

# HUBUNGAN SUMBER KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA DAN PENGATURAN JAM KERJA FLEKSIBEL DENGAN CAPAIAN KERJA AUDITOR

**Atika Jauhari Hatta**

Program Studi Akuntansi

Fakultas Ekonomi Universitas Proklamasi 45

Jl. Proklamasi No.1 Babarsari Yogyakarta 55283

Tlp. +62274-484750, HP. +6281328026406

email: atikahatta@yahoo.com

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh dari sumber konflik pekerjaan-keluarga dan pengaturan jam kerja fleksibel pada capaian pekerjaan pada profesi akuntan. Konflik pekerjaan-keluarga didefinisikan sebagai suatu bentuk konflik peran yang dikarakteristikan dengan adanya ketidakselarasan antara tanggung jawab di rumah dan tanggung jawab di tempat kerja. Auditor sebagai *boundary spanner* memiliki potensi konflik dan ketidakjelasan peran yang tinggi, dan merupakan profesi yang rentan akan kondisi konflik pekerjaan-keluarga. Studi terdahulu telah menemukan hubungan negatif antara konflik pekerjaan-keluarga dengan kepuasan kerja auditor. Penggunaan pengaturan jam kerja fleksibel pada karyawan Kantor Akuntan Publik (KAP) diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan memperkuat keinginannya untuk tetap tinggal di perusahaan. Penelitian ini menggunakan mahasiswa S1 di Yogyakarta sebagai partisipan dalam desain eksperimen  $2 \times 2$  *between subject*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada kepuasan kerja dan keinginan untuk keluar dari pekerjaan antara sumber konflik pekerjaan-keluarga dengan pengaturan jam kerja fleksibel dan tanpa pengaturan jam kerja fleksibel.

**Kata kunci:** konflik pekerjaan-keluarga, kepuasan kerja, keinginan untuk keluar, pengaturan jam kerja fleksibel.

## Abstract

*This research aims to investigate the effect of sources of work-family conflict and flexible work arrangement on job outcomes in accounting profession. Work-family conflicts were defined as a form of interrole conflict in which the role pressure from the work and family domains are mutually incompatible in some respect. Auditors as a boundary spanner are exposed to a significant number of role stressor, and, particularly vulnerable to work-family conflict. Previous studies are shown a negative relationship between work-family conflict and job satisfaction. The use of flexible work arrangement by public accounting employees should improve their job satisfaction and strengthen their intentions to remain with the firm. This research use undergraduate students in Yogyakarta as participants in an experiment of  $2 \times 2$  between subjects. The result shows that there is no significant difference in auditor's job satisfaction and intention to leave job between sources of work-family conflict with flexible work arrangement and nonflexible work arrangement.*

*Keywords: work-family conflict, job satisfaction, turnover intention, flexible work arrangement*

## PENDAHULUAN

Penelitian ini memperluas penelitian yang dilakukan oleh Pasewark and Viator (2006) dengan melihat pengaruh sumber konflik pekerjaan-keluarga (*Work Interfering with the Family* dan *Family Interfering with the Work*) dan pengaturan jam kerja yang fleksibel terhadap *job outcomes* dari auditor. Konflik pekerjaan-keluarga merupakan fenomena yang banyak dialami oleh sebagian besar masyarakat di kota besar, di mana wanita bekerja merupakan sebuah tuntutan jaman sebagai upaya menyokong perekonomian keluarga. Kedua orang tua yang bekerja ini, yang oleh Higgins and Duxbury (1992) disebut sebagai *dual-career men*, tentunya akan sangat berdampak pada keluarga terutama bagi keluarga yang memiliki anak usia di bawah 6 tahun. Orang tua akan dihadapkan pada masalah kepentingan mana yang akan didahulukan, keluarga atautkah pekerjaan.

Konflik pekerjaan-keluarga didefinisikan sebagai suatu bentuk konflik peran yang dikarakteristikkan dengan adanya ketidakselarasan antara tanggung jawab di rumah dan tanggung jawab di tempat kerja (Greenhaus & Beutell 1985; Boles *et al.*, 1997). Asumsi yang mendasari adalah permintaan pada dua domain tersebut bertentangan (*incompatible*) dan secara potensial dapat menyebabkan gangguan (*dysfunction*) di tempat kerja. Sumber konflik pekerjaan- keluarga terdiri atas dua dimensi yaitu *Family Interfering with the Work* (FIW) yaitu keluarga mengganggu pekerjaan dan *Work Interfering with the Family* (WIF) yaitu pekerjaan mengganggu keluarga (Hammer *et al.*, 2003, Pasewark & Viator 2006). Profesi yang memiliki konsumen atau kontak klien yang tinggi lebih rentan terhadap konflik ini, seperti salesman (Dubinsky *et al.*, 1986), *customer service provider* (Boles and Babin 1996), *retail management* (Good *et al.*, 1988), dan tak terkecuali profesi akuntan (Pasewark and Viator, 2006) yang dalam hal ini akuntan harus menyesuaikan skedulnya sesuai dengan permintaan klien.

Beberapa efek atau konsekuensi dari adanya konflik pekerjaan-keluarga diidentifikasi oleh Marchese *et al.* (2002), yang mengungkapkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga dapat mengarah pada konsekuensi negatif, seperti fisik, perilaku, produktivitas, dan absensi. Konflik pekerjaan-keluarga ini juga memberi dampak pada tingginya *turnover* di sejumlah kantor akuntan dan kepuasan kerja auditor, seperti yang dilaporkan oleh Pasewark and Viator (2006).

Satu alternatif ditawarkan oleh Almer and Kaplan (2002) untuk memitigasi konflik pekerjaan-keluarga yang terjadi dalam lingkungan kerja adalah dengan menerapkan pengaturan jam kerja fleksibel (*flexible work arrangement*). Beberapa manfaat dapat diperoleh dengan adanya penerapan jam kerja fleksibel, antara lain meningkatkan kepuasan kerja dan memperkuat keinginan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan (Mattis, 1990). Hasil penelitian dari Pasewark and Viator (2006) menemukan bahwa pengaturan jam kerja fleksibel mungkin akan efektif untuk menurunkan keinginan untuk keluar dari pekerjaan yang berhubungan dengan kondisi FIW. Marchese *et al.* (2002) juga mengidentifikasi sejumlah opsi untuk mengatasi atau mengurangi konflik keluarga-pekerjaan, yaitu *drawback*, *compressed workweek*, *flextime*, *job sharing*, dan *telecommuting*. Mereka juga mengungkapkan faktor kunci utama yang lain yang dapat menurunkan stress pekerjaan-keluarga adalah kultur perusahaan.

Penelitian ini bermaksud untuk menguji apakah pengaturan jam kerja fleksibel yang akan meningkatkan kepuasan kerja auditor dan mengurangi tingkat keinginan untuk keluar dari pekerjaan, akan berbeda pada kondisi WIF dan FIW. Kontribusi penelitian ini dalam pengembangan teori adalah digunakannya metode eksperimen untuk menggali hubungan sumber konflik pekerjaan keluarga dan *job outcomes* pada pekerjaan auditor, karena sebagian besar penelitian di bidang ini masih memakai desain penelitian survei dengan menggunakan kuesioner. Kelemahan dari penelitian

dengan menggunakan survei kuesioner adalah subyek yang diminta untuk merespons belum tentu mengalami konflik tersebut dalam pekerjaannya. Dengan demikian hal ini akan menimbulkan bias pada jawaban yang mereka berikan. Selain penggunaan desain eksperimen, penelitian ini memberikan manfaat bagi kantor akuntan publik (KAP) bahwa dengan mengetahui sumber konflik keluarga-pekerjaan, KAP dapat mengambil kebijakan apa yang sekiranya sesuai untuk mengurangi/mengatasi konflik tersebut, karena satu opsi mungkin sesuai dengan kondisi FIW namun tidak untuk kondisi WIF.

## TINJAUAN PUSTAKADAN HIPOTESIS

Teori yang mendasari penelitian ini adalah teori peran, yang diungkapkan pertama kali oleh Kahn *et al.* (1964). Teori Peran menekankan sifat individual sebagai pelaku sosial yang mempelajari perilaku sesuai dengan posisi yang ditempatinya di lingkungan kerja dan masyarakat. Dalam organisasi, elemen utama dari proses pembelajaran (*learning process*) ini adalah pembedaan dan reaksi terhadap ekspektasi dari orang lain yang tergantung pada peran individu. Hal yang banyak menjadi ketertarikan peneliti yang berkaitan dengan tekanan peran ini adalah apakah peran tersebut tidak jelas (ambigu) atau peran tersebut saling bertentangan satu dengan yang lain (misalnya, konflik). Individu akan mengalami konflik dalam dirinya apabila terdapat dua tekanan atau lebih yang terjadi secara bersamaan yang ditujukan pada diri seseorang.

### **Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work-Family Conflict*)**

Pekerjaan dan kehidupan keluarga merupakan dua hal yang saling terkait satu dengan yang lain dalam kehidupan orang dewasa. Bagi orang dewasa yang sudah menikah, upaya untuk menyeimbangkan antara kepentingan pekerjaan dan kepentingan

dalam kehidupan keluarga bukanlah hal yang mudah. Seseorang yang tidak mampu mengintegrasikan kepentingan pekerjaan dan kepentingan dalam kehidupan keluarga cenderung akan mengalami ketegangan atau konflik. Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) konflik yang terjadi akibat adanya pertentangan antar peran pekerjaan dan keluarga disebut sebagai konflik pekerjaan-keluarga.

Konflik pekerjaan-keluarga muncul akibat adanya ketidaksesuaian antara tanggung jawab di rumah dan tanggung jawab di tempat kerja (Greenhaus & Beutell 1985; Boles *et al.*, 1997). Asumsi yang mendasari adalah permintaan pada dua domain tersebut bertentangan dan secara potensial dapat menyebabkan gangguan di tempat kerja. Sumber konflik pekerjaan-keluarga dapat diakibatkan dari pekerjaan mengganggu keluarga (WIF) dan keluarga mengganggu pekerjaan (FIW) (Frone *et al.*, 1992).

Sebagai ilustrasi konflik WIF, dapat dicontohkan bahwa pekerjaan mengganggu waktunya untuk bercanda bersama anak-anak di rumah, sedangkan FIW adalah karyawan yang kena marah karena harus meninggalkan kantor untuk urusan keluarga. Dalam studi Frone *et al.* (1992) dan Aryee *et al.* (1999), anteseden dan hasil dari konflik pekerjaan-keluarga diuji. Tekanan pekerjaan, keterlibatan pekerjaan, keterlibatan keluarga, dan tekanan keluarga menjadi anteseden bagi konflik pekerjaan-keluarga. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa tekanan pekerjaan berpengaruh positif terhadap konflik WIF, keterlibatan keluarga dan tekanan keluarga berpengaruh positif terhadap konflik FIW, sedangkan keterlibatan pekerjaan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap konflik pekerjaan-keluarga.

Studi empiris yang lain menunjukkan bahwa faktor tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga merupakan anteseden yang dapat menjelaskan kondisi konflik pekerjaan-keluarga. Tuntutan

pekerjaan adalah tekanan yang ditimbulkan oleh beban kerja yang berlebihan dan tekanan jadwal pekerjaan, sedangkan tuntutan keluarga mengacu terutama pada tekanan waktu yang berkaitan dengan kewajiban rumah tangga dan pengasuhan anak (Yang *et al.*, 2000). Keterkaitan antara kedua jenis tuntutan ini dapat menimbulkan konflik pekerjaan-keluarga akibat ketidakmampuan dalam menyeimbangkan keduanya. Konflik pekerjaan-keluarga muncul karena tuntutan pekerjaan yang bertentangan dengan tuntutan keluarga, sedangkan tuntutan keluarga akan bertentangan dengan kewajiban dalam pekerjaan (Aryee *et al.*, 1999; Yang *et al.*, 2000). Di sisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Kirby *et al.* (2003) terhadap siswa program WEC, mengemukakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga selain dipengaruhi oleh prediktor usia, suku, jumlah tanggungan, jumlah jam sekolah, status pekerjaan, status perkawinan, juga dipengaruhi oleh faktor dukungan keluarga dan dukungan dari tempat kerja.

Hammer *et al.* (1998) meneliti konflik peran pada mahasiswa universitas di kota besar dengan melihat dukungan dan kepuasan yang rendah dalam mengenyam pendidikan dan menghubungkannya dengan konflik pekerjaan-keluarga-sekolah pada level yang tinggi. Hasil penelitian menemukan bahwa ukuran keluarga (jumlah anak) dan beban mata pelajaran (jumlah kredit/SKS yang diambil) berhubungan dengan konflik pekerjaan-keluarga. Penelitian serupa dilakukan oleh Martins *et al.* (2002), yang menemukan bahwa sumber dukungan yang berasal dari tempat kerja memoderasi hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dengan kepuasan karir.

Yang *et al.* (2000) menguji hubungan domain keluarga dengan konflik pekerjaan-keluarga. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa tuntutan keorangtuaan yang diwakili oleh jumlah anak, umur anak, dan umur anak terkecil, akan berhubungan dengan jumlah waktu yang tercurah untuk pekerjaan. Selain itu, Kinnunen and Mauno

(1998) dan Vinokur *et al.* (1999), meneliti anteseden dan keluaran konflik pekerjaan-keluarga antara laki-laki dan perempuan yang bekerja, menggambarkan bahwa jumlah anak yang tinggal bersama orang tua dan umur anak terkecil secara signifikan mempengaruhi konflik pekerjaan-keluarga pada responden laki-laki.

Sementara di sisi yang lain, sejumlah penelitian menemukan konsekuensi dari kondisi konflik pekerjaan-keluarga. Marchese *et al.* (2002) mengidentifikasi sejumlah penelitian yang mengungkapkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga dapat mengarah pada konsekuensi negatif, seperti fisik (misalnya tingkat hipertensi dan depresi yang tinggi), perilaku (seperti pengguna alkohol berat), produktivitas, absensi, dan perilaku negatif (misalnya, *burnout*, *work stress*, dan kepuasan hidup). Konflik pekerjaan-keluarga ini juga memberi dampak pada tingginya *turnover* di sejumlah kantor akuntan dan kepuasan kerja auditor, seperti yang dilaporkan oleh Pasewark dan Viator (2006). Mereka menemukan bahwa WIF berhubungan secara signifikan dengan kepuasan kerja dan keinginan untuk keluar dari pekerjaan, di mana wanita lebih mendominasi keinginan untuk keluar dibandingkan pria saat dihadapkan pada kondisi tersebut. Sementara pada kondisi sumber konflik yang lain, FIW, tidak berhubungan secara signifikan terhadap kepuasan kerja dan keinginan untuk keluar.

Penelitian lain yang berfokus pada sumber konflik pekerjaan-keluarga dengan mengambil subyek pasangan suami istri dilakukan oleh Hammer *et al.* (2003). Penelitian tersebut bertujuan mengeksplorasi efek dari WIF dan FIW pada perilaku penarikan diri (*withdrawal behavior*) di tempat kerja (gangguan keluarga di tempat kerja, terlambat kerja, dan ketidakhadiran) di antara 359 *dual earner couple*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua pengukuran langsung dari WFC untuk suami dan istri berhubungan dengan interupsi (gangguan) di tempat kerja. Keterlambatan kerja diprediksi oleh konflik WIF untuk istri tetapi tidak

untuk suami. Ketidakhadiran suami diprediksi oleh FIW dirinya sendiri. Beberapa *crossover effect* yang ditemukan antara lain adalah bahwa gangguan suami diprediksi FIW istri, keterlambatan istri diprediksi FIW suami, dan ketidakhadiran suami diprediksi FIW istri, namun dengan arah yang berlawanan dengan yang dihipotesiskan.

### **Pengaturan jam Kerja Fleksibel (*Flexible Work Arrangement*)**

Pengaturan jam kerja fleksibel diduga banyak digunakan untuk mengurangi/ memitigasi konflik pekerjaan-keluarga yang terjadi dalam lingkungan kerja. Pengaturan tersebut dapat berupa bekerja dengan waktu kerja yang lebih sedikit (pengurangan jam kerja), atau bekerja dengan jumlah waktu yang sama tetapi dengan fleksibilitas yang lebih besar ketika jam kerja berlangsung (Almer & Kaplan, 2002). Beberapa manfaat dapat diperoleh dengan adanya penerapan pengaturan jam kerja fleksibel, antara lain dapat meningkatkan kepuasan kerja dan memperkuat keinginan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan (Mattis, 1990).

Hasil survey dari AICPA (1997); Doucet dan Hooks (1999) menemukan bahwa KAP perlu untuk menawarkan jam kerja fleksibel pada karyawannya. Meningkatnya penggunaan pengaturan jam kerja fleksibel pada profesi akuntan sejalan dengan hasil survey yang dilakukan oleh Coopers dan Lybrand dalam Rose (1998) menemukan bahwa isu kualitas hidup lebih penting dibandingkan *reward* berupa uang pada karyawan baru.

Sejumlah penelitian di bidang akuntansi menemukan pentingnya penggunaan pengaturan jam kerja fleksibel dalam mengatasi konflik pekerjaan-keluarga. Almer and Kaplan (2002) menemukan hubungan yang kuat antara penggunaan pengaturan jam kerja fleksibel dengan (1) kepuasan kerja yang semakin tinggi dan (2) semakin menurunnya keinginan untuk keluar dari perusahaan. Penelitian lanjutan dilakukan oleh Pasewark and Viator (2006)

dengan menginvestigasi apakah pengaturan jam kerja fleksibel memoderasi dampak negatif dari konflik pekerjaan-keluarga pada kepuasan kerja dan keinginan untuk berhenti bekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketika pengaturan jam kerja fleksibel ditawarkan, hal ini memoderasi secara efektif hubungan langsung negatif antara WIF dan kepuasan kerja, dan kemudian menurunkan efek tidak langsung WIF pada keinginan untuk keluar dari pekerjaan. Pada kondisi FIW, peneliti menemukan bukti bahwa penggunaan pengaturan jam kerja fleksibel memoderasi hubungan langsung antara FIW dengan keinginan untuk keluar dari pekerjaan.

Meskipun pengaturan jam kerja fleksibel diharapkan dapat mengatasi/ memitigasi efek tertentu dari konflik pekerjaan-keluarga, penggunaan pengaturan jam kerja fleksibel bukannya tanpa masalah. Beberapa studi terdahulu seperti yang dinyatakan dalam Pasewark and Viator (2006), menyebutkan bahwa penggunaan pengaturan jam kerja fleksibel dapat mengarah pada persepsi yang rendah akan karir potensial jangka panjang. Karyawan mungkin justru akan merasa frustrasi ketika ia ditawarkan pengaturan jam kerja yang nyaman, namun merasa harus menolaknya karena stigma yang potensial berkaitan dengan partisipasi.

### **Efek Konflik Pekerjaan-Keluarga pada Keinginan untuk Keluar dari Pekerjaan (*Turnover Intentions*)**

*Turnover intentions* mengacu pada keinginan karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang belum diwujudkan dalam bentuk tindakan nyata (Pasewark & Strawser, 1996). *Turnover intention* merupakan proksi dari *turnover* yang aktual. *Turnover* didefinisikan sebagai penarikan diri secara sukarela (*voluntary*) atau tidak sukarela (*involuntary*) dari suatu organisasi (Robbins, 2008). *Voluntary turnover* merupakan keputusan untuk meninggalkan organisasi disebabkan oleh dua faktor yaitu seberapa menarik pekerjaan yang ada

pada saat ini serta tersedianya alternatif pekerjaan yang lain. Sebaliknya, *involuntary turnover* menggambarkan keputusan manajemen untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya (Murtiasri & Ghazali, 2006).

Penelitian yang menghubungkan konflik pekerjaan-keluarga dengan keinginan untuk keluar dari pekerjaan masih belum menemukan hasil yang konsisten. Boles *et al.* (1997) menemukan hubungan yang tidak langsung antara konflik pekerjaan-keluarga dengan keinginan untuk keluar dari pekerjaan. Dalam situasi ini konflik pekerjaan-keluarga akan memengaruhi kepuasan kerja, yang selanjutnya akan memengaruhi keinginan untuk keluar dari pekerjaan. Sementara hasil penelitian yang lain (Good *et al.*, 1988) menemukan adanya hubungan yang langsung antara konflik pekerjaan-keluarga dengan keinginan untuk keluar dari organisasi. Hasil ini juga didukung oleh penelitian Netemeyer *et al.* (1996) yang menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga baik yang bersumber dari pekerjaan mengganggu keluarga (WIF) maupun keluarga mengganggu pekerjaan (FIW) berhubungan secara langsung dengan keinginan untuk keluar dari pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Pasewark and Viator (2006) menemukan adanya hubungan langsung antara konflik pekerjaan-keluarga yang bersumber dari pekerjaan mengganggu keluarga (WIF) dengan keinginan untuk keluar dari pekerjaan.

Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis yang dibangun adalah:

**H<sub>1a</sub>**: Keinginan untuk keluar dari pekerjaan pada akuntan publik yang bekerja di bawah kondisi konflik WIF dengan pengaturan jam kerja fleksibel akan lebih rendah dibandingkan akuntan publik yang bekerja di bawah kondisi konflik WIF tanpa pengaturan jam kerja fleksibel.

**H<sub>1b</sub>**: Keinginan untuk keluar dari pekerjaan pada akuntan publik yang bekerja di bawah kondisi

konflik FIW dengan pengaturan jam kerja fleksibel akan lebih rendah dibandingkan akuntan publik yang bekerja di bawah kondisi konflik FIW tanpa pengaturan jam kerja fleksibel.

### **Efek Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)**

Hubungan antara pekerjaan dan keluarga merupakan hal yang penting bagi organisasi dan manajer, sebab sangat potensial dalam memengaruhi kepuasan kerja, keterlibatan jabatan, dan komitmen organisasi (Sanders *et al.*, 1998). Burke dan McKeen (1993) mengemukakan bahwa wanita yang mencoba untuk menyeimbangkan antara karir yang profesional dengan kewajiban keluarga akan memperlihatkan kepuasan kerja yang rendah, kepuasan karir yang rendah, dan keterlibatan jabatan yang rendah jika dibandingkan dengan wanita yang lebih mengutamakan karir. Sedangkan Lingard dan Lin (2003) dalam penelitiannya menemukan bahwa wanita yang tingkat konflik pekerjaan-keluarganya rendah dan memiliki kualitas hubungan yang tinggi dengan pasangannya akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya.

Konflik pekerjaan-keluarga yang tinggi akan mengakibatkan ketidakpuasan yang lebih besar pada pekerjaan (Pasewark & Viator 2006). Penelitian terdahulu mendukung pernyataan bahwa orang yang merasa aktivitas pekerjaan dan aktivitas keluarganya tidak berkesesuaian akan lebih rendah tingkat kepuasannya terhadap pekerjaan. Beberapa penelitian menemukan hubungan yang negatif antara konflik pekerjaan-keluarga dengan kepuasan kerja (Boles *et al.*, 1997; Martin *et al.*, 2002; Greenhaus *et al.*, 2003; Pasewark & Viator 2006). Dalam penelitian ini mengacu pada penelitian Pasewark dan Viator (2006), yang menemukan bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara kondisi konflik WIF dengan kepuasan kerja, sedangkan

tidak terdapat hubungan yang signifikan antara FIW dan kepuasan kerja. Tidak adanya hubungan antara FIW dan kepuasan kerja ini tampaknya masuk akal sepanjang seseorang mungkin menikmati pekerjaannya meskipun kewajiban keluarga membuatnya sulit untuk melaksanakan pekerjaan.

Berkaitan dengan pengaturan jam kerja yang fleksibel, Almer and Kaplan (2002) menyatakan bahwa pengaturan jam kerja yang fleksibel akan berhasil ketika karyawan yang menggunakannya lebih merasa puas dan ingin tetap tinggal di perusahaan. Mattis (1990) menyatakan bahwa pengaturan jam kerja yang fleksibel akan meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.

Dalam penelitian yang dilakukan Almer dan Kaplan (2002) dengan menggunakan survei yang dikirim kepada karyawan akuntan publik di 5 KAP yang bukan termasuk Big 5 atau 50 KAP terbesar, dari sebanyak 364 survei yang dikirim kepada kelompok fleksibel dan 173 yang bisa digunakan, dan 282 survei yang dikirim kepada kelompok potensial fleksibel dan 140 yang bisa digunakan, hasil penelitian mengindikasikan bahwa akuntan publik yang bekerja di bawah pengaturan jam kerja yang fleksibel memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan keinginan untuk keluar dari pekerjaan yang lebih rendah dibandingkan akuntan publik yang bekerja di bawah jam kerja standar. Berdasarkan hal tersebut, hipotesis yang diajukan adalah:

**H<sub>2a</sub>**: Kepuasan kerja pada akuntan publik yang bekerja di bawah kondisi konflik WIF dengan pengaturan jam kerja fleksibel akan lebih tinggi dibandingkan akuntan publik yang bekerja pada kondisi WIF tanpa pengaturan jam kerja fleksibel.

**H<sub>2b</sub>**: Kepuasan kerja pada akuntan publik yang bekerja di bawah kondisi konflik FIW dengan pengaturan jam kerja fleksibel akan lebih tinggi dibandingkan akuntan publik yang bekerja pada kondisi FIW tanpa pengaturan jam kerja fleksibel.

## Jender

Berkaitan masalah jender, kultur atau budaya suatu daerah mungkin dapat memengaruhi sumber konflik pekerjaan-keluarga. Di Indonesia, khususnya di Jawa, masih banyak orang yang menempatkan wanita sebagai seorang ibu, di mana harus menitikberatkan perannya yang besar dalam urusan rumah tangga. Hal ini barangkali akan lebih menimbulkan masalah konflik pekerjaan-rumah tangga bagi seorang ibu yang yang harus mengurus segala keperluan rumah tangga sekaligus pencari nafkah bagi keluarga, dibandingkan pada ayah sebagai pencari nafkah. Dalam hal ini sumber konflik yang berasal dari pekerjaan mengganggu rumah tangga (WIF) akan lebih didominasi oleh para wanita.

Beberapa bukti empiris menunjukkan bahwa *turnover* pada wanita di KAP lebih besar dibandingkan dengan laki-laki (Higham & Libby, 1994; Dalton *et al.*, 1997). Dalton *et al.* (1997) menunjukkan bukti berkaitan dengan konflik pekerjaan-keluarga bahwa wanita meninggalkan pekerjaan dikarenakan perasaan tidak mampu untuk memenuhi jam kerja yang diharapkan, memenuhi kewajiban sesuai komitmen *off-job*, dan keseimbangan antara *reward* profesi dengan *personal cost*.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pasewark dan Viator (2006) menemukan bahwa hubungan antara WIF dan kepuasan kerja adalah sama untuk laki-laki dan perempuan. Sementara berkaitan dengan *turnover*, perempuan lebih berkeinginan untuk meninggalkan pekerjaannya ketika dihadapkan pada tingkat WIF yang tinggi. Namun untuk kondisi FIW, hubungan antara FIW dengan kepuasan kerja serta FIW dengan *turnover*, tidak berbeda di antara jender. Dari hal tersebut, hipotesis yang dibangun adalah:

**H<sub>3</sub>**: Kepuasan kerja pada akuntan publik wanita yang bekerja di bawah kondisi konflik WIF dengan pengaturan jam kerja fleksibel akan lebih tinggi dibandingkan akuntan publik pria

yang bekerja pada kondisi WIF dengan pengaturan jam kerja fleksibel.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan desain penelitian 2 x 2 *factorial between subject*. Terdapat dua kelompok sumber konflik yaitu kondisi konflik WIF dan FIW. Masing-masing kelompok tersebut akan menjalani kondisi bekerja di bawah pengaturan jam kerja fleksibel dan di bawah pengaturan jam kerja yang nonfleksibel. Jika digambarkan secara skema, desain eksperimen penelitian ini adalah sebagai berikut:

	<i>Fleksible Work Arrangement</i>	<i>Nonflexible Work Arrangement</i>
<b>WIF</b>	Sel 1	Sel 2
<b>FIW</b>	Sel 3	Sel 4

Terdapat 2 variabel independen dalam penelitian ini, yaitu: sumber konflik pekerjaan-keluarga yang bersumber dari pekerjaan mengganggu keluarga (WIF) dan keluarga mengganggu pekerjaan (FIW); dan pengaturan jam kerja fleksibel (*flexible work arrangement*). Sedangkan variabel dependennya digunakan keinginan untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*) dan kepuasan kerja (*job satisfaction*). Peneliti ingin melihat pengaruh/ efek dari sumber konflik pekerjaan-keluarga dan pengaturan jam kerja fleksibel terhadap tingkat keinginan untuk keluar dari KAP dan kepuasan kerja.

Dalam penelitian ini partisipan dihadapkan pada suatu kondisi di mana satu kelompok berada pada kondisi konflik WIF di bawah pengaturan jam kerja yang fleksibel, kelompok kedua berada dalam kondisi konflik WIF dibawah non-pengaturan jam kerja yang fleksibel, kelompok ketiga berada pada kondisi konflik FIW di bawah pengaturan jam kerja yang fleksibel, dan kelompok keempat berada dalam kondisi konflik FIW dibawah non-pengaturan jam kerja yang fleksibel. Masing-masing kelompok akan

menerima penugasan eksperimen sehingga mereka merasa bekerja dalam situasi tersebut.

**Subyek**

Penelitian ini menggunakan subyek mahasiswa S1 pada STIE YKPN yang telah menempuh mata kuliah auditing 1 dan 2 serta praktek audit, dengan demikian diharapkan mereka telah memahami dengan baik bagaimana pekerjaan seorang auditor. Jumlah sampel yang diharapkan dari penelitian ini sebanyak 60 partisipan. Untuk mendapatkan subyek sesuai yang diinginkan, peneliti menghubungi beberapa perguruan tinggi yang ada di Yogyakarta untuk meminta kesediaan mahasiswa menjadi partisipan/subyek dalam penelitian ini. Namun dikarenakan beberapa hal, hanya mahasiswa dari STIE YKPN yang bersedia untuk menjadi partisipan.

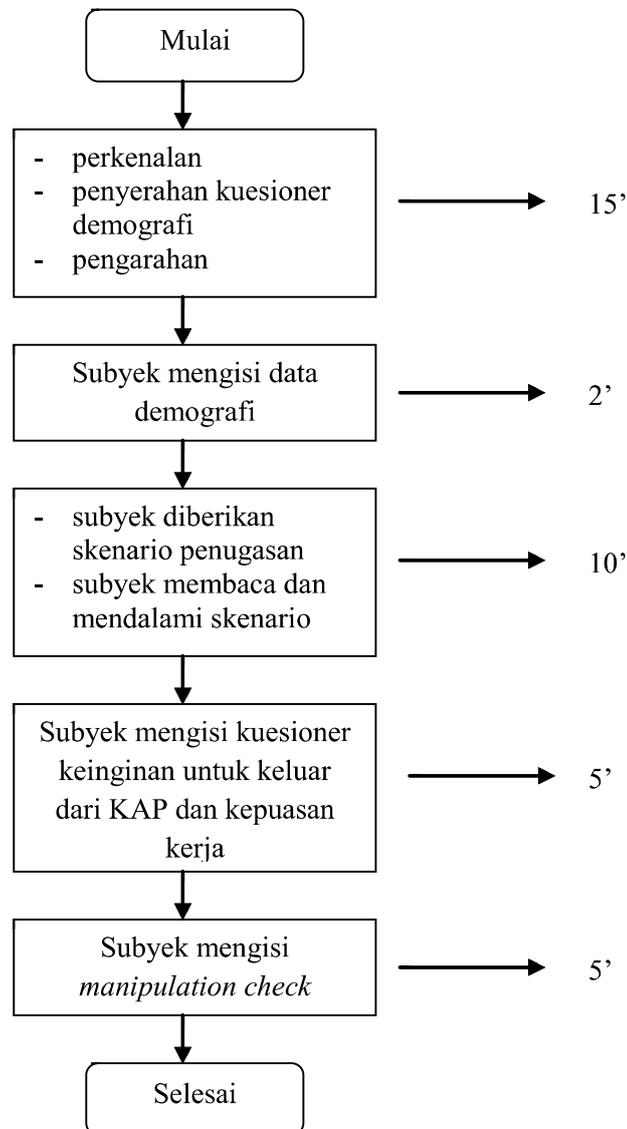
Untuk mendapatkan jumlah subyek sebanyak 60 partisipan seperti yang diharapkan, peneliti melakukan 2 kali eksperimen. Pada hari pertama diikuti sebanyak 47 mahasiswa, sementara hari kedua diikuti sebanyak 13 mahasiswa. Selanjutnya dalam pengolahan data, diuji terlebih dahulu apakah kedua hari tersebut menunjukkan beda atau tidak. Jika kedua data tidak berbeda secara signifikan, maka kedua data dapat digabungkan.

**Prosedur dan Penugasan**

Prosedur eksperimen dimulai dengan mengumpulkan subyek dalam satu ruangan. Dimulai dengan perkenalan, kemudian penyerahan kuesioner demografi, dan pengarahan, kurang lebih diperlukan waktu sekitar 15 menit. Kemudian subyek diminta untuk mengisi kuesioner demografi selama 2 menit. Setelah itu subyek menerima skenario penugasan, kemudian membaca dan mendalami penugasan dari masing-masing kelompok, kurang lebih diberikan waktu 10 menit, agar partisipan dapat merasakan kondisi yang diberikan. Setelah itu partisipan diminta untuk mengisi kuesioner yang berkaitan dengan keinginan untuk keluar dari KAP dan kepuasan

kerja, kurang lebih diberikan waktu 5 menit. Setelah selesai menerima penugasan tersebut, partisipan diminta untuk mengisi kuesioner yang berguna untuk

*manipulation check*, kurang lebih memakan waktu 5 menit. Jika digambarkan dalam bentuk skema prosedur eksperimen adalah sebagai berikut:



Skenario penugasan terdiri atas 4 kelompok, yaitu skenario WIF dengan *flexible work arrangement* (WIF-FL), WIF dengan *nonflexible work arrangement* (WIF-NFL), FIW dengan *flexible work arrangement* (FIW-FL) dan FIW dengan *nonflexible work arrangement* (FIW-NFL). Skenario penugasan dapat dibaca pada lampiran.

### Cek Manipulasi

Cek manipulasi digunakan sebagai pengecekan apakah partisipan yang mengikuti eksperimen ini layak dipakai sebagai subyek. Cek manipulasi dalam penelitian ini menggunakan 2 bagian. Bagian yang pertama berisi pertanyaan secara langsung apakah hal yang terasa mengganggu bagi auditor, keluarga ataukah

pekerjaan. Dari kedua hal tersebut manakah yang akan didahulukan. Sementara bagian yang kedua berisi kecenderungan sumber konflik yang dihadapi oleh auditor, apakah pekerjaan mengganggu keluarga (WIF) ataukah keluarga yang mengganggu pekerjaan (FIW). Item pertanyaan pada bagian kedua ini menggunakan item pertanyaan/instrumen yang diambil dari penelitian yang dilakukan oleh Pasewark dan Viator (2006).

**Variabel Penelitian**

Variabel independen dalam penelitian ini adalah sumber konflik pekerjaan keluarga, yaitu WIF dan FIW dan pengaturan jam kerja yang fleksibel. Partisipan dikondisikan pada 4 kondisi, yaitu WIF-flex, WIF-nonflex, FIW-flex, dan FIW-nonflex, sesuai dengan skenario di atas. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah keinginan untuk keluar dari pekerjaan dan kepuasan kerja. Peneliti ingin menguji apakah terdapat perbedaan tingkat keinginan untuk keluar dari pekerjaan dan kepuasan kerja di antara keempat kelompok tersebut. Instrumen yang digunakan untuk mengukur keinginan untuk keluar dari pekerjaan dan kepuasan kerja, memakai instrumen yang sama seperti yang digunakan oleh Pasewark and Viator (2006). Demikian pula instrumen sumber konflik pekerjaan-keluarga yang digunakan sebagai cek manipulasi.

Instrumen tersebut ditranslasikan dari bahasa Inggris ke bahasa Indonesia.

**Teknik Analisis Data**

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, perlu dilakukan pengujian reliabilitas dan validitas terlebih dahulu terhadap instrumen tekanan peran dan kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*, sedangkan pengujian validitas menggunakan *Pearson Correlation*. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t independen (*independent t-test*).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pengujian yang dilakukan pertama kali adalah uji reliabilitas untuk item-item pertanyaan pada variabel keinginan untuk keluar dari KAP dan variabel kepuasan kerja. Hasil dari pengujian dengan menggunakan SPSS menunjukkan bahwa konstruk kepuasan kerja mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* 0,816 yang menurut *rule of thumb*, bahwa nilai diatas 0,7 dapat dikatakan reliabel. Demikian pula untuk konstruk keinginan keluar dari KAP menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* 0,820 yang memperlihatkan bahwa konstruk tersebut juga reliabel. Hasil pengujian disajikan sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Variabel	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KP_1	,750	KI_1	,857
KP_2	,783	KI_2	,748
KP_3	,910	KI_3	,630
KP_4	,725	KI	,820
KP_5	,736		
KP_6	,757		
KP	,816		

Sumber: data olahan

Pengujian yang kedua adalah uji validitas yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa korelasi antara masing-masing indikator pada konstruk kepuasan kerja (KP-1 sampai KP-6) terhadap total skor konstruk (Kepuasan Kerja) secara umum menunjukkan hasil yang signifikan, meskipun hasil untuk KP-3 tidaklah signifikan. Sementara untuk konstruk keinginan untuk keluar dari KAP (K1-1 sampai K1-3) seluruhnya menunjukkan hasil yang signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pertanyaan pada kedua konstruk tersebut adalah valid.

Pengujian selanjutnya adalah cek manipulasi. Cek ini dilakukan sebelum partisipan digunakan sebagai subyek dalam penelitian ini. Sebanyak 60

mahasiswa yang digunakan sebagai partisipan, yang dilakukan dengan 2 kali jalan (hari yang berbeda), dikarenakan jumlah mahasiswa per kelas tidak mencapai 60 orang. Tahap/kelas pertama dilakukan dengan partisipan sebanyak 47 orang, sementara kelas kedua dilakukan dengan partisipan sebanyak 13 orang. Dari 47 orang di hari pertama, hanya 15 orang yang mengisi cek manipulasi bagian 1 dan 2 dengan benar, dan sebanyak 9 orang mengisi cek manipulasi bagian 2 saja yang benar. Sedangkan pada hari kedua yang diikuti oleh partisipan sebanyak 13 orang, hanya 2 orang yang mengisi cek manipulasi bagian 1 dan 2 dengan benar, dan sebanyak 8 orang mengisi cek manipulasi bagian 2 dengan benar. Dengan demikian secara keseluruhan subyek yang dapat dipergunakan hanya sebanyak 24 partisipan di hari pertama dan 10 orang di hari kedua. Berdasarkan uji beda dengan menggunakan uji *t* (*independent t-test*), untuk membedakan efek hari pertama dan hari kedua, terlihat hasil seperti di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Efek Kelas/Hari

Variabel	F	Sig.	t	Sig (2-tailed)
KP	4,142	0,050	-1,521	0,138
KI	1,893	0,178	0,561	0,579

Sumber: data olahan

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil tidaklah signifikan, yang berarti bahwa  $H_0$  yang menyatakan bahwa kedua varian adalah identik tidak dapat ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kedua hari/kelas ini tidak ada perbedaan efek hari, sehingga dapat digabungkan. Berdasar hasil tes tersebut, subyek akhir penelitian ini adalah sejumlah 34 partisipan, yang terdiri atas 12 partisipan dalam kelompok WIF-NFL, 10 partisipan dalam kategori WIF-FI, 6 partisipan dalam FIW-NFL, serta 6 partisipan dalam kelompok FIW-FL.

Uji *t* selanjutnya digunakan untuk menguji masing-masing hipotesis. Pengujian hipotesis yang pertama adalah membedakan apakah tingkat keinginan untuk keluar dari pekerjaan pada kondisi konflik pekerjaan-keluarga yang berasal dari pekerjaan mengganggu keluarga (WIF) atau keluarga mengganggu pekerjaan (FIW) dengan penggunaan pengaturan jam kerja fleksibel (*flexible work arrangement*) akan lebih rendah dibandingkan kondisi pekerjaan mengganggu keluarga (WIF) ataupun keluarga mengganggu pekerjaan (FIW) tanpa menggunakan pengaturan

jam kerja fleksibel.

Pengujian hipotesis kedua adalah membedakan apakah tingkat kepuasan kerja dari auditor pada kondisi konflik pekerjaan-keluarga yang berasal dari pekerjaan mengganggu keluarga (WIF) atau keluarga mengganggu pekerjaan (FIW) dengan

penggunaan pengaturan jam kerja fleksibel akan lebih tinggi dibandingkan kondisi pekerjaan mengganggu keluarga (WIF) ataupun keluarga mengganggu pekerjaan (FIW) tanpa menggunakan pengaturan jam kerja fleksibel. Hasil pengujian *independent t-test* dapat terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Beda WIF-FL dan WIF-NFL dengan FIW\_FL dan FIW\_NFL

Variabel		t-test (WIF_FL dan WIF_NFL)	t-test (WIF_FL dan WIF_NFL)
KP	Equal variances assumed	0,061	0,852
	Equal variances not assumed	0,061	0,853
KI	Equal variances assumed	0,319	0,848
	Equal variances not assumed	0,325	0,848

Sumber: Data olahan

Berdasarkan kedua tabel di atas, terlihat bahwa hasil pengujian untuk hipotesis pertama yang berkaitan dengan keinginan untuk keluar dari KAP tidaklah signifikan, baik untuk kondisi WIF maupun FIW. Dengan demikian  $H_{1a}$  dan  $H_{1b}$  tidak dapat didukung. Namun hasil yang berbeda tampak dari pengujian untuk hipotesis kedua. Hasil pengujian tingkat kepuasan kerja pada kondisi FIW-FL dan FIW-NFL tidaklah signifikan, hal ini mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan kerja pada kondisi FIW-FL lebih rendah dibandingkan pada kondisi FIW-NFL. Oleh karena itu  $H_{2b}$  tidak dapat terdukung. Sementara untuk kondisi WIF, menunjukkan hasil yang signifikan. Dengan demikian terdapat perbedaan antara kondisi WIF-NFL dan WIF-FL pada tingkat alpha 10%, yang berarti bahwa tingkat kepuasan kerja auditor pada kondisi WIF-FL lebih tinggi dibandingkan tingkat kepuasan auditor pada kondisi WIF-NFL.

Pengujian hipotesis yang terakhir berkaitan dengan jender adalah apakah akuntan publik wanita dengan kondisi konflik pekerjaan mengganggu keluarga (WIF) dengan pengaturan jam kerja fleksibel akan mengalami kepuasan kerja yang lebih tinggi dibanding akuntan publik laki-laki dengan kondisi konflik pekerjaan mengganggu keluarga (WIF) dengan pengaturan jam kerja fleksibel. Untuk hipotesis tersebut tidak dapat diuji karena dari 10 partisipan dalam kondisi WIF-FL semuanya berjenis kelamin perempuan, sehingga tidak dapat dibandingkan berkaitan dengan jender.

## SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah pengaturan jam kerja fleksibel akan meningkatkan

kepuasan kerja auditor serta menurunkan tingkat keinginan untuk keluar dari KAP, jika auditor dihadapkan pada konflik pekerjaan-keluarga. Konflik ini timbul sebagai akibat adanya ketidaksesuaian antara tanggung jawab di rumah dan tanggung jawab di tempat kerja (Greenhaus & Beutell 1985; Boles *et al.*, 1997). Asumsi yang mendasari adalah permintaan pada dua domain tersebut saling bertentangan dan secara potensial dapat menyebabkan gangguan di tempat kerja. Sumber konflik pekerjaan-keluarga dapat diakibatkan dari pekerjaan mengganggu keluarga (WIF) atau keluarga mengganggu pekerjaan (FIW) (Frone *et al.*, 1992). Auditor sebagai *boundary spanning* dikatakan rentan terhadap konflik ini (Pasewark & Viator, 2006).

Dari hasil pengujian independent *t-test* diperoleh hasil bahwa tingkat keinginan untuk keluar dari KAP dalam diri auditor baik dalam kondisi FIW maupun WIF dengan menggunakan pengaturan jam kerja fleksibel lebih tinggi dibandingkan yang tidak menggunakan pengaturan jam kerja fleksibel. Namun tidak demikian halnya pada tingkat kepuasan kerja pada auditor. Untuk kondisi FIW yang menggunakan pengaturan jam kerja fleksibel memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah dibandingkan dengan FIW yang tidak menggunakan pengaturan jam kerja fleksibel. Sementara pada kondisi WIF, tingkat kepuasan kerja auditor yang menggunakan pengaturan jam kerja fleksibel lebih tinggi dibandingkan yang tidak menggunakan pengaturan jam kerja fleksibel. Hasil ini sesuai dengan yang diprediksikan sebelumnya. Berkaitan dengan jender, hasil tidak dapat dianalisis karena semua partisipan pada kondisi WIF-FL berjenis kelamin perempuan.

Terdapat sejumlah keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain dengan digunakannya mahasiswa S1 sebagai subyek dalam penelitian. Penggunaan subyek dengan mahasiswa S1 mungkin dirasa kurang tepat karena hampir seluruhnya belum berkeluarga dan belum memiliki anak sehingga mereka kurang mendalami kondisi konflik

pekerjaan-keluarga baik yang berasal dari keluarga mengganggu pekerjaan maupun pekerjaan mengganggu keluarga. Selain itu mereka juga belum pernah menjadi auditor yang sesungguhnya, sehingga agak sulit bagi mereka membayangkan tugas auditor sebagai *boundary spanning*. Namun penelitian ini menggunakan mahasiswa sebagai partisipan dikarenakan keterbatasan waktu penelitian yang harus dilakukan serta sulitnya mencari auditor yang bersedia dijadikan subyek dalam penelitian ini. Penelitian yang selanjutnya dengan waktu dan dana yang mungkin lebih banyak, dapat menggunakan mahasiswa yang sedang mengambil Pendidikan Profesi Akuntan (PPAk) atau bahkan auditor yang sesungguhnya dengan kriteria sudah menikah dan memiliki anak di bawah usia 6 tahun. Dengan demikian partisipan benar-benar dapat mendalami skenario penugasan yang kemungkinan kondisi tersebut memang sedang dihadapi oleh partisipan yang bersangkutan, sehingga hasil penelitian dapat lebih baik

Keterbatasan yang lain berkaitan dengan cek manipulasi. Penggunaan item pertanyaan pada bagian kedua cek manipulasi yang diterjemahkan dari instrumen penelitian yang dilakukan oleh Pasewark dan Viator (2006) mungkin kurang tepat dalam proses penterjemahan, sehingga sulit bagi subyek untuk memahami maksud dari cek manipulasi tersebut, meskipun hasil terjemahan telah dibaca oleh beberapa orang sebelum dibagikan pada partisipan. Hal ini dapat terlihat dari pengisian cek manipulasi bagian 2 yang diisi secara benar, hanya dilakukan oleh 18 partisipan, sementara 42 lainnya melakukan kesalahan dalam pengisian cek manipulasi ini.

Skenario penelitian yang digunakan mungkin juga memegang peranan yang besar ketika terdapat banyak hasil yang tidak signifikan. Penjabaran situasi yang kurang detail mungkin merupakan kelemahan dari penelitian ini. Seharusnya penggunaan jam lebih terperinci sehingga partisipan benar-benar dapat mendalami kondisi konflik yang seolah-olah sedang dihadapi oleh auditor.

## DAFTAR PUSTAKA

- Almer E. D., & Kaplan, S. E. (2002). The effect of flexible work arrangements on stressors, burnout, and behavioral job outcomes in public accounting. *Behavioral Research in Accounting* 14, 1-34.
- American Institute of Certified Public Accountants (AICPA). (1997). *Survey on Women's Status and Work/Family Issues in Public Accounting*. New York, NY: AICPA.
- Aryee, S., Luk, V., Leung, A., & Lo, S. (1999). Role stressor, interrole conflict, and well-being: the moderating influence of spousal support and coping behaviours among employed parents in Hongkong. *Journal of Vocational Behaviour* 54, 259-278.
- Boles, J. S., & Babin, B. J. (1996). On the front lines: stress, conflict, and the customer service provider. *Journal of Business Research* 37(1), 41-51.
- Boles, J. S., Johnston, M. W., & Hair, J. F. (1997). Role Stress, work-family conflict and emotional exhaustion: Inter-relationships and effect on some work related consequences. *Journal of Personal Selling and Sales Management* 17(1), 17-28.
- Burke, R.J. and McKeen C.A., (1993), Supporting the Career Aspirations of Managerial and Professional Women, *Business and the Contemporary World*, Summer, 69-80.
- Dalton, D. R., Hill, J. W., & Ramsay, R. J. (1997). Women as managers and partners: context-specific predictors of turnover in international public accounting firms. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 16(1) 29-50.
- Douchet, M. S., & Hooks, K. L. (1999). Toward an equal future. *Journal of Accountancy*, 187 (6), 71-76.
- Dubinsky, A. J., Howell, R. D., Ingram, T. N., & Ballenger, D. N. (1986). Salesforce socialization. *Journal of Marketing* 50 (October), 192-207.
- Frone, M. R., 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), 65-75.
- Good, L. K., Sisler, G. F., & Gentry, J. W. (1988). Antecedent of turnover intentions among retail management personnel. *Journal of Retailing* 64(3), 295-314.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review* 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behaviour* 63 (3), 510-531.
- Hammer L. B., Bauer, T. N., & Grandey, A. A. (2003). Work-family conflict and work-related withdrawal behaviours. *Journal of Business and Psychology* 17(3), 419-436.
- Hammer, L. B., Grigsby, T. D., & Woods, S. (1998). The conflicting demands of work, family, and school among students at an urban university. *The Journal of Psychology* 132, 220-226.
- Higgins, A., & Duxbury, L. E. (1992). Work family conflict: a comparison of dual-career men. *Journal of Organizational Behaviour* 13(4), 389-411.
- Higham, J. E., & Libby, S. E. (1994). Business faces the challenge of advancing and retaining women, *Massachusetts CPA Review*, 68(3), 24-27.

- Kahn, R. L., Wolve, D. M., Quin, R. P., Snoeck, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Role Ambiguity*. Wiley.
- Kinnunen, U., & Mauno, S. (1998). Antecedent and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland, *Human Relation* 51(2), 157-177.
- Kirby, P. G., Biever, J. L., Martinez, I. G., & Gome, J. P. (2003). Nontraditional student: A qualitative study of the impact of returning to school on family, work, and social life. *National Social Science Journal* 21(1), 42-47.
- Lingard, H. and Lin J., (2004), Career, Family, and Work Environment Determinats of Organizational Commitment Among Women in the Australian Construction Industry, *Construction Management and Economics*, 22, 409-420.
- Marchese M. C., Bassham, G., & Ryan, J. (2002). Work-family conflict: a virtue ethics analysis. *Journal of Business Ethics* 40(2), 145-154.
- Martins, L. L., Eddleston, K. A., & Veiga, J. F. (2002). Moderators of the relationship between work-family conflict and career satisfaction, *Academy of Management Journal* 45 (2), 399-409.
- Mattis M. C. (1990). New forms of flexible work arrangement for managers and professionals: myths and realities. *Human Resource Planning* 13(2), 133-146.
- Murtiasri, E. & Ghozali, I. (2006). Antecedent dan konsekuensi burnout pada auditor: pengembangan terhadap role stress model. *Simposium Nasional Akuntansi 9*, Padang.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict scales, *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.
- Pasewark W. R. & Viator, R. E. (2006). Sources of work-family conflict in the accounting profession. *Behavioral Research in Accounting* 18, 147-165.
- Pasewark, W. R., & Strawser, J. R. (1996). The determinants and outcomes associated with job insecurity in a professional accounting environment, *Behavioral Research in Accounting*, 8, 910113.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi – Konsep Kontroversi, dan Aplikasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Prehallindo, Jakarta.
- Rose, K. (1998). Work/life flexibility: a key to maximizing productivity, *Compensation and benefit management* 14(4), 27-32.
- Sanders, S. (1998). How to keep burnout from becoming one more side effect of busy season. *Accounting Office Management and Administrative Report* 98, 2-3.
- Vinokur, A. D., Pierce, P. F., & Buck, C. L. (1999). Work-family conflicts of women in the air force: their influence on mental health and functioning, *Journal of Organizational Behaviour* 20, 865-878.
- Yang, N., Chen, C., & C. Zou, C. (2000). Sources of work-family conflict: a sino-U.S comparison of the effects of work and family demands, *Academy of Management Journal*, 43 (1), 113-123.

## LAMPIRAN

### Lampiran 1

#### Skenario Penelitian

##### SCENARIO PENUGASAN (WIF-FL)

Anda adalah seorang auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) ABC. Pekerjaan auditor adalah pekerjaan yang membutuhkan komitmen yang sangat tinggi, karena harus menyesuaikan waktu kerja dengan kebutuhan/permintaan dari klien. Pekerjaan auditor yang kompleks seperti pengujian substantif dan proses *review* analitis harus Anda lakukan setiap hari.

Anda memiliki istri/suami dengan 2 orang anak. Istri/suami anda bekerja pada PT X, dengan waktu kerja dari pukul 8.00 hingga pukul 16.00. Anak anda yang pertama berumur 6 tahun dan sudah bersekolah di taman kanak-kanak. Sementara anak yang kedua masih berusia 1,5 tahun dan dalam pengasuhan pembantu rumah tangga.

Pada KAP tempat Anda bekerja, anda diharuskan bekerja 9 jam per hari. Jam masuk kerja dari jam 7.00 sampai jam 16.00. Waktu istirahat adalah jam 12.00-13.00. Namun jam kantor tersebut tidaklah bersifat mengikat, yang penting Anda dapat hadir di kantor 9 jam setiap harinya. Anda sangat mencintai keluarga anda, dan sangat perhatian dengan keluarga Anda. Anda dihadapkan pada masalah bahwa Anda ingin dan harus mengantarkan anak ke sekolah sebelum berangkat ke kantor. Anak anda harus tiba di sekolah sebelum pukul 7.00. Dengan demikian, setiap harinya Anda akan masuk kantor pukul 7.30 dan pulang kantor pukul 16.30. Anda juga menjemput anak setidaknya jam 11.00 setiap harinya, sehingga Anda mengambil waktu istirahat siang lebih dulu, dari jam 11.00-12.00, dan Anda ingin memastikan bahwa anak Anda akan makan dan tidur siang sepulang dari sekolah.

Pada hari ini, Anda sangat ingin menghadiri pentas tutup tahun yang diselenggarakan oleh sekolah anak Anda, dan ingin melihat pertunjukkan yang dibawakan anak Anda. Namun di sisi yang lain, Anda harus bertemu dengan klien pada pukul 10.00. Dan Anda juga harus menyelesaikan satu pekerjaan sebelum pukul 16.00 karena merupakan bagian dari kesepakatan dengan klien. Anda merasa bahwa kondisi ini **SANGAT MEMBEBANI** Anda.

##### SKENARIO PENUGASAN (WIF-NFL)

Anda adalah seorang auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) ABC. Pekerjaan auditor adalah pekerjaan yang membutuhkan komitmen yang sangat tinggi, karena harus menyesuaikan waktu kerja dengan kebutuhan/permintaan dari klien. Pekerjaan auditor yang kompleks seperti pengujian substantif dan proses *review* analitis harus Anda lakukan setiap hari.

Anda memiliki istri/suami dengan 2 orang anak. Istri/suami Anda bekerja pada PT X, dengan waktu kerja dari pukul 8.00 hingga pukul 16.00. Anak Anda yang pertama berumur 6 tahun dan sudah bersekolah

di taman kanak-kanak. Sementara anak yang kedua masih berusia 1,5 tahun dan dalam pengasuhan pembantu rumah tangga.

Anda diharuskan masuk kerja dari jam 7.00 sampai jam 16.00. Waktu istirahat adalah jam 12.00-13.00. Anda sangat mencintai keluarga anda, dan sangat perhatian dengan keluarga Anda. Anda dihadapkan pada masalah bahwa Anda ingin dan harus mengantarkan anak ke sekolah sebelum berangkat ke kantor. Anak anda harus tiba di sekolah sebelum pukul 7.00. Perusahaan akan memberikan teguran yang diikuti dengan sanksi jika Anda datang terlambat sebanyak 3 kali dalam 1 bulan. Anda juga harus menjemput anak setidaknya jam 11.00 setiap harinya, sehingga Anda harus meminta ijin atau mencuri-curi waktu sebelum waktu istirahat siang. Anda juga ingin memastikan bahwa anak Anda akan makan dan tidur siang sepulang dari sekolah.

Pada hari ini, Anda sangat ingin menghadiri pentas tutup tahun yang diselenggarakan oleh sekolah anak Anda, dan sangat ingin melihat pertunjukkan yang dibawakan anak Anda. Namun di sisi yang lain, Anda harus bertemu dengan klien pada pukul 10.00. Dan Anda juga harus menyelesaikan satu pekerjaan sebelum pukul 16.00 karena merupakan bagian dari kesepakatan dengan klien. Anda merasa bahwa kondisi ini **SANGAT MEMBEBANI** Anda.

### **SKENARIO PENUGASAN (FIW-FL)**

Anda adalah seorang auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) ABC. Pekerjaan auditor adalah pekerjaan yang membutuhkan komitmen yang sangat tinggi, karena harus menyesuaikan waktu kerja dengan kebutuhan/permintaan dari klien. Pekerjaan auditor yang kompleks seperti pengujian substantif dan proses review analitis harus Anda lakukan setiap hari.

Anda memiliki istri/suami dengan 2 orang anak. Istri/suami anda bekerja pada PT X, dengan waktu kerja dari pukul 8.00 hingga pukul 16.00. Anak Anda yang pertama berumur 6 tahun dan sudah bersekolah di taman kanak-kanak. Sementara anak yang kedua masih berusia 1,5 tahun dan dalam pengasuhan pembantu rumah tangga.

Anda diharuskan bekerja 9 jam per hari. Jam masuk kerja dari jam 7.00 sampai jam 16.00. Waktu istirahat adalah jam 12.00-13.00. Namun jam kantor tersebut tidaklah bersifat mengikat, yang penting Anda dapat hadir di kantor 9 jam setiap harinya. Anda sangat mencintai pekerjaan dan karir Anda. Anda dihadapkan pada masalah bahwa Anda harus mengantarkan anak ke sekolah sebelum berangkat ke kantor. Anak Anda harus tiba di sekolah sebelum pukul 7.00. Dengan demikian, setiap harinya Anda akan masuk kantor pukul 7.30 dan pulang kantor pukul 16.30. Anda harus menjemput anak setidaknya jam 11.00 setiap harinya, sehingga Anda mengambil waktu istirahat siang lebih dulu, dari jam 11.00-12.00. Anda juga harus memastikan bahwa anak Anda akan makan dan tidur siang sepulang dari sekolah.

Pada hari ini, Anda harus bertemu dengan klien pada pukul 10.00, sementara tidak ada orang lain yang dapat menggantikan Anda untuk menjemput anak. Dan Anda harus menyelesaikan satu pekerjaan sebelum pukul 16.00 karena merupakan bagian dari kesepakatan dengan klien. Anda merasa bahwa kondisi ini **SANGAT MEMBEBANI** Anda.

### SKENARIO PENUGASAN (FIW-NFL)

Anda adalah seorang auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) ABC. Pekerjaan auditor adalah pekerjaan yang membutuhkan komitmen yang sangat tinggi, karena harus menyesuaikan waktu kerja dengan kebutuhan/permintaan dari klien. Pekerjaan auditor yang kompleks seperti pengujian substantif dan proses *review* analitis harus anda lakukan setiap hari.

Anda memiliki istri/suami dengan 2 orang anak. Istri/suami Anda bekerja pada PT X, dengan waktu kerja dari pukul 8.00 hingga pukul 16.00. Anak Anda yang pertama berumur 6 tahun dan sudah bersekolah di taman kanak-kanak. Sementara anak yang kedua masih berusia 1,5 tahun dan dalam pengasuhan pembantu rumah tangga.

Anda diharuskan masuk kerja dari jam 7.00 sampai jam 16.00. Waktu istirahat adalah jam 12.00-13.00. Anda sangat mencintai pekerjaan dan karir anda. Anda dihadapkan pada masalah bahwa Anda harus mengantarkan anak ke sekolah sebelum berangkat ke kantor. Anak Anda harus tiba di sekolah sebelum pukul 7.00. Perusahaan akan memberikan teguran yang diikuti dengan sanksi jika anda datang terlambat sebanyak 3 kali dalam 1 bulan. Anda harus menjemput anak setidaknya jam 11.00 setiap harinya, sehingga anda harus meminta ijin atau mencuri-curi waktu sebelum waktu istirahat siang. Anda juga harus memastikan bahwa anak Anda akan makan dan tidur siang sepulang dari sekolah.

Pada hari ini, Anda harus bertemu dengan klien pada pukul 10.00, sementara tidak ada orang lain yang dapat menggantikan Anda untuk menjemput anak. Dan Anda harus menyelesaikan satu pekerjaan sebelum pukul 16.00 karena merupakan bagian dari kesepakatan dengan klien. Anda merasa bahwa kondisi ini **SANGAT MEMBEBANI** Anda.

## Lampiran 2

### Cek Manipulasi

Berilah tanda silang (x) pada jawaban yang saudara anggap paling mere-presentasikan diri/kepribadian anda.

	Pekerjaan	Keluarga
1. Apa yang terasa lebih mengganggu kehidupan Anda	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Kepentingan mana yang akan Anda dahulukan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Jika saat ini Anda diminta untuk mengantar anak yang sakit, namun di sisi yang lain harus menemui klien. Mana yang akan Saudara dahulukan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Ya	Tidak
1. Pekerjaan di kantor menyita waktu saya untuk keluarga	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Waktu pekerjaan di kantor menghambat tanggung jawab saya pada keluarga	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Apa yang ingin saya lakukan di rumah tidak dapat terselesaikan karena pekerjaan di kantor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Pekerjaan membuat saya <i>stress</i> karena sulit untuk memenuhi kewajiban keluarga.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Pekerjaan kantor menghambat waktu relaks saya bersama teman dan keluarga.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Kewajiban untuk memenuhi tanggung jawab pada keluarga mengganggu pekerjaan saya.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Saya terpaksa membolos karena adanya permintaan dari keluarga.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Saya kesulitan memenuhi tugas kantor karena harus memenuhi permintaan dari suami/istri.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Kehidupan keluarga mengganggu tanggung jawab saya pada pekerjaan, seperti datang tepat waktu, memenuhi tugas harian, dan kerja lembur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>