

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Tuntutan Kerja

2.1.1.1 Definisi Tuntutan Kerja

Tuntutan kerja (job demands) merupakan salah satu aspek penting dalam lingkungan kerja yang berkaitan dengan berbagai tuntutan fisik, psikologis, maupun emosional yang harus dihadapi individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Tuntutan kerja mencerminkan berbagai kewajiban, tanggung jawab, target, serta ekspektasi yang harus dipenuhi individu selama menjalankan tugas pekerjaan. Tingginya tuntutan kerja mengharuskan individu untuk mengalokasikan lebih banyak waktu, energi, dan perhatian dalam menyelesaikan berbagai tanggung jawab yang dimiliki.

Menurut Job Demands–Resources Theory (JD-R Theory), tuntutan kerja merupakan aspek pekerjaan yang membutuhkan usaha fisik dan psikologis yang berkelanjutan sehingga berpotensi menimbulkan biaya fisiologis maupun psikologis bagi individu apabila tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai. Tuntutan kerja dapat berupa beban kerja yang tinggi, tekanan waktu, tuntutan emosional, maupun kompleksitas tugas yang harus diselesaikan individu dalam pekerjaannya.

Bakker et al. (2023) menjelaskan bahwa tuntutan kerja merupakan karakteristik pekerjaan yang memerlukan usaha berkelanjutan dan berpotensi menguras sumber daya individu apabila berlangsung dalam jangka waktu yang

lama. Ketika tuntutan kerja meningkat secara terus-menerus tanpa dukungan sumber daya yang memadai, individu cenderung mengalami kelelahan, stres kerja, serta penurunan kesejahteraan psikologis. Sejalan dengan hal tersebut, Schaufeli (2021) menyatakan bahwa tuntutan kerja yang berlebihan dapat meningkatkan risiko kelelahan kerja (burnout) serta menurunkan keterlibatan kerja (work engagement) apabila individu tidak memiliki sumber daya yang cukup untuk menghadapinya.

Li et al. (2024) menyatakan bahwa tuntutan kerja yang tinggi dapat meningkatkan tekanan yang dirasakan individu karena kebutuhan untuk memenuhi berbagai target dan tanggung jawab pekerjaan dalam waktu yang terbatas. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa individu yang menghadapi tuntutan kerja yang tinggi cenderung mengalami kesulitan dalam mengelola sumber daya pribadi yang dimiliki. Selain itu, Xu et al. (2024) menemukan bahwa working time demands merupakan salah satu bentuk tuntutan kerja yang berpotensi meningkatkan tekanan individu. Semakin tinggi tuntutan waktu kerja yang harus dipenuhi, semakin besar pula energi dan waktu yang harus dialokasikan individu untuk pekerjaan sehingga dapat memengaruhi kesejahteraan dan kehidupan pribadinya.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Kim dan Park (2022) menunjukkan bahwa tuntutan kerja yang tinggi dapat mengurangi kemampuan individu dalam mempertahankan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Temuan tersebut didukung oleh Carvalho dan Chambel (2022) yang menjelaskan bahwa tuntutan kerja yang berlebihan pada lingkungan akademik dapat meningkatkan

tekanan psikologis dan memengaruhi kualitas kehidupan kerja individu. Sementara itu, Wayne et al. (2022) menegaskan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi berpotensi menimbulkan berbagai konsekuensi negatif, seperti meningkatnya stres, menurunnya kepuasan kerja, serta terganggunya keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga.

Meskipun demikian, tuntutan kerja tidak selalu memberikan dampak negatif. Dalam kondisi tertentu, tuntutan kerja dapat menjadi tantangan yang mendorong individu untuk meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan pencapaian kerja. Namun, apabila tuntutan kerja terlalu tinggi dan berlangsung secara terus-menerus tanpa dukungan sumber daya yang memadai, maka tuntutan tersebut dapat berubah menjadi sumber tekanan yang berdampak pada kesehatan, kesejahteraan, serta keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi individu.

Dalam konteks profesi dosen, tuntutan kerja muncul dari berbagai tanggung jawab akademik yang harus dipenuhi. Dosen tidak hanya bertanggung jawab dalam kegiatan pengajaran, tetapi juga penelitian, publikasi ilmiah, pengabdian kepada masyarakat, serta berbagai tugas administratif yang berkaitan dengan pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Kompleksitas tugas tersebut menyebabkan dosen menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan yang memerlukan alokasi waktu, energi, dan perhatian yang besar dalam pelaksanaannya. Oleh karena itu, tuntutan kerja menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan dalam memahami konflik kerja–keluarga yang dialami dosen.

2.1.1.2 Dimensi Tuntutan Kerja

Dalam penelitian ini, tuntutan kerja (job demands) dibagi menjadi dua dimensi utama, yaitu tuntutan kerja kuantitatif (quantitative work demands) dan tuntutan kerja emosional (emotional work demands). Pembagian dimensi tersebut sejalan dengan konsep Job Demands–Resources Theory (JD-R Theory) yang menjelaskan bahwa tuntutan kerja dapat muncul dalam berbagai bentuk yang memerlukan usaha fisik, kognitif, maupun emosional dari individu. Menurut Bakker et al. (2023), tuntutan kerja merupakan karakteristik pekerjaan yang membutuhkan pengeluaran energi secara berkelanjutan dan berpotensi menimbulkan tekanan apabila tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai.

1. Tuntutan Kerja Kuantitatif (Quantitative Work Demands)

Tuntutan kerja kuantitatif berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan individu dalam periode waktu tertentu. Dimensi ini mencerminkan tingginya volume pekerjaan, keterbatasan waktu, serta tekanan untuk menyelesaikan berbagai tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Menurut Peeters et al. (2005), tuntutan kerja kuantitatif menggambarkan sejauh mana individu menghadapi beban kerja yang tinggi dan tekanan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Penelitian terbaru juga menunjukkan bahwa tingginya tuntutan kerja kuantitatif dapat meningkatkan tekanan psikologis dan mengurangi kemampuan individu dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Li et al. (2024) menjelaskan bahwa individu yang menghadapi volume pekerjaan yang tinggi cenderung mengalami peningkatan

stres dan kesulitan dalam mengalokasikan waktu untuk aktivitas di luar pekerjaan. Sejalan dengan itu, Xu et al. (2024) menemukan bahwa tuntutan waktu kerja yang tinggi (working time demands) berkontribusi terhadap meningkatnya konflik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga.

Dalam konteks profesi dosen, tuntutan kerja kuantitatif dapat berupa banyaknya mata kuliah yang harus diajarkan, jumlah mahasiswa yang harus dibimbing, penyusunan materi perkuliahan, penilaian tugas dan ujian mahasiswa, penyusunan laporan akademik, serta tuntutan publikasi ilmiah yang harus dipenuhi dalam periode waktu tertentu. Beragamnya tugas tersebut menyebabkan dosen harus mengalokasikan waktu dan energi yang besar untuk memenuhi tuntutan pekerjaannya.

2. Tuntutan Kerja Emosional (Emotional Work Demands)

Tuntutan kerja emosional berkaitan dengan kebutuhan individu untuk mengelola, mengendalikan, dan menampilkan emosi tertentu selama menjalankan pekerjaannya. Menurut Brotheridge dan Lee (2002), tuntutan kerja emosional merupakan kondisi ketika individu dituntut untuk mengatur emosi yang ditampilkan dalam interaksi kerja, terutama pada pekerjaan yang melibatkan hubungan interpersonal secara intensif.

Schaufeli (2021) menjelaskan bahwa tuntutan emosional yang tinggi dapat menguras sumber daya psikologis individu dan meningkatkan risiko kelelahan emosional (emotional exhaustion) apabila berlangsung dalam jangka waktu yang lama. Selain itu, Carvalho dan Chambel (2022) menemukan bahwa tuntutan emosional pada lingkungan akademik dapat meningkatkan tekanan

psikologis dan memengaruhi kesejahteraan tenaga pendidik.

Dalam profesi dosen, tuntutan kerja emosional dapat muncul ketika dosen harus berinteraksi dengan mahasiswa yang memiliki karakteristik dan kebutuhan yang beragam, memberikan bimbingan akademik, menangani berbagai permasalahan mahasiswa, serta tetap menjaga sikap profesional dalam berbagai situasi. Kondisi tersebut menuntut dosen untuk terus mengelola emosi secara efektif sehingga berpotensi menimbulkan kelelahan emosional apabila tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai.

2.1.1.3 Dampak Tuntutan Kerja

Tuntutan kerja (*job demands*) yang tinggi dapat memberikan berbagai dampak bagi individu maupun organisasi. Dalam kondisi tertentu, tuntutan kerja dapat mendorong individu untuk meningkatkan motivasi, produktivitas, serta pencapaian kerja. Namun, apabila tuntutan kerja berlangsung secara berlebihan dan terus-menerus tanpa dukungan sumber daya yang memadai, maka kondisi tersebut dapat menimbulkan berbagai konsekuensi negatif bagi individu.

Menurut *Job Demands–Resources Theory* (JD-R Theory), tuntutan kerja yang tinggi dapat menguras sumber daya fisik dan psikologis individu sehingga meningkatkan risiko terjadinya stres dan kelelahan kerja. Bakker et al. (2023) menjelaskan bahwa individu yang menghadapi tuntutan kerja yang tinggi dalam jangka panjang cenderung mengalami penurunan kesejahteraan psikologis, meningkatnya tekanan kerja, serta berkurangnya kemampuan untuk memulihkan energi setelah bekerja. Sejalan dengan itu, Schaufeli (2021) menyatakan bahwa

tuntutan kerja yang berlebihan dapat meningkatkan risiko *burnout*, terutama ketika individu tidak memiliki sumber daya yang cukup untuk menghadapi tuntutan pekerjaan yang dihadapi.

Selain berdampak pada kesehatan psikologis, tuntutan kerja yang tinggi juga dapat memengaruhi kepuasan kerja dan kualitas kehidupan individu. Wayne et al. (2022) menjelaskan bahwa tingginya tuntutan pekerjaan dapat meningkatkan tekanan psikologis, menurunkan kepuasan kerja, serta mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Individu yang terus-menerus menghadapi tuntutan kerja yang tinggi cenderung mengalami kesulitan dalam membagi waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan.

Dampak lain dari tuntutan kerja yang tinggi adalah meningkatnya potensi terjadinya konflik kerja-keluarga (*work-family conflict*). Li et al. (2024) menemukan bahwa tuntutan kerja yang tinggi dapat menyebabkan individu kesulitan memenuhi tuntutan pekerjaan dan keluarga secara bersamaan karena keterbatasan waktu, energi, dan perhatian yang dimiliki. Hasil penelitian Xu et al. (2024) juga menunjukkan bahwa *working time demands* berpengaruh positif terhadap *work-family conflict*, yang berarti semakin tinggi tuntutan waktu kerja yang dihadapi individu, semakin besar kemungkinan terjadinya konflik antara pekerjaan dan keluarga.

Dalam konteks profesi dosen, tingginya tuntutan kerja dapat menyebabkan dosen harus mengalokasikan waktu dan energi yang lebih besar untuk melaksanakan kegiatan pengajaran, penelitian, publikasi ilmiah, pengabdian kepada masyarakat, serta berbagai tugas administratif lainnya. Kondisi tersebut

sering kali mengharuskan dosen bekerja di luar jam kerja formal, seperti mempersiapkan materi perkuliahan, membimbing mahasiswa, menilai tugas dan ujian, serta menyelesaikan berbagai kewajiban akademik lainnya. Akibatnya, waktu yang tersedia untuk keluarga menjadi berkurang sehingga dapat meningkatkan potensi terjadinya konflik kerja–keluarga.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa tuntutan kerja yang tinggi tidak hanya berdampak pada kesehatan fisik dan psikologis individu, tetapi juga dapat memengaruhi kesejahteraan, kepuasan kerja, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan keluarga. Oleh karena itu, tuntutan kerja menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan dalam memahami terjadinya konflik kerja–keluarga pada dosen.

2.1.2 Kontrol atas Waktu Kerja (Control Over Working Time)

2.1.2.1 Definisi Kontrol atas Waktu Kerja

Kontrol atas waktu kerja (control over working time) merupakan salah satu bentuk fleksibilitas kerja yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mengatur, menentukan, dan mengendalikan penggunaan waktu kerjanya. Kontrol atas waktu kerja memberikan kesempatan kepada individu untuk menentukan kapan pekerjaan dilakukan, bagaimana pekerjaan dijadwalkan, serta bagaimana waktu kerja disesuaikan dengan kebutuhan pribadi maupun keluarga.

Menurut Nijp et al. (2012), kontrol atas waktu kerja merupakan tingkat kebebasan yang dimiliki individu dalam menentukan jadwal kerja, durasi kerja, serta pengaturan waktu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. Individu yang

memiliki kontrol atas waktu kerja yang tinggi cenderung memiliki fleksibilitas yang lebih besar dalam mengelola aktivitas pekerjaan sehingga dapat menyesuaikan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan kehidupan pribadinya.

Sejalan dengan hal tersebut, Kossek et al. (2011) menjelaskan bahwa kontrol atas waktu kerja merupakan salah satu bentuk fleksibilitas kerja yang memungkinkan individu mengatur waktu kerja secara mandiri sehingga dapat membantu menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Fleksibilitas tersebut memberikan kesempatan bagi individu untuk mengelola berbagai peran yang dimiliki secara lebih efektif.

Penelitian yang lebih baru juga menunjukkan bahwa kontrol atas waktu kerja merupakan sumber daya kerja (job resource) yang penting dalam membantu individu menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan. Menurut Wheatley (2017), individu yang memiliki tingkat kontrol atas waktu kerja yang lebih tinggi cenderung memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik karena mampu menyesuaikan jadwal kerja dengan kebutuhan pribadi dan keluarga. Selain itu, Carvalho dan Chambel (2022) menjelaskan bahwa fleksibilitas dalam pengaturan waktu kerja dapat membantu individu mengurangi tekanan yang muncul akibat tingginya tuntutan pekerjaan.

Dalam perspektif Job Demands–Resources Theory (JD-R Theory), kontrol atas waktu kerja dapat dikategorikan sebagai sumber daya kerja (job resources) yang berfungsi membantu individu mengatasi tuntutan pekerjaan dan mengurangi dampak negatif yang ditimbulkan oleh tekanan kerja. Bakker et al. (2023) menjelaskan bahwa sumber daya kerja yang memadai dapat membantu individu

mempertahankan kesejahteraan psikologis, meningkatkan motivasi kerja, serta mengurangi risiko terjadinya stres dan kelelahan kerja.

Kontrol atas waktu kerja menjadi salah satu faktor penting dalam menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Ketika individu memiliki kemampuan untuk mengatur waktu kerjanya secara mandiri, individu akan lebih mudah menyesuaikan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan keluarga sehingga potensi terjadinya konflik antara pekerjaan dan keluarga dapat diminimalkan. Sebaliknya, individu yang memiliki kontrol atas waktu kerja yang rendah cenderung mengalami kesulitan dalam mengelola berbagai tuntutan peran yang dimiliki.

Dalam konteks profesi dosen, kontrol atas waktu kerja berkaitan dengan fleksibilitas yang dimiliki dalam mengatur berbagai aktivitas akademik. Dosen umumnya memiliki keleluasaan dalam menentukan waktu untuk melakukan penelitian, menyusun materi perkuliahan, membimbing mahasiswa, menilai tugas, serta melaksanakan berbagai kegiatan akademik lainnya. Fleksibilitas tersebut memungkinkan dosen untuk menyesuaikan waktu kerja dengan kebutuhan pribadi maupun keluarga sehingga dapat membantu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga.

2.1.2.2 Dimensi Kontrol atas Waktu Kerja

Kontrol atas waktu kerja (*control over working time*) berkaitan dengan tingkat kebebasan yang dimiliki individu dalam mengatur penggunaan waktu kerjanya. Menurut Nijp et al. (2012), kontrol atas waktu kerja mencerminkan

kemampuan individu untuk menentukan kapan pekerjaan dilakukan, bagaimana waktu kerja diatur, serta bagaimana pekerjaan disesuaikan dengan kebutuhan pribadi maupun keluarga. Sejalan dengan hal tersebut, Wheatley (2017) menjelaskan bahwa kontrol atas waktu kerja merupakan bentuk fleksibilitas kerja yang memungkinkan individu memiliki otonomi dalam pengelolaan waktu kerja sehingga dapat meningkatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Dalam penelitian ini, kontrol atas waktu kerja dipahami melalui beberapa aspek yang mencerminkan kemampuan individu dalam mengelola waktu kerjanya, yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan Mengatur Jadwal Kerja

Aspek ini berkaitan dengan kebebasan individu dalam menentukan waktu pelaksanaan pekerjaan. Individu yang memiliki kontrol atas waktu kerja yang tinggi umumnya memiliki keleluasaan untuk mengatur kapan pekerjaan dimulai, kapan pekerjaan diselesaikan, dan bagaimana jadwal kerja disusun sesuai kebutuhan.

2. Kemampuan Menentukan Durasi Kerja

Aspek ini berkaitan dengan kemampuan individu dalam menentukan alokasi waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Fleksibilitas tersebut memungkinkan individu menyesuaikan durasi kerja dengan tingkat kesulitan dan kebutuhan pekerjaan yang dihadapi.

3. Kemampuan Mengatur Prioritas Pekerjaan

Aspek ini menunjukkan kemampuan individu dalam menentukan urutan pekerjaan yang perlu diselesaikan terlebih dahulu. Dengan adanya kontrol terhadap prioritas pekerjaan, individu dapat mengelola berbagai tuntutan kerja secara lebih efektif dan efisien.

4. Kemampuan Menyesuaikan Waktu Kerja dengan Kebutuhan Pribadi dan Keluarga

Aspek ini berkaitan dengan kemampuan individu dalam menyesuaikan jadwal kerja dengan kebutuhan di luar pekerjaan. Individu yang memiliki kontrol atas waktu kerja yang tinggi cenderung lebih mudah mengelola tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab keluarga secara bersamaan sehingga dapat membantu menciptakan keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Dalam konteks profesi dosen, keempat aspek tersebut tercermin melalui fleksibilitas yang dimiliki dalam mengatur jadwal mengajar, kegiatan penelitian, penyusunan publikasi ilmiah, bimbingan mahasiswa, serta berbagai aktivitas akademik lainnya. Fleksibilitas tersebut memungkinkan dosen mengelola tuntutan pekerjaan secara lebih efektif sekaligus tetap memenuhi tanggung jawab dalam kehidupan keluarga.

2.1.2.3 Peran Kontrol atas Waktu Kerja dalam Mengurangi Konflik Kerja– Keluarga

Kontrol atas waktu kerja (*control over working time*) merupakan salah satu

sumber daya kerja yang dapat membantu individu dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga secara lebih efektif. Individu yang memiliki tingkat kontrol atas waktu kerja yang tinggi cenderung lebih mampu mengatur penggunaan waktu, menentukan prioritas pekerjaan, serta menyesuaikan aktivitas kerja dengan kebutuhan pribadi maupun keluarga. Kondisi tersebut memungkinkan individu untuk mengurangi tekanan yang muncul akibat tuntutan berbagai peran yang dijalankan secara bersamaan.

Penelitian terbaru menunjukkan bahwa fleksibilitas dalam pengaturan waktu kerja berperan penting dalam meningkatkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Wheatley (2017) menjelaskan bahwa individu yang memiliki kontrol lebih besar terhadap waktu kerjanya cenderung memiliki tingkat *work-life balance* yang lebih baik dibandingkan individu yang memiliki fleksibilitas waktu kerja yang rendah. Selain itu, Carvalho dan Chambel (2022) menemukan bahwa fleksibilitas kerja dapat membantu individu mengurangi tekanan yang muncul akibat tingginya tuntutan pekerjaan sehingga berdampak positif terhadap kesejahteraan individu.

Kontrol atas waktu kerja juga memungkinkan individu untuk menyesuaikan jadwal pekerjaan dengan kebutuhan keluarga sehingga potensi terjadinya konflik kerja–keluarga dapat diminimalkan. Individu yang memiliki keleluasaan dalam menentukan waktu pelaksanaan pekerjaan akan lebih mudah mengalokasikan waktu untuk memenuhi tanggung jawab keluarga dibandingkan individu yang memiliki jadwal kerja yang kaku dan sulit disesuaikan.

Dalam perspektif *Job Demands–Resources Theory* (JD-R Theory), kontrol

atas waktu kerja dapat dikategorikan sebagai *job resource* yang berfungsi membantu individu menghadapi tuntutan pekerjaan. Bakker et al. (2023) menjelaskan bahwa sumber daya kerja memiliki peran penting dalam mengurangi dampak negatif dari tuntutan kerja terhadap kesejahteraan individu. Ketika individu memiliki sumber daya kerja yang memadai, individu akan lebih mampu menghadapi tekanan pekerjaan tanpa mengalami konsekuensi negatif yang berlebihan.

Berdasarkan perspektif tersebut, kontrol atas waktu kerja dipandang memiliki fungsi *buffering effect*, yaitu kemampuan untuk memperlemah dampak negatif tuntutan kerja terhadap konflik kerja–keluarga. Ketika tuntutan kerja meningkat, individu yang memiliki kontrol atas waktu kerja yang tinggi akan lebih mampu mengatur jadwal kerja, mengalokasikan waktu secara efektif, dan menyesuaikan aktivitas pekerjaan dengan kebutuhan keluarga. Sebaliknya, individu yang memiliki kontrol atas waktu kerja yang rendah cenderung lebih sulit mengelola berbagai tuntutan yang dihadapi sehingga lebih rentan mengalami konflik kerja–keluarga.

Dalam konteks profesi dosen, kontrol atas waktu kerja memungkinkan dosen untuk mengatur pelaksanaan berbagai aktivitas akademik seperti penelitian, penyusunan publikasi ilmiah, bimbingan mahasiswa, serta tugas administratif secara lebih fleksibel. Fleksibilitas tersebut membantu dosen dalam mengelola tuntutan pekerjaan yang tinggi tanpa mengabaikan tanggung jawab dalam kehidupan keluarga. Oleh karena itu, kontrol atas waktu kerja diperkirakan mampu memperlemah pengaruh tuntutan kerja terhadap konflik kerja–keluarga pada dosen.

2.1.3 Konflik Kerja–Keluarga (Work–Family Conflict)

2.1.3.1 Pengertian Konflik Kerja–Keluarga

Konflik kerja–keluarga (work–family conflict) merupakan kondisi ketika tuntutan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga saling bertentangan sehingga individu mengalami kesulitan dalam menjalankan kedua peran tersebut secara bersamaan. Konflik ini muncul karena keterbatasan waktu, energi, dan sumber daya yang dimiliki individu dalam memenuhi tuntutan dari kedua domain kehidupan tersebut. Kondisi tersebut menyebabkan individu sering kali harus mengorbankan salah satu peran untuk memenuhi tuntutan peran lainnya.

Dalam beberapa tahun terakhir, konflik kerja–keluarga menjadi salah satu topik yang semakin mendapat perhatian dalam bidang manajemen sumber daya manusia karena dampaknya yang luas terhadap kesejahteraan individu maupun efektivitas organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja–keluarga tidak hanya berkaitan dengan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan keluarga, tetapi juga berhubungan dengan kesehatan mental, kepuasan kerja, produktivitas, dan kualitas hidup individu secara keseluruhan.

Wayne et al. (2022) menjelaskan bahwa konflik kerja–keluarga terjadi ketika individu mengalami kesulitan memenuhi tuntutan pekerjaan dan keluarga secara bersamaan sehingga menimbulkan tekanan psikologis maupun emosional. Konflik tersebut dapat menyebabkan menurunnya kepuasan kerja, berkurangnya kesejahteraan individu, serta terganggunya hubungan dalam keluarga. Temuan ini menunjukkan bahwa konflik kerja–keluarga merupakan isu penting yang perlu

diperhatikan baik oleh individu maupun organisasi.

Selanjutnya, penelitian Yang et al. (2024) menemukan bahwa konflik kerja–keluarga memiliki hubungan negatif dengan employee well-being. Semakin tinggi konflik kerja–keluarga yang dialami individu, semakin rendah tingkat kesejahteraan yang dirasakan. Selain itu, kepuasan kerja dan keterikatan kerja (work engagement) terbukti berperan dalam menjelaskan hubungan tersebut.

Penelitian lain menunjukkan bahwa konflik kerja–keluarga juga dapat berdampak pada perilaku kerja individu. Konflik yang tinggi dapat meningkatkan stres kerja, kelelahan (burnout), menurunkan kepuasan kerja, serta mengurangi keterlibatan individu dalam pekerjaan. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja dan produktivitas organisasi.

Dalam konteks profesi dosen, konflik kerja–keluarga dapat muncul karena dosen harus menjalankan berbagai tanggung jawab akademik seperti kegiatan pengajaran, penelitian, publikasi ilmiah, pengabdian kepada masyarakat, serta tugas administratif lainnya. Beragamnya tuntutan tersebut membutuhkan alokasi waktu, energi, dan perhatian yang besar sehingga berpotensi mengurangi waktu yang tersedia untuk keluarga. Apabila kondisi tersebut berlangsung secara terus-menerus, maka kemungkinan terjadinya konflik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga akan semakin tinggi.

Berdasarkan uraian tersebut, konflik kerja–keluarga dalam penelitian ini diartikan sebagai kondisi ketika tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga saling bertentangan sehingga individu mengalami kesulitan dalam menjalankan kedua peran tersebut secara bersamaan akibat keterbatasan waktu, energi, dan sumber

daya yang dimiliki

2.1.3.2 Dimensi Konflik Kerja–Keluarga

Konflik kerja–keluarga (work–family conflict) merupakan konsep multidimensi yang menggambarkan berbagai bentuk konflik yang muncul akibat ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga. Menurut Carlson et al. (2000), konflik kerja–keluarga terdiri atas tiga dimensi utama, yaitu konflik berbasis waktu (time-based conflict), konflik berbasis tekanan (strain-based conflict), dan konflik berbasis perilaku (behavior-based conflict). Ketiga dimensi tersebut menjelaskan bagaimana keterlibatan individu dalam satu peran dapat menghambat pelaksanaan peran lainnya.

1. Konflik Berbasis Waktu (Time-Based Conflict)

Konflik berbasis waktu terjadi ketika waktu yang digunakan untuk menjalankan peran pekerjaan mengurangi waktu yang tersedia untuk menjalankan peran dalam keluarga. Carlson et al. (2000) menjelaskan bahwa konflik ini muncul ketika tuntutan waktu dari satu peran membuat individu kesulitan memenuhi tuntutan pada peran lainnya secara optimal.

Xu et al. (2024) menemukan bahwa tingginya working time demands meningkatkan kemungkinan terjadinya konflik kerja–keluarga karena individu harus mengalokasikan lebih banyak waktu untuk pekerjaan sehingga waktu yang tersedia untuk keluarga menjadi terbatas. Temuan tersebut menunjukkan bahwa keterbatasan waktu merupakan salah satu sumber utama munculnya konflik kerja–keluarga.

Dalam profesi dosen, konflik berbasis waktu dapat terjadi ketika dosen harus mengalokasikan waktu yang cukup besar untuk kegiatan pengajaran, penelitian, publikasi ilmiah, pengabdian kepada masyarakat, serta berbagai tugas administratif sehingga waktu yang tersedia untuk keluarga menjadi berkurang.

2. Konflik Berbasis Tekanan (Strain-Based Conflict)

Konflik berbasis tekanan terjadi ketika tekanan, stres, atau kelelahan yang berasal dari satu peran memengaruhi kemampuan individu dalam menjalankan peran lainnya. Konflik ini muncul ketika individu membawa tekanan psikologis yang berasal dari pekerjaan ke dalam kehidupan keluarga atau sebaliknya.

Wayne et al. (2022) menjelaskan bahwa konflik kerja–keluarga yang tinggi dapat meningkatkan tingkat stres, menurunkan kepuasan kerja, dan mengganggu kesejahteraan individu. Temuan tersebut diperkuat oleh Yang et al. (2024) yang menemukan bahwa konflik kerja–keluarga memiliki hubungan negatif dengan employee well-being, dimana semakin tinggi konflik kerja–keluarga yang dialami individu maka semakin rendah tingkat kesejahteraan yang dirasakan.

Pada profesi dosen, konflik berbasis tekanan dapat muncul akibat tuntutan akademik yang tinggi seperti target publikasi ilmiah, penelitian, kegiatan pengabdian kepada masyarakat, serta berbagai tugas administratif yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Tekanan tersebut dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun emosional yang kemudian memengaruhi

kehidupan keluarga.

3. Konflik Berbasis Perilaku (Behavior-Based Conflict)

Konflik berbasis perilaku terjadi ketika pola perilaku yang dibutuhkan dalam satu peran tidak sesuai dengan perilaku yang diharapkan dalam peran lainnya. Carlson et al. (2000) menjelaskan bahwa konflik ini muncul ketika perilaku yang diterapkan dalam lingkungan kerja sulit disesuaikan dengan perilaku yang dibutuhkan dalam lingkungan keluarga.

Choi (2024) menjelaskan bahwa konflik kerja–keluarga dapat memengaruhi perilaku individu baik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Individu yang mengalami konflik kerja–keluarga cenderung mengalami peningkatan stres dan kesulitan dalam menyesuaikan perilaku yang sesuai dengan tuntutan berbagai peran yang dijalankan. Akibatnya, efektivitas individu dalam menjalankan salah satu atau kedua peran tersebut dapat menurun.

Dalam profesi dosen, konflik berbasis perilaku dapat terjadi ketika dosen dituntut untuk bersikap profesional, objektif, dan tegas dalam lingkungan akademik, namun di sisi lain harus menunjukkan sikap yang lebih hangat, fleksibel, dan emosional dalam kehidupan keluarga. Perbedaan tuntutan perilaku tersebut berpotensi menimbulkan konflik apabila individu mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri pada masing-masing peran.

Berdasarkan uraian tersebut, konflik kerja–keluarga dalam penelitian ini terdiri atas tiga dimensi utama, yaitu konflik berbasis waktu (time-based conflict), konflik berbasis tekanan (strain-based conflict), dan konflik berbasis

perilaku (behavior-based conflict) sebagaimana dikemukakan oleh Carlson et al. (2000). Ketiga dimensi tersebut digunakan untuk menjelaskan berbagai bentuk konflik yang dapat dialami dosen dalam menjalankan peran pekerjaan dan keluarga secara bersamaan.

2.1.3.3 Hubungan Konflik Kerja–Keluarga dengan Tuntutan Kerja

Tuntutan kerja (*job demands*) merupakan salah satu faktor yang paling sering dikaitkan dengan munculnya konflik kerja–keluarga (*work–family conflict*). Ketika individu menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi, individu perlu mengalokasikan lebih banyak waktu, energi, dan perhatian untuk menyelesaikan berbagai tanggung jawab pekerjaan. Kondisi tersebut dapat mengurangi sumber daya yang tersedia untuk menjalankan peran dalam keluarga sehingga meningkatkan kemungkinan terjadinya konflik kerja–keluarga.

Dalam perspektif *Job Demands–Resources Theory* (JD-R Theory), tuntutan kerja merupakan aspek pekerjaan yang membutuhkan usaha fisik maupun psikologis secara berkelanjutan dan berpotensi menimbulkan tekanan apabila tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai. Bakker et al. (2023) menjelaskan bahwa tuntutan kerja yang tinggi dapat menguras sumber daya individu sehingga meningkatkan risiko munculnya berbagai konsekuensi negatif, termasuk stres kerja, kelelahan, dan konflik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga.

Penelitian empiris menunjukkan bahwa individu yang menghadapi tuntutan kerja yang tinggi cenderung mengalami kesulitan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Li et al. (2024) menemukan bahwa tuntutan kerja yang tinggi berpengaruh positif terhadap konflik kerja–keluarga

karena individu harus mengalokasikan lebih banyak waktu dan energi untuk memenuhi tuntutan pekerjaan yang dihadapi. Akibatnya, individu memiliki sumber daya yang lebih terbatas untuk memenuhi tanggung jawab dalam kehidupan keluarga.

Hasil penelitian Xu et al. (2024) juga menunjukkan bahwa *working time demands* berpengaruh positif terhadap *work-family conflict*. Semakin tinggi tuntutan waktu kerja yang dialami individu, semakin besar kemungkinan terjadinya konflik antara pekerjaan dan keluarga. Temuan tersebut menunjukkan bahwa keterbatasan waktu merupakan salah satu mekanisme utama yang menjelaskan hubungan antara tuntutan kerja dan konflik kerja-keluarga.

Selain itu, Carvalho dan Chambel (2022) menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat meningkatkan tekanan psikologis individu sehingga memengaruhi kemampuan mereka dalam menjalankan berbagai peran secara seimbang. Ketika individu mengalami tekanan yang berlebihan akibat pekerjaan, individu cenderung mengalami kesulitan dalam memenuhi tuntutan keluarga sehingga konflik kerja-keluarga menjadi lebih mudah terjadi.

Dalam konteks profesi dosen, tingginya tuntutan kerja dapat berasal dari berbagai aktivitas akademik seperti kegiatan pengajaran, penelitian, publikasi ilmiah, pengabdian kepada masyarakat, serta tugas administratif lainnya. Beragamnya tanggung jawab tersebut menuntut dosen untuk mengalokasikan waktu, energi, dan perhatian yang besar dalam melaksanakan pekerjaannya. Apabila tuntutan tersebut berlangsung secara terus-menerus, maka potensi

terjadinya konflik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga akan semakin meningkat.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa tuntutan kerja merupakan salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan konflik kerja–keluarga. Semakin tinggi tuntutan kerja yang dihadapi individu, semakin besar kemungkinan terjadinya konflik antara pekerjaan dan keluarga akibat keterbatasan waktu, energi, dan sumber daya yang dimiliki.

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan tuntutan kerja, kontrol atas waktu kerja, dan konflik kerja–keluarga dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No.	Judul dan Peneliti Jurnal	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	<i>Working Time Demands and Work-Family Conflict: The Role of Boundary Violations</i> (Xu et al., 2024)	Multilevel Analysis	Independen: Working Time Demands Dependen: Work-Family Conflict	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tuntutan waktu kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap konflik kerja–keluarga. Semakin tinggi tuntutan waktu kerja, semakin tinggi konflik kerja–keluarga yang dialami individu.
2	<i>The Effects of Demand-Resource Relationship on</i>	Regresi Kuantitatif	Independen: Work Demands Dependen: Work-Family	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tuntutan kerja berpengaruh positif

	<i>Work-Family Conflict</i> (Li et al., 2024)		Conflict	terhadap konflik kerja–keluarga. Konflik kerja–keluarga meningkat ketika tuntutan kerja lebih tinggi dibandingkan sumber daya yang dimiliki individu.
3	<i>The Relationship Between Job Demands, Resources and Subjective Wellbeing: The Role of Work-Family Conflict Across the Life Course</i> (Dishon-Berkovits et al., 2023)	Structural Equation Modeling (SEM)	Independen: Job Demands dan Job Resources Dependen: Work-Family Conflict dan Subjective Wellbeing	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tuntutan kerja meningkatkan konflik kerja–keluarga, sedangkan sumber daya kerja membantu mengurangi dampak negatif tuntutan kerja terhadap kesejahteraan individu.
4	<i>Effect of Psychosocial Safety Climate on Work-Family Conflict Among Teachers</i> (Nasharudin et al., 2024)	Kuantitatif	Independen: Job Demands Dependen: Time-Based Work-Family Conflict Moderasi: Psychosocial Safety Climate	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tuntutan kerja, khususnya tuntutan emosional, meningkatkan konflik kerja–keluarga pada tenaga pendidik.
5	<i>The Impact of Work-Family Conflict</i> (Tavassoli et al., 2025)	Structural Equation Modeling (SEM)	Independen: Work Demands Dependen: Work-Family Conflict dan Job Satisfaction	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tuntutan kerja meningkatkan konflik kerja–keluarga yang kemudian berdampak pada kepuasan kerja dan kesejahteraan individu.

Berdasarkan Tabel 2.1, dapat diketahui bahwa sebagian besar penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan positif antara tuntutan kerja dan konflik kerja–keluarga. Penelitian Xu et al. (2024) menunjukkan bahwa *working time demands* berpengaruh positif terhadap *work-family conflict*, yang berarti semakin tinggi tuntutan waktu kerja maka semakin tinggi konflik kerja–keluarga yang dialami individu. Temuan tersebut didukung oleh Li et al. (2024) yang menemukan bahwa tuntutan kerja merupakan salah satu faktor yang meningkatkan konflik kerja–keluarga, terutama ketika sumber daya yang dimiliki individu tidak mampu mengimbangi tuntutan pekerjaan yang dihadapi.

Penelitian Dishon-Berkovits et al. (2023) menunjukkan bahwa hubungan antara tuntutan kerja dan kesejahteraan individu dapat dijelaskan melalui konflik kerja–keluarga. Hasil penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa sumber daya kerja memiliki peran penting dalam mengurangi dampak negatif tuntutan kerja terhadap individu.

Selanjutnya, penelitian Nasharudin et al. (2024) menunjukkan bahwa tuntutan kerja, khususnya tuntutan emosional, berpengaruh terhadap konflik kerja–keluarga pada tenaga pendidik. Temuan tersebut menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dapat memengaruhi tingkat konflik kerja–keluarga yang dialami individu.

Selain itu, Tavassoli et al. (2025) menemukan bahwa tuntutan kerja meningkatkan konflik kerja–keluarga yang kemudian berdampak pada kepuasan kerja dan kesejahteraan individu. Temuan tersebut menunjukkan bahwa konflik

kerja–keluarga merupakan salah satu konsekuensi penting dari tingginya tuntutan pekerjaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa tuntutan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi konflik kerja–keluarga. Namun demikian, masih terbatas penelitian yang secara khusus menguji peran kontrol atas waktu kerja (*control over working time*) sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara tuntutan kerja dan konflik kerja–keluarga, khususnya pada dosen di Indonesia. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi kesenjangan penelitian tersebut dengan menguji peran kontrol atas waktu kerja dalam memoderasi pengaruh tuntutan kerja terhadap konflik kerja–keluarga pada dosen di Indonesia.

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh Tuntutan Kerja terhadap Konflik Kerja–Keluarga

Tuntutan kerja (*job demands*) merupakan aspek pekerjaan yang membutuhkan usaha fisik, psikologis, maupun emosional yang berkelanjutan dari individu. Menurut *Job Demands–Resources Theory* (JD-R Theory), tuntutan kerja yang tinggi dapat menguras sumber daya individu seperti waktu, energi, dan perhatian sehingga berpotensi menimbulkan berbagai konsekuensi negatif apabila tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai.

Konflik kerja–keluarga (*work-family conflict*) terjadi ketika tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga saling bertentangan sehingga individu mengalami kesulitan dalam menjalankan kedua peran tersebut secara bersamaan. Ketika

individu menghadapi tuntutan kerja yang tinggi, individu perlu mengalokasikan lebih banyak waktu dan energi untuk menyelesaikan pekerjaannya. Kondisi tersebut menyebabkan berkurangnya sumber daya yang dapat digunakan untuk memenuhi tanggung jawab keluarga sehingga meningkatkan kemungkinan terjadinya konflik kerja–keluarga.

Hubungan antara tuntutan kerja dan konflik kerja–keluarga telah didukung oleh berbagai penelitian terdahulu. Xu et al. (2024) menemukan bahwa *working time demands* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-family conflict*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tuntutan waktu kerja yang dialami individu, maka semakin tinggi konflik kerja–keluarga yang dirasakan. Temuan tersebut didukung oleh Li et al. (2024) yang menemukan bahwa tuntutan kerja berpengaruh positif terhadap konflik kerja–keluarga, terutama ketika sumber daya yang dimiliki individu tidak mampu mengimbangi tuntutan pekerjaan yang dihadapi. Selain itu, Dishon-Berkovits et al. (2023) menjelaskan bahwa tuntutan kerja yang tinggi dapat meningkatkan konflik kerja–keluarga karena individu mengalami keterbatasan waktu, energi, dan sumber daya untuk menjalankan berbagai peran secara bersamaan.

Dalam konteks profesi dosen, tuntutan kerja yang berasal dari kegiatan pengajaran, penelitian, publikasi ilmiah, pengabdian kepada masyarakat, dan tugas administratif berpotensi meningkatkan konflik kerja–keluarga karena dosen harus mengalokasikan waktu dan energi yang besar untuk memenuhi berbagai tuntutan akademik tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi

tuntutan kerja yang dialami individu, maka semakin tinggi pula konflik kerja–keluarga yang dirasakan.

H1: Tuntutan kerja berpengaruh positif terhadap konflik kerja–keluarga.

2.3.2 Peran Moderasi Kontrol atas Waktu Kerja dalam Hubungan antara Tuntutan Kerja dan Konflik Kerja–Keluarga

Kontrol atas waktu kerja (*control over working time*) merupakan kemampuan individu untuk mengatur, menentukan, dan mengendalikan penggunaan waktu kerjanya. Dalam perspektif *Job Demands–Resources Theory* (JD-R Theory), kontrol atas waktu kerja termasuk dalam kategori *job resources* yang dapat membantu individu menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan.

Sumber daya kerja memiliki fungsi penting dalam mengurangi dampak negatif yang ditimbulkan oleh tuntutan kerja. Individu yang memiliki kontrol atas waktu kerja yang tinggi cenderung lebih mampu mengatur jadwal kerja, menentukan prioritas pekerjaan, serta menyesuaikan waktu kerja dengan kebutuhan keluarga. Kondisi tersebut memungkinkan individu untuk mengelola berbagai tuntutan peran secara lebih efektif sehingga potensi terjadinya konflik kerja–keluarga dapat diminimalkan.

Penelitian Carvalho dan Chambel (2022) menunjukkan bahwa sumber daya kerja dapat membantu individu mengurangi dampak negatif dari tuntutan kerja yang tinggi. Selain itu, Dishon-Berkovits et al. (2023) menjelaskan bahwa keberadaan sumber daya kerja mampu mengurangi pengaruh negatif tuntutan kerja terhadap kesejahteraan individu melalui penurunan konflik kerja–keluarga.

Temuan tersebut sejalan dengan JD-R Theory yang menjelaskan bahwa sumber daya kerja dapat berfungsi sebagai *buffering effect*, yaitu memperlemah dampak negatif tuntutan kerja terhadap berbagai konsekuensi yang dialami individu.

Dalam konteks profesi dosen, kontrol atas waktu kerja memungkinkan dosen untuk mengatur berbagai aktivitas akademik secara lebih fleksibel, seperti penelitian, penyusunan publikasi ilmiah, bimbingan mahasiswa, dan tugas administratif lainnya. Fleksibilitas tersebut memungkinkan dosen untuk mengelola tuntutan pekerjaan dengan lebih baik tanpa mengabaikan tanggung jawab dalam kehidupan keluarga.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kontrol atas waktu kerja berpotensi memperlemah pengaruh tuntutan kerja terhadap konflik kerja–keluarga.

H2: Kontrol atas waktu kerja memperlemah pengaruh tuntutan kerja terhadap konflik kerja–keluarga.

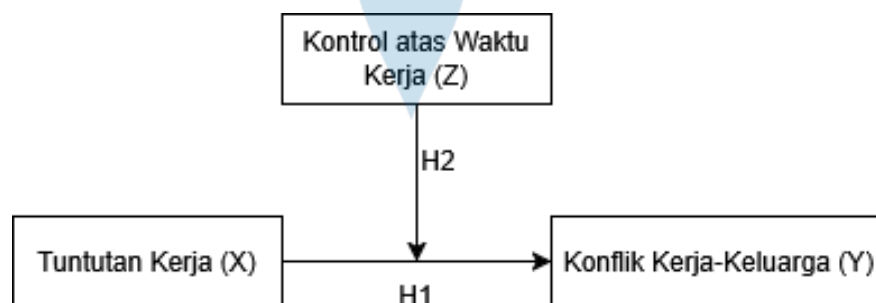
2.4 Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian merupakan gambaran konseptual yang menjelaskan hubungan antarvariabel yang diteliti berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu. Dalam penelitian ini, tuntutan kerja berperan sebagai variabel independen, konflik kerja–keluarga sebagai variabel dependen, dan kontrol atas waktu kerja sebagai variabel moderasi.

Berdasarkan teori *Job Demands–Resources* (JD-R), tuntutan kerja yang tinggi dapat menguras sumber daya individu, seperti waktu, energi, dan perhatian,

sehingga meningkatkan potensi terjadinya konflik antara peran pekerjaan dan peran keluarga. Ketika individu menghadapi beban kerja yang tinggi, tekanan waktu, serta berbagai tanggung jawab pekerjaan, maka kemampuan untuk memenuhi tuntutan dalam kehidupan keluarga dapat berkurang. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat meningkatkan konflik kerja–keluarga.

Di sisi lain, kontrol atas waktu kerja dipandang sebagai salah satu sumber daya kerja (*job resource*) yang memungkinkan individu memiliki keleluasaan dalam mengatur jadwal dan waktu pelaksanaan pekerjaannya. Adanya kontrol atas waktu kerja yang lebih tinggi dapat membantu individu menyesuaikan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan keluarga sehingga dampak negatif tuntutan kerja dapat diminimalkan. Oleh karena itu, dalam penelitian ini kontrol atas waktu kerja diuji sebagai variabel moderasi yang berperan memperlemah pengaruh tuntutan kerja terhadap konflik kerja–keluarga. Dengan demikian, semakin tinggi kontrol atas waktu kerja yang dimiliki dosen, maka semakin rendah pengaruh tuntutan kerja terhadap konflik kerja–keluarga yang dirasakan.



Gambar 2. 1
Kerangka Penelitian