

# UJI VALIDITAS KONSTRUK *WORK-FAMILY CONFLICT*

**Aulia Anisyah Fassa**  
Universitas Padjadjaran  
nesyafb@yahoo.com

## **Abstract**

*The aim of the study was to test the construct validity of work-family conflict scale. This research tested the construct validity of 18-items work-family conflict scale consists of three dimensions, Time-Based Conflict, Strain-Based Conflict, and Behavior-Based Conflict (Greenhaus & Beautell, 2015). 293 participants that was involved in this research consists of teachers of Al-Alzhar School in South Jakarta. Confirmatory factor analysis was used in this research, using Lisrel 8.70 software. The result from confirmatory factor analysis showed that all dimensions of work-family conflict (Time-Based Conflict, Strain-Based Conflict, and Behavior-Based Conflict) need to be modified to get fit models of work-family conflict construct.*

**Keywords:** *Confirmatory Factor Analysis, Construct Validity, Work-Family Conflict*

## **Abstrak**

*Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji validitas konstruk dari work-family conflict. Penelitian ini, menggunakan tiga dimensi konflik pekerjaan-keluarga dari Greenhaus & Beautell (1985) yaitu time-based conflict, strain-based conflict, dan behavior-based conflict yang berjumlah 18 item untuk di uji validitasnya. Sampel yang digunakan adalah guru sekolah Al-Azhar wilayah Jakarta Selatan sebanyak 293 orang. Metode analisis faktor yang digunakan dalam penelitian ini adalah confirmatory factor analysis (CFA) dengan menggunakan program lisrel 8.70. Berdasarkan perhitungan dengan metode CFA dapat disimpulkan bahwa semua dimensi memerlukan modifikasi model pengukuran untuk dapat memperoleh nilai fit.*

**Kata Kunci:** *Validitas Konstruk, Konflik Pekerjaan-Keluarga, Analisis Faktor Konfirmatorik*

Diterima: 5 Mei 2015

Direvisi: 25 Mei 2015

Disetujui: 12 Juni 2015

## PENDAHULUAN

Salah satu permasalahan yang sering dihadapi oleh perempuan berkeluarga yang bekerja adalah konflik peran antara pekerjaan dan keluarga. Konflik tersebut dikenal dengan istilah *work-family conflict* (WFC).

Konflik peran didefinisikan sebagai kejadian simultan dari dua atau lebih bentuk tekanan pada tempat kerja, di mana pemenuhan dari satu peran membuat pemenuhan terhadap peran lainnya lebih sulit (Carnicer, et al., 2004, dalam Fatkhurohman, 2006). Artinya, terjadinya konflik peran ketika individu yang melaksanakan satu peran tertentu membuatnya merasa kesulitan untuk memenuhi harapan peran yang lain. Konflik ini cenderung makin berkembang ketika tuntutan pekerjaan dan tuntutan peran sosial sebagai tanggung jawab yang harus dilaksanakan muncul pada waktu yang bersamaan.

Dualisme saat menjalankan peran berbeda antara pekerja satu dengan pekerja lainnya (Fatkhurohman, 2006). Konflik peran dan beban peran yang dialami pekerja ditambah kondisi yang tidak kondusif dapat memicu *burnout* (Fatkhurohman, 2006). Hasil studi menunjukkan *role stressor* dalam pekerjaan (konflik peran, ambiguitas peran, dan beban peran) adalah prediktor dari *burnout* dimana setiap individu memiliki pengaruh berbeda (Ronen & Pines, 2008; Yagil, et al., 2008, McCarty et al., 2007, dalam Fatkhurohman, 2006).

Pengukuran tentang *work-family conflict* penting dilakukan karena belum banyak alat ukur tentang konflik peran di Indonesia. Padahal di Indonesia banyak perempuan berkeluarga juga mencari nafkah untuk menopang ekonomi keluarga.

Beberapa alat ukur telah dikembangkan untuk mengukur *work-family conflict*. Di antaranya Blomme et al. (2010, dalam Herst & Brannick, 2004) mengembangkan alat ukur *work-family conflict* dengan menggunakan skala likert yang terdiri dari 5 pilihan jawaban. Netemeyer, Boles dan McMurrian (1996, dalam Herst, 2003) menyusun sebuah skala *work-family conflict* yang

terdiri dari 5 item dengan 5 interval pilihan jawaban dimulai dari 1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju.

Stephens dan Sommer (1996, dalam Herst, 2003) mengembangkan alat ukur yang terdiri dari 14 item untuk menggambarkan konflik-konflik yang berasal dari tempat kerja dan bisa mempengaruhi keluarga. Alat ukur ini berupaya menggambarkan konflik-konflik ini menggunakan tiga dimensi, yaitu *time-based conflict* dihasilkan dari kompetisi untuk waktu individu dari aturan ganda, *strain-based conflict* dihasilkan dari kondisi dimana stresor di dalam satu domain mendorong ketegangan psikologis atau fisik dalam individu, menghambat pemenuhan peran di dalam satu atau dua domain, dan *behavior-based conflict* yang terjadi ketika pola perilaku yang sesuai untuk masing-masing domain tidak kompatibel.

Penelitian ini akan menguji validitas alat ukur yang dikembangkan oleh Carlson, D.S., Kacmar, K.M., & Williams, L.J. (2000) yang mengacu pada teori *work-family conflict* menurut Greenhaus & Beutell. Alat ukur tersebut didasarkan pada tiga dimensi. Pertama adalah *time-based conflict* dimana terjadinya suatu konflik yang dikarenakan oleh ketidak seimbangan waktu yang dihabiskan oleh masing-masing peran. Dimensi berikutnya adalah *strain-based conflict* yang merupakan sebuah konflik yang terjadi karena adanya ketegangan dari satu peran (keluarga atau pekerjaan) yang akan memunculkan ketegangan pada peran lainnya. Terakhir adalah *behavior-based conflict*, yaitu suatu konflik yang terjadi karena ketidaksesuaian perilaku yang diberikan pada satu peran akan menimbulkan konflik di peran lainnya.

### ***Work-Family Conflict***

*Work-family conflict* adalah salah satu dari bentuk *interrole conflict* yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dengan peran di dalam keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985, dalam Thanacoody et al., 2009). *Workfamily conflict* adalah konflik dua arah yang meliputi konflik pekerjaan mempengaruhi keluarga (WIF) dan konflik keluarga mempengaruhi pekerjaan

(FIW) (Netemeyer, 1996; Yavas et al., 2008, dalam Wang et al., 2012). WIF adalah bentuk konflik antar peran dimana tuntutanannya umum, dan tekanan dibuat oleh pekerjaan yang mempengaruhi tanggung jawab yang berhubungan dengan keluarga, dan FIW adalah bentuk peran konflik dimana tuntutanannya umum, dan tekanan dibuat oleh keluarga yang mempengaruhi tanggung jawab yang berhubungan dengan pekerjaan (Netemeyer, 1996; dalam Wang et al., 2012).

*Work-family conflict* dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya, atau sebaliknya, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya (Frone, 2000, dalam Tryaryati, 2003). Frone, Yardley & Markle (1977, dalam Aycan et al., 2010) mendefinisikan *work-family conflict* sebagai konflik *interrole* di mana individu kesulitan memenuhi tuntutan peran di satu domain (contohnya: keluarga) karena keterlibatan di domain lainnya (contoh: kerja).

Greenhaus dan Beutell (1985, dalam Copur, 2003) mengidentifikasi tiga dimensi *work-family conflict*, yaitu:

1. *Time-based conflict* muncul ketika tuntutan waktu dari salah satu peran membuat tuntutan peran lainnya tidak bisa terlaksana, dan ketika terjadi keasyikan terhadap kebutuhan salah satu peran. Sumber konflik yang berhubungan dengan kerja meliputi jam kerja dan pulang-pergi per minggu, total waktu lembur, ketidakberaturan *shift* kerja, dan jadwal kerja yang tidak fleksibel. Sumber yang berhubungan dengan keluarga meliputi jumlah anak, anak yang lebih kecil, dan jumlah keluarga (termasuk saudara yang lebih tua) (Greenhaus & Beutell, 1985; Carlson, Kacmar and Williams, 2000 dalam Copur).

2. *Strain-based conflict* diperoleh dari peran yang menghasilkan tekanan, ketika tekanan dari satu peran mempengaruhi secara penuh tanggung jawab dari peran lainnya (Greenhauss & Beutell, 1985, dalam Copur). Contohnya, karyawan yang mengalami tekanan atau depresi akan sulit menjadi partner yang perhatian atau orang tua yang penyayang. Greenhauss & Beutell, 1985, dalam Copur). *Strain-based conflict* bisa berkontribusi terhadap *work-family conflict* di kedua arah (Haar & Spell, 2001, dalam Copur). Sumber yang berhubungan dengan kerja meliputi peran kerja yang ambigu, konflik kerja *intra role*, dukungan pimpinan yang rendah, dan tuntutan fisik dan psikologis yang tinggi. Sumber yang berhubungan dengan keluarga meliputi kurangnya dukungan pasangan, ketidaksamaan orientasi karir antara suami dan istri, ketidaksepakatan aturan keluarga antara suami dengan istri, pengaturan perawatan anak, dan ketidaksamaan sikap antara suami-istri terhadap status kepegawaian istri (Greenhauss & Beutell, 1985; Carlson, Kacmar and William, 2000; Wallace, 1999 dalam Copur).
3. *Behavior-based conflict* terjadi ketika suatu peran menjadi tidak kompatibel dengan harapan untuk berperilaku dari peran lainnya. Antecedent yang berhubungan dengan kerja meliputi ambiguitas kerja dan keterlibatan kerja, dan antecedent yang berhubungan dengan keluarga adalah ambiguitas peran keluarga, konflik peran *intra-family*, dukungan sosial, dan keterlibatan peran keluarga (Greenhauss & Beutell, 1985; Carlson, Kacmar & Williams, 2000; dalam Copur).

## **METODE**

Untuk menguji validitas, peneliti menggunakan data mentah skoring (*raw score*) dari data penelitian peneliti Fassa, 2013). Data mentah ini diperoleh dari kuesioner *work-family conflict* yang dibagikan kepada 293 guru sekolah swasta di Jakarta.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis faktor. Pada dasarnya terdapat dua jenis pandangan mengenai analisis faktor, yaitu *Exploratory Factor Analysis* (EFA) dan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA).

Dalam rangka penelitian mengenai studi validitas konstruk *work-family conflict*, maka penulis menggunakan metode *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dengan bantuan program lisrel 8.70. Alasan peneliti menggunakan CFA adalah karena dengan menggunakan CFA maka setiap dimensi dapat diuji validitasnya satu persatu. Validitas dari setiap item juga dapat diuji dan digambarkan dalam matriks korelasi CFA.

Adapun logika dasar dari CFA adalah sebagai berikut (Umar, 2012):

1. Menguji hipotesis: apakah semua item mengukur satu konstruk yang didefinisikan. Ide dari tahap pertama ini ialah apabila tidak ada selisih (residu) antara data ( $S$ ) dengan teori ( $\Sigma$ ), maka suatu model dapat dikatakan *fit* dengan data. Dalam hal ini  $\Sigma$  adalah matriks korelasi antar item menurut  $H_0$ , sedangkan  $S$  adalah matriks korelasi antar item yang diperoleh dari observasi. Apabila terdapat perbedaan yang signifikan antara teori dengan data, maka suatu model dikatakan tidak fit dengan data. Hipotesis nihil yang berbunyi “tidak ada perbedaan antara matriks  $\Sigma$  dengan matriks  $S$ ” kemudian diuji dengan *chi-square*. Jika *chi-square* tidak signifikan atau  $p > 0,05$ , maka hipotesis nihil tersebut “tidak ditolak“. Artinya teori unidimensionalitas tersebut dapat diterima, dimana itemnya hanya mengukur satu faktor saja.
2. Menguji hipotesis: apakah setiap item menghasilkan informasi secara signifikan tentang konstruk yang diukur. Pada tahap ini, penulis menentukan item mana yang akan valid dan item mana yang tidak valid. Adapun kriteria item yang baik pada CFA adalah sebagai berikut (Umar, 2012):
  - a. Melihat signifikan tidaknya suatu item dalam memberikan informasi tentang suatu konstruk. Perbandingannya adalah jika  $t > 1,96$  maka item tersebut signifikan dan sebaliknya.

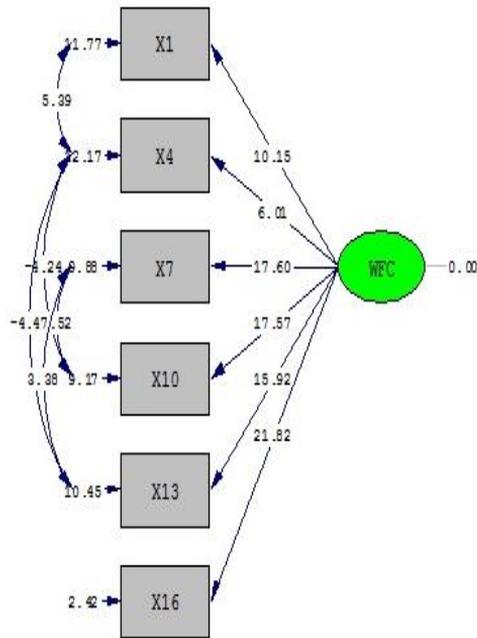
- b. Melihat koefisien muatan faktor dari item. Jika item tersebut sudah diskor secara *favorable* (pada skala likert 1-4), maka nilai koefisien muatan faktor pada item harus bermuatan positif, dan sebaliknya. Apabila item tersebut *favorable*, namun koefisien muatan faktor item bernilai negatif maka mengindikasikan bahwa item tersebut tidak valid.
- c. Terakhir, apabila kesalahan pengukuran item terlalu banyak berkorelasi, maka item tersebut tidak baik, dan disarankan untuk di-*drop*. Sebab, item yang demikian selain mengukur apa hendak diukur, ia juga mengukur hal lain.

## HASIL

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan uji validitas dengan model analisis per dimensi dengan metode *first order*, dimana setiap dimensi diuji sendiri-sendiri. Alat ukur yang diuji memiliki tiga dimensi sehingga terdapat tiga hasil analisis. Dimensi-dimensi tersebut adalah *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*. Berikut ini hasilnya.

### ***Time-Based Conflict***

Peneliti menguji apakah 6 item yang mengukur *time-based conflict* bersifat unidimensional. Dari hasil CFA yang dilakukan, model satu faktor tidak fit, dengan  $chi-square = 137,15$ ,  $df = 9$ ,  $p-value = 0,00000$ ,  $RMSEA = 0,221$ . Setelah dilakukan modifikasi terhadap model, di mana kesalahan pengukuran pada beberapa item dibebaskan untuk berkorelasi satu sama lain, maka diperoleh model fit dengan  $chi-square = 8,30$ ,  $df = 4$ ,  $p-value = 0,08111$ ,  $RMSEA = 0,061$ . Berikut ini gambar *path diagram*-nya.



Chi-Square=8.30, df=4, P-value=0.08111, RMSEA=0.061

**Gambar 1**

*Path Diagram Hasil CFA Dimensi adalah Time-Based Conflict*

Model fit tersebut menunjukkan bahwa nilai *Chi-Square* menghasilkan  $p > 0,05$  (tidak signifikan). Dengan demikian model dengan satu faktor dapat diterima, yang berarti bahwa seluruh item terbukti mengukur satu hal saja, yaitu *time-based conflict* dan tidak memiliki perbedaan antara data dengan teori. Kelemahan pada model pengukuran ini sebenarnya terdapat kesalahan pengukuran pada beberapa item, di mana item-item tersebut saling berkorelasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa beberapa item sebenarnya bersifat multidimensional.

**Tabel 1**

*Muatan Faktor Item untuk Time-Based Conflict*

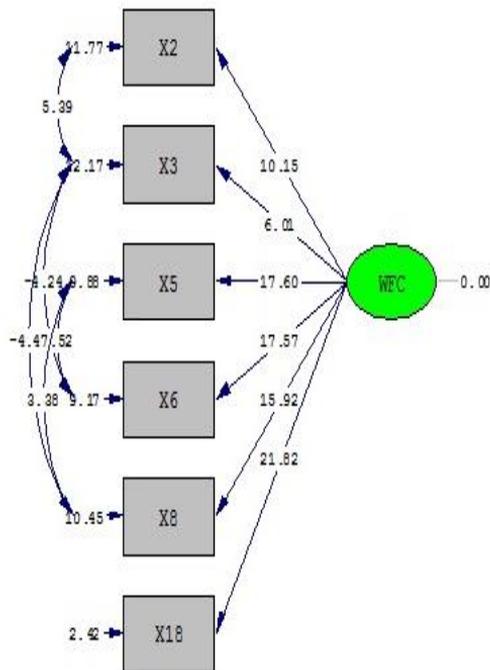
No	Koefisien	Standar Error	T-Value	Signifikan
1	0,56	0,06	10,15	V
2	0,35	0,06	6,01	V
3	0,85	0,05	17,57	V
4	0,85	0,05	17,57	V
5	0,79	0,05	15,92	V
6	0,97	0,04	21,82	V

Pada tabel di atas, dapat dilihat *t-value* dari keenam item tidak ada yang memiliki nilai dibawah 1,96 dan tidak ada item yang memiliki koefisien negatif.

Dari penjabaran diatas diketahui bahwa tidak ada item yang di drop. Ini berarti keenam item tersebut akan dihitung faktor skornya.

### ***Strain-Based Conflict***

Dalam hal ini peneliti menguji apakah 6 item yang ada bersifat unidimensional dalam mengukur *strain-based conflict*. Dari hasil CFA yang dilakukan, model satu faktor tidak fit, dengan *chi-square* = 137,15, *df* = 9, *p-value* = 0,00000, RMSEA = 0,221. Berikut ini *path diagram*-nya.



Chi-Square=8.30, df=4, P-value=0.08111, RMSEA=0.061

**Gambar 2**

*Path Diagram Hasil CFA Dimensi adalah Strain-Based Conflict*

Setelah dilakukan modifikasi terhadap model, dimana kesalahan pengukuran beberapa item dibebaskan untuk berkorelasi satu sama lainnya, maka diperoleh model fit dengan *chi-square* = 8,30, *df* = 4, *p-value* = 0,08111, *RMSEA* = 0,061.

Model fit tersebut menunjukkan bahwa nilai *Chi-Square* menghasilkan  $p > 0,05$  (tidak signifikan). Dengan demikian model dengan satu faktor dapat diterima, yang berarti bahwa seluruh item terbukti mengukur satu hal saja, yaitu *strain-based conflict* dan tidak memiliki perbedaan antara data dengan teori. Kelemahan pada model pengukuran ini sebenarnya juga terdapat kesalahan pengukuran pada beberapa item, di mana item-item tersebut saling berkorelasi,

sehingga dapat disimpulkan bahwa beberapa item sebenarnya bersifat multidimensional.

**Tabel 2**

*Muatan Faktor Item untuk Strain-Based Conflict*

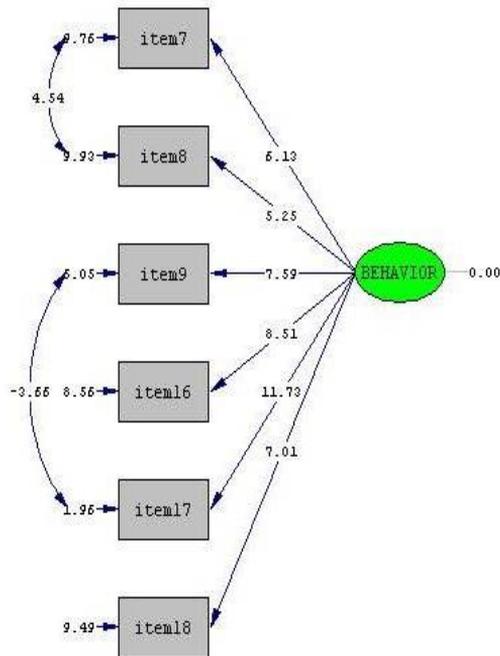
No	Koefisien	Standar Error	Nilai t	Signifikan
1	0,56	0,06	10,15	V
2	0,35	0,06	6,01	V
3	0,85	0,05	17,57	V
4	0,85	0,05	17,57	V
5	0,79	0,05	15,92	V
6	0,97	0,04	21,82	V

Pada tabel di atas, dapat dilihat *t-value* dari keenam item tidak ada yang memiliki nilai dibawah 1,96 dan tidak ada item yang memiliki koefisien negatif.

Dari penjabaran diatas diketahui bahwa tidak ada item yang di drop. Ini berarti keenam item tersebut akan dihitung faktor skornya.

### ***Behavior-Based Conflict***

Dalam hal ini peneliti menguji apakah 6 item yang ada bersifat unidimensional dalam mengukur *behavior-based conflict*. Dari hasil CFA yang dilakukan, model satu faktor tidak *fit*, dengan *chi-square* = 137,15, *df* = 9, *p-value* = 0,00000, RMSEA = 0,221.



Chi-Square=13.08, df=7, P-value=0.07024, RMSEA=0.065

**Gambar 3**

*Path Diagram Hasil CFA Dimensi adalah Behavior-Based Conflict*

Setelah dilakukan modifikasi terhadap model, di mana kesalahan pengukuran pada beberapa item dibebaskan untuk berkorelasi satu sama lainnya, maka diperoleh model fit dengan  $chi-square = 8,30$ ,  $df = 4$ ,  $p-value = 0,08111$ ,  $RMSEA = 0,061$ .

Model fit tersebut menunjukkan bahwa nilai  $chi-Square$  menghasilkan  $p > 0,05$  (tidak signifikan). Dengan demikian model dengan satu faktor dapat diterima, yang berarti bahwa seluruh item terbukti mengukur satu hal saja, yaitu *behavior-based conflict* dan tidak memiliki perbedaan antara data dengan teori. Kelemahan pada model pengukuran ini sebenarnya terdapat kesalahan pengukuran pada beberapa item, dimana item-item tersebut saling berkorelasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa beberapa item sebenarnya bersifat multidimensional.

**Tabel 3**

*Muatan Faktor Item untuk Behavior-Based Conflict*

No	Koefisien	Standar Error	Nilai t	Signifikan
1	0,56	0,06	10,15	V
2	0,35	0,06	6,01	V
3	0,85	0,05	17,60	V
4	0,85	0,05	17,57	V
5	0,79	0,05	15,92	V
6	0,97	0,04	21,82	V

Pada tabel di atas, dapat dilihat *t-value* dari keenam item tidak ada yang memiliki nilai dibawah 1,96 dan tidak ada item yang memiliki koefisien negatif.

Dari penjabaran diatas diketahui bahwa tidak ada item yang di drop. Ini berarti keenam item tersebut akan dihitung faktor skornya.

## **DISKUSI**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua dimensi dari *work-family conflict* yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*, memerlukan modifikasi untuk mencapai model fit.

Setelah melakukan analisis faktor terhadap tiga dimensi *work-family conflict* didapatkan hasil bahwa alat ukur *work-family conflict* masih layak digunakan namun perlu dilakukan perbaikan dan pembaharuan terhadap item-item yang memiliki multidimensionalitas yang cukup tinggi.

Dari hasil pengujian CFA menunjukkan bahwa terdapat banyak korelasi antar *measurement error* pada setiap item di semua dimensi *work-family conflict*. Hal ini menunjukkan bahwa item tersebut selain mengukur hal yang hendak diukur, ternyata juga mengukur hal yang lain (multidimensional).

Berdasarkan kesimpulan dan diskusi maka dapat disarankan bahwa:

1. Perlu dilakukan identifikasi terlebih dulu untuk melihat item yang mengukur dimensi *work-family conflict*.

2. Pada penelitian selanjutnya, peneliti diharapkan mampu mengembangkan secara baik dan teliti setiap item yang digunakan, terlebih lagi jika item tersebut merupakan pengadaptasian dari penelitian yang berbeda bahasa.
3. Peneliti diharapkan mampu menggunakan alat ukur dengan item yang tidak terlalu banyak berkorelasi satu sama lain dan memiliki kesalahan pengukuran atau bersifat unidimensional yang tinggi, artinya item tersebut benar-benar meneliti satu variabel atau dimensi dengan tepat.

### DAFTAR PUSTAKA

- Aycan, Z. (2010). *Work-family conflict from a cross-cultural perspective*. Istanbul : Koc University.
- Carlson, D.S., Kacmar, K.M., & Williams, L.J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), p. 249-276.
- Copur, Z. (2003). *Work-family conflict: University employee in Ankara*. Hacettepe University.
- Fatkurohman, F.N.D. (2006). *Mereduksi konflik peran dan beban peran pada burnout*. Solo: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Greenhaus, J.H., & Beutell, N.J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Journal of Management Review*, 10.
- Harrington, Donna. (2009). *Confirmatory Factor Analysis*. Oxford: University Press.
- Herst, D., & Brannick, M. T. (2004). Cross-cultural measurement invariance of work/family conflict scales across english-speaking samples. *Poster presented at the 19th Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology*, Chicago.
- Thanacoody, P.R. (2009). *The effects of burnout and supervisory social support on the relationship between work-family conflict and intention to leave*. Australia: La Trobe University.
- Triaryati, N. (2003). *Pengaruh adaptasi kebijakan mengenai work-family issue terhadap absen dan turnover*. Yogyakarta : Universitas Gadjah Mada.
- Umar, J. (2012). Analisis faktor. *Modul perkuliahan*. Fakultas Psikologi. UIN Jakarta. Tidak dipublikasikan.
- Wang, Y (et al.). (2012). *Work-family conflict and burnout among chinese doctors: The mediating role of psychological capital*. *Journal Occupational Health*. 54: 232-240.

