

PERAN BEBAN KERJA TERHADAP *WORK-FAMILY CONFLICT* PADA PEKERJA KONSTRUKSI DI PT. X

Eunike Evelyne Soegiono¹, Rita Markus Idulfilastri²

¹Program Studi Psikologi Jenjang Sarjana, Universitas Tarumanagara, Jakarta
Email: eunike.705200219@stu.untar.ac.id

²Program Studi Psikologi Jenjang Magister, Universitas Tarumanagara, Jakarta
Email: ritamarkus@fpsi.untar.ac.id

Masuk: 21-06-2024, Revisi: 31-04-2024, Diterima untuk diterbitkan: 13-05-2024

ABSTRAK

Para pekerja konstruksi terpaksa harus tinggal di *remote area* (mess karyawan) selama berbulan-bulan karena jadwal kerja yang padat, sehingga mereka tidak dapat pulang ke rumah setiap hari. Ditambah lagi dengan beban kerja yang tinggi, semakin mereka harus bekerja lebih lama di kantor. Kondisi ini menyebabkan munculnya konflik antara pekerjaan dan keluarga dan menjadi permasalahan yang perlu di atasi . Dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran beban kerja karyawan teradap *work-family conflict* pada pekerja konstruksi di PT. X. Metode penelitian adalah kuantitatif dengan menggunakan *non-probability sampling* dengan jenis *convenience sampling*. Jumlah partisipan 108 pekerja, berusia 21 hingga 30 tahun di *remote area* lebih dari 3 bulan. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Work-Family Conflict Scale* (WFCS) dengan reliabilitas 0.838 dan *Carga Mental Questionnaire* (CarMen-Q) dengan reliabilitas 0.711. Hasil penelitian menunjukkan, beban kerja tidak berpengaruh terhadap *work-family conflict* dengan koefisien regresi sebesar 0.280 ($p > 0.05$). Artinya bukan beban kerja yang mempengaruhi terjadinya konflik pekerjaan dan keluarga. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti menyarankan untuk menggunakan sampel yang lebih spesifik, misal keluarga dengan orang tua tunggal untuk menguji terjadinya konflik pekerjaan dan keluarga yang disebabkan oleh beban kerja.

Kata Kunci: Beban kerja, *work-family conflict*, pekerja konstruksi

ABSTRACT

The construction workers were forced to stay in the *remote area* (employee mess) for months due to their busy work schedules, making it impossible for them to return home every day. Coupled with the high workload, they have to work longer hours in the office. This condition causes the emergence of conflict between work and family and becomes a problem that needs to be overcome. Thus this study aims to determine the role of employee workload on *work-family conflict* in construction workers at PT X. The research method is quantitative using *non-probability sampling* with *convenience sampling*. The number of participants was 108 workers, aged 21 to 30 years in the *remote area* for more than 3 months. The measuring instruments used in this study are *Work-Family Conflict Scale* (WFCS) with a reliability of 0.838 and *Carga Mental Questionnaire* (CarMen-Q) with a reliability of 0.711. The results showed that workload has no effect on *work-family conflict* with a regression coefficient of 0.280 ($p > 0.05$). This means that it is not workload that affects the occurrence of work and family conflict. For future research, researchers suggest using a more specific sample, such as single-parent families to examine the occurrence of work and family conflict caused by workload.

Keywords: Workload, *work-family conflict*, construction workers

Industri konstruksi merupakan salah satu sektor padat karya yang menyerap banyak tenaga kerja di Indonesia. Menurut data BPS (2024), jumlah pekerja konstruksi adalah sebanyak 9.251.821 atau sebesar 6.61% dari total pekerja produktif di Indonesia. Oleh sebab itu, para pemangku kepentingan seperti perusahaan perlu untuk memperhatikan kesejahteraan pekerja konstruksi (Widiana et al., 2023). Hal ini terutama mengingat tingginya risiko kecelakaan dan sakit akibat kerja di sektor konstruksi (Damayanti & Wahyuningsih, 2023). Selain itu, pekerja konstruksi juga dihadapkan pada berbagai macam tuntutan seperti proyek dengan durasi yang singkat, aktivitas pekerjaan yang dinamis, kebutuhan penguasaan teknologi yang terus berkembang, dan khususnya beban kerja yang berat (Batubara et al., 2021). Menurut Geisler et al. (2019) beban kerja diartikan sebagai karakteristik kerja yang membutuhkan usaha lebih sehingga menghabiskan energi. Adanya berbagai tuntutan yang harus dihadapi pekerja konstruksi seperti beban kerja yang terlalu banyak, tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, dan pemberian tugas baru disaat tugas sebelumnya belum terselesaikan (Adistana et al., 2019).

Beban kerja yang berlebih menyebabkan kelelahan kerja (Syaaf, 2023), stres kerja (Larasati et al., 2023), dan masalah fisik seperti sakit kepala (Hermawati, 2021). Lingkungan kerja yang menuntut dalam industri konstruksi melibatkan jadwal yang padat dan jam kerja yang panjang (Sitohang et al., 2021). Hal ini disebabkan proyek konstruksi selalu bersifat dinamis serta cenderung dalam skala besar dan kompleks (Nugroho et al., 2024). Karakteristik ini dapat menimbulkan tugas yang sulit, proses yang rumit, dan masalah yang tidak terduga selama pelaksanaan suatu proyek (Zen et al., 2018). Untuk mencapai tujuan akhir keberhasilan proyek, banyak perusahaan konstruksi mendorong pekerja untuk mencurahkan lebih banyak energi dan waktu (misalnya, mengorbankan malam hari, akhir pekan, dan hari libur) untuk bekerja (Lingard et al., 2022). Sehingga didapati, meningkatnya beban dan tanggung jawab pekerjaan telah membuat pekerja konstruksi kurang banyak berperan dalam keluarga (Dodanwala et al., 2021). Sementara itu, para pekerja konstruksi dihadapkan pada tuntutan dari ranah keluarga, seperti membesarkan anak, mendampingi pasangan, dan merawat anggota keluarga yang lanjut usia (Cao et al., 2020). Pekerja konstruksi yang tidak dapat menerima mengenai setiap tuntutan dalam pekerjaan akan menyulitkan mereka sendiri. Kesulitan dalam menjalani salah satu tuntutan dapat menyebabkan yang namanya konflik, konflik ini disebut sebagai *work family conflict* (WFC).

WFC merupakan salah satu bentuk konflik antar peran yang berasal dari ketidaksesuaian dari domain pekerjaan dan keluarga (Geisler, 2019). Greenhaus et al. (1985) membagi *work family conflict* menjadi tiga jenis, yaitu: *behavior-based conflict*, *time-based conflict*, dan *strain-based conflict*. *Behavior-based conflict* ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh bagian pekerjaan dan keluarga. *Time-based conflict* waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan pekerjaan atau keluarga dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya. *Strain-based conflict* yaitu terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran lainnya.

Terdapat dua konsep WFC, yaitu mencakup pekerjaan yang mengganggu tanggung jawab keluarga (WIF) dan tanggung jawab keluarga yang mengganggu pekerjaan (FIW). Bentuk-bentuk WFC ini melibatkan fitur-fitur yang berbeda namun keduanya terkait dengan hasil yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan Frone et al., 1992). Misalnya, WIF, meskipun terutama disebabkan oleh tuntutan kerja yang berlebihan, tidak hanya berdampak buruk pada kesejahteraan keluarga tetapi juga kepuasan kerja (Nimasivayam et al., 2004). Di bidang manajemen proyek konstruksi, banyak penelitian tentang WFC berfokus pada hasil tingkat organisasi atau proyek seperti kinerja proyek (Zheng et al., 2019), yang sampai batas tertentu menjelaskan secara detail mengenai peran beban kerja terhadap *work-family conflict*.

Berdasarkan kondisi nyata di salah satu proyek pembangunan di PT. X, mayoritas pekerja konstruksi bekerja selama 12 jam dalam sehari karena lembur hingga malam bahkan bisa sampai pagi hari saat ada kegiatan pengecoran. Seluruh pekerja pada umumnya menjalani tujuh hari kerja dalam satu minggu. Jam kerja normal para pekerja berlangsung selama delapan jam dalam satu hari yang dimulai dari pukul 08.00 sampai 16.00 WIB dengan satu jam waktu istirahat pada pukul 12.00 sampai 13.00 WIB. Jika lembur,

terdapat penambahan satu jam waktu istirahat yang berkisar dari pukul 18.00 sampai 19.00 WIB lalu kembali bekerja hingga pukul 22.00 WIB. Pengaturan waktu kerja yang diberlakukan tidak sesuai dengan durasi yang ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Tepatnya pada pasal 77 ayat 2 (a) menyatakan ketentuan waktu kerja yaitu 7 jam/hari atau 40 jam/minggu bagi yang bekerja selama 6 hari kerja dalam satu minggu. Dalam peraturan, tidak disebutkan aturan waktu kerja yang dilaksanakan selama satu minggu penuh. Maka dari itu, ketentuan waktu kerja di proyek tersebut sudah melampaui peraturan yang berlaku baik dari segi jam dan hari kerja. Di samping itu, terdapat pemenuhan target pekerjaan dalam kurun waktu tertentu yang harus dikerjakan oleh pekerja sehingga mendapatkan jatah lembur tiap minggunya. Sebagian pekerja konstruksi tidak bisa pulang ke rumah mereka karena waktu yang mereka pakai habis untuk pekerjaan dan jarak tempuh dari tempat proyek ke rumah yang jauh. Akhirnya mereka memutuskan untuk tinggal di *mess* karyawan. Kekuatan tenaga fisik yang besar sangat diperlukan untuk mencapai target pekerjaan dengan tepat waktu. Tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada pekerja tidak hanya mempengaruhi secara fisik dan mental saja namun aspek dalam keluarga juga ikut andil memberikan pengaruh yang besar pula. Hal ini dapat menimbulkan *work family conflict* dikarenakan waktu dan pikiran difokuskan pada pekerjaan. Dalam fenomena ini, pekerjaan mengganggu tanggung jawab dalam keluarga (WIF).

Pada penelitian sebelumnya, *work family conflict* dan beban kerja dijadikan sebagai variabel yang berbeda yang dikaitkan dengan *Independent* variabel lainnya, seperti kinerja karyawan, *burnout*, kepuasan kerja, stres kerja, dll. Dikutip dari Kengatharan (2017), bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terjadinya konflik pekerjaan keluarga pada diri karyawan. Namun pada penelitian sebelumnya, terdapat hasil berbeda dari Anwar & Diantina (2017), terdapat hubungan negatif antara beban kerja dengan *work-family conflict*, semakin tinggi beban kerja maka semakin rendah *work-family conflict*. Dan pada penelitian yang dilakukan oleh Zappalà et al (2022), beban kerja memiliki dampak tidak langsung terhadap *work-family conflict*, yang artinya semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi juga *work-family conflict*. Namun, penelitian tersebut belum memberikan penjelasan yang detail mengenai peran beban kerja terhadap *work-family conflict*.

Berdasarkan fenomena di lapangan, para pekerja konstruksi yang bekerja lebih dari tiga bulan terpaksa harus tinggal di *remote area* (*mess* karyawan) selama berbulan-bulan karena jadwal yang padat, sehingga mereka tidak dapat pulang ke rumah. Pekerja konstruksi dapat bertemu dengan keluarga dua sampai tiga kali dalam setahun, yaitu saat hari raya (Natal atau Idul Fitri). Sehubungan dengan pekerja konstruksi yang hanya dapat bertemu dengan keluarga paling banyak dua sampai tiga kali dalam setahun, peneliti ingin meninjau kembali apakah ada toleransi dari keluarga terkait hal ini.

Fenomena *work-family conflict* pada karyawan dapat disebabkan karena beban kerja yang berlebihan sehingga menguras waktu dan tenaga seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Beban kerja dengan intensitas tinggi yang tidak sesuai dengan kemampuan dan dalam waktu yang panjang dapat menjadi salah satu penyebab terjadinya *work-family conflict* pada karyawan.

Beban kerja yang tinggi di tempat kerja menyebabkan pelaksanaan peran dalam keluarga menjadi tidak maksimal, ditambah lagi dengan tempat tugas di *remote area* pada karyawan konstruksi di PT. X. Beban kerja menjadi stresor dalam pekerjaan pada saat karyawan membutuhkan usaha yang tinggi dan tidak melakukan pemulihan secara tepat. Beban kerja dalam penelitian ini berperan sebagai konflik yang dapat meningkatkan intensitas *work-family conflict* pada seseorang. Semakin tinggi beban kerja yang dialami seseorang maka semakin besar juga *work-family conflict* pada seseorang. Efek dari beban kerja berlebih terhadap *work-family conflict* adalah individu tidak mempunyai waktu yang cukup untuk memenuhi tuntutan yang dimiliki oleh individu tersebut (*timed-based conflict*), dan akan menimbulkan risiko terjadinya stress dan frustrasi dikarenakan beban kerja yang berlebih pada individu tersebut (*strain-based conflict*). Dengan demikian, maka dapat dibuat suatu model sebagai kerangka pemikiran untuk menjawab masalah penelitian.

H₁: Beban Kerja berperan secara positif terhadap *work-family conflict*.

METODE

Partisipan

Karakteristik partisipan dalam penelitian ini adalah pekerja konstruksi yang berusia 21 tahun ke atas sesuai dengan peraturan PT X. Partisipan pada penelitian berjumlah sebanyak 108 orang. Partisipan laki-laki berjumlah 73 partisipan atau setara dengan 67.6% dari total keseluruhan partisipan. Sedangkan partisipan perempuan berjumlah 35 partisipan atau setara dengan 32.4% dari total keseluruhan partisipan. Partisipan dalam penelitian ini juga harus terdaftar sebagai pekerja tetap di PT X dan sudah bekerja di PT X lebih dari 3 bulan. Pekerja konstruksi yang menjadi partisipan dalam penelitian ini adalah pekerja tetap yang memiliki posisi berbeda-beda dan berasal berbagai divisi. Peneliti tidak ingin fokus pada satu posisi dan divisi saja, karena peneliti ingin melihat apakah beban kerja dapat memberikan peran pada *work-family conflict* di semua posisi dan divisi. Posisi dan divisinya yaitu: a) *Technical Advisor* (TA), b) *Project Manager* (PM), c) *Construction Manager* (CM), d) Divisi *Health Safety Environment* (HSE), e) Divisi *Quality Control* (QC), f) Divisi *Engineering*, g) Divisi Operasional, h) Divisi Administrasi, i) Vendor / Mandor / Subkontraktor / *Supplier*, dan j) Konsultan.

Pengukuran

Dalam penelitian ini, partisipan penelitian dari populasi pekerja tetap di PT X. Teknik pengambilan sampel penelitian dilakukan menggunakan metode *non-probability sampling* dengan jenis *convenience sampling*. *Non-probability sampling* adalah sebuah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama bagi seluruh populasi untuk dipilih sebagai sampel (Sugiyono, 2017). Sedangkan *convenience sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu atau penentuan sampel untuk tujuan tertentu dan tidak ada kriteria khusus (Sugiyono, 2016). Menurut Sugiyono (2003) tabel Krejcie digunakan dalam menentukan besarnya sampel. Tabel Krejcie didasarkan atas kesalahan 5%, yang artinya sampel yang diperoleh memiliki tingkat kepercayaan 95%. Jumlah pekerja konstruksi PT. X sebesar 1.218 orang, sehingga berdasarkan tabel krejcie, minimal data partisipan yang harus diambil adalah 291 partisipan.

Work-family conflict dalam penelitian ini diukur menggunakan *Work-Family Conflict Scale* (WFCS) yang dikembangkan oleh Carlson et al. (2000). Seluruh butir dalam alat ukur tersebut sudah diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia oleh Angelia et al. (2022). WFCS terdiri dari 18 butir positif yang terbagi dalam enam dimensi, yaitu: *Time-based WIF*, *Time-based FIW*, *Strain-based WIF*, *Strain-based FIW*, *Behavior-based WIF*, dan *Behavior-based FIW* yang masing-masing dimensinya terdiri dari tiga butir. Namun, peneliti ingin melakukan penelitian yang berfokus pada WIF (*work interference with family*).

Dimensi pertama adalah *time-based WIF* yang terdiri dari tiga butir. Contoh butir dari dimensi tersebut yaitu 'Pekerjaan saya menjauhkan saya dari aktivitas/kegiatan keluarga saya lebih dari yang saya inginkan'. Dimensi kedua adalah *strain-based WIF* yang terdiri dari tiga butir. Contoh butir dari dimensi tersebut yaitu 'Setelah pulang bekerja, saya merasa terlalu lelah untuk mengikuti aktivitas keluarga atau melakukan pekerjaan rumah tangga'. Dimensi ketiga adalah *behavior-based WIF* yang terdiri dari tiga butir. Contoh butir dari dimensi tersebut yaitu 'Perilaku saya yang efektif dan penting di tempat kerja, dapat menjadi tidak efektif dan tidak penting di rumah'. Butir-butir dalam skala tersebut diisi dengan skala Likert dari skala satu (sangat tidak sesuai hingga skala lima (sangat sesuai), dengan skor tinggi menggambarkan

konflik yang lebih besar. Berdasarkan hasil uji reliabilitas internal pada 108 sampel, alat ukur variabel *work-family conflict* memiliki *Cronbach's Alpha* sebesar 0.838.

Dalam penelitian ini beban kerja diukur menggunakan *Carga Mental Questionnaire* (CarMen-Q). CarMen-Q dikembangkan oleh Rubio-Valdehita et al. (2017). Terdapat 29 butir yang dinilai pada skala frekuensi 4 poin yaitu, 0 = tidak pernah, 1 = jarang, 2 = sering, dan 3 = selalu. CarMen-Q terdiri dari empat subskala dan seluruh butirnya diterjemahkan oleh tim peneliti (Anggraini et al., 2023). Empat subskala dari CarMen-Q yaitu (1) *cognitive demands* yang terdiri dari 10 butir dan berkaitan dengan pemrosesan informasi yang kompleks, kesulitan dalam memahami informasi, pengambilan keputusan yang kompleks, beban memori, dan jumlah informasi yang perlu diperhitungkan untuk melakukan tugas-tugas pekerjaan. Contoh butir dari dimensi tersebut yaitu 'Pekerjaan saya melibatkan pemrosesan informasi yang kompleks'; (2) *temporal demands* yang terdiri dari 7 butir dan berkaitan dengan ritme kerja, adanya gangguan yang mengganggu, atau kemungkinan istirahat saat karyawan membutuhkannya. Contoh butir dari dimensi tersebut yaitu 'Penyelesaian tugas saya menuntut banyak kecepatan'; (3) *emotional demands* yang terdiri dari 7 butir dan berhubungan dengan konsekuensi emosional dan kesehatan dalam pekerjaan. Contoh butir dari dimensi tersebut yaitu 'Pekerjaan saya sangat mempengaruhi saya secara emosional'; dan (4) *performance demands* yang terdiri dari 5 butir yang menanyakan tentang persyaratan kinerja pada tingkat tanggung jawab, diperlukan akurasi tanggapan, dan tingkat kesalahan. Contoh butir dari dimensi tersebut yaitu 'Pekerjaan saya membutuhkan perhatian yang tinggi'. Berdasarkan hasil uji reliabilitas internal pada 317 sampel, alat ukur variabel beban kerja memiliki *Cronbach's Alpha* sebesar 0.711.

Prosedur

Pada tahap awal penelitian dilakukan observasi pada perusahaan, hal ini bertujuan untuk melihat apakah terdapat fenomena yang ingin diteliti. Langkah selanjutnya adalah mengidentifikasi gambaran masalah dan menentukan latar belakang masalah. Tahap selanjutnya adalah mencari jurnal dan artikel sebagai bahan pendukung penelitian serta sebagai bahan perbandingan dengan penelitian sebelumnya. Setelah itu, wawancara dilakukan kepada beberapa karyawan untuk membuktikan fenomena yang ingin diteliti. Tahap berikutnya adalah mencari alat ukur. Kemudian surat izin untuk melakukan penelitian diajukan kepada PT. X. Tahap terakhir adalah menyebarkan kuesioner penelitian dalam bentuk *google form* untuk melakukan uji reliabilitas alat ukur sebelum dibagikan ke seluruh partisipan.

Penelitian dilaksanakan dengan diawali oleh pembagian kuesioner yang telah disetujui oleh pihak HRD PT X ke seluruh karyawan tetap di PT X. Pembagian kuesioner dilakukan dari 5 Mei 2024 hingga 15 Juni 2024. Setelah semua kuesioner terkumpul, data secara otomatis akan ditampung oleh *google form* lalu peneliti menganalisis dan mengelola data tersebut. Hasil data yang telah didapat diinput ke dalam SPSS versi 29.00.

Setelah mendapatkan data, kemudian data partisipan dikumpulkan melalui *Microsoft Excel* dan mengolah data tersebut menggunakan *IBM SPSS Statistics* dengan versi 29.00. Tahap pertama dalam mengolah data adalah mengecek data partisipan yang sudah terkumpul kemudian meng-input ke dalam SPSS. Setelah itu peneliti membuat perhitungan frekuensi dan statistik deskriptif. Kemudian peneliti melakukan uji reliabilitas alat ukur dari masing-masing variabel. Tahap berikutnya adalah uji normalitas, uji korelasi, uji regresi non-linear, dan uji beda *mean* sesuai data demografi partisipan.

HASIL

Work-family conflict dan beban kerja adalah variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Skala penelitian yang digunakan pada variabel *work-family conflict* adalah dari skala 1 sampai skala 5, sehingga diperoleh mean hipotetik sebesar 3.00. Hasil mean empiris yang diperoleh dari data partisipan adalah 4.128 yang menunjukkan bahwa nilai dari variabel *work-family conflict* lebih besar dari 3.00. Sedangkan skala penelitian pada variabel beban kerja, yaitu dari skala 0 sampai skala 3, dengan *mean* hipotetik sebesar 1.5. Hasil mean empiris adalah 2.422 menunjukkan lebih besar dari 1.5.

Tabel 1

Gambaran Deskriptif Variabel

Variabel	Min	Max	Mean	Std. Deviation	Keterangan
Beban Kerja	1.19	2.81	2.422	0.234	Tinggi
<i>Work-Family Conflict</i>	1.78	4.78	4.128	0.599	Tinggi

Hasil Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan menggunakan *one sample kolmogorov-smirnov*. Berdasarkan *output* di atas, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0.001. Jika nilai signifikansi data > 0.05 , maka distribusi dikatakan normal. Melihat hasil yang telah didapatkan setelah melakukan uji normalitas, nilai $p = 0.001 < 0.05$ artinya data tidak terdistribusi normal.

Hasil Uji Linearitas

Uji linear adalah suatu metode yang menyatakan hubungan antara independen variabel dan dependen variabel. Hasil pengujian data yang memiliki signifikansi $p > 0.05$ maka dapat dikatakan data linear. Apabila pengujian data menunjukkan nilai signifikansi $p < 0.05$, maka data tidak linear. Berdasarkan hasil pengujian linearitas variabel beban kerja dengan variabel *work-family conflict*, diperoleh nilai *Deviation from Linearity* sebesar 0.333, $p > 0.05$. Berdasarkan uji linearitas dapat disimpulkan bahwa data penelitian bersifat linear.

Tabel 2

Uji Linearitas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Mean WIF dan BK	Between Groups	(Combined)	8.787	21	0.418	1.219	0.257
		Linearity	1.006	1	1.006	2.929	0.91
		Deviation from Linearity	7.782	20	0.389	1.133	0.333
	Within Groups		29.529	86	0.343		
	Total		38.316	107			

Berdasarkan uji asumsi klasik regresi terpenuhi data berbentuk linier dan tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga uji hipotesis menggunakan regresi linier. Karena hanya ada hubungan beban kerja dan *work-family conflict* maka uji hipotesis menggunakan regresi linier bivariat. Pengujian hipotesis peran beban kerja terhadap *work-family conflict* pada pekerja konstruksi di PT. X terbukti tidak signifikan dengan besarnya $p \text{ value} = 0.094, p > 0.05$.

Tabel 3
Uji Hipotesis

Model		<i>Unstandardized B</i>	<i>Coefficients Std. Error</i>	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	t	Sig.
1	Constant	3.457	0.401		8.613	<.001
	Mean_CD	0.280	0.166	0.162	1.687	.094

Karena uji hipotesis tidak signifikan maka dilanjutkan dengan melihat signifikan dari masing-masing dimensi WFC dan masing-masing dimensi beban kerja. hasilnya menunjukkan beban kerja terhadap dimensi-dimensi WFC semua tidak signifikan. Demikian pula dimensi-dimensi beban kerja terhadap WFC tidak signifikan. Dengan demikian dapat dikatakan terjadinya *work family conflict* bukan disebabkan karena beban kerja.

DISKUSI

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara beban kerja dengan *work-family conflict*. Hasil penelitian ini bertentangan dengan pendapat Dodanwala et al. (2021) yaitu meningkatnya beban dan tanggung jawab pekerjaan telah membuat pekerja konstruksi kurang banyak berperan dalam keluarga. Penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian dari Zappalà et al. (2022), yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki dampak terhadap *work-family conflict*, yang artinya semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi juga *work-family conflict*.

Namun berbeda pula dengan pendapat Anwar & Diantina (2017), dimana terdapat hubungan negatif antara beban kerja dengan *work-family conflict*, semakin tinggi beban kerja maka semakin rendah *work-family conflict*. Dari kedua pendapat peneliti ini, masih belum jelas apakah beban kerja menjadi faktor penguat atau faktor negatif terhadap *work-family conflict*. Karena adanya temuan yang belum tuntas dari penelitian sebelumnya, penelitian ini menyumbangkan pendapat yang berbea yaitu tidak ada peran beban kerja terhadap *work-family conflict*.

Cao et al. (2020) berpendapat bahwa para pekerja konstruksi dihadapkan pada tuntutan dari ranah keluarga, seperti membesarkan anak, mendampingi pasangan, dan merawat anggota keluarga yang lanjut usia. Hal ini dapat peneliti perkuat dengan usia pernikahan. Hasil penelitian berdasarkan uji beda *mean* ternyata ada perbedaan antara yang belum menikah dengan yang sudah menikah dalam hal tuntutan dalam keluarga. Artinya orang yang sudah menikah memiliki tuntutan lebih besar daripada yang belum menikah. Demikian pula dengan usia pernikahan, dimana kemungkinan tuntutan dalam keluarga lebih tinggi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bryon (dalam Allen, 2012) yang menyatakan bahwa tanggung jawab sebagai orang tua juga meningkatkan peluang terjadinya *work-family conflict*. Pekerja konstruksi yang sudah menikah memiliki *work-family conflict* lebih tinggi daripada pekerja yang tidak menikah. Hal ini didukung oleh data pada uji beda berdasarkan status pernikahan. Bryon (dalam Allen, 2012) juga meneliti bahwa *single parent* dilaporkan lebih sering mengalami *work-family conflict* dibandingkan *married parent*. Mengacu dari pernyataan Bryon ini, peneliti tidak mengambil data mengenai *single parent* atau *married parent*. Hal ini menjadi keterbatasan penelitian. Keterbatasan lainnya yaitu jumlah pekerja konstruksi PT. X sebesar 1.218, sehingga berdasarkan tabel krejcie, minimal data partisipan yang harus diambil adalah 291 partisipan. Partisipan yang bersedia mengisi kuesioner hanya 108. Hal ini juga menjadi keterbatasan penelitian.

KESIMPULAN

Hasil pembuktian hipotesis menunjukkan yaitu tidak terdapat peran beban kerja terhadap *work-family conflict* pada pekerja konstruksi di PT. X. Dengan demikian tidak ada peran beban kerja terhadap *work-family conflict*. Selanjutnya tidak terbukti dimensi-dimensi beban kerja dan dimensi-dimensi *work-family conflict* saling berpengaruh.

REFERENSI

- Adistana, G. A. Y. P. & Prasetyono, P. N. (2019). Faktor utama penyebab stress kerja seorang estimator proyek konstruksi di Malang. *Publikasi Riset Orientasi Teknik Sipil*, 1(1), 14-21. <https://doi.org/10.26740/proteksi.v1n1.p14-21>
- Alfiansah, Y., Kurniawan B., & Ekawati, E. (2020). Analisis upaya manajemen K3 dalam pencegahan dan pengendalian. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. 8(5), 595-600. <http://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jkm>
- Allen, T. D. (2012). The work and family interface. In S. W. J. Kozlowski (Ed.), *The Oxford Handbook of Organizational Psychology*, 2, (1163-1198). Oxford University Press.
- 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), 249–276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Cao J., Liu C., Wu G., Zhao C., & Jiang Z. (2020). Work–family conflict and job outcomes for construction professionals: The mediating role of affective organizational commitment. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(4), 1443. <https://doi.org/10.3390/ijerph17041443>
- Damayanti, E. F., & Wahyuningsih, A. S. (2023). Indonesian Journal of Conservation Determinan Tindakan Tidak Aman pada Pekerja Proyek Pembangunan Rumah Sakit X di Kota Semarang. *Indonesian Journal of Conservation*, 12(1), 173–183. <https://doi.org/10.15294/jsi.v12i1.41919>
- Dodanwala, T.C., & Shrestha, P. (2021). Work–family conflict and job satisfaction among construction professionals: the mediating role of emotional exhaustion. *On the Horizon*, 29(2), 62-75. <https://doi.org/10.1108/OTH-11-2020-0042>
- Frone, M., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65–78.
- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(4), 560–568. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.76.4.560>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Geisler, M., Berthelsen, H., & Muhonen, T. (2019). Retaining social workers: The role of quality of work and psychosocial safety climate for work engagement, job satisfaction, and organizational commitment. *Human Service Organizations Management, Leadership, and Governance*, 43(1), 1-15. DOI:10.1080/23303131.2019.1569574
- Hansen S. (2022). Identifikasi jenis bahaya dan parameter penilaian bahaya pada pekerjaan konstruksi. *Jurnal Teknik Sipil Universitas Warmadewa*, 11(1) <https://doi.org/10.22225/pd.11.1.4356.94-102>
- Hermawati. (2021). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. sentra adi purna bengkulu. *Creative Research and Management*, 4(1), 77-91. <https://doi.org/10.32663/crmj.v4i1.1917>
- Hu, C., Cui, S., & Wang, L. (2016). Path analysis of work-family conflict, job salary and promotion satisfaction, work engagement to subjective well-being of the primary and middle school principals. *Journal of Education and Training Studies*, 4(9), 10–15. <https://doi.org/10.11114/jets.v4i9.1619>
- Larasati, G. O., & Adistana G. A. Y. P. (2023). Hubungan beban kerja dengan stres kerja pada pekerja proyek konstruksi pembangunan the trans ikon surabaya.
- Layanan Informasi BPIW. (2022). 2023, Sektor Konstruksi Serap 8.769.798 Tenaga Kerja. Diakses dari <https://bpiw.pu.go.id/article/detail/2023-sektor-konstruksi-serap-8769798-tenaga-kerja#:~:text=2023%2C%20Sektor%20Konstruksi%20Serap%208.769.798%20Tenaga%20Kerja%20%2D%20BPIW>

- Lingard, H., & Turner M. (2022). Making time for life: A whole-of-industry initiative to reducing work hours and promoting health and gender inclusion in project-based construction work. *Project leadership and society*, 3(22). <https://doi.org/10.1016/j.plas.2022.100065>
- Mates in Construction (2020). Suicide in the construction industry. <https://mates.org.au/media/documents/MATES-Report-2020-Suicide-in-the-Construction-Industry-2001-2018-Vol-IV-July-2020.pdf>
- Medianti, B., S. (2022). Mewujudkan infrastruktur berkelanjutan: Aspek pembiayaan dan manfaat. Diakses dari <https://kpbu.kemenkeu.go.id/read/1134-1302/umum/kajian-opini-publik/mewujudkan-infrastruktur-berkelanjutan-aspek-pembiayaan-dan-manfaat>
- Minarika, A., Purwanti, R. S., & Muhidin, A. (2020). Pengaruh work -family conflict dan work life balance terhadap kinerja karyawan (Suatu Studi pada PT. Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran). *Business Management and Entrepreneurship Journal*. 2(1). 1-11.
- Mubarok, W. (2023). Urgensi pengelolaan sumber daya pada proyek pembangunan konstruksi. *Jurnal Teslink : Teknik Sipil dan Lingkungan*, 1(1). 1-5. <https://teslink.nusaputra.ac.id/index>
- Mubarok, W. (2023). *Urgensi pengelolaan sumber daya pada proyek pembangunan konstruksi*. 1(1), 1–5. <https://teslink.nusaputra.ac.id/index>
- Nugroho, A., Kirana, K. C. (2024). Skema pengupahan karyawan pada perusahaan konstruksi berdasarkan risiko keselamatan kerja. *Jurnal Teknologi dan Manajemen Industri Terapan*, 3(1), 67-77. <https://doi.org/10.55826/tmit.v3i1.295>
- Puspadini, M. (2023). 49% Warga RI Sandwich Generation, Ikuti 4 Hal Ini Biar Kaya. Diakses dari <https://www.cnbcindonesia.com/market/20230818065543-17-463958/49-warga-ri-sandwich-generation-ikuti-4-hal-ini-biar-kaya>
- Rachman, A. (2023). Ini daftar proyek infrastruktur Jokowi di 2024. Diakses dari <https://www.cnbcindonesia.com/news/20230816175510-4-463687/ini-daftar-proyek-infrastruktur-jokowi-di-2024-rp-4227-t>
- Rubio-Valdehita, S., López-Núñez, M. I., López-Higes, R., & Díaz-Ramiro, E. M. (2017). Desarrollo del cuestionario CarMen-Q para evaluar la carga mental de trabajo. *Psicothema*, 29(4), 570–576. <https://doi.org/10.7334/psicothema2017.151>