

Work-Family Climate and Work-Family Conflict on Medical Representative

Rusmalia Dewi¹, Joniarto Parung², Artiawati³

Universitas Surabaya^{1,2,3}

liadewi7457@gmail.com

Abstract: *Work climate organization is one of the reasons why work-family conflict occurs. Although research on work-family climate and work-family conflict has been widely carried out in Europe and America, there are still few studies that examine the relationship between the two in Asia, especially in Indonesia. This study aims to examine the relationship between work-family climate and work-family conflict at medical representatives. The method used is quantitative by collecting data through purposive sampling technique and using 105 medical representative respondents who are married and have children. Using Kossek's work-family climate scale and Carlson's standard work-family conflict scale adapted by Artiawati. Data were analyzed using regression analysis. The results of the study simultaneously obtained $F = 5.487$ $p < 0.021$, which means that there is a relationship between work-family climate and family work conflicts at medical representatives in Indonesia. This result further strengthens that the work-family climate has a relationship with work-family conflict in medical representatives in Indonesia, but partially the work climate has no correlation with work-family conflict. This study concludes that if work-family claims share concerns and make sacrifices well, it can reduce work-family conflict for medical representatives.*

Keywords: *Medical Representative, Work-Family Climate, Work-Family Conflict*

Abstrak: Iklim kerja organisasi merupakan salah satu penyebab mengapa konflik kerja-keluarga itu terjadi. Meskipun penelitian tentang iklim kerja-keluarga dan konflik kerja-keluarga sudah banyak dilakukan di Eropa dan Amerika, masih sedikit penelitian yang mengkaji hubungan antarkeduanya di Asia, terutama di Indonesia. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara iklim kerja-keluarga dan konflik kerja-keluarga pada *medical representative*. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik purposive sampling serta menggunakan 105 responden *medical representative* yang sudah menikah dan memiliki anak. Analisis data menggunakan konsep skala iklim kerja-keluarga Kossek dan skala konflik kerja-keluarga Carlson yang diadaptasi Artiawati. Data juga dianalisis dengan menggunakan analisis regresi. Hasil penelitian secara simultan diperoleh $F = 5,487$ $p < 0,021$ yang artinya ada hubungan antara iklim kerja-keluarga dengan konflik kerja keluarga pada *medical representative* di Indonesia, namun secara parsial iklim kerja tidak memiliki korelasi dengan konflik kerja-keluarga. Penelitian ini menyimpulkan bahwa apabila iklim kerja-keluarga berbagi keprihatinan dan membuat pengorbanan berjalan dengan baik maka hal tersebut dapat menurunkan konflik kerja-keluarga pada *medical representative*.

Kata kunci: *Iklim Kerja-Keluarga, Konflik Kerja-Keluarga, Medical Representative*

PENDAHULUAN

Konflik kerja-keluarga senantiasa menjadi permasalahan utama pada individu dewasa yang bekerja dari waktu ke waktu. Permasalahan itu tidak dapat dihilangkan dari kehidupan manusia, namun dapat dikelola sehingga dapat menghasilkan individu yang lebih produktif. Data *Google Scholar* pada tanggal 27 februari 2021

menunjukkan bahwa sejak tahun 2016-2021, permasalahan konflik kerja-keluarga semakin banyak mendapatkan perhatian dengan meningkatnya penelitian konflik kerja-keluarga di dunia. Di Malaysia, penelitian tentang konflik-kerja keluarga meningkat sebesar 53,37%, sementara di Indonesia meningkat sebesar 2,5%. Hasil penelitian di Malaysia yang dilakukan oleh Karim, Sabil, & Abdullah, (2017) menunjukkan bahwa para pegawai pemerintahan di Malaysia mengalami konflik kerja-keluarga beresiko tinggi yang berasaskan waktu dan tekanan akibat nomophobia, bukan berasaskan perilaku. Penelitian itu memberikan satu kontribusi pengetahuan mengenai satu faktor resiko baru bagi pegawai pemerintahan dalam mempertahankan keseimbangan kerja dalam kehidupan yang mereka inginkan. Di Israel, sebagaimana yang dilaporkan oleh Cinamon dan Rich bahwa terdapat perbedaan penting antara gender dan konflik kerja-keluarga (Cinamon & Rich, 2002). Survey dilakukan pada 213 partisipan terdiri atas 126 pekerja laki-laki yang telah menikah dan 87 pekerja perempuan yang juga telah menikah yang bekerja pada perusahaan komputer dan firma hukum di Tel Aviv. Hasil penelitian itu menunjukkan bahwa perempuan bekerja lebih tinggi peran keluarga dan peran kerjanya dibanding laki-laki. Artinya perempuan lebih tinggi resiko menerima konflik dari pekerjaan yang mengganggu keluarga, karena mereka menganggap keluarga lebih penting. Oleh karena itu sangat tampak jelas antara perbedaan gender dan konflik kerja-keluarga.

Sedangkan penelitian yang dilakukan di Indonesia (Wiyono, 2017) pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Mempawah menunjukkan bahwa variabel iklim kerja, konflik kepentingan, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai mengalami resiko tinggi ada kesenjangan yang cukup signifikan pada penelitian konflik kerja-keluarga baik di Malaysia, di Israel maupun di Indonesia. Pada konteks Indonesia, konflik kerja-keluarga penting untuk dilakukan karena masih jauh dari penelitian yang dilakukan di Malaysia dan di dunia secara global, sehingga masih perlu mendapatkan perhatian lebih dari peneliti-peneliti yang ada di Indonesia.

Pengelolaan konflik kerja-keluarga memerlukan banyak sumber daya dari dalam maupun luar individu yang bekerja. Terlebih di era *society* 5.0 yang lebih mengutamakan keterampilan individu dalam menghadapi permasalahan di pekerjaan atau di keluarga. Era *society* 5.0 merupakan era yang membahas mengenai sumber daya yang berkelanjutan dan menempatkan individu berada di tengah antara faktor

alam dan integritas fisik (Sachsenmeier, 2016). Sasaran Society 5.0 adalah menciptakan masyarakat yang berpusat pada individu di mana pembangunan ekonomi dan penyelesaian tantangan sosial dapat tercapai, sehingga individu dapat menikmati kualitas hidup yang tinggi serta sepenuhnya aktif dan nyaman dalam menjalani kehidupan (Fukuyama, 2018). Sejalan dengan pembangunan yang berbasis humanis, menjadikan individu sebagai pusat pergerakan dari semua permasalahan sosial disekitarnya. Salah satunya yang menjadi topik pada penelitian ini adalah pengelolaan konflik kerja-keluarga pada individu. Permasalahan kerja dan keluarga selalu menjadi topik pada orang dewasa bekerja terlebih pada pasangan bekerja dan memiliki anak (Artiawati, 2012).

Konflik kerja-keluarga adalah adanya tuntutan atau tekanan baik dari domain kerja maupun keluarga yang tidak kompatibel satu sama lain namun memiliki hubungan timbal balik yang saling memengaruhi satu dengan yang lainnya dan bersifat dua arah (Bellavia, G., Frone, 2005). Dampak yang ditimbulkan karena konflik kerja-keluarga dapat berupa dampak positif dan juga negatif. Dampak positif individu apabila mampu mengelola konflik kerja-keluarga dengan baik maka dapat membuat individu tersebut merasakan kepuasan kerja, komitmen kerja afektif, kualitas kerja-keluarga, kesejahteraan psikologis, kebahagiaan bahkan kepuasan hidup. Dampak negatifnya bagi individu apabila tidak mampu mengelola konflik kerja-keluarganya adalah ketidakhadiran kerja, *turnover intention* dan juga penurunan kinerja (Askari, Zare, Tayef, Baghian, & Rafiei, 2018) bahkan sampai pada gangguan kesehatan fisik dan mental seperti stress, gejala depresi, gangguan tidur, kelelahan emosional bahkan *burnout* pada orang dewasa bekerja (Cooklin et al., 2015; Guille et al., 2017) dampak negatif ini membuat individu menjadi tidak adaptif dengan lingkungan seperti merokok berat, minum-minuman keras sehingga menyebabkan terjadi stress kerja-keluarga bahkan sampai pada penarikan kerja-keluarga. Banyaknya konsekuensi negatif yang disebabkan karena konflik kerja-keluarga membuat penelitian kali ini lebih fokus pada anteseden dari konflik kerja-keluarga agar dapat mencegah serta mengantisipasi konflik kerja-keluarga yang timbul, agar dapat dikelola dengan baik sehingga dapat diantisipasi konsekuensi-konsekuensi negatif lebih lanjut yang akan terjadi. Banyak penelitian anteseden konflik kerja-keluarga yang berasal dari domain kerja, keluarga juga kepribadian. Anteseden dari domain kerja seperti tuntutan waktu kerja, kerja berlebihan, konflik peran kerja, keterlibatan kerja dan person job-fit

sehingga dukungan atasan maupun rekan kerja juga organisasi sangat dibutuhkan untuk menurunkan konflik kerja-keluarga individu. Antecedent dari domain keluarga seperti konflik peran keluarga, tuntutan waktu keluarga, tekanan sebagai orang tua karena jumlah anak dan usia anak dalam pengasuhan, keterlibatan keluarga, karakteristik kerja pasangan, iklim keluarga sehingga dibutuhkan dukungan baik dari keluarga ataupun pasangan. Antecedent dari domain pribadi seperti *internal locus of control* dan perasaan negative atau kecemasan. Ditambah dengan modal psikologis yang diharapkan dapat melindungi individu dari konflik kerja-keluarga (French, Dumani, Allen, & Shockley, 2018; Karatepe & Karadas, 2014, 2016; Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark, & Baltes, 2011). Pada penelitian meta analisis (Michel et al., 2011) ditemukan hasil yang tidak terantisipasi mengenai iklim kerja-keluarga yang memiliki korelasi paling besar dengan konflik kerja-keluarga sehingga penelitian sekarang lebih fokus pada antecedent konflik kerja-keluarga yaitu iklim kerja-keluarga.

Beberapa definisi mengenai iklim kerja-keluarga dikaitkan dengan budaya bahkan menyamakan iklim dengan budaya (Andreassi & Thompson, 2008; Ostroff, Cheri., Kinicki, Angelo J., Tamkins, 2003; Paustian-Underdahl & Halbesleben, 2014). Konstruk iklim dan budaya adalah hal yang berbeda, pada iklim lebih difokuskan pada persepsi yang sifatnya individu sedangkan budaya apabila persepsi individu tersebut bersama-sama menjadi konsensus dan disepakati bersama sebagai aturan kerja. Banyak penelitian tentang iklim dikaitkan dengan konteks seperti iklim keselamatan kerja, iklim kepemimpinan dan jarang penelitian dilakukan tanpa menyertakan konteks sehingga pada penelitian sekarang fokus kepada iklim kerja-keluarga yang berdasarkan pada aspek berbagi kepedulian (*sharing concern*) dan membuat pengorbanan (*making sacrifices*) baik terhadap keluarga maupun kerja (Kossek, Colquitt, & Noe, 2001). Penelitian iklim kerja-keluarga dengan konflik kerja-keluarga masih sedikit dilakukan, namun memiliki hasil penelitian yang memiliki korelasi cukup besar antara $r=-0,36$ dan $r=-0,38$ dengan $p<0,01$ (Kossek et al., 2001; Michel et al., 2011) bahkan peneliti belum menemukan dalam konteks Indonesia.

Penelitian ini dilakukan pada *medical representative* di Indonesia. Tugas dan tanggung jawab serta peran *medical representative* banyak serta jam kerja yang panjang dan tidak menentu waktu kerjanya. Peran *medical representative* sendiri selain sebagai marketing yang mempromosikan produk perusahaan, juga bisa berperan sebagai salesman dengan membantu salesman mengantar barang ke apotik ataupun dokter

praktek. Bahkan bertindak sebagai supervisor apabila atasannya tiba-tiba tidak bisa hadir karena sesuatu hal. Medical representative juga adalah partner dokter apabila melakukan detailing ke dokter dengan diskusi ilmiahnya. Medical representative sebagai teman dokter apabila dokter tersebut membutuhkan tempat untuk berbagi permasalahan kerja. Bahkan medical representative bisa berperan sebagai penagih apabila ada apotik atau dokter yang telat membayar obat-obatan yang telah dibeli. Di sisi lain peran sebagai orang tua dari anak-anaknya setelah pulang ke rumah, sebagai suami/istri dari pasangannya, sebagai anak dari orang tua di keluarga besarnya, sebagai warga negara yang baik di wilayah tempat tinggalnya. Banyak peran yang dilakukan terkadang membuat *medical representative* merasa tertekan dengan tuntutan peran tersebut. Ditambah dengan target setiap tahun yang selalu meningkat, atasan dan rekan kerja yang tidak menyenangkan, permasalahan-permasalahan dengan dokter, apotek bahkan distributor. Hal ini membuat tekanan tersendiri bagi *medical representative* sehingga diperlukan adanya dukungan atau support dari lingkungan sekitar. Salah satunya adalah iklim kerja-keluarga yang mendukung. Dukungan iklim kerja-keluarga dibutuhkan oleh *medical representative* sebagai individu agar dapat mengelola konflik yang timbul baik di pekerjaan dan keluarga agar tidak berkelanjutan sehingga terjadi konsekuensi yang tidak diinginkan. Sejalan dengan era *society 5.0* yang mengutamakan peran individu dalam mengelola lingkungannya agar menjadi lebih efektif dan berdayaguna.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh iklim kerja-keluarga terhadap konflik kerja-keluarga pada *medical representative*. Penelitian ini secara spesifik mengemukakan dua pertanyaan penelitian, yaitu: (1) Adakah pengaruh iklim kerja-keluarga terhadap konflik kerja-keluarga pada *medical representative*? (2) Bagaimana pengaruh iklim kerja-keluarga terhadap konflik kerja-keluarga pada *medical representative*?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Subjek penelitian sebanyak 105 *medical representative* terdiri atas orang 50 orang *medical representative* laki-laki dan 55 orang *medical representative* perempuan antara umur 20-45 tahun. Pengambilan data menggunakan *google form* dengan teknik *purposive sampling*. Dimana subjek yang diambil memiliki karakteristik yaitu sebagai *medical representative*, sudah menikah dan memiliki anak yang berusia dibawah 21 tahun yang tinggal bersama. Tingkat

pendidikan mereka bervariasi dari lulusan sekolah menengah baik dari lulusan SMU maupun lulusan sekolah kejuruan (63%) dan lulusan perguruan tinggi (37%).

Instrumen penelitian yang digunakan adalah Skala Konflik Kerja-Keluarga/*Work Family Conflict (WFC)* dari Carlson & Kacmar (2000) yang diadaptasi dalam Bahasa Indonesia oleh (Artiawati, 2012), yang terdiri dari 12 item. Ada 4 konstruk didalamnya yaitu konflik kerja-keluarga berdasarkan tegangan, konflik kerja-keluarga berdasarkan waktu, konflik keluarga-kerja berdasarkan tegangan, dan konflik keluarga-kerja berdasarkan waktu. Skoring skala antara sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), agak tidak setuju (3), agak setuju (4), setuju (5) dan sangat setuju (6). Semakin tinggi skor yang diperoleh maka menunjukkan tingkat konflik kerja-keluarga yang tinggi dan sebaliknya. Reliabilitas skala penelitian ($\alpha=0,935$). Selanjutnya Skala Iklim Kerja-Keluarga (Kosse et al., 2001) terdiri dari 12 item, terdiri dari 4 dimensi didalamnya yaitu iklim kerja-keluarga berbagi kepedulian, iklim kerja-keluarga membuat pengorbanan, iklim keluarga-kerja berbagi kepedulian dan iklim keluarga-kerja membuat pengorbanan. Skoring skala antara sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), agak tidak setuju (3), biasa saja (4), agak setuju (5), setuju (6) dan sangat setuju (7), Semakin tinggi skor yang diperoleh maka menunjukkan iklim kerja-keluarga yang sangat mendukung dan sebaliknya. Reliabilitas skala penelitian ($\alpha=0,908$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear ganda dengan program SPSS21. Dimana Teknik statistik ini mampu memprediksi adanya hubungan antara variable bebas (x) terhadap variable terikat (y).

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Ganda

Variabel	F	Sig
Konflik kerja-keluarga (DV)	5,487	0,021
Iklim kerja-keluarga (IV)		

Hasil pada tabel 1. nilai $F=5,487$ $p<0,021$ menunjukkan adanya hubungan antara iklim kerja-keluarga dengan konflik kerja-keluarga. Rata-rata usia partisipan <30 tahun (56,19%), 31-40 tahun (31,43%), 41-50 tahun (9,52%), >50 tahun (2,86%). Rata-rata pendidikan Sarjana/S1 (42,86%), SLTA (37,14%) dan Diploma/D3 (20%). Status perusahaan PMDN (79,05%), PMA (15,24%) dan BUMN (5,71%).

Tabel 2. Mean, SD dan interkorelasi

Variabel	Mean	SD	1	2
1.Konflik kerja- keluarga	33,28	12,75	-	-
2.Iklim kerja-keluarga	56,66	15,50	-0,22*	-

*p<0,05

Nilai interkorelasi pada tabel 2. sebesar -0,22 artinya bahwa iklim kerja-keluarga memiliki hubungan dengan konflik kerja-keluarga dan ada sumbangan efektif sebesar 22% p<0,05.

Tabel 3. Korelasi Parsial

Variabel	B	T	Sig.
Iklim kerja	-0,131	-1,626	0,107
Iklim keluarga	-0,222	-3,105	0,002**

Dependent Variabel: Konflik Kerja-Keluarga Sig. p<0,01**, p<0,05*

Pada tabel 3. secara parsial penelitian ini mendapatkan hasil bahwa iklim kerja ke keluarga tidak memiliki hubungan signifikan dengan nilai $\beta = -0,131$ p<0,107, artinya bahwa iklim di pekerjaan tidak berhubungan dengan konflik di kerja-keluarga. Sebaliknya iklim di keluarga memiliki hubungan signifikan dengan nilai $\beta = -0,222$ p<0,002, artinya iklim di keluarga berhubungan dengan konflik kerja-keluarga.

Hasil secara keseluruhan menjelaskan bahwa iklim kerja-keluarga memiliki korelasi negatif signifikan terhadap konflik kerja-keluarga namun secara parsial hanya iklim keluarga yang memiliki hubungan negatif signifikan terhadap konflik kerja-keluarga sedangkan iklim kerja tidak berkorelasi.

Peran iklim kerja-keluarga berbagi keprihatinan mendorong karyawan untuk berbagi keprihatinan tentang satu peran saat bekerja di peran yang lain. Secara khusus iklim kerja berbagi keprihatinan adalah iklim dimana karyawan dapat mendiskusikan masalah keluarga dengan atasannya atau rekan kerjanya. Sebaliknya iklim keluarga berbagi keprihatinan adalah iklim dimana karyawan dapat mendiskusikan masalah pekerjaan dengan anggota keluarga. Kemampuan untuk berbagi keprihatinan tentang pengelolaan peran di pekerjaan juga keluarga dapat membantu individu mendapatkan umpan balik tentang pengembangan strategi pengelolaan konflik yang memfasilitasi integrasi kerja-keluarga dan pemberlakuan peran bersama secara lebih efektif. Harapannya bahwa iklim berbagi keprihatinan memungkinkan individu berbagi

keprihatinan dari domain kehidupan lain sehingga dapat menurunkan konflik serta meningkatkan kinerja lebih baik pada peran kerja dan keluarga serta meningkatkan.

Peran iklim kerja-keluarga membuat pengorbanan mendorong karyawan di satu peran untuk berkorban untuk mendukung peran lainnya. Secara khusus iklim kerja membuat pengorbanan adalah iklim dimana karyawan diharapkan mengorbankan kinerja keluarga demi prestasi kerja. Iklim keluarga membuat pengorbanan adalah iklim dimana karyawan diharapkan mengorbankan prestasi kerja demi tugas keluarga.

Sekarang ini banyak organisasi memiliki budaya internal yang memberi sinyal (melalui nilai, penghargaan dan norma) bahwa karyawan harus mencurahkan lebih banyak waktu dan energi untuk bekerja, bahkan jika pengabdian tersebut mengakibatkan kehidupan keluarga mereka diabaikan (Andreassi & Thompson, 2008). Karyawan biasanya diharapkan menata kembali keluarga untuk mengakomodasi pekerjaan dan meninggalkan masalah keluarga di rumah saat bekerja. Sejalan dengan itu lingkungan keluarga juga memiliki tingkat yang bervariasi dimana individu merasa mampu membuat pengorbanan keluarga untuk mendukung kerja. Harapannya akan semakin sedikit iklim karyawan yang membuat pengorbanan sehingga semakin rendah tingkat konflik kerja-keluarga serta meningkatkan kinerja kerja dan keluarga juga kesejahteraan.

Hal mendasar yang perlu diperhatikan bahwa kita tidak harus memaksakan iklim berbagi keprihatinan dan membuat pengorbanan berada pada kutub yang berbeda karena keduanya adalah konstruk yang berbeda. Bisa saja individu membagi keprihatinan tanpa perlu berharap untuk berkorban. Namun dalam beberapa kasus individu mungkin akan banyak berbagi keprihatinan ketika iklim membuat mereka berkorban karena permintaan itu menciptakan kekhawatiran di dalam dan tentang dirinya sendiri.

Pembahasan iklim kerja-keluarga sebagian besar dilakukan pada konteks kerja (Berheide & Anderson-Hanley, 2012; O'Neill et al., 2007), disisi lain pembahasan dari konteks keluarga sebenarnya dapat pula menurunkan tingkat konflik kerja-keluarga (Andreassi & Thompson, 2008). Iklim kerja-keluarga berbagi keprihatinan biasanya dilakukan oleh *medical representative* apabila ada permasalahan keluarga seperti anak, istri atau orang tua sakit. *Medical representative* biasanya akan bercerita kepada rekan kerja ataupun atasan agar dapat berbagi permasalahan keluarga pada rekan kerja

sehingga dapat mengurangi konfliknya dan mendapatkan dukungan dari atasan maupun rekan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja kerja. Demikian pula pada iklim kerja-keluarga membuat pengorbanan, *medical representative* dapat berbagi cerita pada keluarga tentang permasalahannya di tempat kerja serta meminta keluarga agar dapat membantu memberikan masukan mengenai permasalahan di pekerjaan. Hal ini juga dapat menurunkan konflik pada *medical representative* dengan mendapatkan dukungan dari keluarga ataupun pasangan sehingga dapat meningkatkan kinerja keluarga. Secara keseluruhan iklim kerja-keluarga berbagi keprihatinan dan membuat pengorbanan apabila berjalan dengan baik maka dapat menurunkan konflik kerja-keluarga pada *medical representative*.

KESIMPULAN

Iklim kerja-keluarga memiliki korelasi signifikan dengan konflik kerja-keluarga. Hal tersebut juga terjadi pada *medical representative*. Secara keseluruhan iklim kerja-keluarga memiliki hubungan dengan konflik kerja-keluarga namun secara parsial iklim kerja tidak memiliki korelasi dengan konflik kerja-keluarga dan iklim keluarga berkorelasi negatif signifikan dengan konflik kerja-keluarga. Secara parsial hanya iklim keluarga yang memiliki hubungan negatif signifikan terhadap konflik kerja-keluarga sedangkan iklim kerja tidak berkorelasi.

Secara spesifik memperlihatkan bahwa iklim dalam keluarga berbagi keprihatinan dan membuat pengorbanan memiliki hubungan dengan konflik kerja-keluarga pada *medical representative*. Apabila iklim kerja-keluarga berbagi keprihatinan dan membuat pengorbanan berjalan dengan baik maka hal tersebut dapat menurunkan konflik kerja-keluarga pada *medical representative*.

Keterbatasan penelitian ini tidak melakukan spesifikasi pada pengelompokan umur anak, jadi semua anak yang berusia 21 tahun ke bawah yang tinggal bersama orang tua diambil jadi responden. Sebenarnya kelompok usia anak juga dapat membedakan tingkat konflik yang terjadi pada orang tua. Bahkan karakteristik kerja orang tua juga bisa menjadi perhatian sehingga bisa memperkaya hasil penelitian dengan subjek penelitian yang beragam seperti guru, pegawai kantor swasta atau pemerintah yang memiliki jam kerja teratur atau pegawai pabrik dengan jam kerja *shift*/diatur bergantian.

Saran untuk peneliti selanjutnya dapat dilakukan pengelompokan umur anak dan juga karakteristik orang tua seperti pada subjek guru, pegawai kantor swasta atau

pemerintah yang memiliki jam kerja teratur atau pegawai pabrik dengan jam kerja shift/ diatur bergantian sehingga dapat memperkaya penelitian tentang pengaruh iklim kerja-keluarga terhadap konflik kerja-keluarga.

DAFTAR PUSTAKA

- Andreassi, J. K., & Thompson, C. A. (2008). Work-family culture: Current research and future directions. In *Handbook of Work-Family Integration* (pp. 331–351). <https://doi.org/10.1016/B978-012372574-5.50021-1>
- Artiawati. (2012). *Konflik kerja-keluarga pada jurnalis di Jawa dan Bali (model konflik kerja-keluarga dengan ideologi peran gender, beban peran berlebih, dukungan sosial, dan kepribadian sebagai anteseden; rasa bersalah dan kesejahteraan psikologis sebagai konsekuensi)*. Universitas Padjadjaran.
- Askari, R., Zare, R., Tayef, E., Baghian, N., & Rafiei, S. (2018). Evaluation of perceived work-family conflict among the employees of shahid sadoughi Yazd Hospital, (Iran). *Qom Univ Med Sci J*, 12(2), 54–61. <https://doi.org/10.29252/qums.12.2.54>
- Bellavia, G., Frone, M. (2005). Work-family conflict. In M. F. J. Barling, E. K. Kelloway (Ed.), *Handbook of work stress* (pp. 185–221). California: Sage publications.
- Berheide, C. W., & Anderson-Hanley, C. (2012). Doing it all: The effects of gender, rank, and department climate on work-family conflict for faculty at liberal arts colleges. *Advances in Gender Research*, 16, 165–188. [https://doi.org/10.1108/S1529-2126\(2012\)00000160011](https://doi.org/10.1108/S1529-2126(2012)00000160011)
- Carlson, D. S., & Kacmar, K. M. (2000). Work-Family Conflict in the Organization: Do Life Role Values make a Difference? *Journal of Management*, 26(5), 1031–1054. <https://doi.org/10.1177/014920630002600502>
- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2002). Gender differences in the importance of work and family roles: Implications for work-family conflict. *Sex Roles*, 47(11–12), 531–541. <https://doi.org/10.1023/A:1022021804846>
- Cooklin, A. R., Giallo, R., Strazdins, L., Martin, A., Leach, L. S., & Nicholson, J. M. (2015). What matters for working fathers? Job characteristics, work-family conflict and enrichment, and fathers' postpartum mental health in an Australian cohort. *Social Science & Medicine*, 146, 214–222. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2015.09.028>
- French, K. A., Dumani, S., Allen, T. D., & Shockley, K. M. (2018). A meta-analysis of work-family conflict and social support. *Psychological Bulletin*, 144(3), 284–314. <https://doi.org/10.1037/bul0000120>
- Fukuyama, M. (2018). Society 5.0: Aiming for a new human-centered society. *Japan SPOTLIGHT*, 27(August), 47–50. Retrieved from <http://www8.cao.go.jp/cstp/%0Ahttp://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=108487927&site=ehost-live>
- Guille, C., Frank, E., Zhao, Z., Kalmbach, D. A., Nietert, P. J., Mata, D. A., & Sen, S. (2017). Work-Family conflict and the sex difference in depression among training physicians. *JAMA Internal Medicine*, 177(12), 1766. <https://doi.org/10.1001/jamainternmed.2017.5138>
- Karatepe, O. M., & Karadas, G. (2014). The effect of psychological capital on conflicts in the work-family interface, turnover and absence intentions. *International Journal of Hospitality Management*, 43, 132–143. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2014.09.005>
- Karatepe, O. M., & Karadas, G. (2016). Service employees' fit, work-family conflict, and work engagement. *Journal of Services Marketing*, 30(5), 554–566.

<https://doi.org/10.1108/JSM-02-2015-0066>

- Karim, F. H. A., Sabil, S., & Abdullah, S. M. (2017). Nomophobia dan konflik kerja-keluarga di Malaysia: satu analisis menggunakan structural equation modeling (nomophobia and work-family conflict in Malaysia: an analysis using structural equation modeling). *E-Bangi: Journal of Social Sciences and Humanities*, 12(3), 229–247.
- Kofodimos, J. (1993). *Balancing Act* Jossey-Bass. San Francisco, CA.
- Kossek, E. E., Colquitt, J. A., & Noe, R. A. (2001). Caregiving decisions, well-being, and performance: The effects of place and provider as a function of dependent type and work-family climates. *Academy of Management Journal*, 44(1), 29–44. <https://doi.org/10.2307/3069335>
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 689–725. <https://doi.org/10.1002/job.695>
- O’neill, J. W., Harrison, M. M., Cleveland, J. N., Almeida, D., Stawski, R. S., Snead, A., & Crouter, A. (2007). Work-family climate, organizational commitment, and turnover: The multilevel contagion effect of leaders. *Academy of Management Proceedings*, 2007(1), 1–6. <https://doi.org/10.5465/ambpp.2007.26536347>
- Ostroff, Cheri., Kinicki, Angelo J., Tamkins, M. M. (2003). Organizational culture and climate. In Weiner (Ed.), *Handbook of psychology*. Canada: simultaneously.
- Paustian-Underdahl, S. C., & Halbesleben, J. R. B. (2014). Examining the influence of climate, supervisor guidance, and behavioral integrity on work-family conflict: A demands and resources approach. *Journal of Organizational Behavior*, 35(4), 447–463. <https://doi.org/10.1002/job.1883>
- Sachsenmeier, P. (2016). Industry 5.0 – The relevance and implications of bionics and synthetic biology. *Engineering*, 2(2), 225–229.
- Wiyono, R. (2017). Pengaruh iklim kerja, konflik kepentingan dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai sekretariat daerah kabupaten mempawah. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 5(3). <https://doi.org/10.26418/ejme.v5i3.20385>