

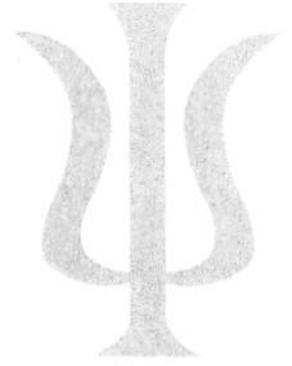


UNIVERSITAS
KRISTEN
MARANATHA

HUMANITAS

JURNAL PSIKOLOGI

Volume 1, Nomor 3, Desember 2014



**Efek *Religious Priming*
terhadap Perilaku Curang
pada Mahasiswa**
155 - 172

Immanuel Ezra Sutanto,
Karel Karsten Himawan,
Mira Damayanti

**Studi Meta Analisis:
Relasi Remaja-Orang Tua
dan Kenakalan Remaja**
173 - 188

Novi Qonitatin,
Avin Fadilla Helmi

**Pengaruh Dukungan Sosial
terhadap *Work-Family Conflict*
pada Perawat Rumah Sakit
Swasta di Yogyakarta**
189 - 210

Annisa Rizkiayu Leofianti,
Bagus Riyono

***School Well Being:*
Pendekatan Organisasi dalam
Mengatasi *Bullying* di Sekolah**
211 - 232

Sri W. Rahmawati,
TB Zulrizka Iskandar,
Kusdwiratri Setiono,
Zainal Abidin

**Hubungan *Work-Family
Conflict* dengan *Burnout*
pada Satpam di PT X
Bandung**
233 - 244

Christina Maria Indah
Soca Retno Kuntari

**Pengaruh Orientasi
Religiusitas terhadap
*Forgiveness***
245 - 260

Hanna Christina,
Fransisca Ting,
Yonathan Aditya

Jurnal
Psikologi

Volume 1

Nomor 3

Halaman
155 - 260

Bandung
Desember
2014

ISSN: 2407-2532

ISSN: 2407-2532

Volume 1 / Nomor 3 / Desember 2014

DAFTAR ISI

| | |
|---|-----------|
| Efek <i>religious Priming</i> terhadap Perilaku Curang pada Mahasiswa <i>Immanuel Ezra Sutanto, Karel Karsten Himawan, dan Mira Damayanti</i> | 155 - 172 |
| Studi Meta Analisis: Relasi Remaja-Orang Tua dan Kenakalan Remaja <i>Novi Qonitatin dan Avin Fadilla Helmi</i> | 173 - 188 |
| Pengaruh Dukungan Sosial terhadap <i>Work- Family Conflict</i> pada Perawat Rumah Sakit Swasta di Yogyakarta <i>Annisa Rizkiayu Leofianti dan Bagus Riyono</i> | 189 - 210 |
| <i>School Well Being</i> : Pendekatan Organisasi dalam Mengatasi <i>Bullying</i> di Sekolah <i>Sri W. Rahmawati, TB Zulrizka Iskandar, Kusdwiratri Setiono, dan Zainal Abidin</i> | 211 - 232 |
| Hubungan <i>Work-Family Conflict</i> dengan <i>Burnout</i> pada Satpam di PT X Bandung <i>Christina Maria Indah Soca Retno Kuntari</i> | 233 - 244 |
| Pengaruh Orientasi Religiusitas terhadap <i>Forgiveness</i> <i>Hanna Christina, Fransisca Ting, dan Yonathan Aditya</i> | 245 - 260 |

Hubungan *Work-Family Conflict* dengan *Burnout* pada Satpam di PT X Bandung

Christina Maria Indah Soca Retno Kuntari

Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Maranatha, Bandung

Abstrak

Menjalankan dua peran sekaligus di pekerjaan dan keluarga berpotensi memunculkan *work-family conflict* pada satpam di PT X Bandung. *Work family conflict* adalah konflik antar peran, dimana terjadi tekanan atau ketidakseimbangan antara tuntutan peran di pekerjaan dengan keluarga, atau sebaliknya (Greenhaus & Beutell, 1985). Konflik berkepanjangan bisa memicu kelelahan psikologis yang terbawa saat menjalankan tugas di pekerjaan maupun keluarga. Kondisi ini bisa terkait dengan gejala *burnout*. *Burnout* merupakan sindrom psikologis yang muncul ketika karyawan menghadapi kondisi kerja yang menekan, dengan tuntutan kerja yang tinggi dan sedikit sumber daya yang dimiliki (Bakker & Demerouti, 2007; Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). *Work-family conflict* dan *burnout* merupakan gejala yang dapat menurunkan kesejahteraan psikologis bagi individu yang mengalaminya. Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara *work-family conflict* dengan *burnout* pada Satpam di perusahaan X Bandung. Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 35 orang satpam laki-laki yang memiliki istri bekerja. Alat ukur yang digunakan adalah kuesioner *work-family conflict* dari Carlson, Kacmar & Williams (2000) dan Oldenburg Burnout Inventory dari Demerouti, et al. (2002). Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *work-family conflict* dengan *burnout* pada Satpam di PT X Bandung ($r=0.47$, $p<0.01$). Kesimpulannya semakin tinggi *work-family conflict* semakin tinggi pula *burnout* yang dialami oleh satpam PT X Bandung.

Kata kunci: *work-family conflict*, *burnout*, satpam

I. Pendahuluan

Dua area utama dalam hidup individu dewasa adalah pekerjaan dan keluarga, dimana setiap area memiliki peran yang harus dijalankan sesuai dengan tuntutan yang menyertainya. Berdasarkan teori konflik peran, pengalaman menghadapi situasi konflik dalam sebuah peran dapat memunculkan kondisi yang tidak diharapkan. Perbedaan tuntutan antar peran seperti waktu atau perilaku, akan mendorong timbulnya konflik sehingga semakin mempersulit pelaksanaan setiap peran secara maksimal (Grandey & Cropanzano, 1999). Menurut Greenhaus (1985) konflik antar peran dalam pekerjaan dan keluarga disebut dengan *work-family conflict*. *Work-family conflict* merupakan bentuk konflik antar peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal, sehingga

mempersulit pemenuhan tuntutan di pekerjaan atau keluarga (Greenhaus, 1985; Greenhaus & Singh, 2004).

Berdasarkan *scarcity theory* tentang peran, sumber daya seperti waktu atau energi yang dimiliki individu terbatas jumlahnya. Dengan demikian menjalankan beberapa peran sekaligus akan mengurangi sumber daya yang dimiliki sehingga dapat memunculkan konflik antar peran. Kondisi ini akan menjadi penyebab dari *strain* dan memunculkan gangguan akibat stress, seperti *burnout* (McMurray et al., 2000; Rizzo et al., 1970). *Burnout* pada karyawan ditandai dengan adanya kelelahan emosional dan sikap negatif pada pekerjaan (*cynicism*; Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). Berbagai penelitian mengenai *burnout* lebih banyak ditujukan pada karyawan yang memberikan pelayanan atau berhubungan langsung dengan manusia (Demerouti & Bakker, 2008). Meski demikian beberapa peneliti menemukan bahwa *burnout* juga memiliki bentuk yang sama pada karyawan yang bekerja diluar bidang pelayanan (Leiter & Harvie, 1998; Leiter, Harvie & Frizzell, 1998; Leiter & Schaufeli, 1996).

PT X adalah perusahaan jasa *outsourcing security* atau yang disebut sebagai satuan keamanan (*satpam*) bagi perusahaan-perusahaan yang membutuhkannya. Gambaran umum tugas-tugasnya adalah menjaga keamanan dan ketertiban di lingkungan kerja. Mengantisipasi gangguan yang mungkin terjadi seperti pelanggaran dan tindakan kejahatan di tempat kerja. Melakukan upaya pencegahan hal-hal dianggap membahayakan keamanan (Sudhannan, 2011). Upaya untuk memenuhi kebutuhan hidup membuat banyak pasangan *satpam* juga memilih untuk bekerja. Memiliki pasangan yang bekerja meningkatkan peluang munculnya *work-family conflict*.

Berkaitan dengan sistem *outsourcing*, sebuah penelitian yang dilakukan pada pekerja pabrik metal menemukan bahwa mayoritas pekerja *outsourcing* menerima upah minimum yang lebih rendah dari pekerja tetap, tidak menerima pesangon dan jaminan pensiun, tidak memperoleh jaminan kesehatan yang memadai, mudah di PHK tanpa proses peradilan perburuhan karena dilarang ikut dalam organisasi serikat pekerja, tidak ada kompensasi saat hubungan kerja berakhir, mempunyai peluang yang sangat kecil untuk peningkatan status maupun karir (Tjandraningsih, Herawati, & Suhadmedi, 2010). Situasi dan kondisi kerja tersebut pun dialami oleh *satpam* PT X yang berstatus sebagai tenaga *outsourcing*. Kesulitan untuk memperoleh pekerjaan lain karena keterbatasan pendidikan dan kesempatan membuat mereka menjalani peluang kerja yang ada yaitu sebagai tenaga *outsourcing*. Dengan kondisi seperti ini bisa dikatakan kalau *job security* yang dialami *satpam* pun menjadi rendah. Dalam rangka mempertahankan keberlangsungan pekerjaannya, anggota *satpam* akan bersedia untuk

melakukan berbagai hal yang diperlukan dalam pekerjaannya. Kondisi ini akan meningkatkan peluang bagi kemunculan *work-to-family conflict* (Barling, Kelloway & Frone, 2005).

Beratnya tanggungjawab dan risiko kerja membuat para satpam ini sering merasa lelah secara psikologis. Demikian pula halnya dengan tuntutan fisik dari pekerjaan yang mengharuskan mereka banyak berdiri dan berjalan sehingga membuka kemungkinan munculnya kelelahan fisik. Kelelahan secara psikologis dan fisik ini merupakan salah satu gejala dari *burnout*. Sampai saat ini keterkaitan antara *work-family conflict* dengan *burnout* masih belum banyak dieksplorasi khususnya di Indonesia.

Kekhasan penelitian ini

Beberapa penelitian mengindikasikan bahwa hubungan antara *work-family conflict* dan *burnout* terutama dilakukan pada responden perempuan (Langbelle et al., 2011 dalam Dishon-Berkovits, 2014). Disamping itu penelitian mengenai *work-family conflict* yang lebih banyak dilakukan pada jenis pekerjaan dibelakang meja (*white-collar professional*) atau terutama dilakukan pada sampel perempuan (contohnya; Allen, 2001; Aryee, 1992; Apperson, Schmidt, Moore, & Grunberg, 2002). Sedangkan untuk penelitian mengenai *burnout* sendiri, lebih banyak dilakukan pada pekerja atau profesi yang bersifat pelayanan pada manusia (contohnya Rupert, Stevanovic & Hunley, 2009; Burke, Greenglas, 2007; Adam, Gyorffy, & Susanszky, 2008). Penelitian ini berusaha mengisi gap penelitian yang telah ada dengan menggunakan sampel satpam laki-laki, dimana mereka adalah pekerja *outsourc*e yang tergolong *blue-collar worker* atau pekerja lapangan dan juga bukan merupakan pekerjaan yang bersifat memberikan pelayanan.

Pertanyaan penelitian

Adakah hubungan positif antara *work-family conflict* dengan *burnout* pada satpam di PT X Bandung?

II. Landasan Teori

Work-family conflict

Pekerjaan dan keluarga merupakan area kehidupan yang utama dan sangat penting bagi kehidupan orang dewasa yang telah bekerja dan berkeluarga (Frone and Rice, 1987 dalam Burke & Greenglass, 2001). Dalam konteks pendekatan psikologi kesehatan kerja, interaksi antara pekerjaan dan keluarga dapat dilihat dari sudut pandang stres peran. Teori stres peran berpijak pada asumsi bahwa mengelola beberapa peran sekaligus adalah sulit dan

bisa memunculkan *strain*. Berdasarkan konsep teori ini pulalah konsep *work-family conflict* dikembangkan. *Work family conflict* adalah konflik antar peran yang muncul saat tekanan atau ketidakseimbangan tuntutan di dalam pekerjaan dengan keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985). *Work-family conflict* bisa muncul dalam tiga bentuk yaitu *time*, dimana waktu yang dialokasikan untuk menjalankan peran di pekerjaan, menyita waktu untuk menjalankan peran dalam keluarga atau sebaliknya. Bentuk yang kedua adalah *strain* yang merupakan kelelahan fisik dan psikis dari pekerjaan, mempengaruhi cara pemenuhan peran di keluarga atau sebaliknya. Bentuk konflik yang ketiga adalah *behavior*, dimana perilaku yang ditampilkan pada sebuah peran, menyulitkan pemenuhan tuntutan perilaku peran di area yang lainnya. Melihat interaksi antara pekerjaan dan keluarga yang dinamis, maka konflik bisa muncul dalam dua arah yaitu *work to family* dan *family to work conflict* (Greenhaus & Beutell, 1985; Carlson, Kacmar & Williams, 2000; Barling, Kelloway & Frone, 2005).

Burnout

Cukup banyak peneliti yang memberikan konsep mengenai *burnout*. Beberapa konsep tersebut diantaranya menyatakan *burnout* sebagai kondisi psikologis negatif yang berkembang dalam periode waktu yang cukup lama pada individu-individu yang normal. Gejala umum dari *burnout* mirip dengan gejala depresi seperti kelelahan emosional, dicirikan dengan perasaan kelelahan yang amat sangat, dimana individu merasa sudah kehabisan energi psikis dan fisiknya. *Cynicism* (sebelumnya dikenal dengan *depersonalization*) yaitu memperlihatkan sikap negatif atau menunjukkan perilaku memisahkan diri dalam banyak aspek dari pekerjaan (Maslach, Jackson, & Leiter, 1997 dalam Dishon-Berkovits, 2014). Gejala yang lain adalah berkurangnya prestasi pribadi terkait dengan pandangan diri sebagai seorang yang tidak kompeten dan diikuti oleh perasaan bahwa dirinya tidak memiliki kemampuan dan produktivitas dalam bekerja (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Individu yang mengalami *burnout* akan terlihat *low energy*, merasa kurang memiliki control dan tidak berdaya, turunnya motivasi untuk terikat pada pekerjaan, sikap negatif terhadap diri, pekerjaan dan orang lain (Glass, McKnight, & Valdimarsdottir dalam Thomas & Hersen, 2002), dan kehilangan kepercayaan diri (Leiter & Maslach, 2005).

Pada awalnya *burnout* dipandang sebagai kondisi yang dialami oleh profesi yang berhubungan dengan pelayanan. Dalam perkembangannya, makin banyak peneliti memperoleh pemahaman bahwa gejala dan proses terjadinya *burnout* adalah sama pada berbagai pekerjaan dan profesi di luar pelayanan (Leiter & Harvie, 1998; Leiter, Harvie & Frizzel, 1998; Leiter & Schaufeli, 1996). Demerouti & Bakker (2008) memperjelas konsep ini dengan menetapkan

dua dimensi inti dari *burnout* yaitu *exhaustion* dan *dissanggement from work*. Kedua dimensi ini dapat mewakili berbagai profesi dan jenis pekerjaan. *Exhaustion* didefinisikan sebagai sebuah konsekuensi dari *strain* fisik, afektif dan kognitif yang intens dimana hal ini merupakan sebuah konsekuensi dari tuntutan kerja yang berkepanjangan. Pendekatan mereka ini merupakan perluasan dari konsep *exhaustion* sebelumnya yang hanya menyentuh sisi emosional saja. Dimensi kedua adalah *dissanggement* yang merujuk pada proses menjaga jarak antara individu dengan pekerjaan secara umum, obyek pekerjaan dan konten pekerjaan.

Hubungan *work-family conflict* dengan *burnout*

Definisi *work-family conflict* dari Greenhaus & Beutell (1985), dilandasi oleh teori peran yang menyatakan bahwa konflik tersebut tergolong *interrole conflict* atau konflik antar peran. Konflik antar peran terjadi ketika harapan yang terkait dengan sebuah peran terganggu oleh tuntutan pemenuhan peran yang lain. Asumsi dasar dari *scarcity theory* tentang peran adalah bahwa kita semua memiliki sumber daya energi yang terbatas dan harus dibagi-bagi untuk menjalankan beberapa peran sekaligus. Energi yang dimanfaatkan pada sebuah peran yang dianggap penting akan mengurangi energi yang digunakan untuk peran yang lain. Teori ini juga dikenal sebagai "*depletion argument*" (Edwards & Rothbard, 2000 dalam Shein & Chen, 2011). Seorang individu yang menjalankan beberapa peran sekaligus pasti akan mengalami konflik yang akan memunculkan ketegangan yang bisa berdampak pada penurunan kualitas hidup. Ketegangan yang terus muncul berlarut-larut dalam pekerjaan maupun keluarga bisa memunculkan kelelahan emosional sebagai sebuah gejala dari terjadinya *burnout*. Secara empiris beberapa peneliti telah menemukan hubungan antara *work-family conflict* dengan *burnout*. Temuannya adalah semakin tinggi *work-family conflict* makin tinggi pula *burnout* (Allen, et al., 2000; Rupert et al., 2009).

III. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional untuk mencari hubungan antara dua variabel dalam penelitian yaitu *work-family conflict* dan *burnout*. Subyek penelitian ini adalah satpam PT. X Bandung. Kriteria subyek yang dipilih adalah laki-laki, sudah menikah, memiliki anak, dan memiliki istri yang bekerja. Artinya mereka tergolong *dual earner couple* atau pasangan yang sama-sama bekerja. Sampel diambil berdasarkan teknik *purposive sampling* yang merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan khusus yang disesuaikan dengan tujuan atau masalah penelitian (Neuman, 2006).

Adapun responden yang memenuhi karakteristik penelitian berjumlah (N) 35 orang. Adapun karakteristik demografi dari responden tersaji dalam tabel 1. Pendidikan responden 100 persen adalah SMA. Rentang usia responden sebagai berikut: usia 20-30 tahun sejumlah 42.86 persen, usia 31-40 tahun ada 51.43 persen, dan yang berusia ≥ 41 tahun sejumlah 5.71 persen. Berdasarkan aspek masa kerja, responden yang bekerja ≤ 5 tahun ada 48.57 persen, sementara yang memiliki masa kerja ≥ 6 tahun ada 51.43 persen. Kemudian dari variabel jumlah anak, responden yang memiliki anak 1 orang berjumlah 57.14%, sementara yang memiliki anak ≥ 2 sebesar 42.86 persen.

Tabel I. Data Demografi

| <i>Variabel</i> | <i>N (%)</i> |
|----------------------------|--------------|
| Total responden | 35 (100.00) |
| Pendidikan | |
| SMA | 35 (100.00) |
| Usia (tahun) | |
| 20-30 | 15 (42.86) |
| 31-40 | 18 (51.43) |
| ≥ 41 | 2 (5.71) |
| Masa Kerja (tahun) | |
| ≤ 5 | 21 (48.57) |
| ≥ 6 | 14 (51.43) |
| Jumlah anak | |
| 1 | 20 (57.14) |
| ≥ 2 | 15 (42.86) |
| Usia anak terkecil (tahun) | |
| ≤ 5 | 24 (68.57) |
| ≥ 6 | 11 (31.43) |
| Asisten rumah tangga | |
| Ya | 8 (22.86) |
| Tidak | 27 (77.14) |

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur *work-family conflict* diadaptasi dari Carlson, Kacmar & Williams (2000). Total 18 item merepresentasikan enam dimensi *WFC*, yaitu: (1) *time-based WIF*, (2) *time-based FIW*, (3) *strain-based WIF*, (4) *strain-based FIW*, (5) *behavior-based WIF*, dan (6) *behavior-based FIW*. Jawaban menggunakan skala likert dengan rentang 1 sampai 5. Angka 1 berarti sangat tidak setuju, angka 2 berarti tidak setuju, 3 berarti agak setuju, 4 setuju dan angka 5 berarti sangat setuju. Peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas pada alat ukur yang diadaptasi ini. Hasil validitas delapan belas item tersebut berada di rentang antara .50 sampai .90. Validitas keseluruhan item ada diatas .30 yang berarti seluruh item yang digunakan adalah valid (Friedenberg, 1995). Uji reliabilitas menghasilkan $\alpha = .88$ bagi *WFC*, reliabilitas dimensi-dimensi *WFC* adalah sebagai berikut $\alpha = .78$ untuk *time based WIF*, $\alpha = .84$ pada dimensi *time based FIW*, $\alpha = .79$ *strain based WIF*, $\alpha = .80$ *strain based FIW*, $\alpha = .62$ pada *behavior based WIF* dan $\alpha = .78$ untuk *behavior based FIW*. Uji

reliabilitas ini menunjukkan kalau kuesioner *WFC* secara keseluruhan memiliki reliabilitas yang tinggi, sedangkan dimensi-dimensi *WFC* memiliki reliabilitas yang berada pada rentang baik dan cukup (Sekaran, 2000).

Alat ukur *burnout* menggunakan Oldenburg Burnout Inventory dari Demerouti, et al. (2008). Alat ukur ini memiliki dua dimensi yaitu *exhaustion* dan *disengagement*, dengan jumlah item keseluruhan ada 8. Pilihan jawaban menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban yang memiliki arti sebagai berikut, angka 1 berarti sangat tidak setuju, angka 2 berarti tidak setuju, 3 berarti agak setuju, 4 setuju dan angka 5 berarti sangat setuju. Uji validitas keseluruhan item diperoleh rentang validitas berkisar antara .36 sampai .78 yang berarti seluruh item adalah valid menurut Friedenberg (1995). Uji reliabilitas keseluruhan $\alpha = .79$, kemudian dimensi *disengagement* $\alpha = .69$, dimensi *exhaustion* $\alpha = .64$. Reliabilitas alat ukur *burnout* secara keseluruhan berada pada kategori cukup, kemudian dimensi *disengagement* dan *exhaustion* juga mempunyai reliabilitas yang cukup bisa diterima (Sekaran, 2000).

Analisis data dilakukan dengan menggunakan korelasi *product momentpearson*, dimana skala yang digunakan adalah skala interval (Santoso, 2013).

IV. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan analisis statistis, diperoleh koefisien korelasi Pearson sebesar .47 dengan taraf signifikansi sebesar .005 pada $N=35$. Taraf signifikansi yang berada pada $p < .05$ menandakan bahwa H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara *work-family conflict* dengan *burnout* pada satpam PT. X Bandung. Koefisien korelasi menunjukkan arah korelasi adalah positif. Korelasi positif mengandung makna bahwa apabila ada perubahan pada salah satu variabel akan diikuti perubahan pada variabel lain dengan arah sejajar atau berbanding lurus. Artinya apabila variabel yang satu meningkat, akan diikuti pula peningkatannya pada variabel yang lain. Jadi semakin tinggi *work-family conflict* semakin tinggi pula *burnout* yang dialami satpam PT. X. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Allen, et al., (2000) dan Rupert et al., (2009). Dari sisi kekuatan hubungan korelasi .47 menunjukkan yang berada pada taraf cukup (Sarwono, 2006). Hasil ini juga relevan dengan hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, dimana rata-rata korelasi antara *work-family conflict* dengan *burnout* adalah .42 (Allen et al., 2000).

Work-family conflict adalah *interrole* konflik dimana tuntutan atau harapan pada peran di pekerjaan mengganggu pemenuhan harapan atau tuntutan peran di keluarga, demikian juga sebaliknya (Greenhaus & Beutell, 1985). Sejalan dengan pernyataan tersebut maka secara

negatif jika tidak dilaksanakan. Konflik yang berkepanjangan ini membuat satpam merasa lebih lelah karena waktu, energi dan pemikiran terkuras yang mengarah pada *burnout*.

Dari data demografi terlihat kalau 68.57% satpam memiliki anak yang berusia ≤ 5 tahun dan 31.43% mempunyai anak usia ≥ 6 tahun. Situasi yang dialami sebagian besar satpam adalah mereka masih memiliki balita yang masih sangat bergantung pada kedua orang tuanya dalam hal ini khususnya figur ayah. Tugas dan peran sebagai ayah ini mungkin saja akan menyita waktu dan energi bagi mayoritas satpam. Dalam usia perkembangan anak mereka, pengawasan melekat perlu dilakukan sehingga kesehatan dan tumbuh kembang anak bisa terawasi. Memiliki pasangan yang bekerja, tentunya menuntut pembagian peran dalam keluarga yang seimbang antara satpam dengan istrinya. Termasuk dalam hal mengelola kebutuhan rumah tangga atau aktivitas-aktivitas dalam keluarga. Dari keseluruhan satpam PT. X Bandung mayoritas sebesar 77.14% tidak memiliki pembantu rumah tangga untuk membantu mengasuh anak atau melaksanakan aktivitas rutin dalam keluarga. Sisanya sebesar 22.86% memiliki pembantu rumah tangga. Situasi dan kondisi rumah tangga yang demikian berpotensi memunculkan *family to work conflict* pada sebagian besar satpam.

Meningkatkan *work-family conflict* akan meningkatkan derajat kecemasan dan kondisi emosi yang mudah marah atau perasaan bermusuhan (Beatty, 1996; Greenglass et al., 1988 dalam Allen et al., 2000). Penelitian yang dilakukan Klitzman, House, Israel & Mero (1990) menemukan hasil yang serupa bahwa *work-family conflict* berhubungan dengan perasaan negatif diluar pekerjaan (dalam Allen et al., 2000). Bila demikian konflik ini terjadi secara berkelanjutan maka kecemasan, perasaan dan kondisi emosi negatif pun kerap muncul pada diri satpam dalam menjalankan perannya di pekerjaan maupun di keluarga. Dalam *scarcity theory* yang berasal dari teori peran, setiap satpam memiliki sumber daya atau energi untuk menjalankan aktivitas peran dalam kehidupannya. Sumber daya atau energi yang tersedia itu terbatas jumlahnya dan harus dibagi-bagi dalam beberapa aktivitas sekaligus. Peran yang dianggap penting dan menjadi bagian dari konsep diri individu satpam seperti pekerjaan dan keluarga, akan meningkatkan intensitas tekanan sehingga terjadi *work-family conflict*. Tekanan ini juga menjadi semakin intens jika ada sanksi negatif yang muncul ketika satpam tidak dapat memenuhi tuntutan peran baik di pekerjaan maupun keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985).

Tekanan peran dan ketegangan yang terus muncul karena konflik dalam usaha untuk memenuhi dan menjalankan aktivitas peran dalam pekerjaan dan keluarga memungkinkan terjadinya kelelahan emosional. Kelelahan emosional ini merupakan salah satu dari gejala dari

burnout. Satpam yang mengalami *burnout* akan menunjukkan gejala seperti lemas karena energi psikisnya terkuras, kurang memiliki kewaspadaan dan control pada lingkungan, muncul perasaan tidak berdaya terutama saat menghadapi persoalan atau tugas-tugas hariannya. Motivasinya untuk menjalankan tugas-tugas dalam pekerjaan menurun, bahkan muncul sikap negatif terhadap diri, orang lain dan pekerjaan (Glass, McKnight, & Valdimarsdottir dalam Thomas & Hersen, 2002), dan kehilangan kepercayaan diri (Leiter & Maslach, 2005).

V. Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil yang diperoleh bisa disimpulkan bahwa terbukti bahwa ada hubungan antara *work-family conflict* dengan *burnout* pada satpam PT. X Bandung. Kekuatan hubungan dua variabel tersebut berada pada taraf cukup, dengan arah positif. Artinya semakin tinggi *work-family conflict* pada satpam semakin tinggi pula *burnout* yang dialaminya. Kesimpulan lainnya adalah *family to work conflict* memiliki hubungan yang lebih kuat dengan *burnout* bila dibandingkan dengan *work to family conflict*.

Adapun saran yang bisa diberikan terkait dengan penelitian ini adalah : (1) Bagi peneliti yang hendak melanjutkan penelitian ini, bisa mengolah lebih mendalam dengan melakukan uji regresi untuk melihat pengaruh dari dimensi-dimensi *work-family conflict* terhadap *burnout* dan dimensi-dimensinya. (2) Bagi satpam PT. X Bandung, hendaknya segera mencari bantuan pihak profesional jika sudah mengalami gejala *burnout* secara berkepanjangan. (3) PT. X Bandung hendaknya mewaspadaai gejala *work-family conflict* dan *burnout* yang dialami satpam. Disarankan untuk memfasilitasi bantuan profesional guna membantu satpam mengatasi persoalan ini.

VI. Daftar Pustaka

- Adam, S., Gyorffy, Z., & Susanszky, E. (2008). Physician Burnout in Hungary: A Potential Role for Work Family Conflict. *Journal of Health Psychology*, 13(7): 847-856.
- Allen, T.D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 414-435. doi:10.1006/jvbe.2000.1774.
- Allen, T.D., Herst, D. E., Bruck, C.S., Sutton, M (2000). Consequences Associated With Work-to-Family Conflict: A Review and Agenda for Future Research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5:278-308.

- Apperson, M., Schmidt, H., Moore, S., & Grunberg, L. (2002). Women Managers and the Experience of Work-Family Conflict. *American Journal of Undergraduated Research*, 1(3): 9-15.
- Aryee, S. (1992). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict Among Married Professional Women: Evidence from Singapore. *Journal of Human Relations*, 45:813-837.
- Barling, J., Kelloway, E.K., & Frone, M.R. (2005). *Handbook of work stress: Work-Family conflict*. Sage knowledge, 113-148.
- Burke, R.J., & Greenglass, E.R., (2001). Hospital Restructuring, work-family conflict and psychological burnout among nursing staff. *Journal of Psychology and Health*, 16: 583-594.
- Carlson, D.S., Kacmar, K.M. & Williams (2000). Construction and Initial Validation of A Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56: 249-276.
- Dishon-Berkovits, M. (2014). Burnout: Contributing and Protecting Factor Within the Work-Family Interface. *Journal of Career Development*, 41(6): 467-486.
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2008). *The Oldenburg Burnout Inventory: A good alternative to measure burnout and engagement*. Handbook of stress and burnout in health care. Hauppauge, NY: Nova Science.
- Friedenberg, L. (1995). *Psychological Testing: Design, Analysis, and Use*. Allyn and Bacon Publisher.
- Higgins, C.A., & Duxbury, L.E. (1992). Work-family conflict: A comparison of dual-career and traditional career man. *Journal of Organizational Behavior*, 13:389-411.
- Grandey, A.A. & Cropanzano, R. (1999). The conservation of Resources Model Applied to Work-Family Conflict and Strain. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 350-370
- Greenhaus, J.H., & Beutell, N.J. (1985). Source of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10:76-88.
- Greenhaus, J.H., & Singh, R. (2004). Work and Family, Relationship between. *Encyclopedia of Applied Psychology*, 3:687-697.
- Leiter, M.P., & Harvie, P. (1998). Conditions for Staff Acceptance of Organizational Change: Burnout as a Mediating Construct. *Anxiety, Stress, and Coping: An international Journal*, 11 (1):1-25.
- Leiter, M. P., Harvie, P., & Frizel. (1998). The Correspondence of Patient Satisfaction and Nurse Burnout. *Journal Social & Medicine*, 47 (10): 1611-1617.
- Leiter, M.P. and Schaufeli, W.B. (1996). Consistency of the Burnout Construct Across Occupations. *Anxiety, stress, and coping: An international Journal*, 9:229-243.

- Leiter, M.P. and Maslach, C. (2005). Six Strategies For Improving Your Relationship With Work. Jossey-Bass CA.
- Maslach, C., Scaufeli, W.B., & Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422. Doi:10.146/annurev.psych.52.1.397.
- McMurray, J.E., Linzer, M., Konrad, T.R., Douglas, J., Shugerman, R., & Nelson, K. (2000). The work lives of women psycians result from the psycians work life study. The SGIM Career Satisfaction Study Group. *Journal of General Internal Medicine*, 15(6), 372-380.
- Neuman, W.L. (2006). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. Pearson.
- Rizzo, J.R., House, R.J., & Lirtzman, S.I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15, 50-163.
- Rupert, P.A., Stevanovic, P., & Hunley, H.A. (2009). Work-family Conflict and Burnout Among Practicing Psychologists. *Profesional Psychology: Research and Practice*, 40 (1): 54-61.
- Santoso, S. (2013). *Menguasai SPSS 21 di Era Informasi*. Alex Media Komputindo.
- Sarwono, J. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Graha Ilmu.
- Sekaran, U. (2000). *Research Methods For Bussiness. A Skill Building Approach*, 3rd ed. New York: Wiley.
- Sudahnann (2011). Kewenangan Satpam Sebagai Tenaga Keamanan di Perusahaan. *Jurnal Perspektif*, 16 (3):140-148.
- Shein, J. and Chen, C.P. (2011). *Work-Family Enrichment. A Research of Positive Transfer*. Sense Publishers.
- Thomas, J.C. & Hersen, M. (2012). *Handbook of Mental Health in the Workplace. The Unbalanced Life: Work and Family Conflict*. Sage Knowledge. 83-155.
- Tjandraningsih, I., Herawati, R., & Suhadmadi (2010). Diskriminatif dan Eksploitatif: Praktek Kerja Kontrak dan *Outsourcing* Buruh di Sektor Industri Metal Indonesia. AKATIGA-FSPMI-FES.

Biografi Peneliti

C.M. Indah Soca R. Kuntari adalah Koordinator Psikologi Industri dan Organisasi di Magister Psikologi Maranatha Bandung. Pengajar Mata Kuliah Pendalaman Psikologi Industri dan Organisasi dan Supervisor pada Praktek Kerja Profesi Psikologi Industri Organisasi. Lahir di Sigli, 7 Juni 1970. Menyelesaikan pendidikan S1 di Fakultas Psikologi Maranatha, S2 di Universitas Indonesia dan sedang menyelesaikan S3 di Radboud University Nijmegen. Penelitiannya berkisar pada topic *Work-Family Conflict*, *Work-Family Enrichment*, dan *Wellbeing Work*. Untuk korespondensi dan email: socark@gmail.com