

# KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA DAN STRATEGI PENANGGULANGANNYA PADA PASANGAN BEKERJA DI BALI: SEBUAH STUDI KUALITATIF

Oleh :  
I Gusti Ayu Manuati Dewi<sup>1</sup>

## ABSTRAK

Studi ini bertujuan untuk menggali informasi guna memahami persepsi pengalaman konflik peran melalui riset kualitatif pada pasangan bekerja. Studi dilakukan di Kota Denpasar, Provinsi Bali dengan narasumber 10 pasangan bekerja melalui teknik *judgment sampling*. Proses pengumpulan data dilakukan dengan wawancara mendalam dan hasilnya dianalisis menggunakan pendekatan deskriptif-kualitatif. Hasil studi menunjukkan bahwa *time-based conflict* merupakan bentuk konflik yang dianggap dominan menjadi restriksi pelaksanaan peran pekerjaan-keluarga. Konflik pekerjaan-keluarga dilaporkan jauh lebih intensif dibandingkan konflik keluarga-pekerjaan. Pengalaman konflik peran menunjukkan pola spesifik menurut jenis kelamin, daur hidup keluarga, dan tipe keanggotaan *banjar*. Strategi penanggulangan konflik peran menunjukkan variasi dimana *personal role redefinition* muncul sebagai strategi yang paling banyak diterapkan oleh pasangan bekerja.

**Kata kunci :** konflik pekerjaan-keluarga, konflik keluarga-pekerjaan, strategi penanggulangan

## ABSTRACT

*The aim of this research is to explore role conflict experience of dual-earner couple through qualitative study. The study was carried out in Denpasar City, Bali Province, by investigating 10 dual-earner couples with judgment sampling technique. Data collection was carried out through in-depth interview and analyzed by descriptive-qualitative approach. Results show that time-based conflict is become dominant restriction for fulfilling work and family roles. It is reported that the emergence of work-family conflict reach twice to three times as mush as family-work conflict. Work-family experience shows specific pattern according to sex, family life cycle, and membership of banjar. Among strategy types, personal role redefinition is reported as the most conflict resolution strategy implemented by dual-earner couple.*

**Keywords:** *work-family conflict, family-work conflict, coping strategy*

---

<sup>1</sup> Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UNUD

## **I. PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Para peneliti yang mengangkat isu konflik pekerjaan-keluarga (KPK) sebagian besar menekankan studinya pada pengujian anteseden dan konsekuensinya secara kuantitatif. Hanya sedikit peneliti yang melakukan studi melalui riset kualitatif untuk memahami fenomena konflik peran ini secara lebih mendalam. Padahal, bagi individu yang berkeluarga dan bekerja di luar rumah, aspek pekerjaan dan keluarga merupakan realisme dwi-tunggal yang saling terkait satu sama lain dan harus dijaga harmonisasinya.

Akhir-akhir ini, KPK diidentifikasi sebagai masalah utama pekerja, khususnya ibu yang bekerja (Lo et al., 2003) dan sebagai satu dari sepuluh sumber tekanan utama di tempat kerja (Robbins, 2004). Menurut Yang et al. (2000), konflik peran pasangan bekerja cenderung lebih intensif dibandingkan pasangan yang hanya salah satu anggotanya bekerja. Maka itu, penelusuran dan penggalian pandangan pasangan bekerja terhadap konflik peran seharusnya merupakan tahap awal agar dapat dilakukan upaya penanggulangan oleh yang bersangkutan dan dalam rangka intervensi program yang dapat disediakan organisasi.

Selama ini, penelitian tentang penanggulangan konflik peran (*coping strategy*) sebagian besar dilakukan pada latar negara-negara *Anglo Saxon* (Poelmans et al., 2003). Dapat dikatakan bahwa hampir semua studi empiris mengacu pada penerapan *coping strategy* di negara-negara Barat. Melalui kajian terhadap *coping strategy* di negara dengan budaya Timur ini diharapkan dapat memberi tilikan mengenai strategi penanggulangan konflik pada latar budaya yang berbeda.

### **B. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini untuk mengeksplorasi pengalaman konflik peran serta strategi penanggulangannya pada pasangan bekerja.

### **C. Manfaat penelitian**

Bagi peneliti adalah diperolehnya informasi tentang fenomena pengalaman konflik peran pasangan bekerja. Bagi para akademisi dan praktisi selanjutnya informasi ini dapat digunakan sebagai dasar intervensi organisasional dalam upaya membantu karyawan mengintegrasikan peran pekerjaan-keluarga.

## **II. TELAAH PUSTAKA**

Konflik pekerjaan-keluarga merupakan suatu bentuk konflik antar peran dimana tekanan peran yang berasal dari pekerjaan dan domain keluarga, tidak harmonis satu dengan yang lainnya (Greenhaus & Beutell, 1985). Tuntutan kumulatif dari peran ganda ini dapat menimbulkan dua tipe konflik yaitu konflik pekerjaan-keluarga (KPK), serta konflik keluarga-pekerjaan (KKP) (Martins et al, 2002; Yang et al, 2000). Di satu pihak, KPK terjadi jika sumber gangguan berasal dari pekerjaan, sedangkan KKP terjadi jika penyelenggaraan fungsi domestik menghalangi kinerja di tempat kerja.

Secara konseptual, sebagian besar studi tentang KPK dilakukan dengan menggunakan panduan teori *spillover* yang dikembangkan oleh Staines (1980). Teori ini mempostulasi bahwa pengalaman pekerjaan dan keluarga terkait secara searah satu sama lain. Maksudnya, jika individu bekerja dan berkeluarga menjalankan perannya dalam keluarga (pekerjaan), seringkali terjadi ketidakcocokan, bahkan pertentangan, dengan kewajibannya dalam menunaikan peran pekerjaan (keluarga).

Hasil-hasil studi empiris menunjukkan bahwa terdapat perbedaan pengalaman konflik peran pekerjaan-keluarga menurut jenis kelamin (O'Brien et al., 2007; Choi & Caho, 2006). Akan tetapi, hasil-hasil studi empiris menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa laki-laki mengalami konflik yang lebih intensif dari pada perempuan, sedangkan pada latar penelitian yang lain, perempuan digambarkan mengalami konflik yang lebih berat dibandingkan pasangan atau teman sejawat laki-laki mereka.

Greenhaus dan Beutell (1985) membedakan tipe konflik peran pekerjaan-keluarga ke dalam tiga bentuk utama. **Pertama**, konflik atas dasar waktu (*time-based conflict*), artinya waktu yang dicurahkan untuk mencapai kinerja pada satu domain, mengurangi curahan waktu pada domain yang lain. **Kedua**, konflik atas dasar ketegangan (*strain-based conflict*), yang timbul ketika ketegangan yang diakibatkan dalam menjalankan satu peran, mempengaruhi kinerja pada peran yang lain. **Ketiga**, konflik atas dasar perilaku (*behavior-based conflict*), yang mengacu pada ketidakselarasan pola perilaku yang diinginkan pada kedua domain.

Faktor-faktor penyebab konflik peran dapat berasal baik dari domain keluarga maupun domain pekerjaan (Jennings & McDougald, 2007; Lilly et al, 2006; Luk & Shaffer, 2005). Dijelaskan bahwa umumnya, penyebab KPK berasal dari domain pekerjaan, sedangkan unsur-unsur yang berasal dari domain keluarga menyebabkan individu mengalami KKP.

Pengalaman mengenai konflik yang timbul antara peran pekerjaan dengan peran keluarga akan membawa konsekuensi pada kualitas hidup seseorang. Individu yang tidak mampu mengintegrasikan kepentingan pekerjaan dengan kepentingan keluarga cenderung akan mengalami ketegangan sehingga kesejahteraannya akan terganggu (Parasuraman & Simmers, 2001).

Tinggi rendahnya tuntutan pekerjaan dan keluarga juga ditentukan oleh proses perkembangan hidup individu yang dapat tercermin dari daur hidup keluarga (Clayton, 1975). Keluarga yang berada pada tahap awal pernikahan misalnya, secara logis mengalami tuntutan pekerjaan dan keluarga yang berbeda dibandingkan keluarga dengan anak-anak yang sudah beranjak dewasa, sehingga ditengarai mengalami intensitas KPK yang berbeda pula.

Akhir-akhir ini, para peneliti mulai memperluas analisis pekerjaan-keluarga dengan melibatkan unsur kemasyarakatan (Voydanoff, 2001). Selanjutnya dijelaskan bahwa salah satu aspek kemasyarakatan sebagai suatu konteks untuk mengkordinasikan peran pekerjaan-keluarga adalah organisasi kemasyarakatan. Di Provinsi Bali, salah satu elemen budaya yang melekat pada kehidupan masyarakat terefleksi dalam kegiatan-kegiatan organisasi sosial kemasyarakatan yang disebut dengan "*banjar*". Terdapat dua status keanggotaan banjar yakni anggota *banjar adat* (berkewajiban untuk terlibat dalam segala kegiatan adat dan agama, serta kegiatan pemerintahan

pada wilayah pebanjarannya) dan anggota *banjar dinas/administrasi* (hanya berkewajiban dalam kegiatan banjar yang berhubungan dengan aktivitas-aktivitas terkait program pemerintah sesuai dengan yang tercantum dalam *awig-awig banjar*) (Banjar Taman Sari, 2003). Berdasarkan perbedaan kewajiban ini, terdapat kecenderungan perbedaan pengalaman konflik di antara kedua status keanggotaan ini, karena di samping berperan dalam pekerjaan dan keluarga, individu juga harus memenuhi tuntutan-tuntutan peran dalam organisasi kemasyarakatan.

Strategi yang diterapkan untuk mengatasi keterbatasan sumberdaya yang diakibatkan oleh konflik pekerjaan-keluarga, di samping dapat mengurangi intensitas konflik juga selanjutnya akan mencerminkan persepsi konflik (Baltes & Heydens-Gahir, 2003). Menurut Lo et al. (2003), meskipun konflik pekerjaan-keluarga sudah diteliti secara ekstensif dalam beberapa dasa warsa, isu mengenai strategi penanggulangannya (khususnya bagi kaum perempuan bekerja di Asia), kurang dieksplorasi.

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **A. Latar penelitian.**

Penelitian ini dilakukan di Kota Denpasar, Provinsi Bali.

#### **B. Narasumber.**

Narasumber ditetapkan sebanyak 13 pasangan bekerja (26 orang), melalui teknik *judgment sampling*, dengan rincian: 1) lima pasangan bekerja dengan masing-masing satu pasangan berada pada setiap kategori daur hidup keluarga, 2) masing-masing satu pasangan bekerja dengan paling tidak salah satu anggotanya berorientasi pada pekerjaan dan keluarga, bekerja di sektor publik, bekerja di sektor swasta, berusaha sendiri, sebagai anggota *banjar* adat, sebagai anggota *banjar dinas*, dan pasangan karir (*dual-career family*).

Dalam proses pengumpulan data, jumlah narasumber sebagai responden yang semula ditetapkan sebanyak 13, pada akhirnya menyusut menjadi 10 pasangan bekerja. Hal ini disebabkan terjadinya tumpang tindih dalam pemenuhan kriteria-kriteria responden yang ditetapkan. Distribusi responden dapat dilihat pada Tabel 1.

#### **C. Metode Pengumpulan Data.**

Proses pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam (*in-depth interview*) terhadap responden yang dijadikan sampel. Wawancara dilakukan di rumah masing-masing pasangan bekerja, dalam rentang waktu 1-2 jam.

#### **D. Teknik Analisis Data.**

Data dianalisis menggunakan pendekatan deskriptif-kualitatif. Secara spesifik informasi yang terkumpul dianalisis seperti yang dilakukan oleh Perlow & Weeks (2002) yang mengacu pada pendekatan Glaser dan Strauss (1967) dan konsisten dengan pendekatan tekstual oleh Grepert (1993). Melalui pendekatan ini, catatan-catatan yang diperoleh di lapangan serta transkrip hasil wawancara diperlakukan sebagai teks, kemudian dianalisis kombinasi terintegrasi melalui metode pengkodean (*coding*) dan analisis ekspansi (*expansion analisis*).

**Tabel 1. Distribusi Responden Menurut Kriteria yang Disasar**

No responden (pasangan)	Kriteria yang disasar	Kriteria lain yang dipenuhi
1	Anggota <i>banjar</i> dinas/ administrasi	Pasangan paling tidak salah satu anggotanya bekerja sebagai pegawai negeri sipil
2	Menikah tanpa anak	-
3	Menikah dan memiliki anak-anak usia pra-sekolah	-
4	Menikah dan tidak memiliki anak-anak pada usia pra-sekolah serta paling sedikit satu orang anak berada pada usia sekolah	-
5	Menikah dengan semua anak berada pada usia dewasa	-
6	Menikah dengan semua anak sudah meninggalkan rumah ( <i>empty nest</i> ).	-
7	Paling tidak salah satu anggota pasangan berorientasi keluarga	Paling tidak satu anggota berorientasi pekerjaan
8	Paling tidak salah satu anggota bekerja sebagai karyawan swasta	Anggota <i>banjar</i> adat
9	Paling tidak salah satu anggota “berusaha sendiri”	-
10	Pasangan karir ( <i>career family</i> )	-

Sumber : hasil wawancara

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### A. Karakteristik Responden

Konflik peran pekerjaan-keluarga dapat dialami oleh semua tipe keluarga tanpa kecuali. Namun studi ini khusus menggunakan pasangan bekerja sebagai responden, karena seperti yang telah diuraikan pada bab dua, tipe keluarga ini cenderung mengalami konflik yang lebih tinggi dibandingkan dengan tipe keluarga lainnya, seperti keluarga dengan hanya satu orang anggota pasangan yang bekerja, atau keluarga dengan orang tua tunggal yang bekerja di luar rumah. Secara rinci karakteristik pasangan yang digunakan sebagai responden disajikan pada Tabel 2.

Dari Tabel 2 dapat disimak bahwa umur responden berkisar antara 30 tahun hingga 60 tahun. Umur pasangan yang relatif muda berasal dari mereka yang termasuk dalam tahap-tahap awal daur hidup keluarga. Sebaliknya, pasangan yang sudah memasuki tahap akhir daur hidup keluarga (*sarang kosong/empty nest*), tampak sudah memasuki usia pensiun. Penelitian pasangan yang berada pada berbagai tahap daur hidup keluarga perlu dilakukan karena terdapat dugaan bahwa pasangan pada masing-masing tahap akan mengalami konflik peran yang berbeda.

Dilihat dari segi pendidikan, tampak bahwa strata 3 merupakan jenjang tertinggi yang ditamatkan, sedangkan sebagian kecil responden hanya menamatkan sekolah lanjutan tingkat atas. Di samping itu, dipandang dari sudut pencapaian pendidikan, tidak terlihat perbedaan yang mencolok antara laki-laki dengan perempuan (suami dengan istrinya). Bahkan, data menunjukkan bahwa pada hampir sebagian pasangan responden nomer 3, 4, 7, dan 8, justru pendidikan istri lebih tinggi dibandingkan pendidikan suaminya.

Sesuai dengan kriteria yang disasar, jenis pekerjaan responden cukup bervariasi, meski kebanyakan bekerja sebagai pegawai negeri sipil. Secara garis besar jenis pekerjaan ini dapat dikelompokkan ke dalam 3 bidang yaitu sektor publik, sektor swasta, dan berusaha sendiri. Ini perlu dibedakan karena hasil studi empiris menunjukkan bahwa pengalaman KPK akan berbeda pada individu yang bekerja pada sektor yang berbeda.

Satu hal unik tampak dari informasi yang ditampilkan pada Tabel 2. Dari kesepuluh pasangan yang disasar sebagai responden, semuanya merupakan keluarga kecil, dengan jumlah anak paling banyak 2 orang. Idealnya, dilakukan penelusuran responden (pasangan) yang termasuk dalam kategori keluarga besar, dengan jumlah anak lebih dari 3 orang.

**Tabel 2. Karakteristik Responden Menurut Umur, Tingkat Pendidikan, Jenis Pekerjaan, dan Jumlah Anak yang Tinggal Serumah.**

No. Responden (pasangan)	Anggota pasangan	Umur (tahun)	Tingkat pendidikan	Jenis pekerjaan	Jumlah anak yang tinggal serumah (orang)
1	Istri Suami	55 59	S2 S3	PNS PNS	1
2	Istri Suami	42 43	S2 S2	PNS PNS	-
3	Istri Suami	30 34	S2 S1	PNS BS	1
4	Istri Suami	38 45	S1 SLTA	PNS Peg. BUMN	2
5	Istri Suami	56 60	S2 S2	PNS PNS	2
6	Istri Suami	54 58	SLTA S2	PNS PNS	-
7	Istri Suami	36 37	S3 S1	PNS PNS	2

8	Istri Suami	45 50	S1 D3	PNS PPS	1
9	Istri Suami	41 41	S1 S1	BS BS	2
10	Istri Suami	52 54	S1 S2	PNS PNS	2

*Sumber* : Hasil wawancara

**Keterangan:**

- S1 : strata 1
- S2 : strata 2
- S3 : strata 3
- D3 : diploma 3
- SLTA : sekolah lanjutan tingkat atas
- PNS : pegawai negeri sipil
- BS : berusaha sendiri
- Peg. BUMN: pegawai badan usaha milik negara

**Catatan** : nama dan alamat responden ada pada peneliti

Meskipun tidak ada kriteria khusus yang dapat digunakan sebagai pedoman suatu keluarga tergolong keluarga besar, jumlah ini tampak logis jika dikaitkan dengan era keluarga berencana dewasa ini (dengan slogan “2 orang anak cukup”). Melalui ketersediaan informasi tentang pengalaman konflik dari kedua kategori keluarga ini, sedikit banyak akan dapat diidentifikasi perbedaan konflik yang dialami antara keluarga kecil dengan keluarga besar. Di samping tuntutan waktu pada keluarga besar cenderung lebih tinggi, kemungkinan untuk mengalami konflik juga lebih besar pada keluarga dengan jumlah anggota yang lebih banyak dibandingkan dengan keluarga kecil (Cartwright, 1978).

**B. Pengalaman KPK dan KKP pada Pasangan Bekerja**

Berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan para responden, hampir semua pasangan menyatakan bahwa mereka pernah mengalami salah satu tipe konflik (KPK/ KKP), paling tidak “sekali-sekali”. Satu pasangan, dapat digolongkan ke dalam kondisi “ideal” karena menyatakan sama sekali tidak pernah mengalami konflik peran. Tampaknya pada pasangan ini keseimbangan antara peran pekerjaan dengan keluarga bukanlah merupakan suatu khayalan belaka seperti yang dikemukakan oleh (Lenaghan et al., 2007). Berikut pandangan si suami tentang KPK dan KKP:

“Saya merasa tidak pernah mengalami konflik. Menurut saya, konflik terjadi jika pekerjaan di kantor tidak dapat diselesaikan, sehingga mengimbas/mengganggu kehidupan keluarga, dan sebaliknya. Selama ini semua pekerjaan kantor dan tanggung jawab dalam keluarga dapat terselesaikan meskipun kadangkala saya anggap belum maksimal, terutama dalam pekerjaan, karena keterbatasan waktu yang ada”.

Selama ini ia dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab di kantor tanpa hambatan yang berarti karena semua “urusan dalam negeri” ditangani sepenuhnya oleh istri. Peran ganda

perempuan tampak nyata dari gambaran ini. Peran gender yang dengan jelas memisahkan peran keluarga di pundak perempuan dan peran pekerjaan adalah wilayah kekuasaan laki-laki, tampaknya masih berlaku (Duxbury et al., 1992). Selain itu, berlaku kondisi *relative plethora of linkage* untuk perempuan, dan *paucity of linkage* bagi laki-laki (berbeda dengan suami, istri seringkali tidak dapat memisahkan peran pekerjaan dan keluarga dengan “jelas” (Jennings & McDougald, 2007),

Beberapa pasangan juga mengakui bahwa pembagian penanganan pekerjaan rumah tangga dirasakan tidak proporsional antara suami-istri. Urusan rumah tangga lebih banyak dilimpahkan pada istri, sedangkan suami hanya “ikut nimbrung” sekali-sekali jika dianggap perlu (Sunasri, 2004). Namun, semua responden perempuan menyatakan bahwa peran ganda ini tidak dirasakan memberatkan, justru meningkatkan rasa “keberadaannya” di tengah-tengah masyarakat dan keluarga besar suaminya. Ternyata cara pandang para perempuan ini tidak paralel dengan pemikiran Hall (1982), yang menyatakan bahwa perempuan bekerja yang memiliki sub-identitas sebagai istri, ibu, ibu rumah tangga, sekaligus penyedia jasa tenaga kerja, cenderung menjadikan identitas ini sebagai beban sehingga merupakan penyebab utama munculnya konflik peran.

Dari ketiga bentuk konflik, hasil studi menunjukkan bahwa **waktu** memegang peranan yang sangat penting untuk disebutkan sebagai satu restriksi pemenuhan kedua peran. Hampir semua partisipan menyatakan bahwa pengalaman konflik lebih banyak diakibatkan oleh aktivitas pekerjaan bersamaan waktunya dengan kegiatan domestik. Kondisi ini lebih banyak dilaporkan oleh mereka yang bekerja di instansi swasta dibandingkan sektor publik. Tekanan waktu untuk pekerjaan di sektor publik lebih rendah dibandingkan sektor swasta karena keberadaannya tidak diperuntukkan mencari keuntungan (Maume & Houston, 2001).

Hasil studi menunjukkan bahwa terdapat perbedaan pengalaman konflik bagi mereka yang berusaha sendiri dan karyawan perusahaan. Berbeda dengan individu yang bekerja sebagai karyawan, seseorang yang menjalankan usaha biasanya harus selalu berpacu dengan waktu (Parasuraman & Simmers, 2001).

Seorang pemilik perusahaan yang bergerak di bidang advertensi melaporkan bahwa waktu merupakan penghambat utama baginya untuk dapat memberikan curahan perhatian yang memadai untuk keluarga. Oleh karena pekerjaannya tergolong ke dalam bidang seni, pelimpahan tugas kepada karyawan relatif tidak mudah untuk dilakukan. Padahal, ia memutuskan untuk membuka usaha sendiri agar dapat mengatur waktu pekerjaan dan keluarga secara leluasa. Ternyata, mendirikan usaha sendiri tidak menjamin sebagai obat mujarab untuk mencegah atau mengobati konflik pekerjaan-keluarga (Parasuraman & Simmers, 2001).

Selain konflik atas dasar waktu, dua orang responden menyampaikan bahwa **ketegangan** yang bersumber dari pelaksanaan kerja di kantor sering dipandang sebagai hal yang menimbulkan konflik. Dilaporkan bahwa ketegangan lebih banyak berasal dari pekerjaan yang akhirnya berimbas kepada keluarga, meskipun seringkali terjadi secara tidak disadari.

Seorang istri yang berusaha sendiri (pemilik salon, spa, dan penyedia jasa rias pengantin) menyatakan bahwa ketegangan yang dirasakan di tempat kerja sering berdampak pada suasana hati setibanya di rumah, sehingga mempengaruhi kualitas hubungan dengan anak-anak dan suami. Umumnya profesi yang mengharuskan kontak (hubungan) yang tinggi dengan pelanggan memang riskan (*vulnerable*) terhadap KPK (Pasewark & Viator, 2006). Gambaran tentang imbas ketegangan pekerjaan pada keluarga dinyatakan berikut ini :

“Pekerjaan ini termasuk penyediaan jasa untuk kecantikan, maka pelanggan menuntut profesionalisme yang tinggi karena menyangkut urusan penampilan..... Jika ada komplain di salon, sampai di rumah seringkali orang rumah bicara biasa saja, saya terima dengan nada tinggi, sehingga tidak jarang akhirnya menimbulkan pertengkaran”.

Tidak satupun partisipan melaporkan pernah mengalami konflik dengan intensitas sangat tinggi. Padahal, pada studi ini terdapat satu pasangan karir (*dual-career family*) yang memegang jabatan tinggi. Kondisi ini tampak tidak sejalan dengan pendapat Robbins (2004) yang menyatakan bahwa pasangan karir umumnya mengalami konflik yang sangat intensif karena keduanya memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya. Kemungkinan, pada pasangan ini masalah keluarga/pekerjaan tidak dirasakan berimbas pada peran pekerjaan/keluarga karena seperti yang disampaikan oleh Rizzo et al. (2007), mereka adalah manajer yang kuat.

Informasi yang diberikan oleh satu pasangan yang berada pada daur hidup keluarga tahap awal, yaitu menikah dan belum memiliki anak, menggambarkan bahwa meskipun mereka seringkali mengalami KPK, mereka tidak pernah mengalami KKP dalam setahun belakangan ini. Kedua anggota pasangan sepakat bahwa belum hadirnya keturunanlah yang dirasakan tidak “memberatkan” urusan keluarga. Kontras dengan situasi ini, pasangan dengan seorang anak yang tergolong berusia balita (pra-sekolah), mengeluh tentang gangguan dalam peran keluarga berimbas pada pekerjaannya. Umur anak yang masih sangat muda, menuntut peran keorangan-taan (*parental demand*) yang tinggi yang mengakibatkan konflik peran lebih tinggi (Parasuraman dan Simmers (2001).

Sebagian besar suami mengemukakan bahwa berdasarkan penilaiannya, istri mereka mengalami KPK yang juga lebih tinggi jika dibandingkan dengan KPK yang dialaminya sendiri. Tampaknya apa yang dijelaskan oleh teori sosialisasi peran gender (Wallace, 1999) bahwa faktor-faktor keluarga akan mengalir menuju pekerjaan lebih banyak pada perempuan dibandingkan laki-laki, sedangkan faktor-faktor pekerjaan akan mengalir menuju keluarga lebih banyak pada laki-laki dari pada perempuan, tidak berlaku pada latar penelitian ini.

Berdasarkan laporan dari sebagian besar partisipan, intensitas KPK dirasakan lebih tinggi dibandingkan KKP. Beberapa responden memperkirakan bahwa intensitas KPK berkisar antara 2 hingga 3 kali KKP. Sesuai dengan perspektif ‘*asymmetrically permeable boundary*’ (Boyar et al., 2003), hal ini disebabkan oleh pekerjaan memiliki ‘*deadline*’ serta tanggung jawab yang jauh lebih pasti, dibandingkan dengan peran keluarga.

Menurut teori peran gender, kaum perempuan cenderung berorientasi pada keluarga karena menurut Grandey et al. (2005), mereka lebih melihat peran keluarga sebagai identitas sosial dibandingkan laki-laki. Seorang responden (istri), menggolongkan dirinya sebagai individu yang berorientasi keluarga, karena merasa lebih mementingkan keluarga dibandingkan dengan pekerjaannya. Individu yang berorientasi keluarga akan menempatkan tingkat kepentingan peran tanggung jawab keluarga (*family role salience*) lebih tinggi dibandingkan yang diletakkan pada pekerjaannya (Rothausen, 1999). Partisipasi keluarga ini dalam kegiatan *pebanjaran* dikemukakan oleh seorang istri:

“Karena kebetulan kami tinggal di kota sebagai anggota *banjar* dinas, saya dan suami tidak pernah terlibat dalam kegiatan adat dan keagamaan *banjar* di sini. Jika ada kematian di desa, kami usahakan datang melayat....Kalau ada waktu kami ikut mengantar ke kuburan,

kalau tidak ikut, juga tidak menjadi masalah. Kebetulan juga suami punya saudara laki-laki yang tinggal di desa, yang bisa mewakili”.

Bertentangan dengan pengalaman pasangan ini, pasangan responden yang terdaftar sebagai anggota *banjar* adat di wilayah tempat tinggalnya sering merasa kesulitan mengatur waktu antara kegiatan kantor dan *banjar*. Terlebih saat “*dewasa*” (hari-hari baik untuk melaksanakan upacara keagamaan), upacara adat dan keagamaan yang harus diikuti bukan saja di lingkungan *banjar* adat mereka, juga di lingkungan keluarga besar dan kerabat lain.

### **C. Penyebab dan Konsekuensi KPK dan KKP Serta Keterkaitannya Dengan Dukungan Sosial Pasangan Bekerja**

Waktu yang sempit merupakan kendala utama sebagai penyebab timbulnya KPK seperti yang dirasakan oleh responden yang bekerja sebagai seorang staf pengajar pada sebuah universitas di Denpasar. Selain itu, hampir semua responden dalam penelitian ini menyatakan bahwa kegiatan-kegiatan keluarga umumnya mendapat prioritas yang lebih rendah dari pada aktivitas-aktivitas pada peran pekerjaan.

Dua orang responden perempuan melaporkan rendahnya dukungan suami, berperan sebagai penyebab konflik. Grzywacz dan Marks (2000) meyakini bahwa suami yang tidak memberi dukungan (*non-supportive husband*) terhadap pekerjaan istri, merupakan salah satu faktor internal keluarga yang dapat menyebabkan KKP. Selanjutnya dinyatakan bahwa ‘*spouse disagreement*’ ini tergolong ke dalam salah satu unsur hambatan ekologis (*ecological barrier*).

Situasi ini menjadi semakin buruk dengan ketiadaan pembantu rumah tangga dalam keluarga, yang menurut Lo et al. (2003) termasuk ke dalam dukungan modal manusia atau “*human capital support*”. Diakui oleh sebagian besar responden bahwa saat ini sulit mendapatkan pembantu rumah tangga, khususnya untuk mengasuh anak. Oleh karena itu, program-program yang memihak pada keluarga seperti praktek jadwal fleksibel (*flexible schedule practice*) yang dikemukakan oleh Batt dan Valcour (2003), serta fasilitasi pekerjaan-keluarga (*work-family facilitation*) seperti yang diajukan oleh Voydanoff (2004), masih sangat langka, sehingga perlu dikembangkan oleh pihak manajemen.

Jika kurangnya dukungan suami dianggap sebagai suatu restriksi yang dihadapi oleh istri sebagai penyebab munculnya KKP, tidak satupun suami yang menyatakan bahwa dukungan yang diperoleh dari istrinya, kurang. Semua laki-laki yang diwawancarai mengemukakan memperoleh dukungan penuh dari istri mereka.

Kelelahan emosional yang merupakan salah satu unsur kelelahan (*exhaustion*) akibat menjalankan peran ganda, timbul ketika seseorang menghadapi tuntutan waktu dan energi yang berlebihan dan didefinisi sebagai suatu keadaan yang disebabkan oleh tuntutan-tuntutan psikologis dan emosional (Salaf, 2002) (dalam Ahuja et al., 2007). Hampir semua responden menyatakan bahwa konflik peran acap kali menyebabkan kelelahan emosional. Terdapat kecenderungan seseorang yang mengalami konflik peran akan mengalami ketegangan/kelelahan emosional yang berimbas pada pelaksanaan peran-perannya.

Selain itu, semua responden yang melaporkan pernah mengalami KPK menyatakan bahwa konflik peran seringkali menyebabkan terjadinya gangguan fisik, seperti mual, sakit kepala, sakit perut, dan kelelahan fisik. Konsekuensi ini tampak sejalan dengan hasil studi Kinnunen et al. (2004) dan Mauno et al. (2006) yang menunjukkan bahwa konflik peran pekerjaan-keluarga akan berdampak pada kelelahan fisik bagi mereka yang mengalami.

Tekanan (stres) juga tampak dilaporkan sebagai akibat yang ditimbulkan dari konflik peran. Seorang responden yang menjabat sebagai kepala dinas di suatu instansi melaporkan sering mengalami stres pada saat mendapat tugas mendadak dan yang harus mendapat penanganan cepat. Diberikan contoh saat penyelenggaraan Pesta Seni Bali yang seringkali menuntut penuntasan tugas hingga dini hari. Akibatnya, di samping mengalami tekanan, ia juga merasakan kelelahan fisik karena waktu istirahat yang kurang.

Berbeda dengan penyebab konflik yang dapat dibedakan dengan jelas oleh responden, konsekuensi konflik tampaknya tidak bersifat *domain-specific*. Tampak dari hasil wawancara bahwa responden merasakan akibat yang ditimbulkan oleh konflik yang dialami bersifat *cross-domain*. Beberapa responden menyatakan bahwa akibat KPK yang dialaminya, saat ini dia merasakan ketidakpuasan di kantor. Secara konseptual, pengalaman KPK akan mengganggu unsur-unsur pada domain keluarga, karena arah gangguan berasal dari pekerjaan ke keluarga. Akan tetapi, para responden menyatakan bahwa akibat yang ditimbulkan justru pada domain pekerjaan, dalam hal ini kepuasan kerja. Temuan ini paralel dengan pendapat Grandey et al., 2005 bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu unsur pekerjaan yang dilaporkan paling banyak “dikorbankan” akibat pengalaman konflik peran. Hal ini terjadi karena, menurut Tillman et al. (2010), kepuasan kerja merupakan sikap karyawan yang paling focal sifatnya.

#### **D. Strategi Penanggulangan Konflik Peran**

Hampir semua individu yang melaporkan pernah mengalami KPK menyatakan bahwa ‘bekerja lembur’ adalah strategi yang paling kerap mereka terapkan. Penanganan pekerjaan yang belum terselesaikan, dilakukan di luar jam kerja dan di luar jam keluarga. Akan tetapi strategi yang termasuk dalam pendefinisian ulang peran relatif (*relative role redefinition*) ini sering dirasakan tidak efektif, karena otomatis akan mengurangi waktu istirahat mereka.

Seorang responden perempuan yang bekerja sebagai dosen merasa bahwa konflik yang dialami biasanya berkaitan dengan ketegangan yang dirasakan di kelas, yang terjadi akibat proses belajar-mengajar yang tidak optimal. Proses transfer materi kuliah dianggap optimal jika suasana kelas terasa “hidup”. Jika persiapan yang dilakukan sebelumnya, kurang, ia merasa tegang karena di samping merasa tidak siap, materi yang disampaikan tidak optimal. Dengan kata lain, materi yang disampaikan memang memenuhi ketentuan dalam satuan acara perkuliahan, namun kepuasan tidak tercapai, karena proses perkuliahan dianggap “asal jalan”.

Untuk menanggulangi masalah ini, cara yang dianggapnya efektif adalah melakukan persiapan lebih matang, atau menurut istilah responden yang bersangkutan adalah bekerja lebih giat (berusaha lebih keras). Untuk itu ia mengaku harus mengatur waktunya seefisien mungkin, agar perhatian untuk keluarga tidak berkurang. Jika dihubungkan dengan pengelompokan strategi yang dikemukakan oleh Hall (1972), upaya ini termasuk di dalam pendefinisian ulang personal (*personal role redefinition*).

Selain berusaha lebih keras, merencanakan waktu dengan lebih baik juga dapat digolongkan ke dalam kategori strategi pendefinisian ulang personal. Beberapa responden, baik yang bekerja di sektor publik, maupun di sektor swasta, mengemukakan bahwa untuk mengurangi konflik, mereka mengupayakan penyelesaian pekerjaan lebih awal dan berupaya untuk tidak mengulur-ngulur waktu. Seperti diuraikan oleh seorang responden berikut :

“...misalnya pada kegiatan penelitian, kita berupaya agar bisa selesai lebih awal. Biasanya kan masalah muncul karena seringkali kita agak malas, ngulur-ngulur waktu, atau cari

waktu-waktu terakhir. Yang sering saya lakukan, dari awal, pekerjaan itu sudah kita kejar.....Kalau kita menggunakan orang lain dalam kegiatan riset....beritahu saja.....besok saya ada acara, tolong diselesaikan lebih awal.... Sebelum jatuh tempo, pekerjaan sudah selesai. Sebenarnya masalah efisiensi waktu saja. Jadi jangan pekerjaan yang ngatur kita, tapi kita yang harus ngatur pekerjaan”.

Pengaturan jadwal seperti yang dikemukakan responden ini, oleh responden lain disampaikan sebagai suatu upaya untuk menghindari penyalahgunaan waktu. Namun, strategi yang dapat digolongkan sebagai pendefinisian ulang peran personal (*personal role redefinition*) ini dianggap kurang efektif karena seringkali tidak dapat diterapkan jika kebetulan banyak pekerjaan lain yang juga memerlukan pengerjaan pada waktu yang bersamaan.

Strategi penanggulangan konflik pada dasarnya merupakan upaya penyeimbangan antara peran pekerjaan dengan peran keluarga. Oleh karena perempuan mengalami konflik yang relatif lebih berat dari pada laki-laki, maka motivasi penyeimbangan juga lebih tinggi pada kaum ibu jika dibandingkan dengan kepala keluarga (Shelton, 2006). Menurut penjelasan Jennings dan McDougald (2007), dalam usaha mencapai keseimbangan ini, perempuan cenderung mengorbankan peran pekerjaan (*scaling back within the work domain*), sedangkan laki-laki lebih banyak mendahulukan peran pekerjaan (*scaling back within the non-work domain*). Akan tetapi apa yang disampaikan oleh para peneliti tersebut tampaknya tidak berlaku pada studi ini.

Dari hasil wawancara ternyata baik laki-laki maupun perempuan tidak pernah menyebutkan bahwa mereka menurunkan ekspektasian pada peran pekerjaan/karir, yang menurut Lo et al. (2003) tergolong ke dalam *structural role redefinition*. Semua yang pernah mengalami konflik melaporkan bahwa mereka lebih memilih untuk menomerduakan urusan keluarga dibandingkan menurunkan harapan pada pekerjaan. Hal ini mungkin sedikit banyak disebabkan semua responden berasal dari keluarga kecil, sehingga urusan internal relatif lebih mudah diatasi. Untuk urusan keluarga yang tidak terlalu kritis, misalnya mengantar anak atau pasangan berbelanja, dapat ditunda, atau dicarikan waktu lain.

Pemberian prioritas kedua pada peran keluarga ini juga tergambar dari laporan seorang responden yang merasa menurunkan ekspektasian pada keluarga, khususnya pada anak-anak, untuk mengatasi KKP. Cara yang dapat digolongkan sebagai pendefinisian ulang peran personal ini diterapkan karena pasangan ini sama-sama memiliki jadwal kerja yang panjang di kantor. Dengan demikian, sangat sedikit waktu yang tersedia untuk melakukan bimbingan belajar bagi anak-anak yang keduanya masih berada pada jenjang sekolah lanjutan tingkat pertama (usia sekolah). Untuk itu mereka tidak pernah menargetkan agar anak-anak mencapai prestasi maksimal di sekolah. Menurut pasangan ini, yang penting anak-anak dapat mengikuti pelajaran dan mengerjakan tugas-tugas mereka dengan baik. Agar anak-anak tetap mendapat bimbingan belajar, maka pasangan ini mendatangkan guru les ke rumah.

Pemberian prioritas tidak saja tampak antara peran pekerjaan dengan keluarga, namun juga di dalam domain itu sendiri. Dalam upaya menanggulangi agar gangguan dalam pekerjaan tidak mengimbas pada keluarga (KPK), seorang responden yang di samping bekerja sebagai dosen juga menyediakan jasa konsultasi (konsultan), menyatakan bahwa ia selalu berupaya untuk menetapkan prioritas dalam pekerjaan (*structural role redefinition*). Pekerjaan-pekerjaan yang berkaitan dengan pihak eksternal (pemakai jasa layanan) diusahakan untuk diberikan prioritas

yang lebih tinggi, meskipun berkali-kali dia menekankan bahwa bukan berarti tugas pokoknya sebagai dosen, diabaikan. Pekerjaan sebagai dosen dirasakan lebih mudah diatasi karena merasa sudah “sejiwa” dengan bidang pekerjaan ini. Dikemukakan alasan bahwa kerja sama dengan pihak luar akan menyangkut nama baik dan reputasinya, sehingga jejaring ini perlu dipelihara keberlanjutannya.

Beberapa pasangan menempatkan komunikasi sebagai salah satu jalan yang dianggap efektif, karena konflik kadang juga muncul karena kurangnya komunikasi di antara anggota keluarga. Jika ditinjau dari tipologi perilaku strategi dari Hall (1972), maka cara ini termasuk ke dalam pendefinisian ulang peran personal. Berdiskusi dengan teman-teman sekerja dalam hal pekerjaan (untuk mengatasi KPK) atau dengan pasangan di rumah (untuk mengatasi KKP), dianggap sebagai suatu cara yang dapat mengurangi konflik yang muncul. Anak-anak yang sedang beranjak remaja atau dewasa juga dirasakan perlu untuk diajak berdiskusi tentang masalah keluarga yang dihadapi, karena biasanya merekalah yang lebih banyak mengajukan keberatan jika suatu acara keluarga dibatalkan, misalnya.

Beban kerja yang tinggi, seperti telah dipaparkan sebelumnya, dapat menjadi salah satu pemicu timbulnya KPK. Beberapa responden melaporkan bahwa untuk mengatasi masalah ini mereka biasanya berbagi tugas dengan, atau melimpahkan wewenang kepada bawahan. Akan tetapi teknik ini (pendefinisian ulang peran struktural) hanya dapat diterapkan pada waktu-waktu tertentu (tidak efektif) karena umumnya pembagian tugas dan pelimpahan wewenang kepada bawahan hanya dapat dilakukan untuk pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis, bukan yang bersifat manajerial.

Restrukturisasi pekerjaan juga dianggap sebagai suatu strategi yang cukup ampuh dalam mengatasi kesulitan-kesulitan yang muncul di tempat kerja. Pendefinisian ulang peran struktural (*structural role redefinition*) ini, seperti yang dilaporkan oleh seorang responden, dilakukan terutama jika banyak masalah pekerjaan yang mesti diselesaikan melalui rapat atau pertemuan resmi. Biasanya pengaturan pertemuan semacam ini memerlukan waktu yang panjang mulai dari persiapan hingga penyelenggaraannya, sehingga seringkali menyita waktu yang sebenarnya dapat digunakan untuk mengerjakan tugas lain. Salah satu cara yang dapat diterapkan adalah dengan melaksanakan rapat informal dengan staf terkait. Melalui pengaturan ini, permasalahan umumnya dapat dicarikan solusinya dengan lebih cepat, dan yang lebih penting, dalam waktu yang lebih singkat.

Kesulitan dalam upaya pengintegrasian waktu kerja dan waktu keluarga dengan waktu pelaksanaan kegiatan-kegiatan adat serta keagamaan, perlu ditanggulangi karena mau tidak mau harus diikuti oleh keluarga yang terlibat sebagai anggota *banjar*, terutama *banjar* adat. Meski umumnya tidak ada sanksi yang dikenakan jika kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan di lingkungan *banjar* adat tidak dapat dihadiri, ikatan sosial dan kekerabatan yang kental di Bali “mengharuskan” seseorang untuk berupaya semaksimal mungkin memenuhi “kewajiban” ini.

Akhirnya, ketika para responden ditanyakan mengenai keterlibatan pihak organisasi/perusahaan mengenai strategi yang diterapkan untuk mengatasi konflik yang dihadapi, semuanya menyatakan bahwa tidak ada respon secara khusus yang memihak kepada mereka. Tidak satupun di antara mereka yang melaporkan bahwa organisasi/perusahaan tempatnya bekerja menyediakan program-program yang diarahkan untuk membantu karyawan dalam upaya penyeimbangan peran pekerjaan-keluarga.

## V. SIMPULAN DAN IMPLIKASI

### A. Simpulan

1. Konflik atas dasar waktu (*time-based conflict*) merupakan bentuk konflik peran yang dominan dianggap menjadi restriksi dalam menjalankan peran pekerjaan-keluarga, baik bagi laki-laki maupun perempuan bekerja.
2. Hampir semua responden menyatakan bahwa KPK dirasakan jauh lebih intensif dibandingkan KKP.
3. Pengalaman konflik peran menunjukkan pola yang spesifik, sebagai berikut. **Pertama**, para istri mengalami KPK dan KKP yang lebih tinggi dibandingkan dengan suaminya. **Kedua**, anggota *banjar* adat melaporkan pengalaman KPK yang lebih intensif dibandingkan dengan mereka yang terdaftar sebagai anggota *banjar* dinas/administrasi. **Ketiga**, dari semua faktor penyebab konflik, waktu kerja dianggap sebagai kendala utama munculnya KPK. **Keempat**, besarnya dukungan sosial yang berasal dari peran pembantu rumah tangga dilaporkan terutama oleh pasangan yang memiliki anak-anak usia pra-sekolah. **Kelima**, gangguan pisik, kelelahan/ketegangan emosional, stres, dan terganggunya kepuasan kerja dilaporkan sebagai konsekuensi konflik.
4. Terdapat variasi tentang strategi/upaya penanggulangan konflik. Pendefinisian ulang relatif (*relative role redefinition*) muncul sebagai strategi yang paling banyak diterapkan, diikuti oleh pendefinisian ulang peran personal (*personal role redefinition*).

### B. Implikasi dan Keterbatasan Penelitian

1. Perlu dilakukan penelitian lanjutan tentang pengalaman KPK pada pasangan karir (*dual career*) dan pasangan bekerja (*dual-earner*), baik di sektor publik maupun di sektor swasta.
2. Pada studi berikutnya, perlu dilakukan eksplorasi mengenai pengalaman konflik peran pada keluarga besar dan keluarga kecil.
3. Program-program untuk merespon isu konflik peran seperti praktek jadwal kerja fleksibel dan fasilitasi pekerjaan-keluarga tampak mendesak untuk dikembangkan.
4. Keterbatasan penelitian ini adalah tidak menggali informasi tentang keterkaitan antara konflik peran dan karakteristik disposisional pasangan bekerja. Padahal, karakteristik disposisional penting peranannya dalam menjelaskan prevalensi konflik peran (Rodriguez et al., 2001)

### DAFTAR PUSTAKA

- Ahuja, M.K., Chudoba, K.M., Kacmar, C.J., McKnight, D.H., and George, J.F. 2007. It road warriors: balancing work-family conflict, job autonomy, and work overload to mitigate turnover intentions. *MIS Quarterly*, 31(1): 1-17.
- Baltes, B.B., and Heydens-Gahir, H.A. 2003. Reduction of work-family conflict through the use of selection and compensation behavior. *Journal of Applied Psychology*, 88(6): 1005-1018.
- Banjar Taman Sari. 2003. *Awig-awig Adat Banjar Taman Sari*. Denpasar.
- Batt, R., and Valcour, P.M. 2003. Human resource practices and predictors of work-family outcomes and employee turnover. *Industrial Relations*, 42(2): 189-220.

- Boyar, S.L., Maertz, Jr, C.P., Pearson, A.W., and Keogh, S. 2003. Work-family conflict: a model of linkages between work and family domain variables and turnover intentions. *Journal of Management Issues*, XV(2): 175-190.
- Clayton, R. (1975). *The Family, Marriage, and Social Change*. D.C. Heath Company, Lexington.
- Choi, J., and Chao, C.C. 2006. Gender differences in perceived work, family demands, and life stress among Chinese employees. *Management and Organization Review*, 2(2): 209-229.
- Duxbury, L. A., Higgins, C. A., and Mills, S. 1992. After-hours telecommuting and work-family conflict: a comparative analysis. *Information System Research*, 3(2): 173-190.
- Grandey, A.A., Cordeiro, B.L., and Crouter, A.C. 2005. A longitudinal and multi-source test of the work-family conflict and job satisfaction relationship. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78:305-323.
- Greenhaus, J.H., and Beutell, N.J. 1985. Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1): 76-88.
- Grzywacz, J.G., and Marks, N.F. 2000. Reconceptualizing the work-family interface: an ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1): 111-126.
- Hall, D.T. 1982. Promoting work/family balance: an organization-change approach. *Organization Dynamics*, 1(6): 5-19.
- Jennings, J.E., and McDougald, M.S. 2007. Work-family interface experiences and coping strategies: implications for entrepreneurship research and practice. *Academy of Management Review*, 32(3): 747-760.
- Kinnunen, U., Geurts, S., and Mauno, S. 2004. Work-to-family conflict and its relationship with satisfaction and well-being: a one-year longitudinal study on gender differences. *Work and Stress*, 18(1), 1-22.
- Lenaghan, J.A., Buda, R., and Eisner, A.B. 2007. An examination of the role of emotional intelligence in work and family conflict. *Journal of Management Issues*, XIX: 76-94.
- Lilly, J.D., Duffy, J.A., and Virick, M. 2006. A gender-sensitive study of McClelland's needs, stress, and turnover intent with work-family conflict. *Women in Management Review*, 21(8): 662-680.
- Lo, S., Stone, R., and Ng, C.W. 2003. Work-family conflict and coping strategies adopted by female married professionals in Hong Kong. *Women in Management Review*, 18(4): 182-190.
- Luk, D.M., and Shaffer, M.A. 2005. Work and family domain stressors and support: within- and cross-domain influences on work-family conflict. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78: 489-508.
- Martins, L.L., Eddleston, K.A., and Veiga, J.F. 2002. Moderators of the relationship between work-family conflict and career satisfaction. *Academy of Management Journal*, 45(2): 399-409.
- Maume, Jr, D.J., and Houston, P. 2001. Job segregation and gender differences in work-family spillover among white-collar workers. *Journal of Family and Economic Issues*, 22(2): 171-189.

- Mauno, S., Kinnunen, U., and Ruokolainen, M. 2006. Exploring work-and organization-based resources as moderators between work-family conflict, well-being, and job attitudes. *Work & Stress*, 20(3): 210-233.
- O'Brien, M., Brandth, B., and Kvande, E. 2007. Fathers, work, and family life, global perspectives and new insights. *Community, Work and Family*, 10(4): 375-386.
- Parasuraman, S., and Simmers, C.A. 2001. Type of employment, work-family conflict and well-being: a comparative study. *Journal of Organizational Behavior*, 22: 551-568.
- Pasewark, W.R., Viator, R.E. 2006. Sources of work-family conflict in the accounting profession. *Behavioral Research on Accounting*, 18: 147-165.
- Perlow, L., and Weeks, J. 2002. Who's helping whom? Layers of culture and workplace behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23: 345-361.
- Poelmans, S., Spector, P.E., Cooper, C.L., Allen, T.D., O'Driscoll, M., and Sanchez, J.I. 2003. A cross-national comparative study of work/family demands and resources. *International Journal of Cross Cultural Management*, 3(3): 275-288.
- Robbins, A, 2004. Work-family conflict. *Paper submitted in Partial Fulfillment of the Requirements the Degree of B.A Boston College, Undergraduate Honors Program Education, Lynch School of Work-Family Conflict.*
- Rothausen, T.J. 1999. 'Family' in the organizational research: a review and comparison of definitions and measures. *Journal of Organizational Behavior*, 20: 817-836.
- Shelton, L.M. 2006. Female entrepreneurs, work-family conflict, and venture performance: new insights into the work-family interface. *Journal of Small Business Management*, 44(2): 285-297.
- Sunasri, I G.A. 2004. Konflik peran perempuan Bali di Desa Pemecutan Kaja, Kecamatan Denpasar Barat, Kota Denpasar. *Thesis S2 pada Program Studi Magister Kajian Budaya, Universitas Udayana.*
- Tillman, C.J., Smith, F.A., and Tillman, W.R. 2010. Work locus of control and the multidimensionality of job satisfaction. *Journal of Organizational Culture, Communication and Conflict*, 13(2): 107-124.
- Voydanoff, P. 2001. Conceptualizing community in the context of work and family. *Community, Work & Family*, 4(2): 133-156.
- Voydanoff, P. 2004. Implications of work and community demands and resources for work-family conflict and facilitation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(4): 275-285.
- Wallace, J.E. 1999. Work-to-nonwork conflict among married male and female lawyers. *Journal of Organizational Behavior*, 20: 797-816.
- Yang, N., Chen, C.C., Choi, J., and Zou, Y. (2000). Sources of work-family conflict : a Sino-US comparison of the effect of work and family demands. *Academy of Management Journal*, 43(1): 113-123.