
ARTIKEL PENELITIAN

PENGARUH *ROLE CONFLICT* TERHADAP *WORK LIFE BALANCE* PADA KARYAWAN DI PERUSAHAAN TEKNOLOGI INFORMASI DI SURABAYA

MEGA RACHMAWATI & CHOLICHUL HADI

Departemen Psikologi Industri dan Organisasi, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

ABSTRAK

Penelitian menemukan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas *work life balance* adalah *role conflict* pada karyawan (Pulouse & N, 2014). Penelitian ini bertujuan untuk menguji ada tidaknya pengaruh *role conflict* terhadap *work life balance* pada karyawan di perusahaan teknologi informasi di Surabaya. Penelitian dilakukan pada 52 orang karyawan yang bekerja di tiga perusahaan teknologi informasi di Surabaya. Analisis data menggunakan teknik analisis regresi sederhana dengan bantuan program statistik *SPSS 16.0 for Windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *role conflict* berpengaruh terhadap *work life balance* ($R=0,447$; $p=0,000$). *Role conflict* mempengaruhi *work life balance* sebanyak 22,8%, dengan setiap kenaikan tingkat *role conflict* akan menurunkan *work life balance* sebesar 0,662 satuan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan teknologi informasi untuk mengatasi permasalahan yang terkait dengan *work life balance* dan *role conflict* pada karyawan.

Kata kunci: work life balance, role conflict, teknologi informasi

ABSTRACT

Research found that one of the factors affecting work life balance quality is role conflict among employee (Pulouse & N, 2014). This study aims to examine the effect of role conflict toward work life balance among employee in information and technology sector in Surabaya. Study was conducted toward 52 employees who work in three information technology sectors in Surabaya. Data analysis was done using simple regression technique with SPSS 16.0 for windows. The analysis results shows that there is effect of role conflict toward work life balance ($R=0,447$; $p=0,000$). Role conflict affects work life balance variable in the amount of 22,8%, with every raises level of role conflict will decrease work life balance in the amount of 0,662 unit. The results of this study are expected to provide information for information and technology sector to overcome the problems about work life balance and role conflict among employees.

Key words: work life balance, role conflict, information and technology

*Alamat korespondensi: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Kampus B Universitas Airlangga Jalan Airlangga 4-6 Surabaya 60286. Surel: cholichul.hadi@psikologi.unair.ac.id



Naskah ini merupakan naskah dengan akses terbuka dibawah ketentuan the Creative Common Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), sehingga penggunaan, distribusi, reproduksi dalam media apapun atas artikel ini tidak dibatasi, selama sumber aslinya disitir dengan baik.

PENDAHULUAN

Keseimbangan antara dua bidang kehidupan atau disebut dengan *work life balance* (WLB) merupakan keseimbangan antara berbagai peran yang menyebabkan adanya persaingan antar peran yang dapat menghabiskan waktu dan tenaga (Fisher, Stanton, Jolton, & Gavin, 2003). *Work life balance* (WLB) merupakan hal yang seakan tidak dapat dicapai namun dapat memunculkan hasil yang positif pada pekerjaan dan keluarga jika terpenuhi (McNall, Nicklin, & Masuda, 2010). Pada kenyataannya, WLB adalah salah satu masalah yang dimiliki oleh hampir setiap individu namun tidak ada upaya jelas untuk memperbaikinya (Balkan, 2014).

Indikasi rendahnya WLB, khususnya pada karyawan TI ditunjukkan pada penelitian yang menyebutkan bahwa responden merasa bahwa mereka menghabiskan waktu untuk mengkhawatirkan aktivitas lain pada saat mengerjakan tugas kerja (Warrier, 2013). Tidak hanya itu, lebih dari setengah responden tetap memikirkan pekerjaan setelah meninggalkan kantor dan merasa tekanan kerja yang dimiliki memberikan dampak tertentu pada kualitas kehidupan keluarga mereka (Tewathia, 2014). Karyawan pada bidang TI tidak dapat membatasi antara kehidupan kerja maupun kehidupan keluarga, sehingga seringkali pekerjaan karyawan mengganggu kehidupan pribadi mereka, dan sebaliknya (Warrier, 2013). Penelitian yang dilakukan pada karyawan di perusahaan TI menunjukkan sebanyak 73% laki-laki dan 52% perempuan mengakui bahwa mereka tidak cukup menghabiskan waktu dengan keluarga karena aktifitas kerja yang padat (Tewathia, 2014).

Berdasarkan wawancara dengan pihak HRD di beberapa perusahaan TI di Surabaya, didapatkan informasi bahwa rata-rata karyawan mengundurkan diri dari perusahaan dengan alasan tuntutan kerja yang tinggi, stres, dan juga karena akan bekerja di perusahaan lain. Tuntutan kerja yang tinggi pada perusahaan teknologi informasi membuat karyawan terikat dengan perusahaan bahkan diluar jam kerja. Pihak perusahaan juga mengkonfirmasi bahwa stres pada karyawan berkaitan dengan tuntutan kerja yang tinggi sehingga keseharian mereka hanya disibukkan dengan aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan. Lebih lanjut, hasil wawancara menunjukkan bahwa karyawan teknologi informasi di Surabaya merasa lelah saat selesai bekerja sehingga membuat mereka tidak memiliki waktu untuk melakukan aktivitas lain diluar pekerjaan. Hal ini merupakan indikasi rendahnya *work life balance*, yaitu individu menghiraukan aktifitas pribadi karena adanya tanggung jawab pekerjaan (Fisher, Bulger, & Smith, Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement, 2009). Selain itu, informasi yang diperoleh dari hasil wawancara dengan karyawan disalah satu perusahaan TI di Surabaya juga menyebutkan bahwa mereka seringkali merasa suntuk saat bekerja karena masalah pribadi yang dimiliki sehingga membuat karyawan tersebut tidak fokus saat memenuhi tanggung jawab kerja. Adanya tuntutan dari kehidupan pribadi yang mengganggu aktivitas individu saat bekerja merupakan salah satu komponen yang menunjukkan rendahnya *work life balance* (Fisher, Bulger, & Smith, Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement, 2009).

Salah satu masalah dalam lingkup organisasi yang membuat individu memiliki *work life balance* yang rendah adalah *role conflict*. *Role conflict* dalam didefinisikan sebagai suatu masalah yang muncul ketika terdapat tuntutan antara satu atau dua peran di lingkungan pekerjaan individu dan pemenuhan dari salah satu peran yang ada menghambat pemenuhan tuntutan peran yang lain (Perrewe, Treadway, & Hall, 2003). Pada dasarnya, konflik yang timbul pada lingkup pekerjaan dalam skala yang kecil dapat memperkaya kehidupan seseorang. Hal ini karena pekerjaan memicu individu memiliki harga diri yang tinggi, kemampuan dan keterampilan yang terus berkembang, penghasilan, suasana hati yang lebih baik, dan keuntungan lain yang dapat memudahkan seseorang untuk melakukan aktivitas diluar pekerjaan (Bulger & Fisher, 2012).

Penelitian menyebutkan bahwa ketika individu seringkali mendapatkan masalah dan memiliki tingkat *role conflict* yang tinggi, akan membawa dampak buruk dan memunculkan situasi negatif di tempat kerja (Razak, Yusof, Azidin, Latif, & Ismail, 2014). Lingkungan kerja yang negatif akan mempengaruhi suasana hati individu. Suasana hati yang negatif akan mempengaruhi perilaku individu dan pada akhirnya mengurangi kualitas *work life balance* yang dimiliki. *Role conflict* yang berada pada kualitas yang tinggi akan menimbulkan stres dan pada akhirnya meningkatkan gangguan antara pekerjaan kebidang kehidupan lain. Hal ini sesuai dengan penelitian, bahwa peningkatan *role conflict* akan menimbulkan penurunan pada *work life balance* karyawan (Omar, Mohd, & Ariffin, 2015). Faktor-faktor dalam lingkup organisasi yang dapat berpengaruh pada *work life balance* salah satunya adalah masalah pada peran yang dimiliki dalam pekerjaan, yaitu *role conflict* (Pulouse & N, 2014).

Lebih lanjut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh *role conflict* terhadap *work life balance* pada karyawan di perusahaan teknologi informasi di Surabaya.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan tergolong dalam tipe penelitian eksplanasi yang bertujuan untuk mengidentifikasi perilaku sosial, kepercayaan, kondisi, dan kejadian dan menjelaskan penyebab dan alasan, serta membuktikan kebenaran teori (Neuman, 2007). Penelitian ini mengusung *role conflict* sebagai variabel bebas dan *work life balance* sebagai variabel terikat.

Subyek penelitian merupakan 52 orang karyawan dari tiga perusahaan teknologi informasi di Surabaya dengan karakteristik populasi merupakan karyawan yang bekerja di perusahaan teknologi informasi di Surabaya, termasuk dalam staff ahli dalam bidang teknologi informasi, dan merupakan karyawan aktif yang bekerja di perusahaan.

Skala psikologi yang digunakan untuk mengukur *role conflict* dalam penelitian ini merupakan hasil translasi dari alat ukur *role conflict scale* (Rizzo, House, & Lirtzman, 1970). Sementara untuk mengukur tingkat *work life balance*, penulis menggunakan alat ukur yang merupakan hasil translasi *work/nonwork interference and enhancement scale* dengan menggunakan empat dimensi *work life balance*, yaitu *Work Interference with Personal Life* (WIPL), *Personal Life Interference with Work* (PLIW), *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL), *Personal Life Enhancement with Work* (PLEW) (Fisher, Bulger, & Smith, Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement, 2009). Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh antara *role conflict* pada *work life balance*, sehingga penulis menggunakan teknik regresi sederhana.

HASIL PENELITIAN

Sebelum melakukan uji regresi sederhana, perlu dilakukan uji asumsi terlebih dahulu untuk menentukan teknik statistik apa yang akan digunakan. Berdasarkan uji normalitas, data dikatakan memiliki distribusi normal karena nilai probabilitasnya lebih dari 0,05. Dengan melakukan teknik pengujian *Kolmogorov-Smirnov*, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,577 untuk variabel *role conflict* dan nilai signifikansi 0,789 untuk variabel *work life balance*. Untuk hasil uji linearitas, didapatkan signifikansi sebesar 0,02, yang berarti kedua variabel memiliki hubungan linier.

Uji asumsi sebelumnya menunjukkan bahwa data memiliki distribusi normal dan memiliki hubungan linier. Hal ini menunjukkan bahwa data yang terkumpul memenuhi syarat asumsi untuk melakukan uji regresi. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik analisis regresi sederhana. Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh satu variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dibawah ini merupakan hasil perhitungan analisis regresi sederhana dengan menggunakan SPSS 16.0 *for windows* :

Tabel 1

Hasil Model *Summary* antara Variabel *Role Conflict* dengan *Work Life Balance*

<i>Model Summary</i>					
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted Square</i>	<i>R</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,477	0,228	0,212		9,180

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai R sebesar 0,477, nilai ini merupakan besar korelasi antara *role conflict* dengan *work life balance*. *R Square* pada tabel sebesar 0,228, hal ini berarti bahwa variabel *role conflict* mempengaruhi variabel *work life balance* sebanyak 22,8%, sedangkan 77,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 2

Hasil Model *Coefficients* antara Variabel *Role Conflict* dan *Work Life Balance*

<i>Coefficient</i>					
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficient</i>	<i>Standardized Coefficient</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Beta</i>		
1	(<i>Constant</i>)	91,91 4		10,73 5	0,000

<i>Role</i>	-0,662	0,172	-0,477	-3,840	0,000
<i>Conflict</i>					

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa signifikansi sebesar 0,000 (kurang dari 0,05). Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *role conflict* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work life balance*. Lebih lanjut, tabel diatas menunjukkan persamaan garis linier sederhana antara *role conflict* dan *work life balance*, yaitu:

$$Y = 91,914 - 0,662X$$

Dari persamaan diatas dapat diketahui bahwa apabila tidak terdapat variabel *role conflict*, maka *work life balance* pada karyawan akan tetap ada dengan nilai 91,914. Hasil regresi negatif menyatakan bahwa korelasi antara *role conflict* dan *work life balance* dinyatakan negatif, artinya jika *role conflict* meningkat, maka *work life balance* akan menurun. Begitu juga sebaliknya, jika *role conflict* menurun, maka *work life balance* akan meningkat. Diketahui bahwa nilai koefisien positif regresi X sebesar 0,662, hal ini berarti bahwa setiap kenaikan tingkat *role conflict* akan menurunkan *work life balance* sebesar 0,662 satuan.

DISKUSI

Berdasarkan analisa data yang telah dilakukan, penulis menemukan bahwa *role conflict* berpengaruh secara signifikan terhadap *work life balance*. Hal ini sesuai dengan penelitian yang menemukan bahwa peningkatan *role conflict* akan diikuti oleh penurunan *work life balance* (Razak, Yusof, Azidin, Latif, & Ismail, 2014) dan penelitian yang menyatakan bahwa *role conflict* memiliki pengaruh negatif terhadap *work life balance* (Omar, Mohd, & Ariffin, 2015). Hasil penelitian ini memiliki konsistensi dengan hasil penelitian sebelumnya yang mengukur konstruk yang sama.

Role conflict yang ditandai dengan harapan karyawan yang tidak sesuai dengan rekan kerja lain (atasan), dapat meningkatkan stres dan memunculkan situasi yang negatif dalam lingkungan kerja (Razak, Yusof, Azidin, Latif, & Ismail, 2014). Masalah yang dialami karyawan di pekerjaan mereka akan memberikan dampak yang negatif terhadap suasana hati karyawan.

Suasana hati karyawan yang negatif akan mengakibatkan mereka merasa tidak tenang saat berada dirumah sehingga karyawan terlalu lelah untuk melakukan aktivitas yang disukai diluar pekerjaan (Razak, Yusof, Azidin, Latif, & Ismail, 2014). Hal ini yang cenderung akan meningkatkan gangguan antara pekerjaan ke bidang kehidupan lain sehingga akan mengurangi kualitas *work life balance* yang dimiliki (Fisher, Bulger, & Smith, *Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement*, 2009).

Hasil penormaan menunjukkan bahwa rata-rata *role conflict* pada masing-masing perusahaan berada pada kualitas sedang dan tidak ada satu orang dari karyawan yang memiliki *role conflict* yang rendah. *Role conflict* berada pada kualitas yang rendah apabila karyawan memahami dengan baik *job description* yang mereka miliki (Razak, Yusof, Azidin, Latif, & Ismail, 2014). Dengan *job description* yang jelas, karyawan akan menyesuaikan tanggung jawab apa yang harus mereka penuhi untuk perusahaan. Hal ini akan membuat karyawan tidak stres dalam lingkungan pekerjaan sehingga akan menekan gangguan antara pekerjaan ke bidang kehidupan lain.

Selanjutnya, saat karyawan tidak ditempatkan sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki, maka karyawan akan berhadapan dengan tantangan yang tidak akan dapat mereka selesaikan karena ketidakmampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut (Razak, Yusof, Azidin, Latif, & Ismail, 2014). Keterampilan yang tidak mereka miliki tersebut akan meningkatkan stres yang mereka miliki dalam lingkup pekerjaan. Stres yang disebabkan oleh konflik antara tujuan pribadi dan tuntutan organisasi tersebut pada akhirnya akan meningkatkan masalah pada bidang kehidupan lain pada karyawan.

Dalam penelitian ini, penulis hanya fokus pada konstruk *role conflict* pada karyawan yang dapat mempengaruhi peningkatan dari *work life balance*. Besarnya pengaruh *role conflict* terhadap *work life balance* pada penelitian ini tergolong rendah. Hal ini bisa disebabkan oleh faktor lain yang mempengaruhi *work life balance*, seperti dukungan kerja. Hal tersebut dapat berupa atasan yang peduli pada kesejahteraan karyawan, ruangan kantor yang sangat kondusif untuk bekerja, dan fasilitas untuk karyawan beristirahat apabila sedang lembur kerja. Fasilitas yang diberikan akan membuat suasana hati karyawan menjadi lebih

baik setelah suntuk bekerja, hal ini pada akhirnya menekan gangguan antara pekerjaan pada bidang kehidupan lain sehingga sebagian karyawan memiliki kualitas *work life balance* yang tinggi.

Sebanyak 22,8% *work life balance* dipengaruhi oleh *role conflict*, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. *Work life balance* sendiri memiliki banyak faktor, yaitu faktor dari dalam individu berupa kepribadian, *emotional inteligent*, dan lain-lain, faktor sosial seperti dukungan keluarga, dan juga faktor pekerjaan, yaitu *job stress* dan *work life balance policy* (Pulouse & N, 2014).

Penelitian ini tidak mengontrol status pernikahan maupun gender karena *work life balance* yang digunakan dalam penelitian ini tidak hanya mengukur pekerjaan dan kehidupan keluarga, namun juga kehidupan sosial lain individu dalam jangkauan yang lebih luas. Hal ini sesuai dengan hasil uji korelasi antara masing-masing variabel *work life balance* dengan variabel demografis. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara *work life balance* dengan gender dan status pernikahan.

SIMPULAN

Dari penelitian yang sudah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh *role conflict* terhadap *work life balance* pada karyawan di perusahaan teknologi informasi di Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *role conflict* berpengaruh secara signifikan dengan *work life balance* pada karyawan di perusahaan teknologi informasi di Surabaya. Dengan demikian, perusahaan perlu menekan permasalahan yang berhubungan dengan *role conflict* untuk meningkatkan *work life balance* pada karyawan.

Penelitian ini menggunakan *role conflict* untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi tinggi-rendahnya *work life balance*. Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan variabel lain untuk memprediksi *work life balance*. Reliabilitas alat ukur *role conflict* pada penelitian ini tergolong cukup rendah. Hal ini bisa ditingkatkan dengan meningkatkan jumlah subyek penelitian dan melakukan pemilihan subyek secara tepat.

PUSTAKA ACUAN

- Balkan, O. (2014). Work-Life Balance, Job Stress and Individual Performance: An Application. *International Journal of Management Sciences and Business Research*, 3(3), 38-46.
- Bulger, C. A., & Fisher, G. G. (2012). Ethical Imperatives of Work/Life Balance. Dalam N. P. Reilly, M. J. Sirgy, & C. A. Gorman, *Work and Quality of Life: Ethical Practices in Organization* (hal. 181-202). New York: Springer.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement . *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441-456.
- Fisher, G. G., Stanton, J. M., Jolton, J. A., & Gavin, J. (2003). Modelling The Relationship Between Work/Life Balance and Organizational Outcomes. *Annual Conference of the Society for Industrial-Organizational Psychology* (hal. 1-30). Michigan: Institute for Social Research.
- McNall, L. A., Nicklin, M. J., & Masuda, A. D. (2010). A Meta-Analytic Review of the Consequences Associated with Work-Family Enrichment. *Journal of Business and Psychology*, 25(3), 381-396.
- Neuman, W. L. (2007). *Basic of Social Research: Qualitative and Quantitative Approaches, Second Edition*. Boston: Pearson Education, Inc.
- Omar, M. K., Mohd, I. H., & Ariffin, M. S. (2015). Workload, Role Conflict, and Work-Life Balance among Employees of an Enforcement Agency In Malaysia. *International Journal of Business, Economics, and Law*, 8(2), 52-57.
- Perrewe, P., Treadway, D. C., & Hall, A. T. (2003). The Work and Family Interface Conflict, Family-Friendly Policies and Employee Well-Being. Dalam D. A. Hofmann, L. E. Tetrick, & S. N, *Health and Safety in Organization: A Multilevel Perspective* (hal. 285-315). San Fransisco: Jossey-Bass.
- Pulouse, S., & N, S. (2014). Work Life Balance: A Conceptual Review. *International Journal of Advance in Management and Economics*, 3(2), 1-17.
- Razak, M. I., Yusof, N. M., Azidin, R. A., Latif, M. M., & Ismail, I. (2014). The Impact of Work Stress Towards Work Life Balance in Malaysia . *International Journal of Economics, Commerce, and Management*, 2(11), 1-16.
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role Conflict and Ambiguity in Complex Organization. *Administrative Scient Quarterly*, 15(2), 150-163.
- Tewathia, N. (2014). Work-Life Balance in the IT Sector: A Case Study of Delhi. *International Journal of Advancements in Research & Technology*, 3(7), 89-93.
- Warrier, U. (2013). A Study on Work-Life Balance as A Function of Demographic Variables At an IT Company in Bangalore. *Journal of Organization & Human Behaviour*, 2(3), 40-48.