

PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA TERHADAP KEPUASAN KARIR DIMODERASI OLEH PERBEDAAN INDIVIDU PADA PT KERETA API INDONESIA DAOP 8 SURABAYA

Irkhas Burhan Nudin

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya
Email : Irkhas.itaz@gmail.com

Abstract

It is very important for a company to pay attention to the level of career satisfaction, because it greatly affects the performance of employees. One of the important factors that can affect employee career satisfaction is work-family conflict. The purpose of this study was to examine the effect of work-family conflict towards career satisfaction is moderated by individual difference in PT Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya. This type of research was causality, with a quantitative approach. This study using stratified random sampling technique and analyzed using smart partial least square (smartPLS) analysis method. This study used a sample of 68 respondents drawn from employees of PT Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya. The scale of measurement in this study using a likert scale. The result showed that there was a negative and significant effect on work-family conflict on career satisfaction with the value 7,470. And the impact of work-family conflict on career satisfaction is moderated by individual difference with the value -2,278.

Keywords: work-family conflict, career satisfaction, individual difference

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan salah satu ujung tombak dari suksesnya suatu perusahaan, karena tanpa adanya karyawan yang berkualitas akan membuat suatu perusahaan mengalami kesulitan ketika akan mengembangkan diri dan mencapai tujuan dari perusahaan. Hasil penelitian dari Trivellas dkk (2015) dan Karatepe (2012) menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan karir yang dirasakan maka akan berdampak pada kinerja karyawan yang juga semakin meningkat. Dengan demikian, sangatlah penting bagi sebuah perusahaan untuk memperhatikan tingkat kepuasan karir para karyawannya, karena hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan.

Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan karir seorang karyawan adalah konflik pekerjaan-keluarga (Powell dan Mainiero dalam Purnamasari, 2011). Saat ini pekerjaan dan keluarga merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan dalam kehidupan seorang individu dewasa (Ahmad dan Skitmore, 2003). Sangat sulit bagi seorang karyawan untuk lebih mengutamakan salah satu diantara keduanya, namun setiap perusahaan pasti menuntut

para karyawannya untuk lebih meningkatkan produktivitasnya pada saat mereka bekerja. Dengan demikian tentunya karyawan akan lebih banyak berfokus terhadap pekerjaannya daripada waktu bersama dengan keluarga (Akintayo, 2010). Sehingga hal tersebut akan membuat adanya ketidakseimbangan terhadap tanggung jawab dalam pekerjaan dan keluarga.

Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi konflik pekerjaan-keluarga dan kepuasan karir seorang karyawan salah satunya adalah perbedaan individu. Dalam penelitian ini menggunakan salah satu indikator dari perbedaan individu yaitu jenis kelamin. Menurut Tenbrusel dkk dalam Martins dkk (2002) karyawan perempuan akan lebih cenderung untuk memprioritaskan tanggung jawab terhadap peran keluarga dibandingkan dengan tuntutan dari pekerjaan, sedangkan pada laki laki lebih cenderung untuk memprioritaskan tanggung jawab terhadap pekerjaan daripada keluarga. Sehingga dengan adanya hal tersebut akan mempengaruhi besarnya konflik yang mereka alami dan tingkat kepuasan karir yang dimiliki.

Beberapa peneliti telah menemukan pengaruh antara konflik pekerjaan-keluarga, kepuasan karir dan perbedaan individu.

Hasil penelitian dari Butt dkk (2015); Purnamasari (2011); Martins dkk (2002); dan Thurairajah (2013) menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif terhadap kepuasan karir, artinya bahwa semakin tinggi tingkat konflik pekerjaan-keluarga yang dirasakan maka akan dapat menurunkan tingkat kepuasan karir. Selain itu penelitian penelitian tersebut juga ditemukan bahwa karyawan perempuan memiliki tingkat konflik pekerjaan-keluarga yang lebih tinggi dan tingkat kepuasan karir yang lebih rendah dibandingkan dengan karyawan laki laki. Namun dalam penelitian Aryee dan Luk (2015) menghasilkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga tidak signifikan mempengaruhi kepuasan karir karyawan.

Penelitian Akintayo (2010) dan Aryee dan Luk (2015) juga menunjukkan bahwa karyawan perempuan memiliki tingkat konflik pekerjaan-keluarga yang lebih tinggi daripada karyawan laki laki. Namun dalam penelitian Baah (2015); Adalikwu (2014), Benjamin (2015) dan Watai dkk (2008) menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara tingkat konflik pekerjaan-keluarga karyawan laki laki dan perempuan.

Hasil penelitian dari Payne dkk (2010); Hofmans dkk (2008) dan Yap (2013) juga menunjukkan bahwa karyawan laki laki ditemukan memiliki kepuasan karir yang lebih tinggi daripada karyawan perempuan. Hasil penelitian Aryee dan Luk (2015) yang menghasilkan bahwa ada perbedaan signifikan tingkat kepuasan karir laki laki dan perempuan. Namun dalam penelitian Karatepe (2012) menunjukkan bahwa karyawan perempuan memiliki tingkat kepuasan karir yang lebih tinggi daripada karyawan laki laki.

Penelitian ini dilakukan di PT Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya, yang merupakan suatu perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang bergerak dibidang jasa angkutan kereta api di Indonesia. Fenomena konflik pekerjaan-keluarga rentan terjadi pada karyawan kantor PT Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya. Menurut Greenhaus dkk (1985) jam kerja, jumlah lembur dan ketidakhadiran memiliki hubungan yang positif terhadap konflik pekerjaan-keluarga. Berdasarkan pada hasil wawancara, ditemukan bahwa karyawan PT Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya lebih banyak menghabiskan waktu mereka untuk bekerja dibandingkan dengan waktu untuk keluarga. Hal ini terlihat dari setiap karyawan diwajibkan untuk bekerja selama 9 jam setiap hari, dari hari senin - jumat. Namun walaupun dengan jam kerja yang panjang, karyawan tetap sering melakukan lembur kerja dikarenakan banyaknya tugas dan tekanan yang diberikan oleh perusahaan.

Beberapa karyawan sampai mengeluh karena seringnya lembur kerja yang berdampak pada berkurangnya waktu mereka untuk bersama dengan keluarga, bahkan beberapa kali yang terjadi karyawan sampai harus menginap di kantor karena sudah terlalu larut malam untuk pulang ke rumah. Apabila karyawan tidak ingin untuk melakukan lembur di kantor, biasanya karyawan tersebut akan membawa pekerjaannya untuk diselesaikan di rumah atau diluar kantor, sehingga dengan begitu karyawan akan tetap dapat menikmati waktu mereka bersama dengan keluarga ataupun kerabat, walaupun terganggu oleh pekerjaan.

Sebagian karyawan PT Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya memiliki tempat tinggal diluar kota Surabaya. Sehingga hal tersebut sangat mempengaruhi besarnya jarak tempuh yang mengharuskan karyawan untuk menempuh perjalanan yang lebih lama ketika akan berangkat ke tempat kerja dan ketika pulang ke rumah, bahkan beberapa karyawan membutuhkan waktu perjalanan selama satu jam untuk berangkat ke kantor dan pulang ke rumah, sehingga hal ini akan menyebabkan waktu mereka terbuang sia sia.

PT Kereta Api Indonesia juga menerapkan sistem *boarding* kepada para karyawannya yang memiliki jabatan dibawah manajer. Pada sistem *boarding* ini, karyawan PT Kereta Api Indonesia bertugas sebagai petugas pemeriksa tiket para calon penumpang kereta api. Setiap karyawan mendapatkan tugas *boarding* sebanyak 3 kali dalam sebulan dan sering kali *boarding* ini dilakukan pada saat jam kerja, diluar jam kerja bahkan pada saat hari libur. Dengan adanya hal hal tersebut akan dapat meningkatkan tingkat konflik pekerjaan-keluarga karyawan. Sehingga hal ini menyebabkan setiap tahun dilaporkan selalu ada karyawan PT Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya yang melakukan perceraian dengan pasangannya dengan alasan yang bermacam macam, mulai dari adanya pihak ketiga, KDRT dan sebagainya.

Penelitian dari Nauta dkk (2009) menghasilkan bahwa karyawan yang merasa puas dengan karir mereka akan cenderung memiliki niat untuk berhenti bekerja yang lebih rendah dan sebaliknya. Harter dkk dalam Yap dkk (2013) mengatakan bahwa respon terhadap ketidakpuasan karir dapat menyebabkan kemungkinan besar niat karyawan untuk keluar dari perusahaan semakin tinggi. Sehingga dampak dari rendahnya tingkat kepuasan karir karyawan PT Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya yaitu ditemukannya setiap tahun selalu ada karyawan yang keluar dari perusahaan (*resign*) yang dikarenakan oleh beberapa hal seperti sudah menikah, pindah keluar kota dan sebagainya.

Menurut Thurairajah (2013) karyawan yang lebih puas terhadap pekerjaannya mereka akan memiliki kemungkinan kecil untuk terlambat datang ke kantor, tidak hadir atau bahkan berhenti dari bekerja daripada karyawan yang tidak puas. Hal tersebut juga terjadi pada karyawan PT Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya yaitu ditemukannya setiap hari rata-rata 25 orang karyawan terlambat datang ke kantor, dengan alasan yang bermacam-macam, mulai dari masalah kendaraan, perjalanan yang macet dan sebagainya. Sehingga hal-hal tersebut dapat menunjukkan bahwa kepuasan karir yang dimiliki oleh karyawan PT Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya cenderung rendah.

Pentingnya pengelolaan konflik pekerjaan-keluarga (*work family conflict*) dan kepuasan karir yang dialami oleh karyawan menjadi salah satu alasan penulis melakukan penelitian ini. Selain alasan tersebut, fenomena yang terjadi pada PT Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya juga menjadi alasan penulis melakukan penelitian ini.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Konflik Pekerjaan-Keluarga

Konflik terjadi ketika tekanan peran pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan sehingga ketika memenuhi suatu peran akan membuat lebih sulit untuk memenuhi peran yang lain (Greenhaus dan Beutell, 1985). Menurut Butt dkk (2015) konflik pekerjaan-keluarga atau *work family conflict* adalah adanya kesulitan pemenuhan peran dalam keluarga karena peran dalam pekerjaan. Soeharto (2010) mendefinisikan konflik pekerjaan-keluarga merupakan sebuah bentuk *interrole conflict*, dimana tuntutan peran dalam pekerjaan dan keluarga akan saling mempengaruhi.

Menurut Frone dan Rice (1987) mendefinisikan konflik pekerjaan-keluarga adalah suatu bentuk *role conflict* yang terjadi pada seorang karyawan, dimana terjadi harapan dari peran keluarga dirasa bertentangan dengan pemenuhan peran pekerjaan dan sebaliknya. Martins dkk (2002) mendefinisikan konflik pekerjaan-keluarga merupakan sebuah *interrole conflict* dimana terjadi tekanan pada peran pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan dalam beberapa hal.

Kepuasan Karir

Menurut Gattiker dan Larwood (1987) kepuasan karir merupakan sebuah respon stimulasi terhadap karir dan peristiwa pada pekerjaannya, dan hal ini dapat terjadi jika peristiwa ini dapat menghasilkan reaksi emosional. Landy dalam Gattiker dan Larwood (1987) mengemukakan bahwa kepuasan karir merupakan fenomena kognitif dalam memahami reaksi individu terhadap karir mereka.

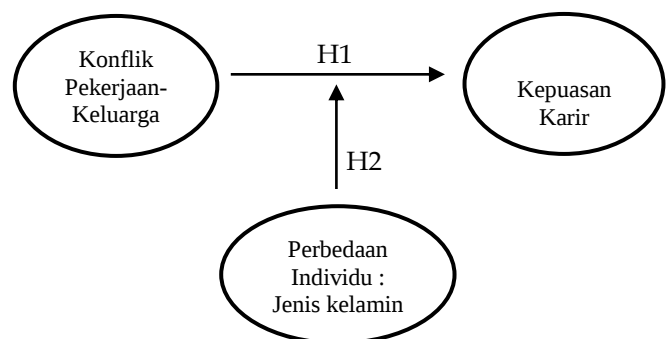
Menurut Emmerik dan Schouten dalam Winarti dkk. (2015) kepuasan karir merupakan sebuah *output* interistik dari kesuksesan karir yang mengacu pada rasa puas dengan pekerjaan yang dimiliki saat ini dan potensi kemajuan pada suatu pekerjaan. Kepuasan karir seseorang dapat meliputi rasa puas terhadap tingkat gaji yang dimiliki, tingkat promosi yang dimiliki, status yang dicapai dan kemajuan dalam mencapai tujuan karir yang diinginkan (Bigliardi dkk dalam Winarti dkk, 2015).

Perbedaan Individu

Setiap orang, baik itu laki-laki ataupun perempuan, tua ataupun muda dan berada dalam suatu kelompok ataupun seorang diri, maka ia dapat disebut sebagai individu. Setiap individu memiliki suatu ciri khas yang berbeda dengan individu lain, maka perbedaan inilah bisa disebut dengan perbedaan individu (Makaruku, 2015). Landgren dalam Makaruku (2015) perbedaan individual mencakup variasi yang terjadi, baik pada variasi dalam aspek fisik maupun dalam aspek psikologis.

Dalam penelitian ini variabel perbedaan individu menggunakan satu indikator yaitu jenis kelamin. Hungu dalam Putri (2016) mendefinisikan jenis kelamin merupakan sebuah perbedaan biologis antara laki-laki dengan perempuan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Dari gambar 1 menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga mempengaruhi kepuasan karir yang dimoderasi oleh perbedaan individu. Sehingga perbedaan individu dapat memperlemah atau memperkuat pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan karir.

Hipotesis

- H1 : Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karir karyawan
- H2 : Perbedaan individu memoderasi pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan karir karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Selain itu penelitian ini juga termasuk kedalam penelitian asosiatif kausal karena penelitian ini memiliki tujuan untuk meneliti dan mengetahui pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan karir dimoderasi oleh perbedaan individu pada karyawan PT Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya. Dalam penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 68 orang karyawan PT Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya.

Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner dengan sumber data primer dan sekunder. Skala pengukuran menggunakan skala *likert*. Skala *likert* memiliki fungsi untuk mengukur pendapat, persepsi maupun sikap seseorang maupun sekelompok orang terhadap suatu fenomena sosial (Sugiyono, 2016). Kemudian, teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial dengan bantuan *software* SmartPLS.

Definisi Operasional Variabel

Konflik Pekerjaan-Keluarga (X)

Konflik pekerjaan-keluarga adalah sebuah konflik peran ganda (peran pekerjaan dan keluarga) yang terjadi pada karyawan PT Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya dimana peran tersebut saling bertentangan. Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) dan Frone dkk (1992) konflik pekerjaan-keluarga memiliki beberapa indikator, yaitu: 1) Konflik berbasis waktu adalah waktu yang karyawan gunakan untuk suatu peran dapat mengurangi waktu untuk peran yang lain, 2) Konflik berbasis tekanan adalah ketika karyawan menjalankan suatu peran akan mempengaruhi kinerja peran yang lain, 3) Konflik berbasis perilaku adalah

adanya ketidaksesuaian antara perilaku karyawan saat menjalankan suatu peran dengan ekspektasi yang diinginkan oleh peran yang lain, 4) Konflik pekerjaan-keluarga adalah seberapa sering karyawan merasa peran pekerjaannya mengganggu perannya dalam keluarga, 5) Konflik keluarga-pekerjaan adalah seberapa sering karyawan merasa perannyadalam keluarga dapat mengganggu peran pekerjaannya.

Dalam penelitian ini menggunakan alat ukur konflik pekerjaan-keluarga dari Carlson dkk (2000) yang terdiri dari 18 item. Alat ukur ini mengukur indikator variabel konflik pekerjaan-keluarga menurut Greenhaus dan Beutell (1985) dan Frone dkk (1992).

Perbedaan Individu (Z)

Perbedaan individu adalah sebuah karakteristik atau ciri khas yang dimiliki oleh setiap karyawan PT Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya. Salah satu indikator dari perbedaan individu adalah jenis kelamin. Untuk mendata perbedaan individu (jenis kelamin) dalam penelitian ini, responden diminta untuk mengisi sendiri data responden sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Kepuasan Karir (Y)

Kepuasan karir adalah sebuah perasaan puas dari seorang karyawan terhadap keberhasilan karir mereka di PT Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya. Dalam penelitian ini kepuasan karir diukur dengan menggunakan lima item yang dikembangkan oleh Greenhaus dkk (1990) yang terdiri dari : 1) Keberhasilan karir, 2) Perkembangan pencapaian karir, 3) Perkembangan pencapaian gaji, 4) Perkembangan pencapaian kemajuan diri, 5) Perkembangan keterampilan diri.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari karakteristik responden pada karyawan PT Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya. Berdasarkan pada usia, responden berusia <30 tahun berjumlah 32 orang (47,2%), usia 31-40 tahun berjumlah 30 orang (44,1%), usia 41-50 tahun berjumlah 6 orang (8,8%). Berdasarkan jenis kelamin, responden laki laki berjumlah 34 orang (50%) dan responden perempuan berjumlah 34 orang (50%). Berdasarkan tingkat pendidikan, responden lulusan SLTA berjumlah 45 orang (66,2%), lulusan Diploma berjumlah 3 orang (4,4%) dan lulusan Sarjana (S1) berjumlah 20 orang (29,4%).

Berdasarkan lamanya karyawan bekerja di perusahaan, responden yang bekerja <10 tahun berjumlah 61 orang (89,7%) dan responden yang bekerja >10 tahun berjumlah 7 orang (10,3%). Berdasarkan pada status pernikahan, responden dengan status menikah berjumlah 33 orang (48,5%), responden belum menikah berjumlah 29 orang (42,6%) dan responden yang telah bercerai berjumlah 6 orang (8,8%). Berdasarkan pada jumlah tanggungan anak yang dimiliki, responden dengan tidak memiliki tanggungan anak berjumlah 32 orang (47,1%), tanggungan 1 anak berjumlah 11 orang (16,2%), tanggungan 2 anak berjumlah 14 orang (20,6%), tanggungan 3 orang anak berjumlah 7 orang (10,3%) dan tanggungan >3 anak berjumlah 4 orang (5,9%).

Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa indikator dari variabel konflik pekerjaan-keluarga, kepuasan karir dan perbedaan individu menghasilkan nilai *loading factor* > R-tabel yang artinya bahwa seluruh indikator dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

Indikator	R-Tabel	Loading Factor	Keterangan
X1.1	0,5	0,663	Valid
X1.2	0,5	0,571	Valid
X1.3	0,5	0,824	Valid
Y1	0,5	0,813	Valid
Y2	0,5	0,833	Valid
Y3	0,5	0,654	Valid
Y4	0,5	0,811	Valid
Y5	0,5	0,913	Valid
Z1	0,5	1,000	Valid

Sumber: Output SmartPLS, 2017

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel konflik pekerjaan-keluarga, kepuasan karir dan perbedaan individu telah memiliki reliabilitas yang baik karena telah menghasilkan nilai *composite reliability* > 0,60.

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Composite Reliability
Konflik Pekerjaan-Keluarga	0,731
Kepuasan Karir	0,904
Perbedaan Individu	1,000

Sumber: Output SmartPLS, 2017

Hasil R-Square (Inner Model)

Hasil R-square menghasilkan nilai sebesar 0,480. Artinya bahwa besarnya pengaruh konflik pekerjaan-keluarga dan perbedaan individu terhadap kepuasan karir sebesar 48%, sedangkan 52% dipengaruhi oleh faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kepuasan karir karyawan PT Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya.

Hasil Uji T (Signifikansi)

Pada tahapan ini memiliki tujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel yang signifikan. Pengaruh antar variabel dapat dikatakan signifikan jika memiliki nilai *t* hitung > 1,96.

Tabel 3.
Hasil Uji Validitas

Pengaruh antar Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean	T-Statistics	T - Hitung	Kesimpulan
Konflik Pekerjaan-Keluarga → Kepuasan Karir	-0,456		7,470		Hipotesis Diterima
Konflik Pekerjaan-Keluarga *	-0,736 (L)	-0,744 (L)		-	Hipotesis Diterima
Perbedaan Individu → Kepuasan Karir	0,374 (P)	-0,007 (P)		2,278	Hipotesis Diterima

Sumber: Output SmartPLS, 2017

Berdasarkan pada tabel 3, menunjukkan bahwa pengaruh konflik pekerjaan-keluarga dengan kepuasan karir menginformasikan bahwa nilai dari *t*-statistik sebesar 7,470 yang artinya lebih besar dari 1,96. Sehingga hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan pada variabel konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan karir, dimana konflik pekerjaan-keluarga yang dimiliki oleh karyawan dapat menurunkan kepuasan karir.

Pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan karir yang dimoderasi oleh perbedaan individu menunjukkan nilai *t*-hitung sebesar -2,278 (diambil nilai mutlak). Sehingga hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh signifikan pada variabel konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan karir yang dimoderasi oleh perbedaan individu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Kepuasan Karir

Berdasarkan pada hasil tabel path koefisien, konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan karir karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil perhitungan statistik yang menghasilkan nilai *original sample* sebesar -0,456 dan nilai t-statistik sebesar 7,470 yang lebih besar dari t-tabel 1,96. Artinya bahwa semakin tinggi tingkat konflik pekerjaan-keluarga yang dirasakan, maka akan semakin rendah kepuasan karir yang dimiliki oleh karyawan PT Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya, sehingga H1 diterima.

Berdasarkan pada wawancara yang penulis lakukan pada beberapa karyawan PT Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya. Karyawan merasa lebih banyak menghabiskan waktu mereka terhadap pekerjaan dibandingkan dengan keluarga. Hal ini dikarenakan walaupun dengan jam kerja yang panjang, karyawan masih sering melakukan lembur kerja hingga larut malam, bahkan seringkali sampai harus menginap di kantor, dan apabila karyawan tidak menginginkan untuk lembur di kantor, mereka biasanya membawa pekerjaannya untuk diselesaikan di rumah ataupun di luar kantor, sehingga dengan begitu karyawan akan tetap dapat memenuhi peran dalam keluarga, walaupun terganggu oleh pekerjaan.

Lamanya waktu yang digunakan oleh karyawan untuk pergi dan pulang dari kantor juga dapat membuat waktu mereka terbuang sia sia, bahkan ada karyawan yang membutuhkan 1 jam perjalanan untuk berangkat dan pulang ke rumah. Kemudian, karyawan juga masih dibebankan dengan tugas *boarding* yang sudah dijadwalkan oleh perusahaan, setiap karyawan mendapatkan 3 kali *boarding* dalam sebulan dan seringkali *boarding* ini dilakukan pada saat jam kerja, diluar jam kerja bahkan pada saat hari libur.

Menurut Greenhaus dkk (1985) mengatakan bahwa jam kerja, jumlah lembur dan ketidakhadiran memiliki hubungan yang positif terhadap konflik pekerjaan-keluarga. Dengan semakin tingginya jam kerja dan seringkali karyawan melakukan lembur kerja akan dapat meningkatkan tingkat konflik pekerjaan-keluarga mereka. Sehingga dengan adanya hal hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat konflik

pekerjaan-keluarga yang dialami oleh karyawan PT Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya termasuk tinggi.

Menurut Thurairajah (2013) karyawan yang lebih puas terhadap pekerjaannya mereka akan memiliki kemungkinan kecil untuk terlambat datang ke kantor, tidak hadir atau bahkan berhenti dari bekerja daripada karyawan yang tidak puas. Berdasarkan dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan, menunjukkan bahwa dengan adanya jam kerja yang panjang, seringkali kerja lembur hingga larut malam, adanya *boarding* dan sebagainya. Setiap hari rata rata 25 orang karyawan datang terlambat ke kantor, bahkan setiap tahun ditemukannya selalu ada karyawan yang keluar dari perusahaan (*resign*). Sehingga dengan adanya hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat kepuasan karir yang dirasakan oleh karyawan PT Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya termasuk rendah.

Dari pembahasan pembahasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (H1) dari penelitian ini diterima, dengan hasil konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan karir karyawan PT Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya. Hasil dari penelitian ini memperkuat penelitian penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Butt dkk (2015); Purnamasari (2011); Martins dkk (2002) dan Thurairajah (2013) yang menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan karir karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan apabila karyawan mengalami konflik pekerjaan-keluarga yang tinggi, maka kepuasan karir mereka akan menurun begitu juga sebaliknya.

Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Dimoderasi oleh Perbedaan Individu

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh peran moderasi dari perbedaan individu pada pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan karir karyawan dengan nilai t-hitung sebesar -2,278 (diambil nilai mutlak) yang lebih besar dari t-tabel 1,96. Artinya bahwa perbedaan individu memoderasi pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan karir karyawan PT Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya, sehingga H2 diterima.

Hasil estimasi untuk perbedaan individu memoderasi pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan karir menunjukkan hasil dari *sample mean* sebesar -0,744 untuk karyawan laki laki dan -0,007 untuk karyawan perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa efek dari konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan karir yang dimoderasi oleh perbedaan individu lebih kuat terhadap karyawan perempuan dibandingkan dengan karyawan laki laki. Sehingga karyawan perempuan memiliki nilai rata rata yang lebih tinggi konflik pekerjaan-keluarga dan lebih rendah pada kepuasan karir dibandingkan dengan karyawan laki laki.

Menurut Biggs dan Brough (2005) mengatakan bahwa karyawan perempuan memiliki tingkat konflik pekerjaan-keluarga yang tinggi karena mereka menganggap peran dalam keluarga merupakan peran yang penting dibandingkan dengan karyawan laki laki. Moen dalam Hardyastuti (2001) mengatakan bahwa perempuan memiliki sifat permintaan peran pekerjaan dan peran keluarga yang serentak (*simultaneous roles*), sedangkan untuk laki laki memiliki sifat permintaan peran pekerjaan dan peran keluarga yang berurutan (*sequential roles*). Peran yang memiliki sifat serentak ini akan membutuhkan skala prioritas, sedangkan pada peran yang memiliki sifat berurutan dapat dilakukan sesuai dengan kepentingan sendiri. Sehingga prioritas peran ini dapat menyebabkan konflik jika tidak sesuai dengan harapan dari para pelakunya.

Dari pembahasan pembahasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (H2) dari penelitian ini diterima, dengan hasil perbedaan individu secara signifikan berhasil memoderasi pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan karir karyawan PT Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya. Hasil dalam penelitian ini sesuai dengan penelitian dari Butt dkk (2015); Purnamasari (2011); Martins dkk (2002) dan Thurairajah (2013) yang menyatakan bahwa jenis kelamin secara signifikan memoderasi pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan karir. Selain itu, penelitian penelitian tersebut juga menemukan bahwa karyawan perempuan mengalami tingkat konflik pekerjaan-keluarga yang lebih tinggi dan kepuasan karir yang lebih rendah dibandingkan dengan karyawan laki laki. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa perbedaan individu dapat

memperlemah atau memperkuat pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan karir karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian serta pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan karir karyawan. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga yang dirasakan oleh karyawan, maka akan dapat menurunkan kepuasan karir karyawan PT Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya dan sebaliknya. Kedua, perbedaan individu secara signifikan memoderasi pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan karir karyawan. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa perbedaan individu dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan karir karyawan PT Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya. Selain itu ditemukan juga bahwa efek dari konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan karir yang dimoderasi oleh perbedaan individu lebih kuat dialami oleh karyawan perempuan dibandingkan dengan karyawan laki laki.

Sehingga rekomendasi yang di dapat dari hasil penelitian ini adalah PT Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya harus menunjukkan keseriusannya dalam menangani masalah konflik pekerjaan-keluarga, karena dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan karir para karyawannya dan pada akhirnya akan berdampak pada kinerja karyawan di perusahaan. PT Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya seharusnya tidak membiarkan karyawan perempuan untuk melakukan lembur kerja, karena hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan perempuan lebih banyak mengalami konflik pekerjaan-keluarga dibandingkan karyawan laki laki, sehingga menyebabkan rendahnya kepuasan karir yang mereka miliki. PT Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya sebaiknya memberikan perlakuan pekerjaan yang berbeda antara karyawan laki laki dan karyawan perempuan, misalnya karyawan perempuan tidak diperbolehkan untuk melakukan dinas keluar kota.

PT Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya juga sebaiknya memberikan kesempatan yang sama untuk karyawan laki laki dan perempuan untuk dapat meningkatkan karirnya di perusahaan dan tidak melakukan diskriminasi pada saat memberikan pelatihan, seminar maupun diklat kepada para karyawannya. PT Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya dapat memberikan seminar atau pelatihan pelatihan tentang

bagaimana cara mengatasi konflik, cara manajemen waktu, cara bekerja yang efektif dan efisien, cara meningkatkan karir di perusahaan dan sebagainya yang berhubungan dengan konflik pekerjaan-keluarga dan kepuasan karir. Pada penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian di perusahaan yang bergerak di bidang lain, seperti perusahaan manufaktur. Selain itu, disarankan juga untuk penelitian selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan variabel lain yang tentunya memiliki pengaruh terhadap kepuasan karir, misalnya variabel dukungan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adalikwu, C. (2014). Demographic Predictors of Work-Family Conflict for Men and Women: the Case of Nigeria. *Research in Business and Management*. 1 (1).
- Ahmad, S. and Skitmore, M. (2003). Work Family Conflict: a Survey of Singaporean Workers. *Singapore Management Review*. 25 (1): 35-52.
- Akintayo, D., I. (2010). Work Family Role Conflict and Organizational Commitment Among Industrial Workers in Nigeria. *Journal of Psychology and Counseling*. 2 (1): 1-8.
- Aryee, S. and Luk, V. (1996). Work and Non Work Influence on the Career Satisfaction of Dual-Earner Couples. *Journal Of Vocational Behavior*.
- Baah, K. D. (2015). Work Family Conflict, Demographic Characteristics and Job Satisfaction Among Ghanaian Corporate Leaders. *International Journal of Business*. 20 (4).
- Benjamin, O. A. (2015). Effect of Work-Family Conflict and Job Satisfaction on Quality of Work Life. *Advances in Social Sciences Research Journal*. 2 (2).
- Biggs, A. and Brough, P. (2005). Investigating The Moderating Influences Of Gender Upon Role Salience And Work-Family Conflict. *Equal Opportunities International*. 24(2): 30-41.
- Butt, M., Hu, B., Shafi, K. and Malik, B. H. (2015). The Negative Relationship Between Work Family Conflict and Career Satisfaction and the Role of Individual Differences. *International Journal of Academic Research in Bussiness and Social Sciences*. 5 (8): 102-113.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M. and Williams, L. J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure Of Work Family Conflict. *Journal of Vocational Behaviour*. 56: 249-276.
- Frone, M. R., and Rice, R. W. (1987). Work Family Conflict: the Effect of Job and Family Involvement. *Journal of Occupational Behaviour*. 8 (1): 45-53.
- Gattiker, U. E., and Larwood, L. (1987). Career Success, Mobility and Extrinsic Carrer Satisfaction: Studying Corporate Managers. *Annual Meeting of the American Sociological Association*.
- Greenhaus, J. H., and Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*. 10(1): 76-88.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S. and Wormley, W. M. (1990). Effect of Race on Organizational Experience, Job Performance Evaluations and Career Outcomes. *The Academy of Management Journal*. 33 (1): 64-86.
- Hardyastuti, S. (2001). Pengaruh Konflik Peran Kerja dan Peran Keluarga: Siapa Pelakunya?. Center for Population and Policy Studies Gadjah Mada University.
- Hofmans, J., Dries, N. and Pepermans, R. (2008). The Career Satisfaction Scale: Response Bias Among Men and Women. *Journal of Vocational Behavior*. 73: 397-403.
- <https://www.kai.id/> (Diakses 6 Desember 2016).
- Karatepe, O. M. (2012). Perceived Organizational Support, Career Satisfaction and Performance Outcomes: a Study of Hotel Employees in Cameroon. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 24 (5): 735-75.
- Makaruku, E. (2015). *Perkembangan Peserta Didik*. Buku Ajar. Ambon: PPs Universitas Pattimura.
- 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): 309-409.
- Nauta, A., Vianen, A. V., Heijden, B. V. D., Dam, K. V. and Willemsen, M. (2009). Understanding the Factors that Promote Employability Orientation: the Impact of Employability Culture, Career Satisfaction and Role Breadth Self-Efficacy. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 82: 233-251.
- Payne, B., Blackwell, B. S. and Collins, S. C. (2010). Exploring the Ties Between Career Satisfaction and Education: Trait Versus Situational Approaches. *Journal of Criminal Justice Education*. 21 (1).
- Purnamasari, D. I. (2011). The Effect of Work Family Conflict on Accountant Career Satisfaction Moderated by Gender, Marital Status, Parental Status and Position. *The 12th Asian Academic Accounting Association*. 1-12.
- Putri, H. R. (2016). Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Jenis Kelamin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi CV Karunia Abadi Wonosobo. Skripsi. Yogyakarta: PPs Universitas Negeri Yogyakarta.
- Soeharto, T. N. E. D. (2010). Konflik Pekerjaan Keluarga dengan Kepuasan Kerja : Metaanalisis. *Jurnal Psikologi*. 37 (1): 189-194.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung:: Alfabeta.
- Thurairajah, K. (2013). Work Family Conflict and its Impact on Career and Relation to Gender. *European Journal of Business and Management*. 5 (30).
- Trivellas, P., Kakkos, N., Blanas, N. and Santouridis, I. (2015). The Impact of Career Satisfaction on Job Performance in Accounting Firm, the Mediating Effect of General Competencies. *Procedia Economics and Finance*. 33: 468-476.
- Watai, I., Nishikido, N. and Murashima, S. (2008). Gender Difference in Work-Family Conflict among Japanese Information Technology Engineers with Preschool Children. *Journal of Occupational Health*. 50: 317-327.
- Winarti, E., Harnoto dan Tukijan. (2015). Analisis Kepuasan Karier untuk Meningkatkan Kinerja Dosen. *Management Dynamics Conference*.
- Yap, M., Holmes, M., Hannan, C. A. and Cukier, W. (2013). Correlates of Career Satisfaction in Canada the Immigrants Experience. *Springer Science Business Media Dordrecht*.