Jurnal BPPK, Volume 6 Nomor 1, 2013 Halaman 41-48

BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEUANGAN KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA

JURNAL BPPK

KECERDASAN SPIRITUAL, *WORK-FAMILY CONFLICT*, *FAMILY-WORK CONFLICT,* DAN KINERJA PADA PEKERJAAN DAN KELUARGA (Studi pada Karyawan Perbankan di Pontianak)

Endang Dhamayantie
Universitas Tanjungpura, Indonesia. Email: edhamayantie@yahoo.com

INFO ARTIKEL

SEJARAH ARTIKEL
Diterima Pertama
29 Agustus 2012

Revisi Pertama
12 Desember 2012

Dinyatakan Dapat Dimuat
17 Mei 2013

KATA KUNCI:
work-family conflict,
family-work conflict,
keluarga,
pekerjaan,
kinerja.

ABSTRAK

The purpose of this research is to understanding the influence of spiritual intelligence on of both directions of work-family-conflict and family-work conflict and performance on the work and family. Research done on female employees of the banking sector who have married in the city of Pontianak. A number of samples as much as 83 respondents are determined using the method of purposive sampling. Data was analyzed using regression with a standardized variable (path analysis).
The results showed that 1) spiritual intelligence influence negatively to work-family conflict; 2) spiritual intelligence influence negatively to family-work conflict; 3) work-family conflict influence negatively to family performance; and 4) family-work conflict influence negatively to the work performance.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kedua arah konflik yaitu *work-family conflict* dan *family-work conflict* serta kinerja karyawan pada pekerjaan dan keluarga. Penelitian dilakukan terhadap karyawan wanita yang bekerja di sektor perbankan dan telah menikah di Kota Pontianak. Jumlah sampel sebanyak 83 responden yang ditentukan dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Analisis data menggunakan regresi dengan variabel yang dibakukan (*path analysis*).
Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) kecerdasan spiritual berpengaruh negatif terhadap *work-family conflict*; 2) kecerdasan spiritual berpengaruh negatif terhadap *family-work conflict*; 3) *work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja keluarga; dan 4) *family-work conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja pekerjaan.

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di Indonesia, lebih dari 43,5% wanita berpartisipasi dalam angkatan kerja. Perubahan demografi dengan masuknya wanita dalam angkatan kerja memungkinkan berkembangnya konflik antara tanggung jawab peran pekerjaan dan kehidupan keluarga yang dikenal dengan *work-family conflict*. *Work-family conflict* terjadi ketika seorang wanita harus melaksanakan multi peran, yaitu sebagai karyawan, pasangan (istri) dan orang tua.

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985), *work-family conflict* dihasilkan oleh adanya tekanan secara bersamaan antara peran pekerjaan dan keluarga yang bertentangan satu sama lainnya. Hal ini dikarenakan masing-masing peran membutuhkan waktu dan tenaga jika akan dilaksanakan secara memadai (Gutek *et al.*, 1991). Jika tuntutan masing-masing peran tidak dapat dipenuhi, konsekuensinya adalah seseorang akan mengalami gangguan dengan adanya campur tangan antara pekerjaan terhadap keluarga atau sebaliknya.

Hubungan yang saling mempengaruhi antara peran pekerjaan dan peran keluarga berdasarkan teori *role conflict*, akan meningkatkan tekanan antar permintaan yang saling bersaing dan dapat menyebabkan perasaan tumpang tindih dan konflik peran (Fu dan Shaffer, 2001). Terdapat berbagai bukti yang menunjukkan bahwa konflik antar berbagai peran dapat mempunyai dampak yang negatif pada keberhasilan pada berbagai peran tersebut. Dampak tersebut dijabarkan Barnett dan Gareis (2006) bahwa orang yang sedang menduduki peran dalam beragam bidang mengalami ketegangan dan konflik, yang pada gilirannya menimbulkan kerugian. Kerugian memegang beragam peran paling sering dinilai berakibat pada distres psikologis, penurunan hubungan perkawinan dan kepuasan kerja, dan akibat bagi organisasi seperti *burnout*, niat untuk meninggalkan pekerjaan dan penurunan kinerja.

Work-family conflict telah dikembangkan beberapa peneliti sebagai konstruk dua arah yang menggambarkan dua tipe konflik yang berbeda (Frone

et al., 1992; Grandey *et al.*, 2005; Marchese *et al.*, 2002; Netemeyer, 2005; Rotondo dan Kincaid, 2008; dan Seery *et al.*, 2008), yaitu *work-family conflict* (pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga) dan *family-work conflict* (kehidupan keluarga mengganggu tanggung jawab pekerjaan), tetapi secara konseptual berhubungan dengan bentuk konflik antar peran (Frone *et al.*, 1992; Gutek *et al.*, 1991).

Pada dasarnya masing-masing arah konflik memungkinkan menghasilkan konsekuensi yang berbeda (Carlson *et al.*, 2000; Greenhaus *et al.* dalam Beauregard, 2006). *Work-family conflict* akan berdampak pada kehidupan keluarga (seperti kepuasan keluarga, kepuasan perkawinan, kinerja keluarga) sedangkan *family-work conflict* akan berdampak pada kehidupan pekerjaan (seperti ketidakpuasan kerja, absensi, keterlambatan, kinerja rendah). Walaupun *work-family conflict* berdampak pada kehidupan keluarga, akan tetapi secara tidak langsung akan berdampak pula pada pekerjaan.

Banyak pandangan para peneliti memposisikan pekerjaan memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kehidupan keluarga dari pada pengaruh kehidupan keluarga terhadap pekerjaan. Hal ini disebabkan pekerjaan mempunyai dua bentuk pengaruh dominan terhadap kehidupan keluarga, yaitu sebagai penghalang tersedianya waktu bagi seseorang untuk meluangkan waktu yang cukup bagi keluarga dan disisi lain, pekerjaan merupakan sumber penghidupan keluarga (Higgins dan Duxbury, 1992). Karena itu, model yang dihasilkan hanya menunjukkan bahwa konflik pekerjaan mempengaruhi konflik keluarga (*work-family conflict*), bukan sebaliknya (*family-work conflict*). Namun pada kenyataannya menurut Beauregard (2006) organisasi mungkin lebih tertarik dengan sejauhmana kehidupan keluarga mengganggu pekerjaan dan bagaimana proses tersebut terjadi. Oleh karena itu, perlu dieksplorasi bagaimana kedua bentuk konflik tersebut terjadi pada individu.

Work-family conflict dan *family-work conflict* menjadi hambatan terbesar bagi karyawan, terutama wanita, karena di Indonesia wanita dihadapkan pada tuntutan budaya untuk membawa lebih banyak tanggung jawab dalam kehidupan domestik dari pada luar rumah. Beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa wanita lebih banyak mengalami konflik dibandingkan pria (Bhatnagar dan Rajadhyaksha, 2001; Grandey *et al.*, 2005; Grzywacz *et al.*, 2007). Keadaan ini sesuai dengan teori peran gender yang menyatakan bahwa wanita memandang peran keluarga sebagai bagian dari identitas sosial mereka. Konflik antar peran ini akan terus terjadi karena karyawan wanita yang mempunyai tanggung jawab pekerjaan juga berkeluarga, mempunyai anak, mengasuh anak, mengerjakan pekerjaan rumah tangga, mengerjakan hoby, menyediakan waktu mereka untuk melakukan aktivitas di dalam komunitasnya, dan lain-lain.

Saat ini, isu-isu yang berkaitan dengan konflik antara pekerjaan dan keluarga menjadi perhatian khusus bagi organisasi bisnis. Karena beberapa studi empirik (Yavas, Babakus dan Karatepe, 2008; dan Netemeyer, Alejandro, dan Boles, 2004) menunjukkan dukungan bahwa *work-family conflict* berpengaruh pada penurunan kinerja karyawan. Untuk itu, pendekatan holistik diperlukan untuk menghadapi tantangan dalam menyatukan kehidupan pekerjaan dan keluarga agar dapat memberikan hasil yang lebih produktif (Bailyn, Drago, dan Kochan, 2001 : 2).

Untuk memahami bagaimana peran majemuk dapat mengarah kepada penekanan *work-family conflict/family-work conflict*, Warner dan Hausdorf (2009) merekomendasikan untuk mengeksplorasi anteseden dari manfaat psikologis yang mendasari interaksi peran pekerjaan-keluarga. Pendekatan psikologis dapat digunakan sebagai dasar pengelolaan sumber daya manusia (Mangkunegara, 2009:4) untuk mencapai tujuan organisasi. Pendekatan psikologis tersebut adalah kecerdasan spiritual, yang selanjutnya akan digunakan sebagai anteseden *work-family conflict* dan *family-work conflict* dalam penelitian ini.

Perhatian terhadap kecerdasan spiritual ini semakin meningkat diantara para peneliti dan praktisi. Peningkatan perhatian ini dikarenakan karyawan tidak hanya ingin mengalami pengalaman spiritualitas dalam kehidupan pribadi tetapi juga di tempat kerja, selain itu manfaat juga dirasakan perusahaan dengan meningkatnya spiritualitas ditempat kerja berupa peningkatan kreativitas individual, peningkatan kejujuran dan kepercayaan, meningkatnya komitmen dan kinerja (Krishnakumar dan Neck, 2002).

Penelitian ini akan memfokuskan pada pengujian pengaruh kecerdasan spiritual terhadap *work-family conflict* dan *family-work conflict* serta kinerja pada peran pekerjaan dan keluarga bagi karyawan wanita yang bekerja di sektor perbankan di Kota Pontianak. Karyawan di sektor perbankan memiliki karakteristik kompetensi kecerdasan intelektual yang lebih homogen dibandingkan sektor ekonomi lainnya (Mavridis, 2004). Walaupun sifat bisnis sektor perbankan intensif secara intelektual, perbankan perlu mengembangkan kompetensi kecerdasan spiritual untuk mampu mengelola hubungan antara peran pekerjaan dan keluarga serta mencapai kinerja individu dan organisasi secara maksimal.

2. KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Hubungan Kecerdasan Spiritual dengan *Work-Family Conflict* dan *Family-Work Conflict*

Tingkatan kecerdasan yang tertinggi adalah kecerdasan spiritual, yang digunakan untuk menghasilkan makna dan nilai. Kecerdasan spiritual yang tinggi ditandai dengan adanya pertumbuhan dan transformasi pada diri seseorang, tercapainya kehidupan yang berimbang atau bahkan memperkaya antara pekerjaan dan keluarga, serta adanya perasaan suka cita serta puas yang diwujudkan dalam bentuk

menghasilkan kontribusi positif dan berbagi kebahagiaan kepada lingkungan.

Literatur-literatur spiritual menunjukkan bahwa seseorang dengan tingkat spiritual yang tinggi akan hidup lebih sehat, hidup lebih bahagia dan lebih produktif di tempat kerja (Tischler, Biberman, dan McKeage, 2002). Riset yang dilakukan Konz dan Ryan (1999) dalam Ayo, Henri, dan Adebukola (2009) menunjukkan bahwa karyawan sulit melakukan pemisahan kehidupan spiritual dari kehidupan pekerjaan. Mereka meyakini bahwa menyatukan makna dan tujuan hidup, tidak hanya memenuhi kehidupan personal, tetapi organisasi juga memperoleh keuntungan berupa profit, moral yang tinggi dan berkurangnya ketidakhadiran. Oleh karena itu, orang yang memiliki kecerdasan spiritual akan lebih mampu menekan *work-family conflict* (Ayo et al., 2009 dan Cohen, 2009) dan *family-work conflict*.

Seng, Bujang, dan Ahmad (2009) mengutip beberapa studi yang berhubungan dengan keterlibatan keagamaan yang dikaitkan dengan sikap terhadap keluarga dan bentuk bagaimana pria dan wanita menginvestasikan waktu mereka dan peran mereka sebagai suami atau istri dan ibu atau ayah. Oleh karena itu, Seng *et al*. (2009) mengajukan model konseptual yang menunjukkan bagaimana dukungan keagamaan mempengaruhi *work-family conflict* dan *family-work conflict* serta pengaruh keduanya terhadap kepuasan kerja, kepuasan keluarga, dan kepuasan hidup.

Tischler et al. (2002) merangkum berbagai penelitian tentang spiritual dan kaitannya dengan kinerja karyawan. Beragam riset mengindikasikan manfaat mempraktekkan teknik spiritual atau mempunyai pengalaman spiritual. Pertama, terdapat hubungan kausal antara kecerdasan spiritual dengan kesuksesan kerja (seperti produktivitas). Kedua, kecerdasan spiritual memberikan penjelasan model yang dikembangkan untuk menginvestigasi sikap, perilaku, atau keterampilan yang mengarahkan ke kinerja.

2.2. Hubungan *Work-Family Conflict* dan *Family-Work Conflict* dengan Kinerja

Pekerjaan dan keluarga merupakan dua domain penting dalam kehidupan. Masalah yang berhubungan dengan salah satu domain akan berdampak pada domain lainnya. Adanya tuntutan yang tidak seimbang antara pekerjaan dan keluarga menyebabkan sulitnya karyawan bekerja secara optimal. Hal ini dapat memicu terjadinya konflik antara pekerjaan dan keluarga. Tingginya tingkat *work-family conflict* akan berdampak pada rendahnya kinerja karyawan (Karatepe dan Tekinkus, 2006).

Pengujian empiris hubungan antara *work-family conflict* dengan kinerja masih terbatas dilakukan (Karatepe dan Tekinkus, 2006), disamping itu beberapa studi menunjukkan hubungan yang tidak konsisten antara *work-family conflict* dengan kinerja, dan lebih banyak menyoroti *work-family conflict* dibandingkan *family-work conflict*. Namun beberapa bukti empiris mengindikasikan *work-family conflict* dapat mengurangi kinerja keluarga (Schultz, 2009) dan *family-work conflict* dapat mengurangi kinerja karyawan di tempat kerja (Yavas et al., 2008; Carlson, Grzywacz, dan Kacmar, 2010; dan Schultz, 2009).

2.3. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada kajian literatur dan penelitian-penelitian sebelumnya, berikut empat hipotesis yang diajukan:

Hipotesis 1 (H_1): Kecerdasan spiritual berpengaruh negatif signifikan terhadap *work family conflict*.

Hipotesis 2 (H_2): Kecerdasan spiritual berpengaruh negatif signifikan terhadap *family-work conflict*.

Hipotesis 3 (H_3): *Work-family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja keluarga.

Hipotesis 4 (H_4): *Family-work conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pekerjaan.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survei. Penelitian survei pada umumnya dilakukan untuk mengambil suatu generalisasi dari pengamatan yang tidak mendalam. Jenis penelitian termasuk penelitian riset kausal. Penelitian riset kausal menurut Istijanto (2005:21) bertujuan untuk membuktikan hubungan sebab akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap wanita yang telah menikah di sektor perbankan di Kota Pontianak. Penarikan sampel sejumlah 100 karyawan. Prosedur pengambilan sampel menggunakan pendekatan *purposive sampling*, dengan kriteria 1) bekerja secara penuh di luar rumah dalam pekerjaan profesional atau manajerial yang mempunyai orientasi karier di sektor perbankan, 2) mempunyai suami yang bekerja sebagai profesional atau manajerial.

Variabel penelitian dan operasional variabel penelitian dijabarkan sebagai berikut:

a. Kecerdasan spiritual (X1) adalah kemampuan mengaplikasikan dan mewujudkan sumber-sumber dan kualitas spiritual untuk meningkatkan fungsi dan kebahagian hidup. Instrumen pengukuran kecerdasan spiritual diukur dengan menggunakan *daily spiritual experiences scale* (DSES) dari Underwood (2003).
b. *Work-family conflict* (Y1) adalah bentuk konflik antar peran dimana tuntutan, curahan waktu, ketegangan dan perilaku yang diciptakan pekerjaan mengganggu tanggung jawab yang berkaitan dengan keluarga. *Work-family conflict* diukur menggunakan indikator yang diadaptasi dari Carlson, Kacmar, dan Williams (2000).
c. *Family-work conflict* (Y2) adalah bentuk konflik antar peran dimana tuntutan, curahan waktu, ketegangan dan perilaku yang diciptakan keluarga mengganggu tanggung jawab yang berkaitan dengan pekerjaan. *Family-work conflict* diukur

dengan indikator yang diadaptasi dari Carlson, Kacmar, dan Williams (2000).

d. Prestasi Keluarga (Y5) adalah kemampuan untuk memenuhi tanggung jawab keluarga. Prestasi keluarga dinilai dengan menggunakan item-item yang dikembangkan oleh Frone et al. (1997).
e. Prestasi pekerjaan (Y6) adalah hasil kerja yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu. Prestasi kerja diukur menggunakan dimensi-dimensi prestasi kerja dari Bernardin dan Russel (1993 : 379).

Semua item-item penelitian diukur dengan menggunakan skala Likert dengan skala 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju).

Instrumen penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner berisi sejumlah pernyataan dari indikator-indikator variabel penelitian. Sebelum seluruh kuesioner disampaikan kepada respoden, terlebih dahulu dilakukan uji coba kuesioner terhadap 30 orang responden. Tujuannya adalah untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan dalam kuesioner memiliki validitas dan reliabilitas pengukuran. Analisis validitas tiap-tiap item menggunakan metode *Pearson's Product Moment Corelation* sementara pengujian reliabilitas dilakukan melalui uji reliabilitas konsistensi internal dengan menggunakan *Cronbach's alpha*.

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model *path analysis* (analisis jalur). *Path analysis* digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variable bebas/eksogen terhadap variabel terikat/endogen (Riduwan dan Kuncoro, 2008:2). Analisis Jalur (*Path Analysis*) diolah dengan menggunakan program komputer SPSS versi 17.0.

Asumsi yang mendasari *path analysis* (Riduwan dan Kuncoro, 2008:2; dan Solimun, 2011:66) adalah :

a. Hubungan antar variabel adalah linier dan aditif dan bersifat normal.
b. Hanya sistem aliran kausal ke satu arah artinya tidak ada arah kausalitas yang berbalik.
c. Variabel terikat (endogen) minimal dalam skala ukur interval dan rasio.
d. *Observed variables* diukur tanpa kesalahan (instrumen pengukuran valid dan reliabel).
e. Model yang dianalisis dispesifikasikan (diidentifikasi) dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan.

Pengujian signifikansi pengaruh antar variabel dengan tingkat signifikansi yang diharapkan adalah α = 5% atau tingkat kepercayaan 95%. Dasar penentuan keputusan dengan membandingkan nilai probabilitas dengan nilai α. Apabila p>0,05 maka Ho diterima, Ha ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, dan apabila p<0,05 maka Ho ditolak, Ha diterima, artinya ada pengaruh antar variabel bebas dengan variabel terikat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Responden Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah wanita karier yang bekerja pada sektor perbankan pada semua level. Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarkan sebanyak 100 kuesioner, kuesioner yang kembali dan dapat diolah lebih lanjut sebanyak 83 kuesioner. Gambaran tentang profil responden dalam penelitian ini ditunjukkan dalam Tabel 1. Profil responden tersebut meliputi umur, pendidikan terakhir dan masa kerja.

Tabel 1. Profil Responden

	Jumlah	Persentase
Umur (Tahun)		
21 – 30	22	26,5
31 – 40	45	54,2
41 – 50	16	19,3
Pendidikan Terakhir		
SLTA	18	21,7
Diploma	28	33,7
Strata I	37	44,6
Masa Kerja (Tahun)		
< 5	21	25,3
5 – 10	32	38,6
11 – 15	13	15,7
15 – 20	15	18,1
> 20	2	2,4

Sumber: Data primer diolah, 2011

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berumur antara 31 – 40 tahun sebanyak 54,2%. Karyawan yang berada pada rentang umur tersebut, termasuk dalam kelompok kerja produktif. Selain itu karyawan pada rentang usia tersebut belum lama memasuki masa pernikahan dan memiliki anak-anak rata-rata masih kecil (dibawah usia sekolah dasar). Kondisi ini biasanya lebih banyak memicu timbulnya konflik antara domain pekerjaan dan keluarga. Pendidikan terakhir karyawan sebagian besar strata I yaitu sebesar 44,6 %. Semakin tinggi pendidikan diharapkan berkorelasi dengan semakin tinggi tingkat kecerdasan yang dimiliki dan tingkat kinerja yang diberikan. Masa kerja karyawan umumnya diatas 5 tahun, karyawan yang telah bekerja di atas lima tahun adalah karyawan yang sudah cukup mengenal pekerjaan.

4.2. Analisis Hasil Penelitian

Hasil uji validitas menunjukkan semua item yang digunakan dalam penelitian valid dengan nilai korelasi antara 0, 535 sampai dengan 0,882, sementara hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *alpha cronbach* pada masing-masing variabel telah memenuhi batas minimal yang disyaratkan yaitu 0,6.

Dalam *Path analysis* mengharuskan hubungan antar variabel bersifat linier. Linieritas diuji dengan

menggunakan *scattet plot* (diagram pencar). Berdasarkan hasil *scatter plot* semua hubungan antar variabel menunjukkan bahwa data memenuhi asumsi linieritas.

Path analysis digunakan untuk menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel yang dihipotesiskan. Pada dasarnya *path analysis* adalah koefisien regresi yang distandarkan yaitu koefisien regresi yang dihitung dari basis data yang telah disusun dalam angka baku atau *Z-score*. Koefisien jalur yang distandarkan (*standardized path coefficient*) yang dalam regresi dikenal dengan nilai β digunakan untuk menjelaskan besarnya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel lain yang diberlakukan sebagai variabel endogen (Riduwan dan Kuncoro, 2008:116).

Untuk mengetahui pengaruh antar variabel yang dihipotesiskan menggunakan metode regresi dengan model regresinya sebagai berikut;

ZWFC = P1 ZSPIRIT + ε1
ZFWC = P2 ZSPIRIT + ε2
ZKINKEL = P3 ZWFC + ε3
ZKINERJA = P4 ZFWC + ε4

Dari analisis jalur diperoleh hasil hubungan kausal antar variabel yang dihipotesiskan sebagai berikut:

Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Analisis Pengaruh Antar Variabel yang Dihipotesiskan

Variabel bebas	Variabel Terikat	Standardized Coefisients Beta	T	Sign	Keterang -an
Kecerdasan Spiritual	*Work-Family Conflict*	-0,307	-2,905	0,005	Ha Diterima
Kecerdasan Spiritual	*Family-Work Conflict*	-0,234	-2,166	0,033	Ha Diterima
Work-Family Conflict	Kinerja Keluarga	-0,322	-3,066	0,003	Ha Diterima
Family-Work Conflict	Kinerja Pekerjaan	-0,265	-2,477	0,015	Ha Diterima

Sumber: Data primer diolah, 2011

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan koefisien β standarisasi pada variabel kecerdasan spiritual (X) sebesar -0,307, ini menunjukkan bahwa dengan peningkatan kecerdasan spiritual akan menurunkan *work-family conflict* (Y1) atau semakin baik kecerdasan spiritual yang dimiliki karyawan maka semakin rendah *work-family conflict* yang dialami karyawan. Berdasarkan hasil uji-t menunjukkan bahwa variabel kecerdasan spiritual berpengaruh negatif signifikan terhadap *work-family conflict*. Hal ini ditunjukkan dari nilai thitung sebesar -2,905 dengan nilai signifikansi 0,005 < 0,05, maka Ho diterima. Artinya ada pengaruh negatif signifikan dari variabel kecerdasan spiritual terhadap *work-family conflict*.

Koefisien β standarisasi pengaruh variabel kecerdasan spiritual (X) terhadap *family-work conflict* (Y2) sebesar -0,234, ini menunjukkan bahwa dengan peningkatan kecerdasan spiritual akan menurunkan *family-work conflict* atau semakin baik kecerdasan spiritual yang dimiliki karyawan maka semakin rendah *family-work conflict* yang dialami karyawan. Berdasarkan hasil uji-t menunjukkan bahwa variabel kecerdasan spiritual berpengaruh negatif signifikan terhadap *family-work conflict*. Hal ini ditunjukkan dari nilai thitung sebesar -2,166 dengan nilai signifikansi 0,033 < 0,05, maka Ho diterima. Artinya ada pengaruh negatif signifikan dari variabel kecerdasan spiritual terhadap *family-work conflict*.

Koefisien β standarisasi pengaruh langsung variabel *work-family conflict* (Y1) terhadap kinerja keluarga (Y3) sebesar -0,322, ini menunjukkan bahwa dengan peningkatan *work-family conflict* akan menurunkan kinerja keluarga atau semakin tinggi *work-family conflict* yang dimiliki karyawan maka semakin rendah kinerja keluarga yang dialami karyawan. Berdasarkan hasil uji-t menunjukkan bahwa variabel *work-family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja keluarga. Hal ini ditunjukkan dari nilai t hitung sebesar -3,066 dengan nilai signifikansi 0,003<0,05, maka Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh negatif signifikan dari variabel *work-family conflict* terhadap kinerja keluarga.

Koefisien β standarisasi pengaruh langsung *family-work conflict* (Y2) terhadap kinerja pekerjaan (Y4) sebesar -0,265, ini menunjukkan bahwa dengan peningkatan *work-family conflict* akan menurunkan kinerja pekerjaan atau semakin tinggi *family-work conflict* yang dimiliki karyawan maka semakin rendah kinerja pekerjaan yang dialami karyawan. Berdasarkan hasil uji-t menunjukkan bahwa variable *family-work conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pekerjaan. Hal ini ditunjukkan dari nilai t hitung sebesar -2,477 dengan nilai signifikansi 0,015 < 0,05, maka Ha diterima. Artinya ada pengaruh negatif signifikan dari variabel *family-work conflict* terhadap kinerja pekerjaan.

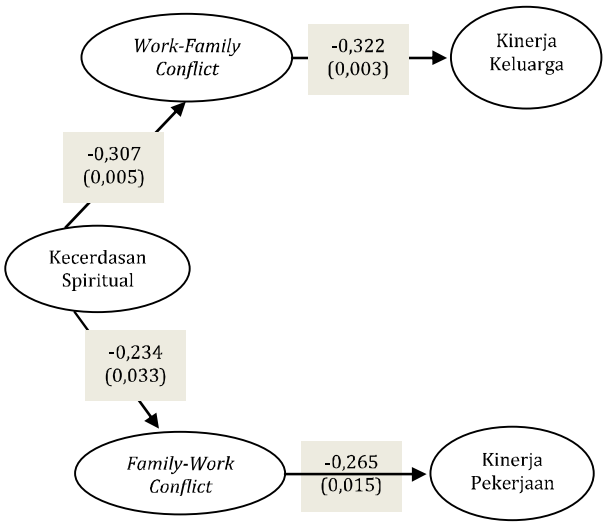
Untuk menguji validitas model dalam *path analysis* terdapat dua cara, yaitu koefisien determinasi total dan *theory triming* (Solimun, 2011: 66). Koefisien determinasi total menggambarkan total keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model yang diukur dengan *R2m = 1 – Pe12 Pe22 Pe32 Pe42 Pe52 Pe62* dengan demikian nilai koefisien determinasi total adalah:

R2m = 1 – (0,9522 x 0,9722 x 0,9472 x 0,9642)
R2m = 0,287

Nilai koefisien determinasi total yang didapat sebesar 0,287, artinya bahwa keragaman data yang dapat dijelaskan model tersebut sebesar 28,7% atau informasi yang terkandung dalam data 28,7% dapat dijelaskan oleh model tersebut, sedangkan sisanya 71,3% dijelaskan oleh variabel lain (yang belum terdapat dalam model) dan *error*.

Theory triming dilakukan dengan menguji validitas koefisien jalur pada setiap jalur untuk pengaruh langsung yang sama dengan model regresi,

menggunakan nilai p dari uji t, yaitu pengujian koefisien regresi variabel dibakukan secara parsiil (Solimun, 2011:68). Berdasarkan *theory triming* maka jalur-jalur yang nonsignifikan dibuang, karena berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa semua jalur signifikan, sehingga model yang diajukan didukung oleh data empirik sebagaimana yang ditunjukkan Gambar 1.



Gambar 1. Diagram Jalur Hubungan Kausal Antar Variabel secara Empiris

5. KESIMPULAN

Fokus utama dalam penelitian ini adalah menguji 1) pengaruh kecerdasan spiritual terhadap work-*family conflict* dan *family-work conflict* ; 2) pengaruh *work-family conflict* dan *family-work conflict* dengan kinerja pada masing-masing domain. Dari hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan *path analysis* menunjukkan bahwa semua hipotesis yang diajukan diterima. Hal ini didasarkan atas hasil analisis jalur dengan menggunakan metode regresi berganda yang memfokuskan pada koefisien β terstandarisasi yang menunjukkan bahwa 1) kecerdasan spiritual berpengaruh langsung secara negatif dan signifikan terhadap *work-family conflict* ($p = 0,005 < \alpha = 0,05$; $\beta = -0,307$); 2) kecerdasan spiritual berpengaruh langsung secara negatif dan signifikan terhadap *family-work conflict* ($p = 0,033 < \alpha = 0,05$; $\beta = -0,234$); 3) *work-family conflict* berpengaruh langsung secara negatif dan signifikan terhadap kinerja keluarga ($p = 0,003 < \alpha = 0,05$; $\beta = -0,322$); dan 4) *family-work conflict* berpengaruh langsung secara negatif dan signifikan terhadap kinerja pekerjaan ($p = 0,015 < \alpha = 0,05$; $\beta = -0,265$).

Penelitian ini membuktikan bahwa kecerdasan spiritual dapat mengurangi tingkat *work-family conflict* dan *family-work conflict*. Hasil penelitian ini berkesesuaian dengan penelitian yang dilakukan Ayo et al. (2009) yang menyatakan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh negatif dengan *work-family conflict* dan Cohen (2009) menyimpulkan penelitiannya bahwa transendensi diri dan kebajikan berpengaruh dengan *family-work conflict*. Hasil penelitian ini juga mendukung proposisi yang diajukan oleh Seng et al. (2009) yang menyebutkan perlunya organisasi memberikan dukungan keagamaan karena dapat mengurangi *work-family conflict* dan *family-work conflict*.

Kecerdasan spiritual mempunyai peran yang besar dalam menekan konflik domain pekerjaan dan keluarga. Seseorang yang memiliki kecerdasan spiritual menurut Vaughan (2003) akan dapat membantu memperbaiki hubungan dalam keluarga, teman dan kolega. Selain itu, menurut Hosseini et al. (2010) kecerdasan spiritual juga memungkinkan orang untuk menyatukan hal-hal yang bersifat interpersonal dan interpersonal, serta menjembatani kesenjangan antara diri sendiri dan orang lain.

Karyawan sulit untuk memisahkan kehidupan spiritual dari kehidupan kerja (Milliman, Czaplewski, dan Ferguson, 2003). Mereka meyakini bahwa dengan menyatukan spiritualitas mereka antara kehidupan keluarga dan pekerjaan akan memberikan mereka makna dan tujuan dalam hidup (Ayo et al., 2009). Hal ini menurut Ayo et al. (2009) memungkinkan kecerdasan spiritual mempunyai pengaruh negatif dengan *work-family conflict*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja keluarga dan *family-work conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pekerjaan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yavas et al. (2008), Ahmad (2008) dan Carlson et al. (2010) yang mendukung hipotesa *work-family conflict* berpengaruh terhadap kinerja dan penelitian Yavas et al. (2008).

Konflik yang terjadi antar domain pekerjaan dan keluarga dapat menyebabkan karyawan sulit bekerja secara optimal. Tingginya tingkat konflik yang terjadi dapat berdampak pada rendahnya kinerja pada domain pekerjaan (Karatepe dan Tekinkus, 2006). Namun, jika interaksi antar pekerjaan dan keluarga dapat diperkaya maka karyawan akan memperoleh peningkatan kinerja pada masing-masing domain (Warner dan Hausdorf, 2009; dan Wayne, 2009).

6. IMPLIKASI DAN KETERBATASAN

6.1. Implikasi

Penelitian ini membuktikan bahwa semua hipotesis yang diajukan terbukti secara statistik memiliki pengaruh signifikan. Dengan demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa peranan *work-family conflict* dan *family-work conflict* sebagai mediasi kecerdasan spiritual dan kinerja pada domain pekerjaan dan keluarga.

Implikasi secara teoritis adalah bahwa penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori dan ilmu. Hasil penelitian menemukan bahwa hubungan kecerdasan spiritual dan kinerja (domain pekerjaan dan keluarga) merupakan hubungan yang tidak langsung. Implikasi secara empiris adalah dalam pengembangan karyawan, terutama wanita yang

sudah menikah, dengan memperhatikan pengelolaan interaksi domain pekerjaan dan keluarga, karena interaksi kedua peran tersebut mempengaruhi hubungan kecerdasan spiritual terhadap kinerja (baik pada pekerjaan dan keluarga) menjadi hubungan tidak langsung. Hal ini terkait dengan kondisi karyawan wanita yang sudah menikah, disamping memiliki karier juga memiliki suami dan anak, dan beberapa memiliki tanggung jawab pengasuhan orang tua, sehingga sedikit banyak akan mempengaruhi performa kerja dalam organisasi dan keluarga.

6.2. Keterbatasan

Penelitian ini tidak terlepas dari beberapa keterbatasan, keterbatasan tersebut yaitu pengambilan data dilakukan dengan metode *cross-section* yang hanya mengobservasi fenomena pada satu titik waktu tertentu, sehingga tidak dapat menjelaskan perubahan kondisi atau hubungan dari populasi yang diamati dalam periode waktu yang berbeda.

7. SARAN

7.1. Organisasi dapat mengembangkan kebijakan-kebijakan yang dapat membantu karyawan meningkatkan kecerdasan spiritual baik melalui kegiatan formal maupun informal karena mampu menekan konflik dan meningkatkan interaksi pekerjaan dan keluarga.

7.2. Organisasi dapat membuat program dan kebijakan organisasi (*work-family friendly*) yang membantu karyawan untuk mengintegrasikan tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab keluarga melalui strategi pengelolaan waktu pekerjaan dan keluarga, strategi pengelolaan informasi tentang keputusan mengenai kesimbangan tanggung jawab pekerjaan dan keluarga, strategi bantuan keuangan untuk mengelola tanggung jawab keluarga, dan strategi pemberian layanan peduli keluarga. Dengan demikian diharapkan *work-family conflict* dan *family-work conflict* berkurang sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan pada masing-masing domain.

7.3. Untuk peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian dengan mengeksplorasi dan memperluas anteseden yang dapat membantu menekan *work-family conflict* dan *family-work conflict* serta meningkatkan kinerja pada masing-masing peran.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, 2008. Direct and Indirect Effects of Work-Family Conflict on Job Performance, The Journal of International Management Studies, Vol3, No. 2, pp. 176-180.

Ayo, H.T., A.S. Henry, dan K.T. Adebukola, 2009. Psycosocial Variables as Predictor of Work-family Conflict Among Secondary School Teachers in Irele Local Government Area, Ondo State, Nigeria, Pakistan Journal of Social Sciences, No. 6, Vol. 1, pp. 11-18.

Bailyn, L., R. Drago, dan T.A. Kochan, 2001. Integrating Work and Family Life: A Holistic Approach, Massachusetts: MIT Sloan School of Management.

Barnett, R.C., dan K.C. Gareis, 2006. Role Theory Perspectives on Work and Family in Pitt-Catsouphes M, Kossek EE, Sweet S, The work and family handbook: Multi-disciplinary perspectives and approaches. New Jersey: Lawrence Elrbaum Associates, Inc.

Bernardin, H.J., dan J.E.A. Russell, 1993. Human Resource Management, Singapore: McGraw-Hill, Inc.

Beauregard, T.A., 2006. Are Organizations Shooting Themselves in the Foot? Workplace Contributors to Family-to-Work Conflict, Equal Opportunities International, Vol. 25, No. 5, pp. 336-353.

Bhatnagar, D. and Rajadhyaksha, U., 2001. Attitudes Towards Work and Family Roles and Their Implications for Career Growth of Women: A Report From India, Roles Sex, Vol. 45, No. 7/8, pp. 549-565.

Carlson, D.S., J.G. Grzywacz, dan K.M. Kacmar, 2010.The Relationship of Schedule Flexibility and Outcomes Via The Work-Family Interface, Journal of Managerial Psychology, Vol. 25, No. 4, pp. 330-355.

Carlson, D.S., K.M. Kacmar, dan L.J. Williams, 2000. Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict, Journal of Vocational Behavior, No. 56, pp. 249-276.

Cohen, A., 2009. Individual Values and the Work/Family Interface: An Examination of High Tech Employees in Israel, Journal of Managerial Psychology, Vol. 24, No. 8, pp. 814-832.

Fu, C.K., dan M.A. Shaffer, 2001. The Tug of Work and Family:Direct and Indirect Domain-Specific Determinants of Work-Family Conlict, Personnel Review, Vol. 30, No. 5, pp. 502-522.

Frone, M.R., M. Russell, M., dan M.L. Cooper, 1992. Antecedents and Outcomes Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface, Journal of Applied Psychology, Vol. 77, No. 1, pp. 65-78.

Grandey, A.A., B.L. Cordeiro, dan A.C. Crouter, 2005. A Longitudinal and Multi-Source Test of the Work-family Conflict and Job Satisfaction Relationship, Journal of Occupational and Organizational Psychology, Vol. 78, pp. 1-20.

Greenhaus, J.H., danN.J. Beutell, 1985. Sources of Conflict Between Work and Family Roles, Academy of Management Review, No. 10, Vol. 1, pp. 76-88.

Grzywacz, J.G., T.A. Arcury, A. Martin, L. Carillo, B. Burke, M.L. Coates, dan S. Quandt, 2007. Work-Family Conflict: Experience and Health

Implication Among Immigrant Latinos, Journal of Applied Psychology, Vo. 92, No. 4, pp. 1119-1130.

Gutek, B. A., Searle, S. and Klepa, L., 1991. Rational Versus Gender Role Explanations for Work-Family Conflict. Journal of Applied Psychology, Vol. 76 No. 4, pp. 560-568.

Hamilton, E.A., J.R. Gordon, dan K.S. Whelan Berry, 2006. Understanding the Work-Life Conflict of Never-Married Women Without Children, Women in Management Review, Vol. 21, No. 5, pp. 393-415.

Higgins, C.A., dan L.E. Duxbury, 1992. Work-Family Conflict: A Comparison of Dual-Career and Traditional-Career Men. Journal of Organizational Behavior, Vol. 13, pp. 389-411.

Hosseini, M., H. Elias, S.E. Krauss, dan S. Aishah, 2010. A Review Study on Spiritual Intelligence, Adolescence and Spiritual Intelligence, Factors that may Contribute to Individual Differences in Spiritual Intelligence and the Related Theories, Journal of Social Sciences, Vol. 6, No. 3, pp. 429-438.

Istijanto, 2005. Riset Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Karatepe, O.M., dan M. Tekinkus, 2006. The Effect of Work-Family Conflict, Emotional Exhaustion, and Intrinsic Motivation on Job Outcomes of Front-Line Employees, International Journal of Bank Marketing, Vol. 24, No. 3, pp. 173-193.

Krishnakumar, S., dan C.P. Neck, 2002. The "What", "How" and "Why"of Spirituality in the Workplace, Journal of Managerial Psychology, Vol. 17, No. 3, pp. 153-164.

Mangkunegara, A.A.A.P., 2009. Evaluasi Kinerja SDM, Bandung: Refika Aditama.

Marchese, M.C., Gregory, B. and Jack R., 2002. Work-Family Conflict: A Virtue Ethics Analysis, Journal of Business Ethics, 40, pp. 145-154.

Mavridis, D.G., 2004.The Intellectual Capital Performance of the Japanese Banking Sector, Journal of Intellectual Capital, Vol. 5, No. 1, pp. 92-115.

Milliman, J., A.J. Czaplewski, dan J. Ferguson, 2003. Workplace Spiriuality and Employee Work Attitudes: An Exploratory Empirical Assessment, Journal of Organizational Change, Vol 16, No. 4, pp. 426-447.

Netemeyer, R.G., T.B. Alejandro, dan J.S. Boles, 2004. A Cross-National Model of Job-Related Outcomes of Work Role and Family Role Variables: A Retail Sales Context, Journal of the Academy of Marketing Science, Vol. 32, No. 1, pp. 49-60.

Riduwan dan E.A. Kuncoro, 2008. Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis), Bandung: Alfabeta.

Rotondo, D.M. and Kincaid, J.F., 2008. Conflict, Facilitation, and Individual Coping Styles Across the Work and Family Domians, Journal of Managerial Psychology, Vol. 23, No.5, pp. 484-506.

Schultz, Lisa A., 2009. Exploring the Relationship Between the Positive and Negative Sides of the Work-Family Interface: The Role of Enrichment in Buffering the Effects of Time-, Strain-, and Behavior-Based Conflict, Disertation, Purdue University, Indiana.

Seery, B.L., Corrigall, E.A. and Harpel, T., 2008. Job Related Emotional Labor and Its Relationship to Work-Family Conflict and facilitation, Journal of Family and Economic Issues, Vol. 29, pp. 461-477.

Seng, A.S.K., S.B. Bujang, dan R. Ahmad, 2009. Work-Family Interface: The Relationship Between Work-Family and Religious Support and Its Influence on Job, Family and Life Satisfaction, Paper Submitted to BAI 2009 International Conference on Business & Information, Kuala Lumpur, 6-8 July.

Solimun, 2011. Aplikasi Analisis Multivariat: SEM & PLS. Malang: FMIPA & Pascasarjana Universitas Brawijaya.

Sugiyono, 1999. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.

Tischler, L., J. Biberman, dan R. McKeage, 2002. Linking Emotional Intelligence, Spirituality and Workplace Performance, Journal of Managerial Psychology, Vol. 17, No. 3, pp. 203–218.

Underwood, L.G., 2003. Daily Spiritual Experiences, In Multidimensional Measurement of Religiousness/Spirituality for Use in Health Research: A Report of the Fetzer Insitute/National Insitute on Aging Working Group.

Vaughan, F., 2003. What Is Spiritual Intelligence? Journal of Humanistic Psychology, Vol. 42, No. 2, pp. 16-33.

Warner, M.A., dan P.A. Hausdorf, 2009. The Positive Interaction of Work and Family Roles: Using Need Theory to Further Understand the Work-Family Interface, Journal of Managerial Psychology, Vol. 24, No. 4, pp.372-285.

Wayne, J.H., 2009. Reducing Conceptual Confusion: Clarifying the "Positive" Side of Work and Family, Paper presented at the Annual Conference for the Society of Industrial/Organizational Psychologist, New Orlean, Los Angeles, April 29.

Yavas, U., E. Babakus, dan O.M. Karatepe, 2008. Attitudinal and Behavior Consequences of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict: Does Gender Matter? International Journal of Service Industry Management, Vol. 19, No. 1, pp. 7-31.