

**Hubungan Antara *Work Engagement* dan *Work-Family Conflict* yang Dimoderasi oleh
Conscientiousness
(Studi pada Karyawati di PT. Angkasa Pura I (Persero) Juanda Surabaya)**

Anggita Naluriza Rahmawati
Universitas Negeri Surabaya
anggitanaluriza@yahoo.com

Abstract

PT. Angkasa Pura I (Persero) Juanda Surabaya is one of state-owned enterprise under the Ministry of Transportation, which is engaged in the management and operation services of airports in Indonesia. PT Angkasa Pura I (Persero) as the party in charge of managing and running the (operator) of the airports have a fairly heavy duty.

High workload demands will make more women workers dedicate time daily into work. Reduced time and energy caused by multiple roles at work and at home will lead to the emergence of an imbalance between work and family affairs. This study aims to identify and explain the relationship between work engagement and work-family conflict with conscientiousness as moderator. This research was conducted on women who worked in PT. Angkasa Pura I (Persero) Juanda Surabaya. This is causal research using quantitative approach. The sampling technique using 36 respondents saturated sample. The statistical analysis used is Moderated Regression Analysis (MRA) with the support of SPSS software.

This study results explains that work engagement has positive and significant relationship with work-family conflict. Conscientiousness negatively moderated the relationship between work engagement and work-family conflict.

Keywords : Work Engagement, Work-Family Conflict, Conscientiousness

PENDAHULUAN

Pekerjaan dan keluarga merupakan dua hal yang menjadi pusat dari kehidupan seseorang yang sering membawa stres dan tekanan. Dengan perubahan demografi dalam hal *gender* di tempat kerja, persamaan status peran pada seorang pria dan seorang wanita yang bekerja di dalam keluarga sudah menjadi fenomena umum yang terjadi di Indonesia.

Bagi pria, rumah merupakan tempat untuk memanfaatkan waktu senggang mereka, tempat untuk istirahat dan bermain setelah mereka lelah bekerja. Wanita ditunjukkan sebagai pemegang tanggung jawab untuk memelihara rumah dan mempersiapkan keluarga untuk melakukan aktivitas mereka. Tetapi dengan

masuknya wanita ke dunia kerja di luar rumah, peranan pria menjadi berubah. Pria mulai ikut terlibat dalam berbagai urusan keluarga dan pemeliharaan rumah (Cahyaningdyah, 2009:10)

Peningkatan kebutuhan ekonomi sosial seperti kebutuhan di bidang keuangan, merawat rumah, kesehatan dan pendidikan yang mungkin menjadi alasan masuknya wanita di dunia kerja (Reggie, 2012:1).

Terlibatnya wanita yang telah berkeluarga ke dalam dunia kerja mungkin akan sangat membantu dalam menyeimbangkan perekonomian keluarga dengan pengeluaran yang harus dikeluarkan untuk keperluan keluarga sehari-hari. Namun, Jika individu memiliki kesulitan dalam menyeimbangkan peran pekerjaan dan keluarga, konflik peran dapat terjadi, dan konsekuensinya akan membawa mereka pada rendahnya

kepuasan pekerjaan dan hidup, depresi yang tinggi dan kelelahan (Byron, 2005:170).

Tuntutan pekerjaan yang tinggi akan membuat para pekerja wanita semakin mendedikasikan waktu sehari-harinya ke dalam pekerjaan. Para pekerja wanita yang menghabiskan energinya di pekerjaan memungkinkan akan kehilangan energinya saat mereka sampai di rumah (Halbesleben *et al.*, 2009:1452). Berkurangnya waktu dan energi yang disebabkan oleh peran ganda di pekerjaan dan di rumah akan meningkatkan ketidakcukupan dan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan urusan keluarga (Richter *et al.*, 2014:104).

Menurut Mawardi (2014), Wakil Presiden Jusuf Kalla menilai jam kerja pegawai perempuan harus dikurangi selama dua jam. Pengurangan jam kerja itu diperlukan agar perempuan bisa memiliki waktu lebih untuk mendidik anak. Di beberapa negara maju sudah mulai mengurangi jam kerja bagi perempuan, misalnya Jepang. Terkait dengan Undang-undang pasal 10 Konvensi ILO No. 183 Tahun 2000 bahwa “pekerja wanita yang menyusui memiliki hak untuk satu atau lebih jeda di antara waktu kerja atau pengurangan jam kerja setiap harinya untuk menyusui bayinya”.

Work-family conflict merupakan tingkat stres yang terkait dengan terlibatnya individu dalam beberapa peran, seperti peran pekerjaan dan peran di luar pekerjaan (sebagai ibu, ayah dan pasangan suami-istri) (Richter *et al.*, 2014:104).

Sumber utama dari munculnya *work-family conflict* pada wanita yang bekerja adalah usahanya dalam membagi waktu atau menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga. Penyeimbangan tanggung jawab ini menekan bagi wanita pekerja karena selain menghabiskan banyak waktu dan energi, tanggung jawab ini memiliki tingkat pengelolaan yang tinggi.

Work-family conflict tidak hanya dirasakan oleh pekerja wanita tetapi juga dirasakan oleh pekerja pria, tetapi biasanya tekanan lebih dirasakan oleh pekerja wanita karena adanya kecenderungan di masyarakat yang menganggap bahwa wanita lebih mempunyai tanggung jawab untuk hal-hal yang bersifat domestik walaupun wanita tersebut adalah wanita pekerja (Abbott *et al.* (1998) dalam Cahyaningdyah, 2009:12).

Work-family conflict telah dihubungkan dengan konstruk *work engagement* (Reggie, 2012:2). Kahn (1990:694) mendefinisikan *work engagement* sebagai karyawan yang terlibat dalam peran pekerjaan mereka dimana mereka menunjukkan diri mereka kongrit, kognitif dan emosional selama menjalankan peran.

Reggie (2012:31) dalam hasil penelitiannya menunjukkan adanya hubungan negatif yang muncul

antara *work engagement* dan *work-family conflict*. Yaitu semakin tingginya tingkat *work engagement* berkorelasi dengan semakin rendahnya *work-family conflict*. Namun, terdapat penelitian yang menunjukkan hasil yang berbeda dengan Reggie (2012), Rizqi dan Sami'an (2013:180) justru menemukan bahwa tidak adanya hubungan antara *work engagement* dan *work-family conflict*.

PT. Angkasa Pura I (Persero) Juanda Surabaya merupakan salah satu badan usaha milik negara di bawah Departemen Perhubungan yang bergerak di bidang pengelolaan dan pengusahaan jasa bandar udara di Indonesia. PT Angkasa Pura I (Persero) sebagai pihak yang bertugas mengelola dan menjalankan (*operator*) bandara tersebut memiliki tugas yang cukup berat. Pengelolaan bandara baru beserta fasilitasnya menjadi tantangan yang harus dihadapi manajemen perusahaan agar tetap mampu mencapai target yang dicanangkan oleh Pemerintah, yaitu sebagai *world class operator* yang selalu memberikan pelayanan prima (*service excellent*) kepada para *stakeholder*.

Berdasarkan wawancara awal yang dilakukan oleh penulis dengan *Human Capital Section Head* di PT. Angkasa Pura I (Persero) Juanda Surabaya, beliau mengungkapkan bahwa tingkat keterlibatan kerja dan loyalitas karyawan di sana cukup tinggi. Hal ini terlihat dimana mereka memiliki inisiatif saat melihat rekan kerja saat mengalami kesulitan dan saling membantu menghadapi kesulitan dalam pekerjaan satu sama lain diantara karyawan maupun pimpinan untuk melakukan tugas dan saling menghindari keluhan dalam melakukan pekerjaan meski tugas tersebut bukan termasuk dari *job desc* mereka, namun hal ini menjadi salah satu faktor penyebab tingginya tingkat pekerjaan yang mereka miliki.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawati di PT. Angkasa Pura I (Persero) Juanda Surabaya, didapatkan bahwa salah satu bentuk konflik peran yang dialami adalah kurangnya kesempatan untuk menyempatkan diri karyawati tersebut untuk makan malam bersama dengan anak-anaknya. Hal ini dikarenakan karena karyawati tersebut banyak menggunakan jam sehabis jam kerjanya untuk lembur di kantor.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa konflik antara peran pekerjaan dan keluarga cenderung fokus pada variabel situasional, seperti variabel kerja (jumlah jam kerja) dan variabel keluarga (jumlah anak). Variabel-variabel tersebut mungkin memiliki peran penting dalam konflik antara pekerjaan dan keluarga, namun terdapat variabel lain yang juga memiliki peran

penting. Misalnya, kepribadian yang juga menjadi variabel yang mempengaruhi konflik antara pekerjaan dan keluarga (Smoot, 2005:2).

Salah satu kepribadian yang secara konsisten dihubungkan dengan *work-family conflict* adalah *conscientiousness*. Secara khusus, mereka yang dalam tingkat *conscientiousness* yang tinggi memiliki level yang kuat dalam motivasi berprestasi, dan mereka didorong untuk berhasil dalam mencapai apa yang mereka lakukan (McCrae dan Costa, dalam Halbesleben *et al.*, 2009:1454).

Dalam beberapa penelitian, *conscientiousness* sering digunakan sebagai variabel moderator. Halbesleben *et al.* (2009:1460) menemukan bahwa karyawan yang terlibat dalam pekerjaan dan memiliki *conscientiousness* yang tinggi akan mengalami penurunan tingkat konflik antara pekerjaan dan keluarga daripada mereka yang memiliki tingkat *conscientiousness* yang rendah.

Namun, Opie dan Henn (2013:7) menunjukkan di dalam penelitiannya, bahwa mereka yang memiliki tingkat *conscientiousness* yang tinggi, secara signifikan akan menurunkan tingkat *work engagement* yang berasosiasi dengan meningkatnya tingkat *work-family conflict* dari pada mereka yang memiliki tingkat *conscientiousness* yang rendah. *Conscientiousness* yang diprediksi menjadi solusi, justru memperparah dampak negatif dari peningkatan *work-family conflict* pada *work engagement*.

Smoot (2005:35) berpendapat bahwa perilaku dari setiap individu berhubungan dengan peran pekerjaan dan keluarga mereka yang akan dipengaruhi dan disalurkan oleh kepribadian mereka masing-masing.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori Work Engagement

Schaufeli *et al.*, (2002:74) mendefinisikan *work engagement* sebagai suatu motivasi, hal yang positif, pemenuhan, cara pandang bekerja yang diukur melalui semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), penyerapan (*absorption*).

Rothbard (2001:657) mendefinisikan model *work engagement* dalam beberapa peran yang berfokus pada respon emosional seseorang untuk terlibat dalam peran dan bagaimana tanggapan emosional terhadap keterlibatan dalam satu peran mempengaruhi keterlibatan dalam peran yang lain.

Teori Work-Family Conflict

Greenhaus dan Beutell (1985:77) mendefinisikan *Work-family conflict* sebagai suatu bentuk konflik antar peran yang mana menuntut peran pekerjaan dan keluarga menjadi tidak kompatibel dalam beberapa hal dan beberapa partisipasi di dalam peran yang lain.

Netemeyer *et al.* (1996:401) mendefinisikan *work-family conflict* sebagai suatu bentuk konflik antar peran yang muncul ketika karyawan mengalami kesulitan menghadapi tanggung jawab keluarga karena permintaan umum dan waktu dari pekerjaan mereka.

Teori Conscientiousness

Kaplan dan Saccuzzo (2001) dalam Sutherland *et al.*, (2007:61) mendefinisikan *conscientiousness* sebagai tingkat kegigihan individu yang bertanggung jawab dan teratur (terorganisir).

Goldberg (1993) dalam Roberts *et al.* (2012:4) mendefinisikan *conscientiousness* sebagai konstruk psikologis yang koheren yang mempengaruhi beberapa manifestasi aspek.

Dari teori-teori diatas dan tujuan penelitian maka berikut hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini:
 H_1 = Diduga *work engagement* berhubungan positif dengan *work-family conflict* pada karyawan di PT. Angkasa Pura I (Persero) Juanda Surabaya.

H_2 = Diduga *conscientiousness* memiliki pengaruh dalam memoderasi hubungan antara *work engagement* dan *work-family conflict* pada karyawan di PT. Angkasa Pura I (Persero) Juanda Surabaya.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan adalah kausalitas yang disusun untuk meneliti adanya hubungan sebab akibat antar variabel terdiri dari *work engagement*, *work-family conflict* dan *conscientiousness*. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini untuk menekankan hipotesis yang telah dirumuskan

Sumber data yang digunakan merupakan data primer yang di dapatkan dari penyebaran kuisioner langsung pada karyawan di PT. Angkasa Pura I (Persero) Juanda Surabaya.

Populasi dan sampel dari penelitian ini adalah 36 orang karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Juanda Surabaya. Adapun karakteristik populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah:

- 1) Karyawan yang bekerja di PT. Angkasa Pura I (Persero) Juanda Surabaya.

- 2) Karyawati yang belum atau telah berkeluarga atau menikah atau pernah menikah baik yang sudah memiliki anak ataupun belum memiliki anak.
- 3) Telah bekerja selama minimal 2 tahun.

Variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu: *work engagement* sebagai variabel independen dengan pengertian suatu motivasi, hal yang positif, pemenuhan, cara pandang bekerja yang diukur melalui semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), penyerapan (*absorption*) (Schaufeli, 2002).

Indikator yang digunakan untuk mengukur *work engagement* dalam penelitian mengacu penelitian Reggie (2012) mengutip Schaufeli menjelaskan *work engagement* memiliki tiga indikator, yaitu :

- 1) *Vigor*, dikarakteristikan melalui level tinggi dari energi dan resiliensi mental selama bekerja, ketulusan untuk memberikan usaha dalam suatu pekerjaan, dan ketekunan walaupun berhadapan dengan berbagai macam kesulitan.
- 2) *Dedication*, dideskripsikan lewat rasa signifikan dari antusiasme, inspirasi, kebanggaan dan tantangan.
- 3) *Absorption*, dikarakteristikan dengan konsentrasi yang penuh dan mendalam dalam pekerjaan, ditandai dengan terasa cepatnya waktu berlalu.

Work-family conflict sebagai variabel dependen dengan pengertian suatu bentuk konflik antar peran yang muncul ketika mengalami kesulitan menghadapi tanggung jawab keluarga karena permintaan umum dan waktu dari pekerjaan (Netemeyer *et al.*, 2008).

Indikator *work-family conflict* dalam penelitian menggunakan lima indikator yang dikembangkan oleh Netemeyer (2008) yaitu, tanggung jawab, kebutuhan, harapan, tugas dan komitmen

Conscientiousness sebagai variabel moderator dengan pengertian konstruk psikologis yang koheren yang mempengaruhi beberapa manifestasi aspek (Goldberg (1993) pada Roberts *et al* (2012:4)).

Indikator *conscientiousness* dalam penelitian ini menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Goldberg (1999), yaitu kesadaran, efisiensi, kepatuhan, tujuan, organisasi, kewaspadaan, rasionalitas, kesempurnaan dan keteraturan.

Teknik analisis data yang digunakan adalah *Moderated Regression Analysis* (MRA) dengan *software* SPSS. Sebelum analisis *Moderated Regression Analysis* (MRA) dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas dengan tujuan mengetahui apakah item pernyataan tersebut valid dan reliabel, lalu dilakukan analisis deskriptif untuk memudahkan pembaca untuk mengetahui data yang disajikan.

HASIL

Karakteristik Responden untuk menggambarkan masing-masing karakteristik karyawan yang didasarkan

pada usia, status pernikahan, jumlah anak, lama bekerja, tinggal dengan keluarga dan tempat tinggal asal.

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Karakteristik Responden	Karyawati	
		Frekuensi	%
1.	Usia:		
	a. < 30 Tahun	15	41%
	b. 30-40 Tahun	11	30,6%
	c. 41-50 Tahun	7	19,4%
	d. > 51 Tahun	3	8,3%
Total		36	100%

Sumber: data diolah peneliti (2016)

Berdasarkan penyajian tabel 4.1 diketahui bahwa dari 36 responden yang berusia kurang dari 30 tahun sebanyak 15 orang karyawati atau 41%, usia antara 30-40 tahun sebanyak 11 orang karyawati atau 30,6%, usia antara 41-50 tahun sebanyak 7 orang karyawati atau 19,4% dan usia lebih dari 51 tahun sebanyak 3 orang karyawati atau 8,3%.

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

No	Karakteristik Responden	Karyawati	
		Frekuensi	%
1.	Status Pernikahan:		
	a. Menikah	24	66,7%
	b. Belum menikah	11	30,6%
	c. Janda	1	2,8%
Total		36	100%

Sumber: data diolah peneliti (2016)

Berdasarkan penyajian tabel 4.2 diketahui bahwa dari 36 responden yang telah menikah sebanyak 24 orang karyawati atau 66,7%, yang belum menikah sebanyak 11 orang karyawati atau 30,6% dan responden yang memiliki status janda sebanyak 1 orang karyawati atau 2,8%.

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Anak

No	Karakteristik Responden	Karyawati	
		Frekuensi	%
1.	Jumlah Anak:		
	a. ≤ 3 anak	20	55,6%
	b. > 3 anak	2	5,6%
	c. Belum memiliki anak	14	38,9%
Total		36	100%

Sumber: data diolah peneliti (2016)

Berdasarkan penyajian tabel 4.3 diketahui bahwa dari 36 responden yang memiliki anak kurang dari 3 sebanyak 20 orang karyawati atau 55,6%, yang

memiliki anak lebih dari 3 sebanyak 2 orang karyawan atau 5,6% dan yang belum memiliki anak sebanyak 14 orang karyawan atau 38,9%.

Berdasarkan penyajian tabel 4.4 diketahui bahwa dari 36 responden yang telah bekerja selama kurang dari 5 tahun sebanyak 8 orang karyawan atau 22,2%, yang telah bekerja selama antara 5-10 tahun sebanyak 15 orang karyawan atau 41,7%, tidak ada karyawan yang bekerja selama antara 10-15 tahun atau 0%, yang telah bekerja antara 15-20 tahun sebanyak 9 orang karyawan atau 25% dan yang telah bekerja lebih dari 20 tahun sebanyak 4 orang karyawan atau 11,1%.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Karakteristik Responden	Karyawan	
		Frekuensi	%
1.	Lama Bekerja:		
	a. ≤ 5 Tahun	8	22,2%
	b. > 5-10 Tahun	15	41,7%
	c. > 10-15 Tahun	0	0%
	d. > 15-20 Tahun	9	25%
	e. > 20 Tahun	4	11,1%
	Total	36	100%

Sumber: data diolah peneliti (2016)

Berdasarkan penyajian tabel 4.5 diketahui bahwa dari 36 responden yang saat ini tinggal bersama keluarga sebanyak 13 orang karyawan atau 36,1%, sedangkan yang saat ini tidak tinggal bersama keluarganya sebanyak 23 orang karyawan atau 63,9%.

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Tinggal Dengan Keluarga

No	Karakteristik Responden	Karyawan	
		Frekuensi	%
1.	Tinggal dengan keluarga:		
	a. Ya	13	36,1%
	b. Tidak	23	63,9%
	Total	36	100%

Sumber: data diolah peneliti (2016)

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Tempat Tinggal Asal

No	Karakteristik Responden	Karyawan	
		Frekuensi	%
1.	Tempat Tinggal Asal:		
	a. Surabaya dan sekitarnya	14	38,9%
	b. Luar Surabaya	22	61,1%
	Total	36	100%

Sumber: data diolah peneliti (2016)

Berdasarkan penyajian tabel 4.6 diketahui bahwa dari 36 responden yang berasal dari daerah Surabaya dan sekitarnya sebanyak 14 orang karyawan atau 38,9% dan yang berasal dari luar Surabaya sebanyak 22 orang karyawan atau 61,1%.

Hasil Statistik Rata-Rata

Work Engagement

Hasil statistik rata-rata *work engagement* di atas menunjukkan bahwa dedikasi untuk bekerja yang dimiliki dalam kategori tinggi. Hal tersebut dibuktikan dari nilai rata-rata sebesar 4,06% dengan keterangan 24 pernyataan sangat setuju, 56 pernyataan setuju dan 27 pernyataan netral.

Kemudian untuk hasil indikator semangat memiliki nilai rata-rata sebesar 3,95 yang hampir sama tingginya dengan absorpsi sebesar 3,89.

Work-Family Conflict

Hasil statistik rata-rata *work-family conflict* di atas menunjukkan bahwa konflik tugas antara pekerjaan dan keluarga memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,11 dengan 20 pernyataan setuju, 10 pernyataan sangat setuju, 6 pernyataan netral dan tidak terdapat pernyataan tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

Indikator selanjutnya memiliki nilai yang sama tinggi berturut-turut yaitu kebutuhan, tanggung jawab, harapan dan komitmen dengan nilai rata-rata 3,97, 3,92, 3,89, 3,72. dapat disimpulkan bahwa ketidakseimbangan peran yang dimiliki dalam memenuhi kebutuhan, tanggung jawab, harapan dan komitmen di pekerjaan dan di keluarga masih tinggi.

Conscientiousness

Hasil statistik rata-rata *conscientiousness* di atas menunjukkan bahwa indikator keteraturan memiliki kategori tertinggi dengan nilai rata-rata 4,25.

Indikator yang memiliki skor hampir sama besar dengan keteraturan adalah kesempurnaan dengan nilai rata-rata 4,19. Indikator selanjutnya yang memiliki nilai yang sama tinggi berturut-turut yaitu organisasi, rasionalitas, kewaspadaan, kesadaran dan efisiensi dengan nilai rata-rata 4,08, 4,01 dan 3,71.

Dua indikator yang berada di kategori sedang adalah kepatuhan dan tujuan yang masing-masing memiliki nilai rata-rata yang sama sebesar 3,64.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menentukan apakah indikator dinyatakan valid dan dapat mengukur variabel yang diteliti. Uji validitas dilakukan dengan bantuan software SPSS 18.

Tabel 4.7
Uji Validitas Pada Pernyataan Variabel Work Engagement

Pernyataan	Corelated item-total correlation	Nilai r tabel (0.05)	Keterangan
X1.1	0.676	0.279	Valid
X1.2	0.561	0.279	Valid
X1.3	0.633	0.279	Valid
X2.1	0.644	0.279	Valid
X2.2	0.479	0.279	Valid
X2.3	0.720	0.279	Valid
X3.1	0.660	0.279	Valid
X3.2	0.303	0.279	Valid
X3.3	0.462	0.279	Valid

Sumber: Output SPSS (2016)

Dari tabel 4.7 menunjukkan dari masing-masing item pernyataan dari indikator-indikator *work engagement* lebih besar dari r tabel 0,279.

Tabel 4.8
Uji Validitas Pada Pernyataan Variabel Work-family Conflict

Pernyataan	Corelated item-total correlation	Nilai r tabel (0.05)	Keterangan
Y1	0.577	0.279	Valid
Y2	0.532	0.279	Valid
Y3	0.561	0.279	Valid
Y4	0.530	0.279	Valid
Y5	0.708	0.279	Valid

Sumber: Output SPSS (2016)

Dari tabel 4.8 menunjukkan dari masing-masing item pernyataan dari indikator-indikator *work-family conflict* lebih besar dari r tabel 0,279.

Dari tabel 4.9 menunjukkan dari masing-masing item pernyataan dari indikator-indikator *conscientiousness* lebih besar dari r tabel 0,279.

Tabel 4.9
Uji Validitas Pada Pernyataan Variabel Conscientiousness

Pernyataan	Corelated item-total correlation	Nilai r tabel (0.05)	Keterangan
Z1.1	0.516	0.279	Valid
Z1.2	0.467	0.279	Valid

Pernyataan	Corelated item-total correlation	Nilai r tabel (0.05)	Keterangan
Z2.1	0.622	0.279	Valid
Z2.2	0.500	0.279	Valid
Z3.1	0.466	0.279	Valid
Z3.2	0.368	0.279	Valid
Z4.1	0.615	0.279	Valid
Z4.2	0.432	0.279	Valid
Z5.1	0.760	0.279	Valid
Z5.2	0.665	0.279	Valid
Z6.2	0.344	0.279	Valid
Z7	0.728	0.279	Valid
Z8	0.760	0.279	Valid
Z9.1	0.344	0.279	Valid
Z9.2	0.728	0.279	Valid

Sumber: Output SPSS (2016)

Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Cronbach Alpha* di setiap indikator pada masing-masing variabel *work engagement* (X), *Work-family conflict* (Y) dan *conscientiousness* (Z) lebih besar dari nilai kritis yaitu 0,329.

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas Pada Masing-Masing Variabel

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Work Engagement	0.846	0.329	Reliabel
Work-family Conflict	0.785	0.329	Reliabel
Conscientiousness	0.895	0.329	Reliabel

Sumber : Output SPSS (2016)

Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan output hasil uji Statistik *Non Parametric Kolmogorov-Smirow* (K-S) pada tabel 4.11, diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel *work engagement* (X), *work-family conflict* (Y) dan *conscientiousness* (Y) sebesar 0,785 yang lebih besar dari 0,05. sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4.11
Hasil Output Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			36
Normal	Mean		.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation		1.29159476
Most Extreme	Absolute		.109
Differences	Positive		.109
	Negative		-.100
Kolmogorov-Smirnov Z			.654
Asymp. Sig. (2-tailed)			.785

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Output SPSS (2016)

Tabel 4.12
Hasil Output Uji Multikolonieritas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.396	2.092		1.623	.114		
Work Engagement	.600	.069	1.003	8.746	.000	.569	1.759
Conscientiousness	-.083	.041	-.233	-2.034	.050	.569	1.759

a. Dependent Variable: Work-family Conflict

Sumber: Output SPSS (2016)

Berdasarkan tabel 4.12, diketahui bahwa nilai *Toerance* variabel *work engagement* (X) dan *conscientiousness* (Z) yaitu sebesar 0,569 yang lebih besar dari 0,10. Sementara itu, nilai VIF variabel *work engagement* (X) dan *conscientiousness* (Z) yaitu sebesar 1,759 yang lebih kecil dari 10,00. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Multikolonieritas pada variabel *work engagement* (X) dan *conscientiousness* (Z).

Berdasarkan tabel 4.13, diketahui bahwa nilai signifikasi variabel *work engagement* (X) sebesar 0,223 yaitu lebih besar dari 0,05. dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel *work engagement* (X). Sementara itu, diketahui nilai signifikasi variabel *conscientiousness* (Z) sebesar 0,662

yaitu lebih besar dari 0,05. dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel *conscientiousness* (Z).

Tabel 4.13
Hasil Output Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.121	1.017		3.069	.004
Work Engagement	-.041	.033	-.270	-1.243	.223
Conscientiousness	-.009	.020	-.096	-.442	.662

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Output SPSS (2016)

Moderated Regression Analysis

Pada output *Model Summary*, tingkat korelasi antar variabel yang terlihat dari nilai R pada output regresi kedua (tabel 4.15) sebesar 0,725. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara *work engagement* dan *work-family conflict*. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai r positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *work engagement* maka semakin meningkatkan *work-family conflict*.

Tabel 4.14
Output Regresi Pertama
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.445 ^a	.198	.174	.62504

a. Predictors: (Constant), work engagement

Sumber: Output SPSS (2016)

Tabel 4.15
Output Regresi Kedua
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725 ^a	.526	.482	.49511

a. Predictors: (Constant), work engagement*conscientiousness, work engagement, conscientiousness

Sumber: Output SPSS (2016)

Nilai R² untuk variabel *work engagement* dan *work-family conflict* pada regresi pertama (tabel 4.14) sebesar 0,198 atau 19,8%. Sedangkan setelah masuknya variabel interaksi *work engagement*conscientiousness* pada persamaan regresi kedua (tabel 4.15) nilai R² naik

menjadi 0,526 atau 52,6%. Dengan melihat hasil di atas, dapat disimpulkan bahwa dengan adanya *conscientiousness* (variabel moderasi) akan dapat memperkuat hubungan antara *work engagement* dan *work-family conflict*.

Pada Tabel 4.15 koefisien determinasi besarnya *Adjusted R²* sebesar 0,482. Hal ini berarti kemampuan variabel independen (*work engagement* dan *conscientiousness*) dalam menjelaskan variabel dependen (*work-family conflict*) yaitu sebesar 48.2%. sedangkan sisanya (100% - 48.2% = 51.8%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model.

Dari hasil output tabel 4.16, terlihat bahwa didapat nilai F hitung sebesar 11,846 dengan probabilitas sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *work engagement* (X) dan *conscientiousness* (Z) bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap *work-family conflict* (Y).

Tabel 4.16
Pengujian Model (Uji F)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	8.711	3	2.904	11.846	.000 ^a
Residual	7.844	32	.245		
Total	16.556	35			

a. Predictors: (Constant), work engagement*conscientiousness, work engagement, conscientiousness

b. Dependent Variable: work-family conflict

Sumber: Output SPSS (2016)

Tabel 4.17
Pengujian Hipotesis

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-7.696	3.529		-2.181	.037
work engagement	2.507	.961	2.044	2.609	.014
conscientiousness	2.725	1.004	2.391	2.713	.011
work engagement*conscientiousness	-.583	.271	-2.674	-2.151	.039

a. Dependent Variable: work-family conflict

Sumber: Output SPSS (2016)

Kesimpulan yang bisa diperoleh dari hasil tabel 4.17 adalah:

1. Variabel *work engagement* memiliki sig t sebesar 0.014 (< 0.05) sehingga Ho ditolak dan Ha diterima.

Dapat disimpulkan bahwa *work engagement* memberikan efek positif terhadap *work-family conflict*, artinya semakin tingginya tingkat *work engagement* berhubungan dengan meningkatnya *work-family conflict*.

2. Variabel *conscientiousness* menunjukkan nilai signifikansi 0.039 yang lebih kecil daripada 0.05, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat dampak moderasi yang dimiliki *conscientiousness* dalam memoderasi hubungan antara *work engagement* dan *work-family conflict*.

PEMBAHASAN

Hubungan Antara *Work Engagement* dan *Work-family Conflict*

Hasil penelitian menemukan bahwa arah hubungan antara *work engagement* dan *work-family conflict* adalah positif karena nilai r adalah positif (0.725). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *work engagement* maka semakin meningkatkan *work-family conflict*. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Halbesleben *et al.* (2009) yang menyatakan bahwa *work engagement* berasosiasi dengan semakin tingginya level *work interference with family*.

Hasil hubungan positif yang diperoleh telah dapat diprediksi. Hal ini terlihat dari tingginya tingkat karyawati yang telah menikah, yaitu sebanyak 24 orang karyawati dari total 36 responden atau sebanyak 66.7% telah berstatus menikah. Faktor lain yang terlihat adalah sebagian besar karyawati di PT. Angkasa Pura I (Persero) Juanda Surabaya berasal dari luar daerah Surabaya dan juga sebagian besar saat ini mereka tidak tinggal bersama keluarga mereka. Sumber utama dari munculnya *work-family conflict* pada wanita yang bekerja adalah usahanya dalam membagi waktu atau menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga. Penyeimbangan tanggung jawab ini menekan bagi wanita pekerja karena selain menghabiskan banyak waktu dan energi, tanggung jawab ini memiliki tingkat pengelolaan yang tinggi.

Dampak yang terjadi dapat terlihat dari kurangnya kesempatan karyawati untuk menyempatkan diri mereka untuk makan malam bersama dengan anak-anaknya. Hal ini dikarenakan karena mereka banyak menggunakan jam sehabis jam kerjanya untuk lembur di kantor.

Hal ini sesuai dari teori Byron (2005:170) bahwa jika individu memiliki kesulitan dalam

menyeimbangkan antara peran pekerjaan dan peran keluarga, konflik peran dapat terjadi, dan konsekuensinya akan membawa mereka pada rendahnya kepuasan pekerjaan dan hidup, depresi yang tinggi dan tingkat kelelahan yang tinggi.

Hubungan Antara *Work Engagement* dan *Work-family Conflict* yang Dimoderasi oleh *Conscientiousness*

Berdasarkan hasil penelitian ini, efek yang diberikan oleh *conscientiousness* adalah memperkuat dalam perannya memoderasi hubungan antara *work engagement* dan *work-family conflict* namun efek yang diberikan menunjukkan hasil negatif. Yang artinya dapat disimpulkan bahwa karyawan di PT. Angkasa Pura I (Persero) Juanda Surabaya yang semakin terlibat dalam pekerjaannya dan memiliki *conscientiousness* yang tinggi maka akan mengurangi tingkat *work-family conflict* yang dialami. Meskipun dampak yang diberikan oleh *work engagement* terhadap *work-family conflict* adalah positif, namun efek negatif muncul setelah ditambahkan variabel *conscientiousness* sebagai variabel moderasi.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa hubungan antara *work engagement* dan *work-family conflict* lebih lemah pada karyawan yang memiliki *conscientiousness* yang tinggi. Dengan kata lain *conscientiousness* mampu berperan sebagai sumber kepribadian yang dimiliki oleh karyawan di PT. Angkasa Pura I (Persero) Juanda Surabaya yang mampu menyeimbangkan pekerjaannya dan keluarga mereka dengan baik. Hal ini sesuai dengan hasil dari penelitian Halbesleben *et al.* (2009) yang menunjukkan bahwa karyawan yang terlibat dengan pekerjaannya dan memiliki *conscientiousness* yang tinggi akan mengalami penurunan *work interference with family*.

Pada variabel *conscientiousness*, indikator keteraturan dengan pernyataan “saya suka pada sesuatu yang teratur” dan “saya selalu menjaga dengan baik apa yang menjadi milik saya” memiliki skor tertinggi daripada indikator yang lain. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. Angkasa Pura I (Persero) Juanda Surabaya memiliki tingkat kegigihan dalam bertanggung jawab dan teratur (terorganisir) dalam menjalankan perannya di tempat kerja atau pun di rumah.

Sikap tanggung jawab yang dimiliki karyawan terlihat dari usaha salah satu karyawan yang sering menyempatkan diri menjemput anaknya pulang sekolah dan makan siang bersama anaknya dengan menggunakan waktu jam istirahat makan siangnya,

meskipun karyawan tersebut sering melewatkan waktu makan malam dengan anaknya karena sering melakukan pekerjaan melebihi dari jam kerja (*overtime*). Dari sikap tersebut menunjukkan bahwa karyawan tersebut mampu menyeimbangkan waktunya di pekerjaan dan perannya di keluarga.

Meskipun dedikasi untuk bekerja yang dimiliki karyawan tinggi, namun dedikasi ini muncul karena dukungan organisasi yang tinggi dari perusahaan untuk mensejahterakan karyawannya. Hal ini dijadikan motivasi karyawan dalam hal menjaga dengan baik apa yang menjadi miliknya (keluarga dan anak) untuk bekerja dengan lebih baik sehingga tunjangan dan bonus yang diberikan pun semakin banyak sehingga karyawan tersebut mampu mensejahterakan keluarganya.

KESIMPULAN

Hubungan Antara *Work Engagement* dan *Work-family Conflict*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa arah hubungan antara *work engagement* dan *work-family conflict* adalah positif karena nilai r adalah positif (0.725). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *work engagement* maka semakin meningkatkan *work-family conflict*. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Halbesleben *et al.* (2009) yang menyatakan bahwa *work engagement* berasosiasi dengan semakin tingginya level *work interference with family*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. Angkasa Pura I (Persero) Juanda Surabaya mengalami tingkat *work-family conflict* yang tinggi disebabkan oleh tingginya tingkat dedikasi untuk bekerja yang dimiliki oleh karyawan.

Hubungan Antara *Work Engagement* dan *Work-family Conflict* yang Dimoderasi oleh *Conscientiousness*

Terdapat efek moderasi negatif yang diberikan oleh variabel *conscientiousness* dalam memoderasi hubungan antara *work engagement* dan *work-family conflict*. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. Angkasa Pura I (Persero) Juanda Surabaya yang semakin terlibat dalam pekerjaannya dan memiliki *conscientiousness* yang tinggi maka akan mengurangi tingkat *work-family conflict* yang dialami. Hasil penelitian ini mendukung dari hasil penelitian oleh Opie dan Henn (2013) yang menyebutkan bahwa

conscientiousness memoderasi hubungan antara *work-family conflict* dan *work engagement*.

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. Angkasa Pura I (Persero) Juanda Surabaya memiliki tingkat kegigihan dalam bertanggung jawab dan teratur (terorganisir) dalam menjalankan perannya di tempat kerja atau pun di rumah.

SARAN

1. Bagi Perusahaan

- a) Dilihat dari tingginya tingkat dedikasi untuk bekerja yang dimiliki oleh karyawan di PT. Angkasa Pura I (Persero) meskipun hal ini membawa dampak positif bagi perusahaan dalam menjaga kinerja dan loyalitas karyawan, namun hal ini justru mengakibatkan karyawan kelelahan sehingga membuat mereka sulit memenuhi tugas keluarga. Maka peneliti menyarankan sebaiknya perusahaan memberikan pengarahannya tentang model aturan jam kerja misalnya dengan mempertimbangkan wacana dari Wakil Presiden Jusuf Kalla dengan mengurangi jam kerja yang berlaku bagi karyawan yang memiliki anak balita. Hal ini dilakukan karena anak-anak yang memiliki ibu sebagai pekerja atau perempuan karier mempunyai waktu bersama yang relatif terbatas sehingga pertumbuhannya tidak terawasi oleh orangtua secara langsung.
- b) Peneliti juga menyarankan perusahaan untuk lebih banyak mengadakan kegiatan yang lebih melibatkan antara pekerjaan dan keluarga karyawan, misal mengadakan *gathering* Halal Bihalal yang dihadiri oleh seluruh karyawan dan keluarga mereka. Melakukan kegiatan lomba dan gerak jalan yang dilakukan oleh seluruh karyawan bersama keluarga mereka dalam rangka merayakan HUT Republik Indonesia pada bulan Agustus. Hal tersebut dapat mengurangi persepsi bahwa pekerjaan dan keluarga merupakan dua dunia yang berbeda, namun sebaliknya bahwa pekerjaan dan keluarga juga dapat dilibatkan perannya satu dengan yang lain.
- c) Terlihat bahwa indikator kepatuhan pada variabel *conscientiousness* memiliki skor terendah diantara indikator *conscientiousness* yang lainnya. Sehingga penulis menyarankan untuk perusahaan agar lebih meningkatkan kedisiplinan dan kepatuhan bagi para pegawai salah satunya

dengan memperketat izin keluar serta jam masuk kerja.

2. Bagi Karyawan

- a) Dilihat dari tingginya konflik dalam hal memenuhi tugas keluarga yang dimiliki oleh karyawan di PT. Angkasa Pura I (Persero) Juanda Surabaya, maka peneliti menyarankan untuk tetap menjaga komunikasi dengan anak-anak dan suami, memperdalam dukungan dari suami, membuat aturan keluarga, serta merencanakan waktu keluarga untuk bersama-sama.

3. Bagi Pihak Lain

- a) Bagi penelitian lebih lanjut dapat menambahkan variabel lain dengan objek yang lebih luas dan responden yang lebih banyak agar hasil penelitian dapat lebih objektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Byron, K. (2005). "A Meta-analytic Review of Work-Family Interference and Its Antecedents". *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 67, 169-198.
- Cahyaningdyah, Dwi. (2009). "Analisis Konflik Pekerjaan Keluarga Pada Wanita Pekerja Di Industri Perbankan". *Dinamika Manajemen*, Vol. 1, No. 1. 10-18.
- Greenhaus, J. H. Dan Beutell, N. J. (1985). "Sources of Conflict Between Work and Family Roles". *Academy of Management Review*. Vol. 10, 76-88.
- Halbesleben, Jonathon R.B., Harvey, Jaron dan Bolino, Mark C. (2009). "Too Engaged? A Conservation of Resources View of the Relationship Between Work Engagement and Work Interference With Family". *Journal of Applied Psychology*. vol. 94, 1452-1465.
- Kahn, William A. (1990). "Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work". *Academy of Management Journal*. Vol. 33, No. 4, 692-724.
- Mawardi, S. T. 2014. Pengurangan Jam Kerja Perempuan. Antara Wacana dan Harapan. <http://www.linkedin.com/pulse/pengurangan-jam-kerja-perempuan-antara-wacana-dan-harapan-s-t>. Diakses tanggal 12 April 2016.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S. dan McMurrian, R. (1996). "Development and Validation of Work-family Conflict Scales". *Journal of Applied Psychology*. Vol. 81. No. 4. 400-401.

- Opie, Tracy J. dan Henn, Carolina M. (2013). "Work-family Conflict and Work Engagement Among Mothers: Conscientiousness and Neuroticism as Moderators". *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*. 39(1), Art. #1082, 12 hal.
- Reggie, Tanita Cherise. (2012). "Work-family Conflict and Work Engagement Among Working Mothers: Personality as a Moderator". Dissertation. University of Johannesburg.
- Richter, A., Schraml, K. dan Leineweber, C. (2014). "Work-family Conflict, Emotional Exhaustion and Performance-based Self-esteem: Reciprocal Relationship". *Inc. Arch Occup Environ Health*. Vol. 88:103-112.
- Rizqi, Abdilah Rahman dan Sami'an. (2013). "Hubungan Antara Work Engagement dan Work-Family Conflict pada Wanita yang Bekerja". *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. Vol. 02. No. 3. 177-182.
- Roberts, Brent W., Lejuez, C., Krueger, Robert F., Richards, Jessica M., dan Hill, Patriick L. (2012). "What Is Conscientiousness and How Can It Be Assessed?". *Developmental Psychology*. DOI: 10.1037/a0031109.
- Rothbard, Nancy P. (2001). "Enriching or Depleting? The Dynamics of Engagement in Work and Family Roles". Dissertation. University of Pennsylvania..
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. dan Bakker, A. B. (2002). "The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sampel Confirmatory Factor Analytic Approach". *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Smoot, Stacey Marie. (2005). "The Mediatlional Role of Coping in The Relationship Between Personality and Work-family Conflict". Dissertation. University of Aubun.
- Sutherland, RI TTE., Bruin, Gideon P De, dan Crous, Freddie. (2007). "The Relation Between Conscientiousness, Empowerment and Performance". *SA Journal of Human Resource Management*, 5(2), 60-67.