



**TELAAH STUDI KONFLIK PEKERJAAN KELUARGA:  
STUDI ANTESEDEN DAN KONSEKUENSI**

Oleh:

Fatchiah E Kertamuda

Iin Mayasari,

Devi Wulandari

Direktorat Quality Assurance, Research, & Knowledge Management

Universitas Paramadina

Jakarta, Juni 2011

**TELAAH STUDI KONFLIK PEKERJAAN KELUARGA:  
STUDI ANTESEDEN DAN KONSEKUENSI**

Oleh:

Fatchiah E Kertamuda

lin Mayasari,

Devi Wulandari

Direktorat Quality Assurance, Research, & Knowledge Management

Universitas Paramadina

Jakarta, Juni 2011

PERPUSTAKAAN  
UNIVERSITAS PARAMADINA

Beli//Pemberian :

No. Induk Buku : **PS1-0295**

Diterima Tgl. : **09 NOV 2016**

## HALAMAN PENGESAHAN HASIL PENELITIAN

1. Judul Penelitian :  
Telaah Studi Konflik Pekerjaan Keluarga: Studi Anteseden Dan Konsekuensi
2. Tim Peneliti
  - a. Fatchiah Kertamuda (Peneliti 1)
  - b. Iin Mayasari (Peneliti II)
  - c. Devi Wulandari (Peneliti III)
3. Lokasi Penelitian : Jakarta

Jakarta, 11 Juni 2011

Peneliti I



**Fatchiah E Kertamuda**

Peneliti II



**Iin Mayasari**

Peneliti III



**Devi Wulandari**

Disetujui dan Disahkan Oleh:

Direktur Quality Assurance Research  
Dan & Knowledge Management



**Devi Wulandari**

**NIP. 205010099**

Deputi Rektor Bidang Akademik  
Riset



**Totok A Soefijanto. Ed.D**

**NIP. 207100136**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	
DAFTAR ISI	
DAFTAR GAMBAR	
DAFTAR TABEL	
BAB I. PENDAHULUAN	hal
1.1 Latar Belakang.....	6
1.2 Tujuan Penelitian.....	9
1.3 Kontribusi Penelitian.....	10
BAB II PERUMUSAN MASALAH	
2.1 Perumusan Masalah.....	12
2.2 Pembatasan Masalah.....	12
BAB III LANDASAN TEORITIS	
3.1 Konflik Pekerjaan Keluarga.....	13
3.2 Emotional Well Being.....	14
3.3 Kinerja.....	15
3.4 Komitmen Organisasi.....	16
3.5 Keterlibatan Kerja.....	17
3.6 Dukungan Sosial.....	18
3.7 Gender.....	19
BAB. IV METODE PENELITIAN	
4.1 Responden Penelitian.....	21
4.2 Teknik Sampling.....	21
4.3 Model Penelitian.....	22
4.4. Hipotesis Penelitian.....	22
4.5 Definisi Operasional.....	22
4.6 Instrumen Pengumpul Data.....	23
4.7 Metode Analisis.....	23
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	
5.1 Hasil Penelitian.....	24
5.2 Pembahasan.....	29
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1 Kesimpulan.....	35
6.2 Saran.....	36
REFERENSI.....	37

## Daftar Gambar

	hal
Gambar 1.1 Model Penelitian Empiris.....	22

## Daftar Tabel

	Hal
Tabel 5.1	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....24
Tabel 5.2	Profil Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....24
Tabel 5.3	Profil Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....25
Tabel 5.4	Hasil Uji Validitas Sampel.....25
Tabel 5.5	Hasil Uji Reliabilitas Sampel.....27
Tabel 5.6	Statistik Deskriptif Variabel.....27
Tabel 5.7	Hasil Temuan.....29

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Fenomena hubungan keluarga dan kerja didukung oleh kondisi dengan mulai meningkatnya jumlah pekerja yang memiliki latar belakang keluarga. Latar belakang keluarga juga mewarnai kehidupan para pekerja yang sehari-hari. Begitu pula sebaliknya, kondisi pekerjaan juga memengaruhi hubungan individu yang bekerja dengan keluarga. Aktivitas pekerjaan juga menuntut individu untuk memberikan waktu dan tenaga cukup banyak agar bisa bekerja dengan baik. Individu dengan kemampuan bisa membagi waktu dengan baik akan mudah menyelesaikan pekerjaan dan menjalankan tugas dalam keluarga.

Hubungan keluarga dan pekerjaan terpengaruh secara dominan oleh faktor pekerjaan. Faktor pekerjaan ini menekan kondisi psikologis individu yang bekerja dan pada waktu yang bersamaan juga memengaruhi cara pengelolaan hubungan dengan keluarga. Apabila individu tidak bisa menangani tekanan ini, maka akan mengakibatkan konflik yang berkepanjangan. Konflik ini tentu saja juga memengaruhi kembali kondisi emosi individu. Kondisi emosi ini bisa berkaitan dengan kebahagiaan dan kepuasan hidup pekerja. Kebahagiaan dan kepuasan hidup pekerja bisa berkaitan dengan kondisi hidup pribadi pekerja dan bahkan kehidupan pernikahan. Konflik kepentingan pekerjaan-keluarga juga memengaruhi kinerja individu. Konflik yang berkepanjangan menyebabkan individu tidak bisa memfokuskan diri untuk mencurahkan pikiran dan sumber daya yang ada.

Studi ini memfokuskan pada konflik pekerjaan-keluarga beserta anteseden dan konsekuensinya. Aspek anteseden yang ditekankan dalam penulisan ini adalah pada aspek aspek pekerjaan, dukungan sosial, aspek gender, sedangkan aspek konsekuensi adalah aspek psikologis individu dan kinerja perusahaan.

Pertama, dalam penelitian ini, aspek pekerjaan yang diteliti adalah keterlibatan kerja. Aspek pekerjaan juga memberikan pengaruh pada terjadi konflik pekerjaan keluarga. Hal ini penting karena pekerjaan di perusahaan merupakan situasi yang dihadapi oleh para pekerja dalam kehidupan sehari-hari. Penelitian mengenai pengaruh kerja sudah dilakukan oleh Barnett dan Brennan (1997). Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kondisi kerja yang meliputi tuntutan kerja, keterbatasan keahlian, dan otoritas membuat keputusan dapat

menyebabkan individu mengalami sebuah tekanan psikologis dalam hidupnya. Kondisi yang terus-menerus dialami oleh individu ini akan dapat menyebabkan seseorang memiliki tingkat stres yang berkepanjangan.

Keterlibatan kerja merupakan satu aspek pekerjaan yang belum diteliti untuk menjelaskan pengaruhnya pada konflik pekerjaan keluarga pada individu. Keterlibatan kerja merupakan kondisi seseorang yang terlibat ketika bekerja dan menjadikan pekerjaannya sebagai kepentingan sentral dalam hidupnya; individu yang aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya; individu yang mempersepsikan bahwa kinerja merupakan hal yang penting untuk harga dirinya, dan konsisten dengan konsep diri (Saleh & Hosek, 1976). Individu yang memiliki keterlibatan kerja bisa memengaruhi konflik pekerjaan keluarga baik secara positif maupun negatif. Keterlibatan kerja memang membuat individu merasa hidupnya menjadi lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik karena ini sesuai dengan yang diinginkan atau yang dicita-citakan. Individu menjadi memiliki semangat untuk menghasilkan kinerja terbaiknya. Pada titik tertentu individu mencapai kepuasan psikologis. Namun, ada kalanya, keterlibatan kerja yang ekstrim menjadikan seseorang menjadi mencurahkan energinya yang berlebihan pada pekerjaannya. Akibatnya adalah individu menjadi tidak memiliki kondisi psikologis yang nyaman. Hidup menjadi hanya difokuskan pada pekerjaan. Konsekuensi lainnya bisa mengakibatkan kehidupan keluarga tidak harmonis.

Kedua, aspek dukungan sosial penting dilakukan dalam penelitian ini. Aspek dukungan sosial keluarga sudah dilakukan penelitian oleh Lulik dan Rayyan (2007) dengan menggunakan budaya Arab. Dukungan sosial tersebut berupa dukungan keluarga. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa perempuan yang bekerja mengalami tekanan lebih besar di mana perempuan memiliki peran yang lebih kecil daripada suami. Penelitian ini lebih menekankan pada dukungan sosial yang tidak hanya dari suami atau keluarga tetapi juga dari teman sebagai rekan kerja. Dukungan rekan kerja menjadi hal yang penting karena dapat memberikan afeksi positif dalam diri individu (Haddock *et al.*, 2006). Dukungan sosial dapat meredakan emosi yang ada dalam diri individu ketika menyelesaikan pekerjaan sehari-hari.

Ketiga, penelitian ini juga memfokuskan pada gender. Keterlibatan perempuan dalam dinamika usaha terbukti semakin memperkokoh perekonomian rumah tangga sekaligus menjadi barometer perjuangan kesetaraan gender. Perempuan memiliki banyak kelebihan ketimbang laki-laki



di antaranya mampu bersikap multi-peran, memiliki kepekaan tinggi terhadap pasar, keteladanan yang baik, mempunyai sikap kesabaran, dan sifat keibuan. Semua itu merupakan modal dasar dan energi yang bermanfaat bagi perempuan. Dalam beberapa tahun terakhir, jumlah perempuan yang menduduki posisi direktur semakin meningkat (Marketing, 2009). Walau masih dalam jumlah yang kecil, namun dengan masuknya perempuan ke dalam jajaran pimpinan perusahaan mempengaruhi skala besar perusahaan berkecimpung dalam aktivitas yang berhubungan dengan kegiatan Corporate Social Responsibility. Dengan menjalin hubungan yang baik, perempuan bisa berpikir dengan lebih baik dan bisa menghindari stress.

Menurut penelitian Allen, Herst, Bruck & Sutton, (2000), pekerja wanita memiliki tekanan yang lebih besar karena memiliki sejumlah tanggung jawab yang lebih besar daripada pria. Tanggung jawab yang dimiliki berupa peran sebagai istri, ibu rumah tangga, dan pekerja aktif. Peran yang dimiliki beragam sehingga dalam alokasi waktu dan tenaga harus difokuskan pada masing-masing peran. Dengan demikian kondisi psikologis perempuan menjadi sulit dicapai. Oleh karena itu, penelitian ini juga memfokuskan pengaruh gender pada konflik pekerjaan keluarga. Hal ini penting dilakukan karena peran perempuan sudah mulai meningkat dalam setiap industri bisnis (Marketing, 2009).

Keempat, penelitian ini juga menguji hubungan antara konflik pekerjaan keluarga dan *emotional well being*, komitmen organisasi, dan kinerja. Konsekuensi konflik pekerjaan keluarga pada *emotional well being* juga menjadi perhatian. Posig dan Kickul (2004) berpendapat bahwa konflik pekerjaan keluarga dapat membawa pengaruh pada *emotional well being*. *Emotional well being* merupakan bagian dari kualitas hidup kerja. *Emotional well being* ini diteliti lebih luas karena tidak hanya mencakup kepuasan hidup, tetapi juga menyangkut pada kepuasan perkawinan dan tingkat stress.

Netemeyer, Boles, dan McMurrian (1996) menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga bisa memengaruhi komitmen organisasi. Penelitian ini menguji lebih lanjut dengan melibatkan individu baik pria maupun wanita sebagai subjek penelitian dalam konteks organisasi. Komitmen organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh bagaimana pekerja mempersepsikan organisasi berkaitan dengan keanggotaannya tetapi juga berkaitan dengan tanggung jawab sosial perusahaan. Oleh karena itu, pekerja yang merasa memiliki tanggung jawab untuk memberikan terbaik kepada perusahaan, akan

mendukung organisasinya yang juga memiliki tanggung jawab sosial (Peterson, 2004). Namun, komitmen organisasi ada kalanya tidak bisa tercipta ketika individu yang bekerja memiliki konflik pekerjaan keluarga. Konsentrasi untuk menyelesaikan masalah lebih besar daripada memfokuskan sumber daya untuk organisasi. Hal ini harus dikaji lebih lanjut, karena kalau permasalahan ini dibiarkan, individu tidak memiliki perhatian pada organisasi.

Kinerja individu sebagai indikator kesuksesan kerja di suatu organisasi juga diteliti lebih lanjut. Kinerja individu menjadi penting karena kinerja individual merupakan penentu bagi kinerja organisasi secara keseluruhan. Konflik pekerjaan keluarga bisa menyebabkan individu tidak bisa menyelesaikan pekerjaan sehari-hari dengan baik karena sumber daya individu digunakan untuk menyelesaikan konflik yang terjadi antara pekerjaan dan keluarga (Thomas, 1995). Individu mengalami suatu fase kelelahan karena harus menghadapi persoalan pribadi terlebih dahulu dengan demikian individu merasa baik secara fisik maupun psikis tidak bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Apabila hal ini terjadi secara terus-menerus maka organisasi akan terkena implikasi negatif.

Penelitian ini memiliki manfaat yaitu untuk organisasi dan individu itu sendiri. Manfaat untuk organisasi terutama akan dirasakan pada organisasi yang mempekerjakan individu-individu yang sudah menikah. Dengan mengetahui hal-hal yang menimbulkan konflik keluarga-pekerjaan, diharapkan dapat diberikan saran-saran praktis yang dapat digunakan oleh organisasi sehingga dapat meminimalisir konflik tersebut sehingga dapat meningkatkan komitmen dan kinerja individu terhadap organisasi. Manfaat bagi individu pekerja sendiri adalah memberikan pengetahuan sehingga individu dapat memiliki kesadaran mengenai konflik yang sering dialami dan dapat menyusun langkah-langkah untuk mengurangi konflik yang terjadi.

## 1.2 Tujuan Penelitian

Tujuan pertama studi ini membahas model konseptual yang menguji pengaruh aspek kerja dan internal individu pada konflik pekerjaan keluarga dan imbasnya pada komitmen organisasi, *emotional well being*, dan kinerja dengan memfokuskan organisasi, keterlibatan kerja, dukungan sosial, fleksibilitas kerja dan gender. Model konseptual penelitian ini bukan model baru, tetapi merupakan model perluasan yang menggunakan beberapa perspektif teoretis. Moschis dan Smith (1985) berpendapat bahwa, model

perluasan yang mencakup beberapa perspektif bisa menjelaskan suatu fenomena lebih baik. Dengan demikian, model ini memiliki kekuatan untuk memahami suatu fenomena yang tidak hanya dipahami dari satu sisi. Penggunaan beberapa perspektif yang diaplikasikan sekaligus dalam suatu model selain bertujuan memperluas pemahaman yang ada, juga bertujuan untuk mengetahui adanya keterkaitan antara satu perspektif dan perspektif lainnya (Mayasari, 2007).

Model penelitian ini memberikan kontribusi bagi organisasi untuk mengembangkan strategi sumber daya manusia yang bisa mengakomodasi perspektif yang digunakan dalam model penelitian. Strategi sumber daya manusia yang mengakomodasi berbagai perspektif bisa memfokuskan pada pelayanan yang lebih baik bagi organisasi yang memperkerjakan para karyawannya.

Tujuan kedua studi ini adalah menganalisis model konflik pekerjaan-keluarga dengan memperhatikan karakteristik subjek penelitian karena konsep ini lebih relevan pada karyawan yang sudah memiliki keluarga. Dengan latar belakang ini, kemampuan individu sebagai subjek penelitian lebih bisa menjelaskan adanya perbedaan peran yang dimainkan. Hal ini mungkin berbeda pada pekerja yang belum menikah di mana tekanan kerja tidak begitu besar dibandingkan dengan para pekerja yang sudah memiliki keluarga.

### **1.3 Kontribusi Penelitian**

#### **1. Aspek Teoretis**

Huffman, Payne, Castro (2003) berpendapat bahwa konflik pekerjaan -keluarga menyebabkan individu tidak dapat menangani secara personal. Individu yang mengalami kesulitan untuk bisa beradaptasi dengan baik, akan mengajukan ijin keluar kerja bahkan bisa melakukan suatu aksi demonstrasi kepada organisasi sebagai bentuk keluaran tekanan psikologis diri. Fenomena ini menjadi menarik untuk dikaji lebih lanjut. Studi mengenai konflik pekerjaan keluarga sudah banyak dilakukan (Posig & Kickul, 2004; Grandey, Cordeiro, Crouter, 2005; Haddock, Zimmerman, Ziemba, Lyness, 2006). Konflik pekerjaan keluarga memiliki hubungan positif dengan komitmen waktu (Greenhaus, Bedeian, Mossholder, 1987), banyaknya waktu bekerja (Gutek, Searle, Klepa, 1991), tekanan kerja dan keluarga (Frone, Russell, Cooper, 1992), kepuasan kerja (Adams, King, King, 1996). Meningkatnya konflik pekerjaan keluarga dapat mengakibatkan adanya

kondisi *burnout* (Kinnunen & Mauno, 1998), kepuasan kerja yang menurun (Aryee, Fields, & Luk, 1999), menyebabkan kondisi fisik dan psikis yang lemah (Frone, Russell, & Cooper, 1997) dan komitmen organisasi (Frone *et al.*, 1992). Studi ini memberikan kontribusi pada penjelasan alternatif anteseden konflik pekerjaan-keluarga. Aspek anteseden yang ditekankan dalam penulisan ini adalah pada aspek dukungan sosial, aspek pekerjaan, aspek gender, sedangkan aspek konsekuensi adalah aspek psikologis individu dan kinerja perusahaan.

## **2. Aspek Praktis**

Kontribusi praktis dalam penelitian ini adalah untuk memberikan deskripsi kebijakan yang bisa diambil oleh pembuat keputusan dalam organisasi berkaitan dengan para pekerja yang menjadi bagian penentu kesuksesan organisasi. Para pekerja merupakan individu yang memiliki latar belakang bekerja yang berbeda. Dengan bekerja di suatu organisasi, mau tidak mau, latar belakang tersebut juga memengaruhi. Latar belakang tersebut antara lain kehidupan keluarga dan kemampuan adaptasi pada lingkungan kerja. Ketika individu mendapatkan kesulitan untuk mengadaptasi diri dengan lingkungan kerja, maka individu tidak bisa menunjukkan kinerja yang baik. Oleh karena itu, studi ini memberikan aplikasi praktis berkaitan dengan penanganan individu yang memiliki konflik pekerjaan dan keluarga. Organisasi bisa merumuskan suatu kebijakan yang mampu mengakomodasi baik untuk kepentingan maupun penyelesaian konflik individual.

## BAB II PERUMUSAN MASALAH

### 2.1 Perumusan Masalah

Penelitian ini mengemukakan sejumlah perumusan masalah yang menjelaskan adanya konflik pekerjaan keluarga yang bisa disebabkan baik oleh faktor kerja maupun faktor internal dalam diri seseorang. Konsekuensi konflik pekerjaan keluarga juga dibahas karena bisa memberikan gambaran yang beragam untuk bisa dijadikan pedoman dalam kebijakan organisasi serta manajemen diri.

- a. Apakah keterlibatan kerja memengaruhi konflik pekerjaan-keluarga?
- b. Apakah dukungan sosial memengaruhi konflik pekerjaan-keluarga?
- c. Apakah gender memengaruhi konflik pekerjaan-keluarga?
- d. Apakah konflik pekerjaan-keluarga memengaruhi *emotional well being*?
- e. Apakah konflik pekerjaan-keluarga memengaruhi kinerja?
- f. Apakah konflik pekerjaan-keluarga memengaruhi komitmen organisasi?

### 2.2 Pembatasan Masalah

Penelitian mengenai konflik pekerja ini dibatasi pada peranan anteseden konflik pekerjaan keluarga yaitu keterlibatan kerja, dukungan sosial, dan gender serta konsekuensi konflik pekerjaan-keluarga yaitu *emotional well being*, komitmen organisasi dan kinerja.

## BAB III LANDASAN TEORITIS

### 3.1 Konflik Pekerjaan Keluarga

Definisi konflik pekerjaan-keluarga didasarkan pada konsep konflik *inter-role* (Posig & Kickul, 2004). Konflik terjadi ketika dua atau lebih peran dimiliki dan dijalankan oleh individu yang sama. Konflik pekerjaan keluarga adalah bentuk konflik *inter-role* di mana tekanan peran berasal dari kerja dan keluarga yang sebenarnya pada sisi tertentu memiliki aspek yang berbeda. Bentuk konflik akan lebih besar ketika pekerjaan keluarga memiliki anggota yang sama-sama bekerja. Konflik kerja ini muncul karena ada kombinasi antara ekspektasi dan tuntutan dari orang lain terhadap individu tersebut atau tuntutan individu pada orang lain. Sebenarnya secara definitif, konflik pekerjaan keluarga memiliki dua makna yaitu *work-family conflict* dan *family-work conflict*. Konflik pekerjaan keluarga ini bisa dijelaskan oleh faktor baik dari kerja maupun organisasi. *Work-family conflict* lebih disebabkan oleh tekanan kerja; sedangkan *family-work* disebabkan oleh tekanan keluarga. Pada hakekatnya hubungan antara kedua definisi sangat tinggi. Ketika bekerja, individu akan memainkan peran dan melaksanakan segala tanggung jawab yang melekat pada dirinya, namun pada saat yang bersamaan, individu juga mempunyai peran yang berbeda dari keluarga. Apabila peran ini berjalan bersamaan dan individu mendapat suatu tekanan yang merupakan aspek di luar individu, akan terjadi konflik yang tidak bisa dihindari. Tanggung jawab pekerjaan dan keluarga menjadi saling tumpang tindih, artinya individu tidak mampu memiliki prioritas atas salah satunya. Penelitian ini memfokuskan pada konflik pekerjaan-keluarga yaitu konflik yang terjadi berkaitan dengan pekerjaan atau masalah di tempat kerja yang memberi implikasi pada kehidupan keluarga. Ketika individu tidak bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik akan membawa implikasi pada keluarga. Ketika individu memiliki ketidakmampuan menyelesaikan dalam keluarga, akan kembali berimbas pada pekerjaan.

Konflik pekerjaan-keluarga menyebabkan tingkat stres (Posig dan Kickul, 2004).. Karyawan tidak pernah akan mencapai kematangan psikologis, dan akan menjadi frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, mudah bosan, emosi tidak stabil, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, sering absen, dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Karyawan yang tidak memiliki konflik pekerjaan keluarga mempunyai catatan kehadiran dan perputaran kerja yang lebih baik, kurang aktif dalam kegiatan serikat karyawan, dan berprestasi kerja lebih baik daripada karyawan yang tidak memperoleh.

Berkaitan dengan konsekuensi konflik kerja, konflik kerja tidak akan menciptakan kondisi *emotional well being* yang baik, kinerja yang bagus, dan komitmen organisasi yang rendah. Pembahasan keterkaitan antar variabel tersebut dijelaskan berikut ini.

### 3.2 Emotional Well Being

Definisi *well being* dari sejumlah penelitian tidak menemui kata sepakat (Barnett & Baruch, 1985). Definisi ini bisa berkaitan dengan sejumlah aspek dalam kehidupan individu yaitu kesehatan fisik, kesehatan mental, kepuasan hidup dan kepuasan keluarga. Menurut Kulik dan Rayyan (2006), *emotional well being* memiliki tiga komponen utama yaitu kepuasan hidup, kepuasan pernikahan, dan persepsi stres.

- a. Kepuasan hidup merupakan istilah dasar yang menjelaskan *well being* individu dan menunjukkan pernyataan kehidupan seseorang (Caspi & Elder, 1986). Hal ini berkaitan dengan keahlian intelektual, kesehatan, dan aktivitas sosial.
- b. Kepuasan pernikahan merefleksikan penilaian individual terhadap kualitas kehidupan pernikahan. Bell, Daly, dan Gonzalez (1987) menunjukkan bahwa kepuasan pernikahan berkaitan dengan pengalaman pasangan hidup sehari-hari.
- c. Persepsi stres merupakan suatu istilah yang menjelaskan tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, kemurungan, dan hilang daya. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang memengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi karyawan.

Menurut de Jonge, Dormann, Janssen (2001), *psychological well being* terdiri atas kepuasan, motivasi, *exhaustion*. Kepuasan pekerjaan merupakan salah satu pendukung terciptanya *psychological well being*. Individu yang mengalami kepuasan kerja akan dapat menjalankan pekerjaan dengan baik. Motivasi yang tinggi juga menunjukkan kondisi psikologis yang baik. Motivasi dapat menjadi pemicu seseorang untuk menunjukkan prestasi kerja yang tinggi. *Exhaustion* merupakan kondisi individu yang mengalami kelelahan. Kelelahan ini terutama disebabkan kelelahan psikis atau tekanan kerja. Bila individu mengalami *exhaustion* yang rendah, maka kondisi *psychological well being* akan tercapai.

Stres adalah suatu kondisi dinamis yang di dalamnya, seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demand*) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan dan yang hasilnya sebagai tidak

pasti dan penting. Konsekuensi yang dapat ditimbulkan dari stres bisa terbagi menjadi tiga bagian yaitu, gejala fisiologis, perilaku, dan psikologis seperti depresi, mudah bosan, produktivitas menurun, absensi tinggi, tekanan darah tinggi, dan serangan jantung. Kulik dan Rayyan (2006) berpendapat bahwa perempuan memiliki tingkat stres lebih tinggi karena menjalankan sejumlah peran yang bersamaan. Perempuan dalam kehidupan modern lebih aktif menjalankan kegiatan ekonomi.

*Emotional well being* tidak akan tercipta bila konflik pekerjaan keluarga terjadi sangat kuat. Adams *et al.* (1996) berpendapat kondisi konflik pekerjaan-keluarga yang memburuk akan mengakibatkan individu mengalami suatu ketidakpuasan hidup dan kerja. Individu tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Konflik pekerjaan-keluarga ini sebenarnya berasal dari tuntutan kerja dan keluarga yang berada dalam satu situasi yang bersamaan. Namun, individu yang tidak bisa menyelesaikan konflik pekerjaan-keluarga mengakibatkan seseorang merasa frustrasi dan tidak memiliki konsentrasi pekerjaan. Hal ini berakibat pada kondisi psikologis individu yang merasa tidak nyaman dan tekan dalam menjalani hidup.

### 3.3 Kinerja

Kinerja yang baik merupakan sarana untuk memotivasi dan mempertahankan pekerja yang terbaik dan bisa menyesuaikan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik menunjukkan adanya tingkat produktivitas yang optimal. Kinerja memiliki aspek pengukuran baik objektif maupun subjektif. Pengukuran yang objektif berkaitan dengan beberapa hal yang bersifat kuantitatif misalnya tingkat penjualan, jumlah konsumen yang ada, kinerja keuangan (ROI), pertumbuhan penjualan, dan profitabilitas (Laitinen, 2002; Reijonen dan Komppula, 2007). Pengukuran subjektif bisa berupa pengukuran yang bersifat kualitatif misalnya persepsi individu mengenai bagaimana mengelola prosedur kerja, mengelola perubahan kerja, menentukan karir sendiri dan memiliki keseimbangan dalam kehidupan. Kinerja yang subjektif memiliki kelebihan pengukuran yang tidak ada dalam kinerja objektif. Kinerja yang objektif merupakan kumpulan data kuantitatif yang agregat dan tidak mencerminkan kemampuan individu dalam menunjukkan prestasi kerja yang unggul dan terbaik.

Berkaitan dengan konflik pekerjaan-keluarga, jika kondisi konflik pekerjaan keluarga meningkat atau memburuk, maka kondisi ini akan memengaruhi kinerja individu. Kinerja individu yang bersifat aktual dalam organisasi dan bisa diukur adalah tingkat absensi dan tingkat produktivitas (Kossek & Ozeki, 1998). Kondisi aktual ini berkaitan dengan tingkat prestasi dan ketaatan kerja para pekerja di suatu organisasi yang mudah diukur. Di samping itu, kinerja seseorang juga bisa merupakan hasil persepsi mengenai prestasi diri.



Kinerja juga merupakan cerminan dari kualitas kehidupan kerja seseorang. Kinerja yang bagus menunjukkan bahwa seseorang mampu menyelesaikan tugasnya secara baik dengan mengikuti aturan-aturan yang sudah ditentukan oleh organisasi. Kinerja ini juga bisa tercipta dari kemampuan seseorang untuk mengelola diri dengan baik. Artinya seseorang bisa menyeimbangkan antara kepentingan diri sendiri dan kepentingan pekerjaan secara keseluruhan. Kualitas kehidupan seseorang bisa terjaga baik salah satunya didorong oleh konflik pekerjaan keluarga yang rendah atau bahkan tidak ada sama sekali (Duxbury & Higgins, 1991). Kondisi tersebut bisa mengoptimalkan seseorang untuk mengerahkan daya upaya untuk mencapai target kinerja yang baik.

### 3.4 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan konstruk psikologis yang bisa menjadi penentu *turnover* dan *withdrawal behavior* lainnya. Pinder (1984) mendefinisikan komitmen terdiri atas tiga hal yang berkaitan satu sama lainnya yaitu 1) keyakinan kuat berkaitan dengan penerimaan tujuan dan nilai organisasi, 2) keinginan untuk melakukan usaha atas nama organisasi, 3) keinginan untuk menjadi anggota organisasi. Komitmen merupakan bentuk loyalitas ekstrim seseorang terhadap organisasi. Faktor-faktor yang memengaruhi komitmen adalah 1) lingkungan, 2) pekerjaan, 3) individu itu sendiri, 4) berkaitan dengan pengalaman.

Meyer dan Allen (1991) menjelaskan bahwa komitmen organisasi terdiri atas tiga komponen yaitu komitmen afektif, komitmen keberlanjutan, dan normatif keberlanjutan. Komitmen afektif menunjukkan keterikatan emosional dan keterlibatan dengan organisasi. Individu ingin bekerja karena memiliki motivasi intrinsik untuk melakukannya. Menyelesaikan pekerjaan menjadi motivasi tersendiri bagi pekerja. Komitmen keberlanjutan menunjukkan sikap untuk terus berada dalam organisasi dan tidak berkeinginan untuk keluar mencari pekerjaan lain. Hal ini didasarkan pada salah satu faktor biaya sosial untuk melakukan pencarian pekerjaan baru dan adaptasi pada organisasi yang baru. Komitmen normatif menunjukkan persepsi kewajiban untuk wajib tinggal di perusahaan.

Komitmen organisasi bisa terbentuk karena individu mengalami kepuasan kerja (Tsai & Huang, 2008). Kepuasan kerja diyakini bisa menyebabkan individu memiliki komitmen organisasi. Komitmen organisasi didahului oleh komitmen kerja yang kuat dan didukung dengan adanya kerja tim, kemauan untuk saling memberi antar pekerja, dukungan kerja dan iklim kerja yang etis. Dengan demikian, individu yang bekerja dalam suatu organisasi akan memiliki suatu perasaan nyaman untuk tetap berada di organisasi dengan baik. Komitmen organisasi tidak akan terbentuk bila terjadi konflik pekerjaan keluarga. Hal ini disebabkan oleh kondisi individu yang tidak mengalami

baik dalam kepuasan kerja maupun kepuasan dalam keluarga. Konflik ini menyebabkan individu tidak mau meluangkan waktunya untuk terlibat dengan organisasi. Bentuk nyata adalah individu memiliki sikap masa bodoh dan tidak mau memiliki organisasi karena individu tidak memberikan perhatian pada organisasi (Netemeyer, Boles, & McMurrin, 1996).

### 3.5 Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja didefinisikan 1) secara aktif berpartisipasi dan melibatkan diri, 2) menganggap kinerja karena penting berkaitan dengan self-esteem, 3) menjadi sentral perhatian dalam kehidupannya dan 4) memandang kinerja konsisten dengan konsep diri (Saleh & Hosek, 1976; Pinder, 1984). Seseorang yang memiliki keterlibatan kerja tinggi pada pekerjaannya cenderung positif dan termotivasi secara intrinsik. Penyebab keterlibatan kerja adalah 1) kekuatan *need growth* yang dimiliki oleh individu, 2) lamanya bekerja, 3) terpenuhinya *salient need*. Tingkat keterlibatan berkaitan dengan kerja ditentukan oleh interaksi antara kebutuhan dan nilai seseorang dan variasi sifat kerja dan situasi pekerjaan.

Keterlibatan kerja merupakan suatu identifikasi komitmen individu pada pekerjaannya (Kanungo, 1982). Konsep ini merupakan tingkat seseorang di mana secara kognitif merasa terikat dengan pekerjaannya saat ini. Keterlibatan kerja meliputi internalisasi nilai mengenai kebaikan kerja dan pentingnya kerja pada kehidupan seseorang. Individu akan mempertimbangkan bahwa pekerjaan menjadi bagian terpenting dalam kehidupannya. Individu menganggap bahwa pekerjaannya merupakan bagian pencipta *self-esteem* diri. Individu akan memberikan perhatian besar pada pekerjaannya dan berusaha untuk menunjukkan kinerja yang bagus. Konstruk keterlibatan kerja hampir sama dengan komitmen organisasi. Namun, perbedaannya adalah konstruk keterlibatan kerja berkaitan dengan pekerjaan sedangkan komitmen organisasi berkaitan dengan keterikatan diri dengan organisasi (Brown, 1996). Karakteristik karyawan, pekerjaan, organisasi dapat mempengaruhi kepuasan, komitmen dan keterlibatan yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja. Kinerja itu pada akhirnya memengaruhi kepuasan, komitmen dan keterlibatan. Namun, karyawan yang cenderung memiliki keterlibatan kerja tinggi menjadi *workaholic*. *Workaholics* pada titik tertentu memiliki implikasi bagus, tetapi bila berlebihan akan menyebabkan karyawan tersebut memiliki penyakit sosial atau pekerjaan. Karyawan yang demikian cenderung memiliki kinerja jelek karena mengontrol dan menguasai semua pekerjaan tanpa mendelegasikan kepada orang lain, mengintimidasi orang lain. Konsekuensi lain *workaholic* cenderung memiliki masalah dengan keluarga.

### 3.6 Dukungan Sosial

Dukungan sosial adalah suatu komitmen, perhatian, nasihat, dan bantuan yang diberikan dalam hubungan personal, dan dalam bentuk perhatian untuk disayangi dan dicintai, dan dinilai sebagai bagian jejaring komunikasi dan tanggung jawab (Kaplan, Robbins, & Martin, 1983). Dukungan sosial yang rendah khususnya dukungan emosional akan berkaitan erat dengan tingkat depresi, kekhawatiran, dan kesehatan yang tidak baik (Gerstel, Riessman, dan Rosenfield, 1985). Dukungan sosial bisa memiliki efek positif untuk meredakan ketegangan-ketegangan dalam menyelesaikan pekerjaan dan mengurangi kondisi psikologis yang meresahkan individu. Dukungan sosial dapat meningkatkan kepuasan kerja serta menguatkan motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Dukungan sosial merupakan sumber daya sosial yang dapat mendukung individu untuk mengatasi kondisi kerja yang tidak menyenangkan. Dukungan sosial dapat memengaruhi kesehatan individu dan membantu individu dalam menyesuaikan keadaan. Dukungan yang dirasakan oleh individu dalam kehidupan individu membuat individu merasa dicintai, dihargai, diakui serta membuat dirinya mampu untuk mengoptimalkan potensi yang ada dalam diri individu. Menurut Cohen dan Syme (1985), dukungan sosial memiliki empat kategori yaitu:

- a. Dukungan informasi, yaitu memberikan penjelasan tentang situasi dan segala sesuatu yang berhubungan dengan masalah yang sedang dihadapi oleh individu. Dukungan ini meliputi memberikan nasihat, petunjuk, masukan, atau penjelasan bagaimana seseorang bersikap dan bertindak dalam menghadapi situasi yang dianggap membebani.
- b. Dukungan emosional, yang meliputi ekspresi empati misalnya mendengarkan, bersikap terbuka, menunjukkan sikap percaya terhadap apa yang dikeluhkan, mau memahami, ekspresi kasih sayang dan perhatian. Dukungan emosional akan membuat individu merasa berharga, nyaman, terjamin, dan disayangi.
- c. Dukungan instrumental adalah bantuan yang diberikan secara langsung bersifat fasilitas atau materi, misalnya menyediakan fasilitas yang diperlukan, meminjamkan uang atau bantuan lainnya.
- d. Dukungan penilaian, yaitu dukungan bisa berbentuk penilaian yang positif, penguatan untuk melakukan sesuatu, umpan balik atau menunjukkan perbandingan sosial yang membuka wawasan seseorang yang sedang dalam keadaan stress.

### 3.7 Gender

Peran perempuan ini membuat nama perusahaan menjadi semakin bersinar, menyebabkan kinerja perusahaan semakin meningkat, perusahaan bahkan mampu melakukan ekspansi usaha, misalnya di perusahaan Kalbe Farma, PT IBM Indonesia, Indofood, Heinz, Martha Tilaar, dan Mustika Ratu (Marketing, 2008). Hal itu tentu saja akan berkontribusi pada peningkatan pendapatan nasional. Perempuan dinilai lebih giat, mau bekerja keras, penuh perhitungan segala konsekuensi, memperhatikan hal-hal yang kecil, mempertimbangkan risiko mengenai etis tidaknya perbuatan dan lebih konsisten sehingga hampir di setiap kegiatan usaha selalu membuahkan hasil yang memadai.

Berdasarkan teori *relational* Miller menunjukkan bahwa perempuan lebih menekankan hubungan dengan orang lain. Dengan demikian setiap keputusan dalam hidupnya akan memperhatikan bagaimana dampaknya bagi orang lain. Perempuan lebih memfokuskan perhatian dan kasih sayang sesama. Seorang CEO perempuan perusahaan kosmetik Indonesia (Marketing, 2008), berpendapat bahwa dalam berkarya, kasih sayang yang besar dicurahkan untuk menyelesaikan suatu usaha. Keputusan yang dibuat harus lebih bersikap hati-hati karena konsekuensinya akan mempengaruhi kehidupan diri sendiri dan keluarga. Perempuan mengutamakan rasa tanggung jawab dan kepentingan orang lain. Penelitian Peterson, Rhoads, Vaught (2001) menunjukkan bahwa ada perbedaan pembuatan keputusan antara laki-laki dan perempuan. Berdasarkan, studi Smith dan Oakley (1997), perempuan memperhatikan adanya *interpersonal need*. Dengan demikian aspek perkembangan sosial perempuan dianggap lebih bagus dan dewasa daripada laki-laki. Hal ini membawa implikasi yang baik dalam membina hubungan dengan rekan kerja. Perempuan dianggap sebagai individu yang menciptakan suatu keharmonisan. Keharmonisan ini juga mendasari pada pembuatan keputusan agar lebih mementingkan kepentingan orang banyak. Di samping itu, aspek interpersonal need juga mempengaruhi terciptanya untuk membentuk *networking* dalam perusahaan dengan baik. Menurutnya, semua dianggap sebagai partner dan menjadi keluarga besar. Ini membentuk suatu prinsip di mana setiap keputusan akan melibatkan orang lain sebagai kunci sukses untuk mencapai kinerja yang sudah ditentukan. Dalam beberapa hal, perempuan memang bisa berpikir lebih detail dan lebih memberikan perhatian daripada laki-laki. Pendekatan perempuan pada suatu kasus permasalahan cenderung lebih halus, tenang, dan cenderung tidak terburu-buru. Dengan demikian, perempuan bisa memiliki suatu *personal approach* sehingga bisa memiliki sentuhan sedikit lebih humanis. Pola pikir detail dan memperhatikan keragaman sebenarnya dipicu oleh kompleksitas predikat yang melekat pada diri perempuan. Perempuan harus menjadi istri, ibu rumah tangga, dan

anggota profesi lainnya yang membuat perempuan mampu untuk menyelesaikan permasalahan.

Fokus pada hubungan interpersonal ini menyebabkan kondisi konflik pekerjaan keluarga lebih stabil. Menurut Antonucci, Fuhrer, Jackson (1990), adanya penekanan dukungan sosial ini menyebabkan perempuan lebih stabil dalam menjalani hidup. Perempuan cenderung bisa mengalihkan tekanan dari berbagai peran yang dijalankan dengan mementingkan hubungan harmonis dengan sesama. Dengan menjalin hubungan yang baik, perempuan bisa berpikir dengan lebih baik dan bisa menghindari stress. Di samping itu, menurut penelitian Allen *et al.* (2000), pekerja wanita memiliki tekanan yang lebih besar karena memiliki sejumlah tanggung jawab yang lebih besar daripada pria. Tanggung jawab yang dimiliki berupa peran sebagai istri, ibu rumah tangga, dan pekerja aktif. Peran yang dimiliki beragam sehingga dalam alokasi waktu dan tenaga harus difokuskan pada masing-masing peran. Dengan demikian kondisi perempuan menjadi sulit dicapai. Berdasarkan teori peran gender (Grandey *et al.*, 2005), perempuan memandang keluarga sebagai bagian dari identitas sosial kehidupan. Oleh karena itu, segala sesuatu yang berhubungan dengan keluarga, perempuan akan memberikan perhatian penuh. Perempuan akan membentuk sikap negatif pada pekerjaan, apabila pekerjaan memberikan implikasi pada keluarga yang tidak baik.

## BAB IV METODE PENELITIAN

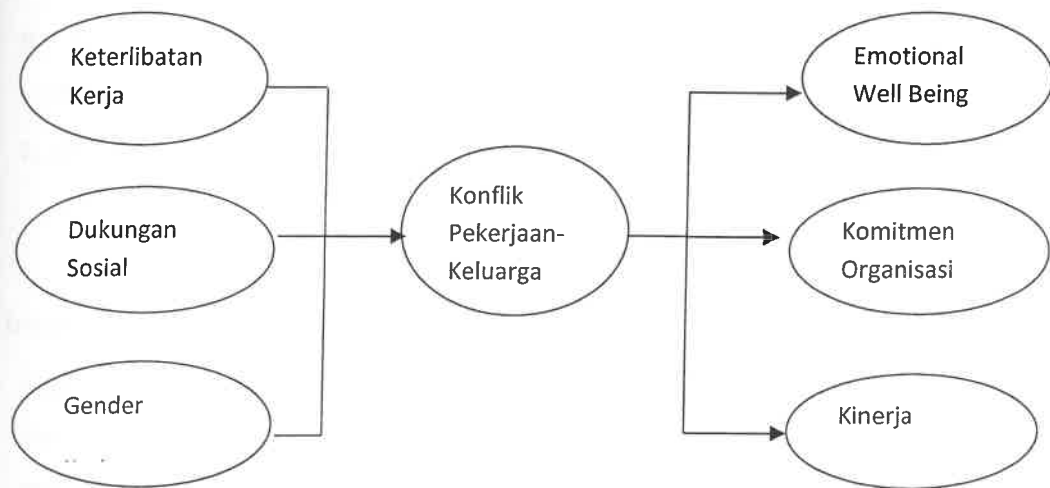
### 4.1 Responden Penelitian

Penelitian ini menggunakan unit analisis individu. Individu yang digunakan adalah 243 orang pekerja yang sudah memiliki keluarga. Menurut Kulik dan Rayyan (2006), penggunaan pekerja yang memiliki keluarga memiliki karakteristik yang berbeda dari pekerja yang memiliki keluarga. Hal ini disebabkan oleh tekanan dalam keluarga yang bisa menyebabkan situasi kerja yang berbeda. Pekerja yang digunakan di sini bisa para pria maupun wanita.

### 4.2 Teknik Sampling

Metode yang digunakan untuk memilih sampel penelitian dalam studi ini adalah *purposive sampling*. Pengambilan sampel ini memiliki aspek non-probabilitas yang memenuhi kriteria-kriteria, yaitu (1) menjadi pekerja dalam sebuah organisasi lebih dari satu tahun, (2) sudah memiliki keluarga dan ada anak sebagai anggota keluarga, (3) memiliki beban kerja yang diberikan oleh atasan. Tujuan menggunakan metode *purposive sampling* adalah untuk mendapatkan subjek penelitian yang bisa memberikan informasi akurat mengenai kondisi *emotional well being*. Penelitian ini dapat dikatakan sebagai salah satu aktivitas yang ditujukan untuk menguji teori dengan menggunakan survei. Konsekuensi yang muncul adalah peneliti tidak bisa mengantisipasi faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi sebuah hubungan konsep dalam teori. Oleh karena itu, salah satu cara untuk mengantisipasi pengaruh faktor-faktor di luar model penelitian adalah menggunakan sampel yang memiliki karakteristik sama.

### 4.3 Model Penelitian



Gambar 1.1. Model Penelitian Empiris

### 4.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis 1: Keterlibatan kerja memengaruhi konflik pekerjaan-keluarga

Hipotesis 2: Dukungan sosial memengaruhi konflik pekerjaan-keluarga

Hipotesis 3: Gender memengaruhi konflik pekerjaan-keluarga

Hipotesis 4: Konflik pekerjaan-keluarga memengaruhi *emotional well being*

Hipotesis 5: Konflik pekerjaan-keluarga memengaruhi kinerja

Hipotesis 6: Konflik pekerjaan-keluarga memengaruhi komitmen organisasi

### 4.5 Definisi Operasional

- 1. Konflik Pekerjaan-Keluarga:** bentuk konflik yang terjadi berkaitan dengan pekerjaan atau masalah di tempat kerja yang memberikan implikasi pada kehidupan keluarga.
- 2. Keterlibatan Kerja:** tingkat keterlibatan kerja yang ditentukan oleh interaksi antara kebutuhan dan nilai serta variasi sifat kerja dan situasi pekerjaan.
- 3. Dukungan Sosial :** dukungan sosial yang menunjukkan efek positif untuk meredakan ketegangan-ketegangan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 4. Emotional Well Being:** berkaitan dengan kepuasan hidup, kepuasan pernikahan dan persepsi stress yang dapat mempengaruhi pekerjaan dan keluarga.

5. **Komitmen Organisasi** : komitmen yang kuat didukung dengan kerja tim, kemauan untuk saling memberi antar pekerja, kepedulian pada organisasi, kenyamanan berada di organisasi.
6. **Kinerja** : produktif dalam bekerja, menunjukkan kemampuan dalam mengelola diri dan menunjukkan prestasi kerja yang unggul dan terbaik.
7. **Gender**: sifat yang melekat pada laki-laki ataupun perempuan secara sosial atau kebudayaan.

#### 4.6 Instrumen Pengumpul Data

Alat pengumpul data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari kuesioner yang terdiri atas konflik pekerjaan-keluarga, keterlibatan kerja, dukungan sosial, *emotional well being*, komitmen organisasi, dan kinerja

#### 4.7 Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan analisis regresi. Selain itu, untuk menganalisis mengenai gender, analisis menggunakan ANOVA. Pengujian validitas ini meliputi pengujian validitas konstruk. Validitas konstruk menunjukkan kesesuaian antara penggunaan alat ukur dan teori. Studi ini juga menguji reliabilitas dengan program *SPSS-12*. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui konsistensi indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian. Indikator-indikator untuk semua variabel menunjukkan pengujian yang konsisten, dengan koefisien *Cronbach's alpha*  $\geq 0,7$ .



**BAB V**  
**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**5.1 Hasil Penelitian**

1. Gambaran Responden Penelitian

**Tabel 5.1. Profil Respondent Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki laki	124	51
Perempuan	119	49
Jumlah	243	100

Berdasarkan data yang ada pada Tabel 5.1 diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki dengan presentase sebesar 51% dari keseluruhan total responden penelitian ini ( $N= 243$ ). Tabel 5.2 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden bervariasi dengan strata pendidikan yang paling besar adalah tingkat pendidikan SMA yaitu sebesar 36,6%

**Tabel 5.2.**

**Profil Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan**

Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
SMA	89	36,6
D3	29	12
S1	87	35,8
S2	35	14,6
S3	3	1,2
Jumlah	243	100

Tabel 5.3. menampilkan data mengenai status pernikahan responden. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memiliki status menikah dengan presentase sebesar 88,1%. Responden dengan status tidak menikah mencapai presentase sebesar 11,9%.

**Tabel 5.3.****Profil Responden Berdasarkan Status Pernikahan**

Status Pernikahan	Frekuensi	Presentase (%)
Menikah	214	88,1
Tidak Menikah	29	11,9
Jumlah	243	100

**2. Hasil Penelitian****a. Uji Validitas**

Berdasarkan pengujian validitas terhadap 100 responden didapat loading factor dengan nilai  $> 0,3$ . Berdasarkan uji KMO data yang digunakan dalam penelitian menunjukkan lulus uji kecukupan sampel dengan nilai KMO sebesar 0,790 sehingga instrumen yang digunakan memenuhi uji validitas.

**Tabel 5.4  
Hasil Uji Validitas Sampel**

	Komponen					
	Komitmen Kerja	Kinerja	Dukungan Sosial	Konflik Pekerjaan-Rumah	Keterlibatan Kerja	Well being
Komitmen1	0,445					
Komitmen2	0,605					
Komitmen3	0,594					
Komitmen4	0,623					
Komitmen5	0,554					
Komitmen6	0,593					
Komitmen7	0,582					
Komitmen8	0,506					
Komitmen9	0,552					
Komitmen10	0,571					
Komitmen11	0,579					
Kinerja1		0,707				

	Komponen				
Kinerja2		0,612			
Kinerja3		0,696			
Kinerja4		0,458			
Kinerja7		0,319			
Dukungan sosial2			0,322		
Dukungan sosial3			0,353		
Dukungan sosial5			0,323		
Keterlibatan kerja2				0,535	
Keterlibatan kerja3				0,641	
Keterlibatan kerja4				0,302	
Keterlibatan kerja6				0,305	
Keterlibatan kerja8				0,318	
Keterlibatan kerja9				0,545	
Konflik1					0,309
Konflik2					0,437
Konflik4					0,652
Konflik5					0,607
Konflik6					0,481
Konflik7					0,472
Konflik10					0,352
Wellbeing17					0,649
Wellbeing18					0,760
Wellbeing19					0,717
Wellbeing20					0,729
Wellbeing21					0,783
Wellbeing22					0,786
Wellbeing23					0,688
Wellbeing24					0,557
Wellbeing26					0,471

Sumber: Pengolahan data dengan SPSS

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi yang mengukur gejala yang sama. Hasil uji reliabilitas data sampel penelitian menggunakan teknik Cronbach agar memenuhi kriteria tingkat reliabilitas data. Pengujian dilakukan dengan menggunakan SPSS dan data hasil kuesioner.

**Tabel 5.5**  
**Hasil Uji Reliabilitas Sampel**

No	Variabel	Jumlah Item	Alpha Cronbach	Keputusan
1	Komitmen Organisasi	11	0,833	Andal
2	Dukungan Sosial	3	0,762	Andal
3	Konflik Pekerjaan-Rumah	7	0,602	Andal
4	Keterlibatan Kerja	6	0,556	Andal
5	Well Being	9	0,888	Andal
6	Kinerja	5	0,721	Andal

Sumber: Pengolahan data dengan SPSS

**c. Statistik Deskriptif Variabel**

Statistik deskriptif variabel menjelaskan mengenai nilai maksimum dan minimum serta rata-rata jawaban yang diberikan oleh responden untuk setiap variabel yang digunakan dalam penelitian konflik pekerjaan rumah. Variabel-variabel yang diukur adalah keterlibatan kerja, dukungan sosial, konflik pekerjaan- keluarga, kinerja, komitmen organisasi, dan emosi *well being*.

**Tabel 5.6**  
**Statistik Deskriptif Variabel**

Variabel	N	Minimum	Maksimum	mean	std. dev
Komitmen Organisasi	243	1	5	3,6895	0,52792
Dukungan Sosial	243	1	5	4,1440	0,46727
Konflik Pekerjaan- keluarga	243	1	5	4,2401	0,61470
Keterlibatan Kerja	243	1	5	2,9053	0,54877
Well Being	243	1	5	2,7631	0,57924
Kinerja	243	1	5	2,3900	0,78492

Sumber: Hasil pengolahan data dengan Excel

Berdasarkan hasil pada Tabel 5.6 diketahui bahwa:

1. Komitmen organisasi: diketahui bahwa responden memiliki kecenderungan komitmen organisasi yang cukup tinggi. Kecenderungan ini mengindikasikan bahwa responden memiliki keterikatan dengan organisasi di mana ia bekerja.
2. Dukungan sosial: Dapat disimpulkan bahwa responden memiliki dukungan sosial yang tinggi dalam keluarga. Hal ini mengindikasikan bahwa keluarga mendukung responden baik dalam sisi emosional, material maupun penilaian.
3. Konflik pekerjaan-keluarga: Meskipun responden merasa bahwa memiliki dukungan sosial yang tinggi, responden merasakan konflik antara keluarga dan pekerjaan yang cukup tinggi sehingga pekerja merasa kesulitan untuk membagi perhatian dan tenaga untuk keluarga dan pekerjaan sehari-hari.
4. Keterlibatan kerja: Responden memiliki kecenderungan untuk terlibat dalam pekerjaannya. Hal ini menandakan bahwa responden merasakan keterikatan dengan pekerjaannya. Pekerja ingin menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya.
5. *Emotional well being*: Responden memiliki kecenderungan *emotional wellbeing* yang rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa responden cenderung merasakan ketidakbahagiaan secara emosional seperti seringkali merasakan emosi-emosi negatif yang dialaminya
6. Kinerja: responden merasakan bahwa kurang memiliki kinerja yang baik. Responden merasa kurang dapat menyeimbangkan antara aspek pribadi dan pekerjaan dalam kehidupannya.

#### d. Hasil temuan

Tabel 5.7 Hasil Temuan

No	Hubungan Variabel	Beta Standardized	t-hitung	Sig
1	Keterlibatan kerja→Konflik pekerjaan-keluarga	0,133	2,079	0,039
2	Dukungan sosial→Konflik pekerjaan-keluarga	0,012	0,182	0,856
3	Gender→Konflik pekerjaan-keluarga	-	-	0,815
4	Konflik pekerjaan-keluarga→Emotional well being	-0,019	-0,292	0,770
5	Konflik pekerjaan-keluarga→Komitmen organisasi	0,112	1,753	0,081
6	Konflik pekerjaan-keluarga→Kinerja	0,087	1,352	0,178

Berdasarkan hasil yang dipaparkan pada Tabel 5.7 diketahui bahwa keterlibatan kerja merupakan variabel yang signifikan terhadap konflik keluarga dan pekerjaan ( $P:0,039$ ). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel lainnya yaitu dukungan sosial dan gender tidak memengaruhi konflik keluarga pekerjaan. Konflik keluarga dan pekerjaan juga bukan merupakan variabel yang signifikan terhadap *emotional wellbeing*, komitmen organisasi serta kinerja pada responden. Dapat disimpulkan konflik keluarga dan pekerjaan tidak memengaruhi *emotional wellbeing*, komitmen organisasi dan kinerja responden.

## 5.2 Pembahasan

### 1. Keterlibatan Kerja dan Konflik Pekerjaan-Keluarga

Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keterlibatan kerja, semakin tinggi pula konflik pekerjaan dan keluarga dengan tingkat signifikansi 0,039. Individu cenderung memiliki keterlibatan kerja tinggi menjadi *workaholic*. Pinder (1984) berpendapat bahwa keterlibatan kerja yang tinggi bisa menimbulkan individu tidak memiliki kinerja yang baik karena memiliki konsentrasi pekerjaan yang tinggi sehingga memiliki konsekuensi buruk pada kehidupan pribadi individu. Penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja yang tinggi mengakibatkan konflik pekerjaan-keluarga.

Keterlibatan kerja juga merupakan suatu identifikasi komitmen individu pada pekerjaannya (Kanungo, 1982). Konsep ini merupakan tingkat

seseorang di mana secara kognitif merasa terikat dengan pekerjaannya saat ini. Keterlibatan kerja meliputi internalisasi nilai mengenai kebaikan kerja dan pentingnya kerja pada kehidupan seseorang. Individu akan mempertimbangkan bahwa pekerjaan menjadi bagian terpenting dalam kehidupannya. Individu menganggap bahwa pekerjaannya merupakan bagian pencipta *self-esteem* diri. Menurut Newton & Keenan (2983), keterlibatan kerja juga merupakan suatu kondisi yang bisa didorong oleh dari atribut pribadi dan lingkungan kerja. Atribut pribadi menunjukkan bahwa memiliki keterlibatan kerja merupakan dorongan adanya keinginan mencapai *self-esteem* dalam diri seseorang. Dengan demikian, pencapaian *self-esteem* akan memengaruhi seseorang untuk bekerja dengan optimal. Selain adanya dorongan dalam diri, individu juga dipengaruhi oleh adanya lingkungan kerja. Lingkungan kerja bisa memengaruhi seseorang untuk memiliki perhatian yang lebih besar pada pekerjaan. Lingkungan kerja didukung dengan iklim kerja yang baik, menyebabkan individu dapat bekerja dengan baik tanpa merasakan adanya beban kerja. Keterlibatan kerja akan berpengaruh semakin besar terutama pada individu yang telah menikah. Keterlibatan kerja yang terlalu besar akhirnya menyebabkan individu menjadi sulit untuk membagi waktu untuk keluarga dan pekerjaan karena ia terlalu memfokuskan diri pada pekerjaan. Pada akhirnya keterlibatan kerja ini menyebabkan semakin besarnya konflik antara pekerjaan -keluarga

## **2. Dukungan Sosial dan Konflik Pekerjaan-Keluarga**

Penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan sosial tidak memengaruhi konflik pekerjaan-keluarga dengan tingkat signifikansi 0,856. Secara teoretis, dukungan sosial merupakan sumber daya sosial yang dapat mendukung individu untuk mengatasi kondisi kerja yang tidak menyenangkan. Dukungan sosial dapat memengaruhi kesehatan individu dan membantu individu dalam menyesuaikan keadaan. Dukungan yang dirasakan oleh individu dalam kehidupan individu membuat individu merasa dicintai, dihargai, diakui serta membuat dirinya mampu untuk mengoptimalkan potensi yang ada dalam diri individu. Dukungan sosial adalah suatu komitmen, perhatian, nasihat, dan bantuan yang diberikan dalam hubungan personal, dan dalam bentuk perhatian untuk disayangi

dan dicintai, dan dinilai sebagai bagian jejaring komunikasi dan tanggung jawab (Kaplan, Robbins, & Martin, 1983).

Penelitian ini menunjukkan bahwa adanya dukungan sosial tidak menyebabkan konflik pekerjaan keluarga bisa reda. Dukungan sosial tidak menjadi faktor yang menyebabkan individu bisa menyelesaikan konflik yang dialami. Mungkin, dukungan ini sebatas pada saran atau dukungan emosional yang hanya bersifat menenangkan individu namun tidak bisa menyelesaikan konflik yang dialami. Hanya individu itu sendiri yang bisa menyelesaikan konflik yang dialaminya.

### **3. Peran Gender dan Konflik Pekerjaan-Keluarga**

Penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan gender dalam menyelesaikan konflik pekerjaan dan keluarga dengan tingkat signifikansi 0,815. Studi Carnicer (2004) juga mendukung penelitian ini bahwa antara pria dan wanita memiliki kesamaan dalam menghadapi konflik pekerjaan dan keluarga. Tidak ada perbedaan dalam menyelesaikan masalah. Wanita dan pria sama-sama mampu mengelola konflik yang dihadapi. Wanita dianggap lebih holistik dalam menyelesaikan urusan pekerjaan di kantor. Hal ini disebabkan oleh keinginan wanita untuk memiliki tanggung jawab besar agar bisa menangani permasalahan secara keseluruhan. Pekerjaan di kantor dianggap sebagai tanggung jawab yang sama besarnya dengan pekerjaan di rumah. Schaniger & Putrevu (2006) juga berpendapat bahwa wanita sudah memiliki aspek egaliterianisme dalam pekerjaan. Wanita yang memiliki pendidikan memiliki otonomi dalam menentukan pilihan. Daya negosiasi lebih tinggi.

Penelitian ini menunjukkan bahwa ada kesamaan antara pria dan wanita dalam menangani konflik pekerjaan-keluarga. Masing-masing memiliki peran dalam menangani konflik pekerjaan-keluarga. Studi Lyness dan Thompson (1997) menunjukkan bahwa wanita cenderung memiliki karir yang kurang progresif dalam pekerjaan karena sumber daya yang dimiliki harus dibagi di dalam keluarga. Wanita masih memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan urusan rumah tangga. Dengan demikian, wanita harus mengalokasikan waktu, tenaga, dan pikirannya dalam menyelesaikannya. Oleh karena itu, kecenderungan untuk menyelesaikan pekerjaan tidak seoptimal pria karena keterbatasan sumber daya yang ada. Konsekuensinya, wanita memiliki kecenderungan untuk menghadapi konflik pekerjaan yang tinggi. Bedeian, Burke dan Moffett (1998) berpendapat



bahwa wanita dianggap sebagai individu yang harus membagi permasalahan pekerjaan. Pekerjaan bagi wanita pada umumnya ditujukan untuk dapat mendukung keluarga. Berbeda dari pria, pekerjaan sebagai sumber utilitas utama dalam keluarga. Beban wanita dianggap lebih besar, sehingga apabila ada masalah dalam pekerjaan, maka masalah dalam pekerjaan bukan sesuatu yang penting untuk diselesaikan. Urusan keluarga dianggap jauh lebih penting.

Berdasarkan penelitian Konrad, Ritchie, Lieb, dan Corrigan (2000) menunjukkan bahwa saat ini wanita memiliki perubahan orientasi. Wanita memiliki kekuatan emosi yang lebih besar dan cenderung memiliki orientasi pada maskulinitas. Wanita lebih tegar untuk menyelesaikan masalah dengan baik. Wanita menganggap bahwa pekerjaan merupakan aspek yang penting dalam kehidupannya, sehingga pekerjaan dianggap sebagai payung keamanan diri tanpa terlalu tergantung pada suami. Dengan demikian, permasalahan dalam pekerjaan segera diselesaikan.

#### **4. Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Emotional Well-Being**

Penelitian ini menunjukkan bahwa konflik pekerjaan dan keluarga tidak memengaruhi *emotional well-being* dengan tingkat signifikansi 0,770. Hasil penelitian ini berbeda dari penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian Greenhouse dan Beutell (1985) berpendapat meliputi tiga bentuk utama yaitu *time based*, *strain based*, dan *behavior based*. Berkaitan dengan waktu, individu yang bekerja harus mengalokasikan waktu untuk pekerjaan. Tersitanya waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, menyebabkan terjadi konflik dengan keluarga. Individu yang cenderung mencurahkan waktu untuk bekerja, akan mengalami tekanan dari keluarga karena perhatian terhadap keluarga menjadi berkurang. Konflik pekerjaan juga memberikan implikasi pada tekanan emosi. Tekanan emosi ini bisa berupa kelelahan dan kecemasan. Tekanan yang dihadapi oleh individu menyebabkan ketidakmampuan untuk memberi perhatian pada orang lain. Kurang perhatian pada orang lain, khususnya keluarga akan menyebabkan konflik psikologis.

Penelitian ini menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga pernah dialami. Konsekuensi yang dialami oleh individu adalah individu mengalami afeksi yang cenderung negatif. Menurut *enhancement theory*, konflik pekerjaan yang tinggi dengan ditunjukkan adanya ketidakseimbangan kerja akan menurunkan adanya *emotional well being*. Individu akan merasakan kelelahan fisik dan ketidakpuasan (Allis &

O'Driscoll, 2007). Namun penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun terjadi konflik pekerjaan dan keluarga, kondisi *emotional well-being* tidak terjadi. Individu dianggap memiliki kemampuan atau daya tahan yang baik dalam mengelola ketahanan emosi. Individu dianggap memiliki mekanisme penyelesaian masalah yang baik. Penanganan masalah dapat diselesaikan secara rasional sehingga tidak sampai menyebabkan individu mengalami tingkat stres yang tinggi. Kemampuan untuk terus-menerus menyelesaikan masalah konflik pekerjaan dan keluarga nampaknya menyebabkan individu menjadi mampu mencari penyelesaian alternatif sehingga masalah yang dimiliki tidak menjadi berkepanjangan.

##### **5. Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Komitmen Organisasi**

Penelitian ini menunjukkan bahwa konflik pekerjaan keluarga tidak memengaruhi komitmen organisasi dengan tingkat signifikansi 0,081. Meskipun ada konflik pekerjaan dan keluarga, komitmen organisasi tetap terjaga. Hal ini dapat disebabkan oleh adanya persepsi pada individu bahwa organisasinya dapat membantunya untuk meraih berbagai hal seperti materi dan pengembangan diri. Komitmen organisasi tidak bisa dibentuk dalam waktu yang singkat. Terciptanya komitmen organisasi membutuhkan suatu pengabdian yang cukup lama sehingga individu tidak bisa dengan mudah melepaskan komitmen terhadap organisasi dengan segera. Komitmen organisasi bisa terbentuk karena individu mengalami kepuasan kerja (Tsai & Huang, 2008). Komitmen organisasi didahului oleh komitmen kerja yang kuat dan didukung dengan adanya kerja tim, kemauan untuk saling memberi antar pekerja, dukungan kerja dan iklim kerja yang etis.

##### **6. Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Kinerja**

Penelitian ini menunjukkan bahwa konflik pekerjaan dan keluarga tidak memengaruhi kinerja dengan tingkat signifikansi 0,178. Menurut Yavas, Babaku, dan Karatepe (2007), konflik pekerjaan dapat mengakibatkan kinerja individu mengalami penurunan, karena dalam hal individu mengalami keterbatasan sumber daya untuk menyelesaikan masalah yang ada. Sumber daya yang terbatas ini berupa pikiran dan tenaga untuk bisa mencari solusi dari masalah yang ada. Individu juga dihadapkan pada situasi memiliki konflik antar peran atau *interrole conflict*. Individu dihadapkan pada situasi harus menyelesaikan dua masalah sekaligus. Berdasarkan *role scarcity theory*, individu tidak memiliki banyak

sumber daya dalam menyelesaikan setiap permasalahan yang ada dalam kehidupan mereka. Banyaknya peran yang dijalani dalam kehidupan, membuat individu mengalami kesulitan untuk mengalokasikan sumber daya yang tepat untuk menyelesaikan masalah. Ketidakmampuan dalam menyelesaikan masalah akan menyebabkan individu memiliki beban yang tinggi untuk menghadapi masalah tersebut. Dengan demikian, individu bisa memiliki kinerja yang rendah.

Penelitian ini menunjukkan hasil yang sebaliknya. Adanya konflik pekerjaan-keluarga tidak memengaruhi kinerja. Hal ini mungkin disebabkan oleh motivasi diri untuk mampu mengalokasikan sumber daya yang ada untuk bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Individu memiliki semangat untuk tetap menunjukkan kinerja yang bagus meskipun merasakan adanya konflik. Kemampuan untuk menangani konflik peran menunjukkan bahwa individu memiliki tingkat profesionalisme yang baik. Individu bisa membedakan aspek yang menjadi tanggung jawab dan kewajiban untuk diselesaikan.

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Penelitian ini merupakan studi anteseden dan konsekuensi terhadap konflik pekerjaan yang sudah dilakukan sebelumnya melalui penelitian-penelitian terdahulu. Studi ini mendeskripsikan tentang konflik keluarga dan konsekuensi dalam kehidupan sehari-hari. Konflik yang terjadi disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu keterlibatan kerja, dukungan sosial, *emotional well-being*, kinerja, dan komitmen organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi keterlibatan kerja, semakin tinggi pula konflik pekerjaan dan keluarga. Selanjutnya, penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan sosial tidak memengaruhi konflik pekerjaan keluarga. Secara teoretis, dukungan sosial merupakan sumber daya sosial yang dapat mendukung individu untuk mengatasi kondisi kerja yang tidak menyenangkan. Namun, penelitian ini menunjukkan bahwa adanya dukungan sosial tidak menyebabkan konflik pekerjaan keluarga bisa reda. Dukungan sosial tidak menjadi faktor yang menyebabkan individu bisa menyelesaikan konflik yang dialami. Selain dukungan sosial, gender tidak memiliki pengaruh terhadap konflik keluarga dan pekerjaan. Hal ini dapat diakibatkan oleh adanya perasaan yang sama (egaliter) pada pekerja wanita maupun laki-laki. Pekerja laki-laki pun dapat memiliki perhatian yang sama besarnya dengan pekerja wanita terhadap kesejahteraan keluarganya.

Penelitian ini menunjukkan bahwa konflik pekerjaan -keluarga tidak memengaruhi *emotional well-being*. Kemampuan untuk terus-menerus menyelesaikan masalah konflik pekerjaan dan keluarga nampaknya menyebabkan individu menjadi mampu mencari penyelesaian alternatif sehingga masalah yang dimiliki tidak menjadi berkepanjangan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa konflik pekerjaan keluarga tidak memengaruhi komitmen organisasi. Meskipun ada konflik pekerjaan dan keluarga, komitmen organisasi tetap terjaga. Hal ini dapat disebabkan adanya persepsi pada individu bahwa organisasi tempat bekerja merupakan bagian yang penting dari dirinya karena dapat memungkinkannya untuk meraih berbagai hal seperti pengembangan diri, *self esteem* maupun materi.

Konflik pekerjaan-keluarga juga tidak memengaruhi kinerja individu. Hal ini dapat diakibatkan oleh adanya kemampuan individu untuk menggunakan sumber daya yang ada sehingga meskipun terjadi konflik antara keluarga dan pekerjaan, individu tetap dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Konflik keluarga dan pekerjaan juga tidak memengaruhi komitmen pekerja terhadap organisasi yang dijalaninya.

Kaitannya dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini menunjukkan hasil yang sebaliknya. Adanya konflik pekerjaan keluarga tidak memengaruhi kinerja. Hal ini mungkin disebabkan oleh motivasi diri untuk mampu mengalokasikan sumber daya yang ada untuk bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Individu memiliki semangat untuk tetap menunjukkan kinerja yang bagus meskipun merasakan adanya konflik. Individu bisa membedakan aspek yang menjadi tanggung jawab dan kewajiban untuk diselesaikan.

## **6.2 Saran**

Untuk penelitian di masa yang akan datang, studi bisa ditujukan pada lingkup penelitian yang lebih besar yaitu penelitian kuantitatif dengan tujuan menguji model konseptual yang sudah ada serta melibatkan responden dari berbagai perusahaan. Selain itu, perlu juga untuk dilakukan penelitian kualitatif yang bertujuan untuk memberikan gambaran mendalam terhadap konflik pekerjaan dengan faktor-faktor yang terdapat dalam penelitian ini. Dengan adanya penelitian itu, diharapkan dalam memberikan konfirmasi dan pemahaman mengenai konflik pekerjaan keluarga secara komprehensif.

Saran untuk pekerja adalah agar dapat melakukan pembagian waktu dan perhatian yang berimbang antara pekerjaan dan keluarga, seperti misalnya mengaokasikan waktu liburan dengan keluarga, tidak membawa pekerjaan ke rumah dan sebagainya. Perasaan terlibat yang terlalu besar meskipun baik untuk kinerja, namun dapat menyebabkan timbulnya konflik antara keluarga dan pekerjaan. Pembagian waktu yang berimbang dapat menyumbang juga pada kesejahteraan individu dan keluarga.

## REFERENSI

- Adams, G.A., King, L.A., & King, D.W. 1996. Relationship of job and family involvement, family social support and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81:411-420.
- Allen, T.D., Herst, D.E., Bruck, C.S., & Sutton, M. 2000. Consequences associated with work to family conflict: A review and agenda for research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5: 278-308.
- Anderson, J.C., & Gerbing, D.W. 1982. Some methods for respecifying measurement models to obtain unidimensional construct measurement. *Journal of Marketing Research*, 19: 453-460.
- Antonucci, T.C., Fuhrer, R., & Jackson, J.S. 1990. Social support and reciprocity: A cross-ethnic and cross-national perspective. *Journal of Social and Personal Relationship*, 7: 519-530.
- Bagozzi, R.P. 1981. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error: A comment. *Journal of Marketing Research*, 18: 375-381.
- Barnett, R.C., & Baruch, G.K. 1985. Women's involvement in multiple roles and psychological distress. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49: 135-145.
- Barnett, R.C., & Brennan, R.T. 1997. Change in job conditions, change in psychological distress, and gender: A longitudinal of dual earner couples. *Journal of Organizational Behavior*, 18: 253-274.
- Bell, R.A., Daly, J.A., & Gonzales, M.C. 1987. Affinity maintenance in marriage and its relationship to women's marital satisfaction. *Journal of Marriage and the Family*, 49: 445-454.
- Brown, S.P. 1996. A meta-analysis and review of organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 120: 235-255.
- Caspi, A., & Elder, G.H. 1986. Life satisfaction in old age: Linking social psychology and history. *Journal of Psychology and Aging*, 1: 18-26.
- Chughtai, A.A. 2008. Impact of job involvement on in-role job performance and organizational citizenship behavior. *Institute of Behavioral and Applied Management*, 169-183.
- Cooper, D.R., & Schindler, P.S. 2003. *Business Research Methods*. New York: McGraw-Hill.

- Cote, J.A., & Buckley, M.R. 1988. Measurement error and theory testing in consumer research: An illustration of the importance of construct validation. *Journal of Consumer Research*, 14: 579-582.
- De Jonge, Jan., Dormann, C., Janssen, P.P.M., Dollard, M.F. 2001. Testing reciprocal relationship between job characteristics and psychological well-being: A cross lagged structural equation modeling. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74: 29-46.
- Duxbury, L.E., & Higgins, C.A. 1991. Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76:60-74.
- Grandey, A.A., Cordeiro, B.L., Crouter, A.C. 2005. A longitudinal and multisource test of the work-family conflict and job satisfaction relationship. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78: 305-323.
- Greenhaus, J.H., Bedeian, A.G., & Mossholder, K.W. 1987. Work experiences, job performance, and feelings of personal and family well being. *Journal of Vocational Behavior*, 31: 200-215.
- Gutek, B.A., Searle, S., & Klepa, L. 1991. Rational versus gender role explanation for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76: 560-568.
- Fakih, Mansour. (1996). Analisis Gender & Transformasi Sosial. Penerbit Pustaka Pelajar, Jakarta.
- Frone, M.R., Russell, M., & Cooper, M.L. 1992. Antecedents and outcomes of work family conflict: Testing a model of the work family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77: 65-78.
- Frone, M.R., Russell, M., & Cooper, M.L. 1997. Relation of work family conflict to health outcomes: A four year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70: 325-335.
- Gerstel, N., Riessman, C.K., & Rosenfield, S. 1985. Explaining the symptomatology of separated and divorced women and men: The role of material conditions and social networks. *Social Forces*, 64: 84-101.
- Haddock, S.A., Zimmerman, T.S., Ziemba, S.J., & Lyness, K.P. 2006. Practices of dual earner couples successfully balancing work and family. *Journal of Family and Economic Issue*, 27: 207-234.
- Hair, Jr., Anderson, R.E., Tatham, R.L., & Black, W.C. 1998. *Multivariate Data Analysis*. New Jersey: Prentice-Hall International, Inc.
- Huffman, A.H., Payne, S.C., & Castro, C.A. 2003. Time demands, work-family conflict and turnover: Does gender matter?. *Annual Meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology Conference*, Orlando.

- Jarvis, C.B., Mackenzie, S.B., & Podsakoff, P.M. 2003. A critical review of construct indicators and measurement model misspecification in marketing and consumer research. *Journal of Consumer Research*, 30: 199-218.
- Laitinen, E.K. 2002. A dynamic performance measurement system. Evidence from small Finnish technology companies. *Scandinavian Journal of Management*, 18: 65.
- Kanungo, R.N. 1982. Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 77: 341-349.
- Kaplan, H.B., Robbin, C., & Martin, S.S. 1983. Antecedents of psychological distress in young adults: Self-rejection, deprivation of social support and life events. *Journal of Health and Social Behavior*, 24: 230-244.
- Kossek, E.E., & Ozeki, C. 1998. Work-family conflict, policies, and the job life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83: 139-149.
- Kulik, L., & Rayyan, F. 2006. Relationships between dual earner spouses, strategies for coping with home work demands and emotional well being. *Community, Work, and Family*, 9:457-477.
- Mackenzie, S.B. 2001. Opportunities for improving consumer research through latent variable structural equation modeling. *Journal of Consumer Research*, 28: 159-166.
- Meyer, J.P., & Allen, N. J. 1991. A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1: 61-89.
- Netemeyer, R.G., Boles, J.S., & McMurrian, R. 1996. Development and validation of work-family conflict and work-family conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81: 400-410.
- Peterson, D.K. 2004. The relationship between perceptions of corporate citizenship and organizational commitment. *Business and Society*, 43: 296-319.
- Pinder, C. 1984. *Work Motivation*. Addison-Wesley
- Ping, R.A. 2004. On assuring valid measures for theoretical models using survey data. *Journal of Business Research*, 57: 125-141.
- Posig, M., & Kickul, F. 2004. Work-role expectations and work family conflict: Gender differences in emotional exhaustion. *Women in Management Review*, 19: 373-386.
- Purwanto, B.M. 2002. The effect of salesperson stress factors on job performance. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 17:150-169.
- Reijonen, H., & Komppula, R. Perception of success and its effect on small firm performance. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 14: 689-701.



- Saleh, S.D., & Hosek, J. 1976. Job involvement: Concepts and measurement. *Academy of Management Journal*, 19: 213-224.
- Smith, P.L. , & Oakley, E.F. 1997. Gender-related differences in ethical and social values of business students: Implications for management. *Journal of Business Ethics*, 16: 37-45.
- Thomas, L.T. 1995. The relationship between work-family role conflict, family-supportive policies, and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80: 6-15.
- Tsai, M.T., & Huang, C.C. 2008. The relationship among ethical climate types, facets of job satisfaction, and the three components of organizational commitment: A study of nurses in Taiwan. *Journal of Business Ethics*, 80: 565-581.

# LAMPIRAN

## CURRICULUM VITAE

1. **Name** : Devi Wulandari M. Sc
2. **Place & Date of Birth** : Jakarta, May 20, 1978
3. **Address** : Jl. Pulo Nangka Timur IIIA No. 11a, Pulo Gadung  
Jakarta Timur. (Ph: 021-4897035; Hp: 08159108821)
4. **Email Address** : [devi.wulandari@paramadina.ac.id](mailto:devi.wulandari@paramadina.ac.id) , [d\\_phie@hotmail.com](mailto:d_phie@hotmail.com)
5. **Sex** : Female
6. **Marital Status** : Married
7. **Religion** : Moslem
8. **Formal Education** :
  - 1996 – 2000 Bachelor degree, Faculty of Psychology, Atmajaya University, Jakarta, Indonesia, Graduated with Excellent
  - Sept. 2002 – Jan. 2004 Master of Science in Health psychology, graduated with Distinction, Health psychology department, faculty of Social and Behavioral Sciences, Leiden University, The Netherlands
9. **Training / Courses** :
  - 1995 – 2000 Completed advanced level at LIA English course, Jakarta, Indonesia
  - 2006 Research for Lecturer, Paramadina University
  - 2006 Workshop on research method,  
Indonesian Department of Education
  - 2007 Workshop on International Scientific paper Writing,  
Indonesia Department of Education
  - 2007 Logoanalysis, Sultan Agung Islamic University
  - 2007 Neuro Linguistic programming, Paramadina University
  - 2008 Knowledge Management, Indonesian Science Institute
10. **Research Experiences** :
  - 2000 Coping behavior and job stress of Air traffic Controller at Soekarno-Hatta Airport, Jakarta, thesis for bachelor degree Unpublished, Jakarta, Indonesia
  - 2003 Adolescents smoking behavior: A comparison study of

- Indonesia and The Netherlands. Thesis for Master degree. Presented at International Convention "Exploring the role of psychology in creating healthy society, Surabaya, Indonesia on June 25, 2008
- 2005 Adolescents smoking behavior: Determinants of smoking Behavior in Indonesia Adolescents, *Jurnal Universitas Paramadina*, 03,03, 1-29
- 2006 The role of negative affects on intention to smoke on adults, *Jurnal Universitas Paramadina*, 05,01, 24-32
- 2007 Predictors of smoking behavior on young adulthood, *Arkhe*, 13, 01, 41-56
- 2008 The Role of negative affects on young adults smoking Behavior, *Jurnal Psikologi*, 21, 01, 53-65
- 2009 Dispositional and Situational determinants of worker's Deviance. Presented at Implementing value based management for better future, at Maranatha Christian University, Bandung, Indonesia, May 30, 2009
- 2009 Determinants of quality of life of heart patients, Presented At seminar Biopsychology: Improving the quality of life, Gadjah Mada University, Jogjakarta, Indonesia, January 27, 2009
- Health Motivation from Psychology, Social Learning, and Sociodemographic Perspective, Presented at Psychology Scientific Gathering 2009, at University of Indonesia, May 5, 2009
- Determinants of Quality of life in Myocardial Infarction Patients: The role of Social support, Coping behavior and optimism, presented at The 1<sup>st</sup> international Conference and Workshop on Psycho-Medico-Biotechnology, at Atmajaya Catholic University, Jakarta, Indonesia, October 1-4, 2009
- 2010 Effectiveness of sensory integration therapy for children With ADHD (Attention Deficit Hyperactivity Disorder). Presented at the international conference early childhood And youth development, Widya Mandala Catholic University, June 24-25 2010

Pengaruh dukungan social terhadap kualitas hidup pasien Penyakit jantung, published at Jurnal Universitas Paramadina, vol 7, 3, Agustus 2010

2011

Telaah studi konflik pekerjaan keluarga: Studi antesedensi dan Konsekuensi

Survey Kepuasan Pengguna Jasa Pendidikan pada sekolah dasar dan Menengah Negeri di Wilayah Jakarta

#### Grants

2006

Young Lectures Research Fund, Indonesia Department of Education

2007

Lecturer's Research Fund, Paramadina University

2008

Lecturer's Research Fund, Paramadina University

2009

Lecturer's Research Fund, Paramadina University

2010

Lecturer's Research Fund, Paramadina University

2011

Ansa South East Asia

#### Teaching Experiences

2004 - present

Introduction to Psychology, Basic Statistics, Advanced statistics, Health Psychology, at Paramadina University

#### Working Experiences

1999 - 2000

On the job training in Human Resource Department at PT. Angkasa Pura II, Tangerang, Indonesia

April 01 - June 01

Teacher assistant at Kinderland Preschool, Jakarta, Indonesia

July 01 – September 02 Human Resources Officer at PT. Komunika Cergas  
Ilhami, Jakarta, Indonesia

Augt 08 – present Head of Psychology Department, Paramadina University

12. Skills :

Language Active English, both written and oral  
Passive Dutch

Computer software Microsoft Word, Microsoft Excel, Microsoft Power Point  
And SPSS 15.00

I hereby certify that all of the data and information above being prepared in accordance  
with the best of my knowledge.

Jakarta, Juni 2011

Devi Wulandari, S. Psi, M. Sc

## Data Pribadi

1. Usia:
2. Status pernikahan:
3. Lama Pernikahan:
4. Jumlah Anak:
5. Masa Kerja:
6. Pendidikan Terakhir (beri tanda V) :  
...SMU            ....S1  
...D3             ....S2
7. Gaji :  
..... < Rp.1.000.000  
..... Rp. 1.000.000 s/d Rp.2.000.000  
..... Rp.2.000.000 s/d Rp. 3.000.000  
..... >Rp.3.000.000

### Petunjuk Cara Pengisian

- A. Di bawah ini terdapat beberapa pernyataan yang berkaitan dengan diri dan pekerjaan anda. Anda diharapkan menjawab pernyataan tersebut sesuai dengan diri anda dengan cara memilih

**STS = Sangat Tidak Setuju**

**TS = Tidak Setuju**

**RR = Ragu-Ragu**

**S = Setuju**

**SS = Sangat Setuju**

Berilah tanda check (V) pada satu kotak pilihan jawaban anda untuk setiap nomor pernyataan sesuai dengan keadaan diri anda.

### Kuesioner

No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
1	Saya bersedia untuk berusaha secara optimal untuk menyelesaikan pekerjaan di organisasi agar meraih kesuksesan					
2	Saya menceritakan kepada teman-teman saya bahwa organisasi saya sekarang adalah tempat bekerja terbaik yang saya miliki.					
3	Saya merasakan kesetiaan yang sangat tinggi pada organisasi ini.					
4	Saya menemukan kesesuaian antara nilai-nilai saya dan nilai-nilai organisasi .					
5	Saya bangga menceritakan pada orang lain bahwa saya merupakan bagian dari organisasi ini.					
6	Organisasi ini memberikan inspirasi yang terbaik bagi saya dalam mencapai kinerja tugas.					
7	Saya sangat senang bahwa saya memilih organisasi ini dibandingkan dengan organisasi lain.					
8	Banyak yang dapat saya peroleh dengan bekerja di organisasi ini					
9	Saya benar-benar peduli mengenai organisasi ini.					
10	Bagi saya, organisasi ini adalah yang terbaik dari semua organisasi yang mungkin dipilih.					
11	Memutuskan untuk meninggalkan organisasi ini merupakan kesalahan besar bagi saya.					
12	Saya menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepada saya dengan baik.					
13	Saya memenuhi tanggung jawab yang dijabarkan dalam deskripsi kerja.					
14	Saya melaksanakan tugas-tugas yang seharusnya saya lakukan.					
15	Saya memenuhi tuntutan kinerja yang ditentukan dalam pekerjaan.					
16	Saya melalaikan unsur-unsur pekerjaan yang wajib saya lakukan. *					
17	Saya gagal melaksanakan tugas-tugas penting. *					
18	Saya terlibat dalam kegiatan yang secara langsung mempengaruhi evaluasi kinerja saya					
19	Lingkungan keluarga mendukung saya sehingga mereka selalu ada ketika saya membutuhkan					



20	Saya menikmati waktu bersama dengan keluarga						
21	Keluarga mempercayai apapun yang saya lakukan						
22	Saya ingin membantu keluarga yang mengalami kesusahan						
23	Keluarga mendukung apapun yang saya lakukan						
24	Keluarga membuat saya kesal*						
25	Keluarga saya terlalu banyak membuat aturan pada saya*						
26	Hal yang paling penting bagi saya adalah terlibat dalam pekerjaan						
27	Kepuasan yang utama dalam hidup saya berasal dari pekerjaan saya						
28	Saya hidup, makan dan bernafas untuk bekerja						
29	Aktivitas yang paling penting dalam kehidupan saya adalah pekerjaan saya						
30	Untuk saya, pekerjaan hanya bagian kecil						
31	Saya selalu peduli tentang pekerjaan saya, tapi saat ini ada hal lain yang lebih penting buat saya						
32	Saya sangat terlibat dalam pekerjaan saya						
33	Saya menolak untuk menerima tugas ekstra dan tanggung jawab dalam pekerjaan saya						
34	Saya harusnya lebih ambisius terhadap pekerjaan saya dibandingkan sekarang						
35	Saya merasa cukup sering seperti tinggal di rumah daripada pergi bekerja						
36	Saya akan bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan saya meskipun saya tidak dibayar						
37	Saya selalu mengerjakan pekerjaan saya lebih awal agar cepat selesai						
38	Kadang-kadang, saya ingin sekali menghukum diri saya karena saya melakukan kesalahan dalam pekerjaan						
39	Saya merasa tertekan ketika saya gagal melakukan sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan saya						
40	Kadang-kadang, saya melamun memikirkan apa yang saya kerjakan besok						
41	Saya kemungkinan tetap bekerja meskipun saya tidak membutuhkan uang						
42	Kelelahan akibat pekerjaan di rumah membuat saya tidak berkonsentrasi dalam pekerjaan						
43	Meskipun dalam kantor, pikiran saya tetap berada di rumah						
44	Waktu saya lebih banyak dihabiskan untuk mengerjakan urusan rumah tangga dibandingkan urusan pekerjaan						
45	Masalah di rumah melemahkan semangat kerja saya						

46	Tenaga saya habis karena mengerjakan pekerjaan rumah tangga					
47	Kelelahan akibat pekerjaan kantor menyebabkan saya bersikap emosional ketika di rumah					
48	Masalah pekerjaan menyebabkan saya bersikap emosional ketika di rumah					
46	Tenaga saya habis karena mengerjakan pekerjaan rumah tangga					
47	Kelelahan akibat pekerjaan kantor menyebabkan saya bersikap emosional ketika di rumah					
48	Masalah pekerjaan menyebabkan saya bersikap emosional ketika di rumah					

B. Di bawah ini terdapat beberapa pernyataan yang berkaitan dengan perasaan diri Anda dalam waktu tiga (3) bulan terakhir ini. Anda diharapkan menjawab pernyataan tersebut sesuai dengan diri anda dengan cara memilih :

**TP = Tidak Pernah**

**J = Jarang**

**CS = Cukup Sering**

**S = Sering**

**SS = Sangat Sering**

Berilah tanda check (V) pada satu kotak pilihan jawaban anda untuk setiap nomor pernyataan sesuai dengan keadaan diri anda.

	Pernyataan	TP	J	CS	S	SS
	Dalam tiga bulan terakhir ini saya merasa:					
1	Gugup					
2	Tegang					
3	Cemas					
4	Memperhatikan keadaan sekitar					
5	Antusias					
6	Tegar					
7	Merasa bersalah					
8	Malu					
9	Bangga					
10	Bersemangat					
11	Takut					
12	Tidak puas dengan hal-hal yang ada					
13	Berpendirian kuat					
14	Aktif					
15	Tertarik dengan keadaan sekitar					
16	Menderita					
17	Termotivasi					
18	Dapat berkonsentrasi Mudah tersinggung					

## CURRICULUM VITAE

Nama : Fatchiah Ekowaty Kertamuda  
 Nomor Peserta : 101159713910001  
 NIP/NIK : 203040096  
 Tempat dan Tanggal Lahir : Lahat, 20 Maret 1968  
 Jenis Kelamin : Perempuan  
 Status Perkawinan : Menikah  
 Agama : Islam  
 Golongan/Pangkat : Lektor Kepala (400)  
 Alamat Rumah : Jl. Kampus Unkris no:54 Rt 05, Rw 09, Jaticepaka, Bekasi  
 Telepon Seluler : 0818927826  
 Alamat Kantor : Jl. Gatot Subroto Kav 97-99 Mampang Jakarta  
 Telepon Kantor : (021) 79181188 ext 225  
 Nomor Faksimili : (021)7993375  
 Email : [fatchiah.kertamuda@paramadina.ac.id](mailto:fatchiah.kertamuda@paramadina.ac.id)

### RIWAYAT PENDIDIKAN PERGURUAN TINGGI

Tahun Lulus	Program Pendidikan (diploma, sarjana, magister, spesialis, dan doktor)	Perguruan Tinggi	Jurusan/ Program Studi
1992	Strata 1 (Sarjana)	Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga	Psikologi Pendidikan dan Bimbingan
1995	Master of Science	East Texas State University, USA	Major: Counseling & Guidance, Minor: Psychology & Computer

### PENELITIAN

Tahun	Judul Penelitian	Ketua/Anggota Tim	Sumber Dana
2010	Gambaran Karismatik Pemimpin Wanita Ditinjau dari Kemampuan sosial emosional	Ketua	Studi Kajian Wanita, DIKTI
2009	Dukungan Keluarga dan Psychological well being pada Remaja	Ketua	Biaya sendiri
2008	Strategi Coping terhadap Penyesuaian diri	Ketua	DPPA Universitas Paramadina
2007	Pengaruh Kelompok Referensi, Keluarga terhadap Sikap Memilih PT	Ketua	DPPA Universitas Paramadina
2005	Pengaruh Motivasi belajar terhadap Prestasi Belajar	Ketua	Peneliti Dosen Muda, DIKTI,

## KARYA ILMIAH

	Judul	Penerbit/Jurnal
	Persepsi siswa terhadap konselor sekolah	Majalah Ilmiah Widya (Kopertis Wilayah III) Juni, 2010.
	Perbedaan motivasi berprestasi antara siswa pemain video games dengan siswa non pemain video game	Forum Kependidikan Universitas Sriwijaya ( <b>jurnal nasional terakreditasi B oleh DIKTI</b> ), Volume 29, Nomor 1, September 2009
	Buku Konseling Pernikahan untuk Keluarga Indonesia	Salemba Humanika, ISBN 978-602-8555-05-0
	Dukungan keluarga dan Psychological well-being pada Remaja	Fakultas Psikologi UI (Proseding Abstrak) 27 April 2009
	Pengaruh Strategi coping terhadap Penyesuaian Diri Mahasiswa Baru	Jurnal Paramadina, Vol 6, 1 April 2009
	Peran Konseling pada Emosi Subyektif	Majalah Ilmiah Widya (Kopertis Wilayah III), Februari 2008 tahun 26 No. 281
	Pengaruh Motivasi Belajar terhadap Prestasi Belajar	Jurnal Psikologi, Universitas Padjajaran, Bandung ( <b>terakreditasi oleh DIKTI</b> ), Vol. 21, Nomor 1, Maret, 2008
	Hubungan kebutuhan afiliasi dan prestasi akademik pada remaja	Majalah Ilmiah Widya (Kopertis Wilayah III), Januari 2008/No.268 Tahun XXV

Saya menyatakan bahwa semua keterangan dalam *Curriculum Vitae* ini adalah benar dan apabila terdapat kesalahan, saya bersedia mempertanggungjawabkannya.

Jakarta, 21 Juni 2011

Mengetahui  
Batasan Langsung

Dosen yang bersangkutan

Devi Wulandari, M.Sc  
NIP/NIK: 205010099

Fatchiah E Kertamuda, M.Sc.  
NIP/NIK: 203040096



## *Dr. Iin Mayasari*

---

<b>Personal Information</b>	
Place/ Date of Birth	Yogyakarta, October, 10, 1974
E-mail	iin.mayasari@paramadina.ac.id
Hand phone	081328004587
<b>Office Address</b>	
Institution	Faculty of Economics and Business
Address 1	Paramadina University
Address 2	Jl. Gatot Subroto Kav 96-97
City, Zip Code	Mampang, Jakarta 12790
Phone/Fax.	021-79181188 ext 140/021-7993375
<b>Home Address</b>	
Address 1	Perumahan Rancho Indah Jl. Tanjung 19 No 88
Address 2	Tanjung Barat
City, Zip Code	Jakarta Selatan 12530
Phone/ Fax.	021-7810037
<b>Current Jobs</b>	
Position, Company	The Department Head of Management Program Paramadina University, Jakarta Indonesia
Position, Company	Lecturer Management Program, Indonesia.
<b>Education</b>	
Year	Description
2007	Doctor of Philosophy (PhD), Management Program, University of Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia.
2001	Master Degree (MSi), Management Program, University of Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia.
1999	Magister Degree (MM), Management Program, University of Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia
1999	Bachelor Degree (SPd.), English Language Program, Language Faculty, University of Sanata Dharma Yogyakarta, Indonesia.
1997	Bachelor Degree (SPd.), International Relationship, Faculty of Social and Political Science, University of Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia.

<b>Professional Experience</b>	
Year	Description
2007-2010	The Department Head of Management Program, Paramadina University, Jakarta Indonesia
<b>Academic Experience</b>	
Year	Description
2007-	Lecturer at the Faculty of Economics and Business, Management Programs at Paramadina University, Teaching of Consumer Behavior, Marketing Management, Seminar of Marketing Management, English.
2007-	Lecturer at the Faculty of Economics and Business, Magister Management Program, University of Gadjah Mada, Jakarta Indonesia.
2005-2007	Lecturer at the Faculty of Economics and Business, Gadjah Mada University, Yogyakarta, Indonesia. Teaching of Consumer Behavior
2005-2007	Lecturer at the Faculty of Economics and Business, Magister Management Program, University of Muhammadiyah, Yogyakarta, Indonesia. Teaching of Consumer Behavior
2010-	Lecturer at London School Public Relation, Jakarta, Teaching of Marketing Communication Research
<b>Academic Field of Interest</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Marketing Management</li> <li>- Consumer Behavior</li> <li>- Seminar of Marketing Management</li> <li>- English</li> </ul>
<b>Editorial Board of Academic Journal</b>	
Year	Description
2009 - now	Editorial Board Members, Journal of Ekonomika Madani, the Faculty of Economics and Business, Management Program, Paramadina University, Jakarta Indonesia.
2009 -now	Associate Editors, Journal of MABIS, Universitas Surabaya, Indonesia.
2010-now	Editorial Board Members Fokus Ekonomi, Universitas Stikubank Semarang
<b>Research and Project</b>	
Year	Description
2011	Penerapan Nilai Integritas & Perspektif Gender (on going process-funded by TIRI, Kemitraan & University of Paramadina)
2011	Communicating Corporate Social Responsibility Activities To Public: The Study Of Website Publication Of Indonesian Companies
2011	Research of Project on Mapping MDG Activities with MDG Envoy of Indonesia
2010	Study of determinants for the choice Between islamic brand and non-islamic brand: the case of banking industry
2010	The Model of CSR Implementation in Indonesia
2010	The Determinants and The Consequences of Ethical Behavior: Study of Marketing Managers in Indonesia
2010	The Study of Work-Family Conflicts: The Perspective of Organization Commitment, Job Involvement, Job Tension and Job Flexibility

2010	Ecological Awareness and Emotional Intelligence at Ecological Behavior
2010	Highlighting Social Capital as the Importance of Investigating Network Phenomena: Case study of Paramadina Internal Networking
2009	Illegal Digital Media of Consumer Behavior: based on Moral Judgment and Legal Awareness
2009	Knowledge Mangement Orientation: The Implication for Organizational Performance
2009	The Comparison of E Commerce Service; Study of Banking Service
2009	Holistic View of Entrepreneur Performance: Marketing Aspect, Capability, Attitude, External Environment, and Sociodemography
2009	Explaining The Dark Side of Consumer Behavior: The Piracy Case of Internet Music Downloading
2009	The Health Behavior Model: The Perspective of Psychology, Consumer Learning Process and Sociodemography
2008	The Worker Deviance Based on Dispositional and Situational Perspective
2007	Psychology Perspective, Consumer Socialization and Demography: Compulsive Behavior
<b>Publications</b>	
<b>Year</b>	<b>Description</b>
2011	Logo Starbuck, Bisnis Indoensia, Edisi Maret 2011, Jakarta
2011	Kartu Kredit dan Gaya Hidup, Bisnis Indonesia, Edisi Februari 2011, Jakarta
2010	Kebersamaan dan Inovasi, Bisnis Indonesia, Edisi Desember 2010, Jakarta
2010	Perlunya Sebuah Sentuhan, Bisnis Indonesia, Edisi Desember 2010, Jakarta
2010	Corporate Social Irresponsibility, Bisnis Indonesia, Edisi November 2010, Jakarta
2010	Soul of Product, Bisnis Indonesia, Edisi November 2010, Jakarta
2010	Perilaku Smartphoeniac, Bisnis Indonesia, Edisi September 2010, Jakarta
2010	Inovasi untuk Grass Root, Bisnis Indonesia, Edisi September 2010, Jakarta
2010	Labeling & Kognisi, Bisnis Indonesia, Edisi Agustus 2010, Jakarta
2010	CSR dan Skeptisme, Bisnis Indonesia, Edisi Agustus 2010, Jakarta
2010	Memahami Persaingan-Orientasi Kompetitor vs Orientasi Konsumen, Bisnis Indonesia, Edisi Juli 2010, Jakarta
2010	Memaknai Luxury brands, Bisnis Indonesia, Edisi Juli 2010, Jakarta
2010	Small but Giant, Bisnis Indonesia, Edisi Juni 2010, Jakarta
2010	Orientasi Berbasis Pada Manajemen Pengetahuan: Imbas pada Peningkatan Kinerja, Journal of Human Capital, Bakrie School, Mei 2010
2010	Overload Information, Bisnis Indonesia, Edisi Mei 2010, Jakarta
2010	The Power of Woman, Bisnis Indonesia, Edisi Mei 2010, Jakarta
2010	ProSocial Behavior, Bisnis Indonesia, Edisi April 2010, Jakarta
2010	Fenomena Crocs dan Delay Enjoyment, Edisi April 2010, Jakarta
2010	Pemasaran Internal dan CSR, Bisnis Indonesia, Edisi Maret 2010, Jakarta



2010	Orientasi Perilaku Ekologis, Bisnis Indonesia, Edisi Februari 2010, Jakarta
2010	Ecological Intelligence, Marketing, Edisi Februari 2010, Jakarta
2009	Need for Uniqueness: Konsep Teoretis, Konteks sosial, dan Dilema Pengukuran dalam Ilmu Perilaku Konsumen, Jurnal Inquiry, Program Studi Psikologi, Paramadina University, Jakarta Indonesia.
2009	Penerapan Pengukuran antara Konstruksi Multidimensional dan Unidimensional: Studi pada Konsep Perilaku Konsumen, Kinerja, Jurnal Bisnis dan Ekonomi Universitas Atmajaya, Vol 1 No 2, Februari 2009
2009	Perilaku Menyimpang pada Pekerja: Ditinjau dari Perspektif Disposisional dan Situasional, Journal of Paramadina, Paramadina University, Vol 6, No 2, Juli 2009, Jakarta Indonesia
2009	Explaining The Dark Side of Consumer Behavior: The Piracy Case of Internet Music Downloading, Journal of Paramadina, Vol 6, No 2, Juli 2009, Jakarta Indonesia
2009	Holistic View of Entrepreneur Performance: Marketing Aspect, Capability, Attitude, External Environment, and Sociodemography, Jurnal Manajemen Prasetya Mulya, April. Jakarta Indonesia
2009	Managing Career Plateau Professionally in Organization Setting, Journal of Human Capital, Bakrie School of Management, Vol 1 No 2, Februari 2009. Jakarta Indonesia
2009	Perspektif Interpersonal dalam Perilaku Pencarian Variasi, Karisma, Kajian & Riset Manajemen, Vol 3, No 1, Desember 2008, Yogyakarta Indonesia
2008	The Creating of Ethical Work Climate & The Role for Influencing Work Attitude, Jurnal Paramadina, Universitas Paramadina, Vol 5, No 3, Desember 2008, Jakarta Indonesia
2008	Pemilihan dan Bentuk Fungsi Empirik: Studi Kasus Penentu Kinerja Perusahaan Ditinjau dari Aspek Pemasaran dan Operasi, Jurnal Karisma, Vol 2, No 3, Agustus 2008, Universitas Pembangunan Nasional Yogyakarta Indonesia
2008	Narrow Measurement of Personality Construct, Jurnal Inquiry Program Psikologi Universitas Paramadina, Vol 1, No 1, Agustus 2008, Jakarta Indonesia
2008	Perilaku Pencarian Variasi: Ditinjau dari Perspektif Psikologi dan Imbasnya pada Loyalitas Kesepakatan, Jurnal Manajemen: Teori dan Terapan, Universitas Airlangga, Vol 1 No 1, April 2008, Surabaya Indonesia
2008	Materialism and Commercialization Attitude: The Role of Peer Influence, Jurnal Ekonomi & Bisnis, Universitas Surabaya, Vol 10, No 1, Februari 2008, Surabaya Indonesia
2008	Aspek Epistemik pada Perilaku Pencarian Variasi, Jurnal Utilitas - Jurnal Manajemen dan Bisnis, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Vol 16, No 1, Januari 2008
2007	Perspektif Psikologi dan Experiential dalam Perilaku Pencarian Variasi, Jurnal Telaah Bisnis. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen, Vol 8, No 2, Desember 2007 Yogyakarta Indonesia
2007	Book Review. The Organization in Action, Jurnal Karisma Universitas Pembangunan Nasional, Vol 2, No 1, Desember 2007 Yogyakarta Indonesia

2007	Identifikasi dan Solusi terhadap Kesalahan Sistematis: Analisis Kasus pada Konsep Perilaku Konsumen, Buletin Ekonomi, Universitas Pembangunan Nasional, Vol 5, No 3, Desember 2007, Yogyakarta Indonesia
2007	Antecedents and Consequences: Variety Seeking Behavior, Jurnal Paramadina, Universitas Paramadina, Agustus 2007 Jakarta Indonesia
2007	Anti Social Behavior, Jurnal Bisnis, Universitas Atmajaya, Vol 4, No 2, Desember 2006 Yogyakarta Indonesia
2007	Consumer Decision Making: The Difference between Complex and Limited Decision Making, Buletin Ekonomi, Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional, Vol4, No 2, Juni 2007 Yogyakarta Indonesia
2007	Falsafah Ilmu sebagai Paradigma Pengembangan Ilmu Manajemen, Jurnal Karisma Universitas Pembangunan Nasional, Vol 1, No 2, April 2007 Yogyakarta Indonesia
2007	Compulsive Buying–A Growing Concern An Examination Antecedents and Implication for Public Policy, Jurnal Utilitas – Jurnal Manajemen dan Bisnis, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Vol 15, No 1, Januari 2007 Yogyakarta Indonesia
2005	Variety Seeking Behavior An Integrative of Theoretical Framework, Buletin Ekonomi, Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional Yogyakarta, Vol. 3 No 2, Agustus 2005
2005	Pengaruh Konteks Individu, Sosial dan Stimuli Pemasaran Terhadap Perilaku Pencarian Variasi, Jurnal Telaah Bisnis, AMP YKPN – Yogyakarta, Vol. 6 No. 2, Desember 2005
2005	Tinjauan Umum Atas Kesalahan Pengukuran Dalam Penelitian Konsumen : Identifikasi, Implikasi dan Solusi, Jurnal Utilitas – Jurnal Manajemen dan Bisnis, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah, Vol. 13 No. 2, Juli 2005 Yogyakarta Indonesia
2005	The Punctuated Equilibrium Paradigm As The Way Of Thinking To Achieve High Performing Organization, Jurnal Utilitas – Jurnal Manajemen dan Bisnis, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Vol. 13 No. 1, Januari 2005 Yogyakarta Indonesia
2004	Isu Keragaman Aliran Filsafat Dan Implikasi Pada Pengembangan Ilmu Pemasaran, Jurnal Antisipasi Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma, Vol.8 No 1 Tahun 2004 Yogyakarta Indonesia
2002	On Pursuing Project Success : An Exploratory Study On The Balancing Strategy and Tactics In Construction Project, International Journal of Business, Program MM UGM, Vol. 4 No. 2, Mei 2002 Yogyakarta Indonesia
2002	Front Liners as The Competitive Weapon in a Service People as The Representative, Jurnal Paramadina, Universitas Paramadina Jakarta, Vol. 1 No. 2, Januari 2002 Jakarta Indonesia
2000	Competency Based Pay : An Alternative Compensation Of Global Context, Jurnal Antisipasi Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma, Vol. 4 No. 1, Tahun 2000 Yogyakarta Indonesia
2000	Team Building Intervention as The Organizational Development for Increasing an Organization Performance, Jurnal Kompak –

**Universitas Paramadina**

Telaah Studi Konflik Pekerjaan Keluarga: Studi Ant...



PSI - 0295

Unive