

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam era globalisasi dan perkembangan dunia kerja yang semakin dinamis, individu dituntut untuk mampu menjalankan berbagai peran secara bersamaan, baik dalam pekerjaan maupun kehidupan keluarga. Kondisi tersebut menyebabkan semakin tingginya potensi terjadinya konflik antara peran pekerjaan dan peran keluarga yang dikenal sebagai konflik kerja–keluarga (*work-family conflict*). Konflik kerja–keluarga terjadi ketika tuntutan dari pekerjaan mengganggu pelaksanaan peran individu dalam keluarga, atau sebaliknya, sehingga individu mengalami kesulitan dalam menjalankan kedua peran tersebut secara bersamaan.

Konflik kerja–keluarga merupakan salah satu isu yang penting untuk diteliti karena dapat menimbulkan berbagai dampak negatif bagi individu maupun organisasi. Pada tingkat individu, konflik kerja–keluarga dapat menyebabkan stres, kelelahan emosional (*burnout*), menurunnya kesejahteraan psikologis, serta berkurangnya kepuasan kerja. Sementara itu, pada tingkat organisasi, konflik kerja–keluarga dapat berdampak pada menurunnya produktivitas, komitmen kerja, dan kinerja individu. Yang et al. (2024) menemukan bahwa konflik kerja–keluarga memiliki hubungan negatif dengan kesejahteraan individu (*employee well-being*), dimana semakin tinggi tingkat konflik kerja–keluarga yang dialami individu maka semakin rendah tingkat kesejahteraan yang dirasakan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa konflik kerja–keluarga tidak hanya menjadi permasalahan

individu, tetapi juga menjadi isu penting dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Selain memengaruhi kesejahteraan individu, konflik kerja–keluarga juga berdampak pada perilaku kerja. Choi (2024) menemukan bahwa konflik kerja–keluarga berhubungan dengan meningkatnya stres kerja dan kecenderungan individu untuk menarik diri dari pekerjaan (*work withdrawal behavior*). Kondisi tersebut dapat menghambat efektivitas kerja dan menurunkan produktivitas organisasi. Oleh karena itu, konflik kerja–keluarga menjadi salah satu topik yang semakin mendapat perhatian dalam penelitian manajemen sumber daya manusia.

Fenomena konflik kerja–keluarga menjadi semakin relevan seiring dengan meningkatnya tuntutan pekerjaan di berbagai sektor, termasuk sektor pendidikan tinggi. Dosen sebagai tenaga pendidik tidak hanya memiliki tanggung jawab dalam kegiatan pengajaran, tetapi juga memiliki kewajiban untuk melaksanakan penelitian, pengabdian kepada masyarakat, publikasi ilmiah, serta berbagai tugas administratif. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dosen memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang meliputi pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Beragamnya tanggung jawab tersebut menunjukkan bahwa profesi dosen memiliki kompleksitas pekerjaan yang tinggi dan berpotensi menimbulkan tekanan kerja yang cukup besar.

Selain itu, perkembangan sistem pendidikan tinggi juga mendorong meningkatnya tuntutan kinerja dosen. Dosen tidak hanya dituntut untuk memberikan kualitas pembelajaran yang baik, tetapi juga dituntut untuk menghasilkan publikasi ilmiah, memperoleh hibah penelitian, melakukan

pengabdian kepada masyarakat, serta memenuhi berbagai indikator kinerja akademik lainnya. Data dari Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi menunjukkan bahwa jumlah publikasi ilmiah dosen di Indonesia terus mengalami peningkatan setiap tahunnya. Kondisi tersebut menyebabkan dosen harus mengalokasikan waktu, energi, dan perhatian yang lebih besar untuk pekerjaan sehingga berpotensi mengganggu keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan keluarga.

Profesi dosen juga merupakan salah satu profesi yang rentan mengalami konflik kerja–keluarga karena harus menjalankan berbagai peran akademik secara simultan. Tuntutan untuk memenuhi target publikasi, penelitian, kegiatan pengabdian kepada masyarakat, serta berbagai tugas administratif menyebabkan dosen menghadapi tekanan kerja yang semakin tinggi. Kondisi tersebut dapat mengurangi waktu yang tersedia untuk keluarga dan meningkatkan kemungkinan terjadinya konflik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga.

Temuan penelitian pada lingkungan akademik juga menunjukkan bahwa dosen merupakan kelompok pekerja yang rentan mengalami konflik kerja–keluarga. Carvalho dan Chambel (2022) menemukan bahwa tingginya tuntutan pekerjaan pada akademisi dapat meningkatkan konflik kerja–keluarga karena dosen harus mengalokasikan waktu dan energi yang besar untuk memenuhi berbagai tuntutan profesional. Selain itu, Wayne et al. (2022) menjelaskan bahwa konflik kerja–keluarga pada tenaga pendidik dapat berdampak pada kesejahteraan individu, kepuasan kerja, serta kualitas pelaksanaan tugas akademik. Temuan tersebut menunjukkan bahwa konflik kerja–keluarga pada dosen merupakan isu yang

relevan untuk diteliti karena dapat memengaruhi kualitas kehidupan individu maupun kinerja akademik yang dihasilkan.

Menurut *Job Demands–Resources Theory* (JD-R Theory), tuntutan kerja (*job demands*) merupakan aspek pekerjaan yang membutuhkan usaha fisik, psikologis, maupun emosional yang berkelanjutan. Tuntutan kerja yang tinggi dapat menguras sumber daya individu berupa waktu, energi, dan perhatian. Apabila tuntutan tersebut tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai, maka individu cenderung mengalami tekanan yang dapat berdampak pada kehidupan pribadinya. Dalam konteks dosen, tuntutan pekerjaan yang berasal dari aktivitas pengajaran, penelitian, publikasi ilmiah, dan tugas administratif berpotensi meningkatkan konflik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga.

Hubungan antara tuntutan kerja dan konflik kerja–keluarga telah didukung oleh berbagai penelitian sebelumnya. Penelitian Xu et al. (2024) menunjukkan bahwa *working time demands* berpengaruh positif terhadap *work-family conflict*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tuntutan waktu kerja yang dialami individu, maka semakin besar kemungkinan terjadinya konflik antara pekerjaan dan keluarga. Selain itu, Li et al. (2024) juga menemukan bahwa tuntutan kerja yang tinggi dapat meningkatkan konflik kerja–keluarga, terutama ketika sumber daya individu tidak mencukupi untuk mengimbangi tuntutan pekerjaan yang dihadapi.

Meskipun demikian, tidak semua individu mengalami tingkat konflik kerja–keluarga yang sama meskipun menghadapi tuntutan kerja yang tinggi. Hal ini menunjukkan adanya faktor lain yang dapat memengaruhi hubungan tersebut, salah

satunya adalah kontrol atas waktu kerja (*control over working time*). Kontrol atas waktu kerja merupakan kemampuan individu dalam mengatur dan menentukan penggunaan waktu kerja, termasuk fleksibilitas dalam menyusun jadwal pekerjaan. Kemampuan tersebut memungkinkan individu untuk menyesuaikan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi maupun keluarga sehingga berpotensi mengurangi konflik kerja–keluarga.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja dan kontrol atas waktu kerja dapat membantu individu dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan keluarga. Individu yang memiliki kontrol atas waktu kerja yang lebih tinggi cenderung lebih mampu mengatur prioritas pekerjaan dan tanggung jawab keluarga secara efektif. Namun demikian, hasil penelitian sebelumnya menunjukkan temuan yang belum konsisten. Beberapa penelitian menemukan bahwa kontrol atas waktu kerja mampu mengurangi konflik kerja–keluarga. Sebaliknya, penelitian lain menunjukkan bahwa fleksibilitas waktu kerja dapat menyebabkan batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi semakin kabur (*blurred boundary*), sehingga justru berpotensi meningkatkan konflik kerja–keluarga. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya *research gap* yang masih memerlukan penelitian lebih lanjut.

Berdasarkan uraian tersebut, terdapat kesenjangan penelitian mengenai peran kontrol atas waktu kerja dalam hubungan antara tuntutan kerja dan konflik kerja–keluarga. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh tuntutan kerja terhadap konflik kerja–keluarga dengan mempertimbangkan peran

kontrol atas waktu kerja sebagai variabel moderasi pada dosen di Indonesia.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi konflik kerja–keluarga pada dosen di Indonesia. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan hubungan antara tuntutan kerja, kontrol atas waktu kerja, dan konflik kerja–keluarga.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian, dosen sebagai tenaga pendidik memiliki berbagai tuntutan pekerjaan yang meliputi kegiatan pengajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, serta tugas administratif. Tingginya tuntutan kerja tersebut berpotensi meningkatkan konflik kerja–keluarga karena keterbatasan waktu, energi, dan perhatian yang dimiliki individu dalam menjalankan berbagai peran. Di sisi lain, kontrol atas waktu kerja dipandang sebagai salah satu sumber daya kerja (*job resource*) yang diduga mampu memengaruhi hubungan antara tuntutan kerja dan konflik kerja–keluarga.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tuntutan kerja terhadap konflik kerja–keluarga serta menguji peran kontrol atas waktu kerja sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara tuntutan kerja dan konflik kerja–keluarga pada dosen di Indonesia. Dengan demikian, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah tuntutan kerja berpengaruh terhadap konflik kerja–keluarga pada

dosen di Indonesia?

2. Apakah kontrol atas waktu kerja memoderasi pengaruh tuntutan kerja terhadap konflik kerja–keluarga pada dosen di Indonesia?

### 1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah, fokus, dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, maka diperlukan batasan penelitian yang jelas. Batasan penelitian bertujuan untuk memperjelas ruang lingkup penelitian sehingga pembahasan tidak berkembang terlalu luas dan tetap berfokus pada variabel yang diteliti. Penelitian ini dibatasi pada tiga variabel utama, yaitu tuntutan kerja (*job demands*), kontrol atas waktu kerja (*control over working time*), dan konflik kerja–keluarga (*work-family conflict*).

Tuntutan kerja (*job demands*) dalam penelitian ini merujuk pada berbagai tuntutan pekerjaan yang memerlukan usaha fisik, psikologis, maupun emosional dari individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Bakker et al. (2023), tuntutan kerja mencerminkan berbagai aspek pekerjaan yang membutuhkan energi, waktu, dan perhatian yang berkelanjutan sehingga berpotensi menimbulkan tekanan apabila tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai. Dalam penelitian ini, tuntutan kerja difokuskan pada berbagai tuntutan yang dihadapi dosen dalam menjalankan aktivitas akademik, seperti kegiatan pengajaran, penelitian, publikasi ilmiah, pengabdian kepada masyarakat, serta berbagai tugas administratif yang berkaitan dengan pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Kontrol atas waktu kerja (*control over working time*) dalam penelitian ini

mengacu pada kemampuan individu untuk mengatur, menentukan, dan mengendalikan penggunaan waktu kerjanya. Menurut Wheatley (2017), kontrol atas waktu kerja mencerminkan tingkat fleksibilitas yang dimiliki individu dalam mengatur jadwal dan waktu pelaksanaan pekerjaan sehingga memungkinkan terciptanya keseimbangan yang lebih baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dalam penelitian ini, kontrol atas waktu kerja difokuskan pada kemampuan dosen dalam mengatur jadwal kerja, menentukan waktu pelaksanaan tugas akademik, serta menyesuaikan aktivitas pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga.

Konflik kerja–keluarga (*work-family conflict*) dalam penelitian ini merujuk pada kondisi ketika tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga saling bertentangan sehingga individu mengalami kesulitan dalam menjalankan kedua peran tersebut secara bersamaan. Menurut Wayne et al. (2022), konflik kerja–keluarga merupakan bentuk ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga yang dapat memengaruhi kesejahteraan individu, kualitas hubungan keluarga, serta efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Dalam penelitian ini, konflik kerja–keluarga difokuskan pada konflik yang dialami dosen dalam menjalankan perannya sebagai tenaga pendidik sekaligus sebagai anggota keluarga.

Berdasarkan batasan tersebut, penelitian ini difokuskan pada pengujian pengaruh tuntutan kerja terhadap konflik kerja–keluarga dengan mempertimbangkan peran kontrol atas waktu kerja sebagai variabel moderasi. Penelitian ini tidak membahas variabel lain yang juga berpotensi memengaruhi konflik kerja–keluarga, seperti dukungan organisasi, dukungan keluarga, karakteristik individu, maupun faktor psikologis lainnya. Dengan adanya batasan

tersebut, penelitian diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara tuntutan kerja, kontrol atas waktu kerja, dan konflik kerja–keluarga pada dosen di Indonesia.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tuntutan kerja terhadap konflik kerja–keluarga serta menguji peran kontrol atas waktu kerja dalam hubungan tersebut pada dosen di Indonesia. Secara lebih rinci, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh tuntutan kerja terhadap konflik kerja–keluarga pada dosen di Indonesia.
2. Untuk mengetahui peran kontrol atas waktu kerja dalam memoderasi pengaruh tuntutan kerja terhadap konflik kerja–keluarga pada dosen di Indonesia.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Manfaat tersebut tidak hanya berkaitan dengan pengembangan ilmu pengetahuan, tetapi juga diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi berbagai pihak dalam memahami hubungan antara tuntutan kerja, kontrol atas waktu kerja, dan konflik kerja–keluarga pada dosen di Indonesia.

##### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan kajian konflik kerja–keluarga (*work-family conflict*). Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai pengaruh tuntutan kerja terhadap konflik kerja–keluarga serta memperluas pemahaman mengenai peran kontrol atas waktu kerja sebagai variabel moderasi.

Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan bukti empiris mengenai penerapan *Job Demands–Resources Theory* (JD-R Theory), yang menjelaskan bahwa tuntutan kerja yang tinggi berpotensi meningkatkan tekanan dan konflik yang dialami individu, namun dampak tersebut dapat dipengaruhi oleh keberadaan sumber daya kerja seperti kontrol atas waktu kerja. Dengan demikian, penelitian ini dapat memperkuat pemahaman mengenai mekanisme hubungan antara tuntutan kerja dan konflik kerja–keluarga dalam konteks profesi dosen.

Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji topik serupa, baik dengan menambahkan variabel lain, menggunakan metode penelitian yang berbeda, maupun menguji model penelitian pada konteks pekerjaan yang berbeda.

## **2. Manfaat Praktis**

### **a. Bagi Perguruan Tinggi**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi

perguruan tinggi dalam merancang kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan beban kerja dosen. Hasil penelitian ini dapat membantu institusi dalam memahami bagaimana tuntutan kerja dapat memengaruhi konflik kerja-keluarga yang dialami dosen sehingga dapat dilakukan pengelolaan tugas yang lebih proporsional antara kegiatan pengajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, dan tugas administratif.

Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi dasar dalam penyusunan kebijakan yang mendukung fleksibilitas kerja dan peningkatan kontrol atas waktu kerja dosen guna menciptakan keseimbangan yang lebih baik antara kehidupan kerja dan kehidupan keluarga.

#### **b. Bagi Dosen**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada dosen mengenai pentingnya mengelola tuntutan kerja dan memanfaatkan kontrol atas waktu kerja secara efektif. Dengan memahami hubungan antara tuntutan kerja dan konflik kerja-keluarga, dosen diharapkan mampu mengatur prioritas pekerjaan, mengelola waktu secara lebih efektif, serta menjaga keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan keluarga.

Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu dosen dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang berpotensi meningkatkan konflik kerja-keluarga sehingga dapat dilakukan langkah-langkah yang tepat untuk meminimalkan dampak negatif yang ditimbulkan.

### c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan sumber informasi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mengkaji topik konflik kerja–keluarga. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang relevan, seperti dukungan organisasi, dukungan keluarga, kepuasan kerja, kesejahteraan kerja, maupun faktor psikologis lainnya.

Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan pendekatan penelitian yang berbeda, seperti penelitian kualitatif, longitudinal, atau metode analisis yang lebih kompleks sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai dinamika konflik kerja–keluarga.

## 1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini disusun untuk memberikan gambaran mengenai isi dari setiap bab dalam skripsi. Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi latar belakang penelitian, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan yang memberikan gambaran umum mengenai penelitian yang dilakukan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi landasan teori yang berkaitan dengan variabel penelitian, yaitu

tuntutan kerja, kontrol atas waktu kerja, dan konflik kerja–keluarga. Selain itu, bab ini juga membahas penelitian terdahulu, kerangka penelitian, serta hipotesis penelitian.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan mengenai jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengambilan sampel, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, serta metode analisis data yang digunakan dalam penelitian.

### **BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi hasil pengolahan data penelitian yang meliputi analisis statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi, serta pembahasan hasil penelitian.

### **BAB V PENUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, implikasi penelitian, keterbatasan penelitian, serta saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya.