

PERAN KECERDASAN EMOSIONAL SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI PADA PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN KELUARGA TERHADAP KESEJAHTERAAN

Rikha Muftia Khoirunnisa^{1,*}, Desta Rizky Kusuma², Mustika Rahmi³

^{1,2,3} Universitas Ahmad Dahlan

rikha.khoirunnisa@mgm.uad.ac.id

*Correspondent Author

ARTICLE INFORMATION

Article History

Received 12-01-2023

Revised 11-04-2023

Accepted 13-04-2023

Keywords

Work Family Conflict;
Emotional Intelligence;
Well-being.

ABSTRACT

Work and family life are two domains of human activity where people spend two-thirds of their lives in these two domains. Each individual has a role in each of these domains and strive to be able to fulfill its role. However, when one role demands more attention it will interfere with the fulfillment of the other role. This study aims to determine the effect of work family conflict on welfare. Then this study will examine the role of moderating emotional intelligence on these influences. The sample in this study were all Ahmad Dahlan University Hospital employees, amounting to 104 people. The sampling technique used in this study is saturated sampling. The research data was obtained through a questionnaire filled out by Ahmad Dahlan University Hospital employees. Hypothesis testing uses multiple regression and multilevel regression (hierarchy). The results showed that work family conflict and emotional intelligence affect welfare. However, the effect of moderating emotional intelligence on the effect of work-family conflict on well-being is not proven.

This is an open-access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



1. Pendahuluan

Bagi individu yang telah berumah tangga, kehidupan keluarga dan pekerjaan merupakan dua hal penting yang menjadi perhatian. Setiap individu memiliki peran dalam masing-masing wilayah tersebut dan berusaha untuk dapat memenuhi perannya. Namun, ketika salah satu peran menuntut perhatian yang lebih akan mengganggu pemenuhan peran yang lain (Gao *et al.*, 2013). Hal ini sesuai dengan teori peran yang disampaikan oleh Biddle (2013) bahwa setiap individu memiliki lebih dari satu peran dalam kehidupannya, sementara itu energi dan waktu yang dimiliki terbatas. Semakin banyak peran yang dimiliki, akan semakin besar kemungkinan munculnya ketidaksesuaian antar peran. Tekanan yang muncul dari berbagai peran yang dialami individu menunjukkan bahwa konflik antara peran tidak dapat dihindari yang kemudian konsekuensinya tidak hanya bagi individu, tetapi juga bagi organisasi (Mihelic & Tekavcic, 2013). Ketidaksesuaian peran-peran tersebut memunculkan konflik pekerjaan keluarga yang merupakan bentuk dari konflik antar peran (Greenhaus &

Beutell, 1985). Konflik pekerjaan keluarga telah menjadi fenomena yang meluas dan penting untuk diperhatikan (Boyd *et al.*, 2016). Konflik pekerjaan keluarga menunjukkan terganggunya usaha individu dalam memenuhi, menyeimbangkan, dan mengoptimalkan perannya dalam pekerjaan dan keluarga yang dipengaruhi oleh tekanan atau tuntutan baik dari pekerjaan maupun keluarga.

Hasil penelitian dari Selvarajan *et al.* (2020), Li *et al.* (2021), serta Santa-Cruz-Espinoza *et al.* (2023) membuktikan jika konflik pekerjaan keluarga berpengaruh negatif terhadap kesejahteraan. Konflik pekerjaan keluarga menyebabkan individu tidak dapat memenuhi perannya secara optimal (pemenuhan peran terganggu atau terhambat) yang kemudian akan menyebabkan kesejahteranya terganggu. Kesejahteraan merupakan kepuasan dalam kehidupan individu. Kesejahteraan hidup sangat berhubungan dengan kebahagiaan, ketenangan, dan ketentraman hidup yang dirasakan. Di wilayah pekerjaan, kesejahteraan seorang karyawan dapat diukur dari kepuasan kerjanya. Di sisi lain kepuasan keluarga mewakili kesejahteraan pada domain keluarga yang menggambarkan perasaan individu terhadap keluarga terkait dengan pemenuhan peran dalam keluarga. Penelitian ini menggunakan kepuasan kerja dan kepuasan keluarga untuk mengukur kesejahteraan individu.

Banyak penelitian terdahulu yang mengangkat topik konflik pekerjaan keluarga (Yucel & Fan, 2019; Selvarajan *et al.*, 2020; Ifelunni *et al.*, 2022; Sousa *et al.*, 2023). Kesimpulan dari beberapa penelitian tersebut bahwa hubungan konflik pekerjaan keluarga dan kesejahteraan dipengaruhi banyak faktor, seperti stres yang dirasakan (Al-Jubari *et al.*, 2022), dukungan organisasi yang dirasakan (Winston, 2022), kelelahan dan ketahanan (Qiu, 2022), dan lain sebagainya. Ketidakkonsistenan hasil penelitian mengenai hubungan langsung konflik pekerjaan keluarga dan kesejahteraan diduga karena ada variabel-variabel lain yang mempengaruhi hubungan tersebut. Pada penelitian ini variabel lain yang diduga berpengaruh pada hubungan tersebut digunakan sebagai variabel pemoderasi. Kemudian masing-masing peneliti terdahulu menggunakan pendekatan atau sudut pandang yang berbeda-beda, sehingga indikator yang digunakan berbeda-beda (beberapa menggunakan *single measure*, beberapa menggunakan pengukuran multidimensional) yang kemudian menyebabkan temuan yang tidak konsisten. Tingkat konflik yang dialami pada berbagai *setting* penelitian-penelitian tersebut juga berbeda-beda terkait dengan tuntutan pekerjaan yang juga berbeda pada masing-masing profesi (beberapa menggunakan responden *blue-collar*, *white-collar*, atau mahasiswa). Gao *et al.* (2013) menggunakan kecerdasan emosional sebagai variabel pemoderasi pada pengaruh konflik pekerjaan keluarga terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memoderasi pada pengaruh konflik pekerjaan keluarga dan kepuasan kerja.

Kecerdasan emosional dimaknai sebagai keterampilan untuk mengendalikan, membedakan, dan menggunakan emosi diri sendiri atau orang lain untuk menuntun cara berpikir dan bertindak (Mayer & Salovey, 1993). Kecerdasan emosional merupakan perkembangan dari tingkatan kecerdasan yang dimiliki individu. Dahulu orang berpikir bahwa kesuksesan ditentukan hanya dilihat dari tingkat kecerdasan kognitif saja, namun pemahaman tersebut saat ini telah berubah. Kesuksesan individu tidak hanya diukur atau dilihat dari tingkat kecerdasan kognitif saja, tetapi juga ditentukan oleh seberapa besar tingkat kecerdasan emosional yang dimilikinya. Kecerdasan emosional mempengaruhi kesuksesan seseorang dalam berbagai aspek kehidupan termasuk dalam pekerjaan (Shahhosseini, 2012). Kecerdasan emosional menjadi inti dari berbagai aspek sosial, yaitu kesadaran diri, kontrol diri, kreativitas, ekspresi emosional, kepercayaan, integritas, dan kemampuan membangun hubungan dengan orang lain (Siahaan, 2018). Individu yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi mampu mengontrol, mengatur, dan menguasai emosi dirinya, sehingga dengan kecerdasan emosional yang tinggi diharapkan individu yang

mengalami konflik pekerjaan keluarga dapat mengontrol konflik tersebut dengan baik. Hal ini berarti kecerdasan emosional merupakan sesuatu yang mampu mengurangi dampak negatif dari konflik pekerjaan keluarga terhadap kepuasan kerja dan keluarga. Kecerdasan emosional merupakan variabel penting terkait dengan konflik yang dihadapi individu, namun variabel ini belum banyak diteliti. Hasil penelitian Gao *et al.* (2013) yang menguji peran kecerdasan emosional sebagai variabel pemoderasi pada pengaruh konflik pekerjaan keluarga dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memperlambat pengaruh negatif konflik pekerjaan keluarga terhadap kesejahteraan individu saat menghadapi konflik pekerjaan keluarga.

Rumah Sakit Universitas Ahmad Dahlan (RS UAD) merupakan salah satu rumah sakit swasta di Yogyakarta. Saat ini RS UAD telah memiliki akreditasi utama bintang 4. Untuk mempertahankan akreditasi tersebut, tentu saja dibutuhkan kerja keras dari semua elemen, salah satunya adalah karyawan RS UAD. Mereka harus memberikan pelayanan terbaik bagi pasien yang mana akan menyita waktu, tenaga, dan pikiran mereka. Para karyawan tersebut harus siap dengan jam kerja yang terbagi menjadi *shift* pagi, siang, dan malam, terlebih lagi para karyawan juga harus menghadapi tekanan pekerjaan lainnya di tempat mereka bekerja. Terkait dengan hal tersebut, para karyawan harus bisa mengelola waktu, tenaga, dan pikiran dengan baik agar keseimbangan antara kehidupan keluarga dan pekerjaan untuk menghindari terjadinya konflik pekerjaan keluarga. Ketika konflik pekerjaan keluarga meningkat, maka pemenuhan peran di salah satu wilayah (pekerjaan atau keluarga) tidak seimbang, kemudian akan menyebabkan turunnya kesejahteraan (baik kepuasan kerja maupun keluarga) (An *et al.*, 2020). Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti peran pemoderasi kecerdasan emosional pada pengaruh konflik pekerjaan keluarga terhadap kesejahteraan karyawan RS UAD.

2. Kajian Literatur dan Hipotesis

2.1. Teori Peran

Setiap orang memiliki dua hal yang dominan dalam hidupnya, yaitu keluarga dan pekerjaan, yang mana masing-masing menuntut pemenuhan peran. Peran adalah sekumpulan ekspektasi mengenai perilaku pada suatu posisi dalam struktur sosial (Rizzo *et al.*, 1970). Individu akan berusaha untuk memenuhi dan menyeimbangkan peran pada domain pekerjaan dan keluarga. Namun pada kenyataannya, kebanyakan orang mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan berbagai peran yang dimilikinya. Hal ini dijelaskan dengan teori peran yang dikemukakan oleh Biddle (2013) bahwa individu memiliki peran lebih dari satu dalam kehidupannya, sementara itu energi dan waktu sangat terbatas. Tuntutan dari masing-masing peran yang tidak sesuai akan memunculkan konflik, yang disebut sebagai konflik peran.

2.2. Konflik Pekerjaan Keluarga

Konflik antar peran merupakan salah satu bentuk konflik peran yang terjadi karena tekanan yang muncul dalam suatu peran tidak sesuai dengan tekanan yang muncul pada peran yang lain (Greenhaus & Beutell, 1985). Greenhaus & Beutell (1985) mengatakan konflik pekerjaan keluarga merupakan bentuk konflik antar peran yang muncul karena tekanan peran dari domain keluarga dan pekerjaan satu sama lain tidak sesuai. Partisipasi dalam suatu peran menyulitkan pemenuhan peran yang lain. Greenhaus & Beutell (1985) mendefinisikan konflik pekerjaan keluarga sebagai sebuah bentuk konflik antar peran dimana tekanan atau tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga tidak sesuai. Konflik pekerjaan keluarga meningkat ketika tuntutan peran pada domain pekerjaan dan keluarga juga meningkat (Cooke & Rousseau, 1984).

Konflik pekerjaan keluarga dibedakan menjadi konflik berdasarkan waktu dan pekerjaan. Konflik berdasarkan waktu yaitu konflik yang terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi peran pada salah satu domain (pekerjaan atau keluarga), menghalangi waktu yang seharusnya digunakan untuk memenuhi peran pada domain lain (keluarga atau pekerjaan). Penambahan waktu untuk memenuhi peran pada satu domain menghabiskan energi. Sumber konflik yang terkait dengan pekerjaan antara lain jumlah jam kerja setiap minggu, pergantian jam kerja secara berlebihan dan tidak teratur, dan jadwal kerja yang tidak fleksibel. Sumber-sumber konflik yang berkaitan dengan keluarga antara lain lamanya waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan aktivitas-aktivitas bersama keluarga, mengasuh anak yang masih kecil, dan pola kerja pasangan suami-istri (Greenhaus & Beutell, 1985).

Kemudian konflik berdasarkan ketegangan merupakan konflik yang terjadi karena ketegangan yang muncul pada salah satu peran mempersulit pemenuhan peran pada domain lain. Sumber-sumber konflik yang berkaitan dengan pekerjaan, antara lain kurangnya dukungan dan interaksi dengan rekan kerja, perubahan lingkungan kerja, berpartisipasi dalam aktivitas yang sangat mengikat, *burnout* terhadap pekerjaan, dan konsentrasi mental yang diperlukan pada pekerjaan (Greenhaus & Beutell, 1985). Sumber-sumber konflik yang berhubungan dengan keluarga antara lain perbedaan orientasi karir antara suami dan istri, ketiadaan dukungan dari pasangan suami atau istri, serta ketidaksepakatan antara suami dan istri mengenai peran-peran dalam keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985). Menurut Macewen & Barling (1988), ketegangan akan mengakibatkan munculnya emosi negatif, seperti mudah marah dan tersinggung. Bentuk ketegangan yang lain yaitu kelelahan, depresi, dan apatis. Ketika individu mengalami kesulitan atau tidak dapat mengendalikan emosi negatifnya menyebabkan kesejahteraan pada domain-domain tersebut menjadi terganggu.

2.3. Kesejahteraan

Kesejahteraan menunjukkan kepuasan dan atau gangguan yang dialami seseorang, baik terkait urusan keluarga maupun pekerjaan. Kepuasan kerja dan keluarga merupakan ukuran kesejahteraan secara spesifik (Selvarajan *et al.*, 2020). Ketidaksesuaian antara peran pekerjaan dan keluarga dapat menimbulkan ketegangan dan perasaan negatif terhadap pekerjaan (Selvarajan *et al.*, 2020; Wijayati *et al.*, 2020). Tingkat kepuasan kerja individu juga ditentukan oleh persepsi bahwa pekerjaannya mengancam peran pada domain lainnya atau tidak. Individu yang bekerja harus mampu membagi waktu dan perhatian secara proporsional antara pekerjaan dan keluarganya. Namun ketika tuntutan pekerjaan meningkat, hal itu menyebabkan individu sulit membagi waktu dan perhatiannya secara proporsional, yang kemudian akan menyebabkan turunnya kepuasan keluarga, begitu juga sebaliknya (Selvarajan *et al.*, 2020; Wijayati *et al.*, 2020).

2.4. Kecerdasan Emosional

Emosi diartikan sebagai suatu perasaan dan pikiran yang mempengaruhi kondisi biologis serta psikologis dan mendorong untuk melakukan suatu tindakan. Menurut Goleman (1995), emosi memegang peranan penting karena menuntun individu menghadapi saat-saat krisis dan tugas-tugas yang mengakibatkan kesedihan dan kekecewaan. Oleh karena itu, individu harus memiliki kemampuan untuk mengontrol emosinya agar segala sesuatu yang dilakukannya masih dapat terkendali dan tidak mengganggu atau menyakiti orang lain. Kecerdasan emosional penting dimiliki oleh individu. Terkait dengan konflik pekerjaan keluarga, ketika individu menghadapi konflik pekerjaan keluarga, diharapkan dampak atau pengaruh negatif dari konflik pekerjaan keluarga terhadap kepuasan kerja dan keluarga akan berkurang atau melemah karena

individu memiliki kecerdasan emosional yang baik atau tinggi dalam dirinya. Konflik pekerjaan keluarga akan sangat mungkin mempengaruhi kelelahan pikiran dengan lebih cepat karena seseorang harus fokus pada kedua peran (peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga), sehingga kelelahan pikiran tersebut akan mempengaruhi kecerdasan emosional seseorang (misal seseorang menjadi lebih cenderung mudah terprovokasi atau marah karena hal-hal yang sepele) (Siahaan, 2018).

2.5. Hipotesis

2.5.1. Pengaruh Negatif Konflik Pekerjaan Keluarga terhadap Kesejahteraan

Berdasarkan teori peran, ketika konflik pekerjaan keluarga mengalami peningkatan, tekanan yang diakibatkan dari konflik tersebut akan mengarah pada hilangnya energi dan terganggunya energi seseorang (An *et al.*, 2020). Ketika konflik pekerjaan keluarga meningkat, maka pemenuhan peran di salah satu wilayah (pekerjaan atau keluarga) tidak seimbang, kemudian akan menyebabkan turunnya kesejahteraan (baik kepuasan kerja maupun keluarga) (An *et al.*, 2020). Dimensi pertama dari konflik pekerjaan keluarga adalah konflik berdasarkan waktu. Konflik berdasarkan waktu akan mempengaruhi kesejahteraan karena penambahan waktu untuk melakukan peran pada satu domain akan mengurangi waktu individu untuk memenuhi peran yang lain. Semakin banyak waktu yang dicurahkan untuk satu domain, semakin berkurang waktu yang tersedia untuk beraktivitas pada domain yang lain. Setiap individu berusaha memenuhi peran-peran yang melekat pada dirinya dan memiliki ekspektasi pada masing-masing peran. Namun, ketika salah satu peran menuntut perhatian dan pemenuhan yang lebih, akan menyulitkan pemenuhan peran yang lain. Ketika salah satu peran tidak terpenuhi dengan baik menyebabkan munculnya perasaan kecewa. Perasaan kecewa itu menimbulkan perasaan tidak puas atau paling tidak mengurangi perasaan puas karena dia tidak dapat memenuhi peran dirinya seperti yang dia harapkan. Oleh karena kepuasan dalam domain pekerjaan disebut kepuasan kerja, berarti kepuasan kerja menurun atau terganggu karena adanya konflik berdasarkan waktu, sedangkan pada domain keluarga, konflik berdasarkan waktu menyebabkan terganggunya kepuasan keluarga.

Dimensi konflik pekerjaan keluarga yang kedua adalah konflik berdasarkan ketegangan. Konflik berdasarkan ketegangan berhubungan dengan lingkungan pada domain-domain dimana individu memiliki peran. Tekanan dari lingkungan, baik lingkungan kerja maupun keluarga membuat individu menjadi tertekan sehingga muncul ketegangan. Menurut Macewen & Barling (1988), ketegangan akan mengakibatkan munculnya emosi negatif, seperti mudah marah dan tersinggung. Emosi negatif tersebut dapat terbawa dari satu domain ke domain yang lain. Bentuk ketegangan yang dimaksud diantaranya adalah kelelahan, depresi, mudah marah atau tersinggung, dan apatis. Ketegangan yang muncul pada salah satu peran mempersulit pemenuhan peran pada domain yang lain. Ketegangan menyebabkan individu merasa tidak nyaman sehingga kurang atau tidak berkonsentrasi dalam menjalankan atau memenuhi peran baik pada domain pekerjaan maupun keluarga. Ketegangan pada salah satu peran mempengaruhi kondisi psikologis individu. Terlebih lagi ketika individu mengalami kesulitan atau tidak dapat mengendalikan emosi negatifnya, menyebabkan pemenuhan peran menjadi kurang optimal, tidak seperti yang diinginkan. Selanjutnya, konflik berdasarkan ketegangan akan menurunkan kepuasan kerja dan keluarga. Berdasarkan uraian tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Konflik Pekerjaan Keluarga Berpengaruh Negatif terhadap Kesejahteraan

2.5.2. Pengaruh Positif Kecerdasan Emosional terhadap Kesejahteraan

Kecerdasan emosional adalah salah satu bentuk perbedaan individu (*individual differences*) yang merupakan kemampuan mengontrol emosi diri dan orang lain. Kecerdasan emosional merupakan sebuah kesatuan atau susunan keterampilan, kompetensi, dan kapabilitas non kognitif yang mempengaruhi keberhasilan individu dalam usahanya untuk menghadapi tekanan dan tuntutan lingkungan. Kemampuan untuk mengetahui, memahami, dan mengatur emosi merupakan bagian yang utuh dari kecerdasan emosional. Individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi atau baik dapat menahan pengaruh lingkungan yang menekan suasana hati atau menyebabkan individu melihat dirinya negatif. Kemampuan untuk menyadari emosi, mengekspresikan emosi, dan mengatasinya secara efektif merupakan faktor kunci yang menentukan pengaruh negatif dua domain (pekerjaan dan keluarga) terhadap kesejahteraan individu. Individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi atau baik diharapkan mampu mengontrol konflik pekerjaan keluarga dengan baik.

Konflik berdasarkan waktu terjadi karena tuntutan pada salah domain membutuhkan waktu ekstra yang mengurangi waktu pemenuhan peran pada domain yang lain. Ketika individu bekerja di bawah tekanan waktu akan memunculkan emosi negatif dalam dirinya. Emosi negatif menyebabkan individu menjadi sensitif, misalnya cepat tersinggung atau mudah marah karena dia berusaha menyelesaikan banyak tugas atau pekerjaan tepat pada waktunya (sesuai *deadline*). Keadaan tersebut mempengaruhi individu dalam pemenuhan peran-peran yang melekat pada dirinya, sehingga selanjutnya akan mempengaruhi kepuasan pada masing-masing domain yaitu pekerjaan dan keluarga. Kemampuan untuk menyadari emosi, mengekspresikannya, dan mengaturnya secara efektif merupakan kunci yang berpengaruh pada hubungan konflik pekerjaan keluarga dan kesejahteraan.

Sumber terjadinya konflik pekerjaan keluarga yang kedua adalah ketegangan. Konflik berdasarkan ketegangan berhubungan dengan lingkungan pada domain pekerjaan dan keluarga. Sumber konflik ini seperti kurangnya dukungan dan interaksi, perubahan lingkungan, dan konsentrasi. Konflik berdasarkan ketegangan terjadi karena tekanan pada salah satu domain menuntut individu menurkan perhatian dan konsentrasi pada salah satu peran. Emosi negatif muncul ketika individu berada di bawah ketegangan, yang selanjutnya mempengaruhi kepuasan kerja dan keluarga. Berdasarkan uraian tersebut, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Kecerdasan Emosional Berpengaruh Positif terhadap Kesejahteraan

2.5.3. Peran Pemoderasi Kecerdasan Emosional pada Pengaruh Positif Konflik Pekerjaan Keluarga terhadap Kesejahteraan

Setiap individu berusaha memenuhi peran-peran yang melekat pada dirinya dan memiliki ekspektasi pada masing-masing peran. Namun, ketika salah satu peran menuntut perhatian dan pemenuhan yang lebih akan menyulitkan pemenuhan peran yang lain. Ketika salah satu peran tidak terpenuhi dengan baik menyebabkan munculnya perasaan kecewa. Perasaan kecewa tersebut menimbulkan perasaan tidak puas atau mengurangi perasaan puas karena tidak dapat memenuhi peran seperti yang diharapkan, berarti kepuasan kerja dan juga kepuasan keluarga menurun atau terganggu karena adanya konflik pekerjaan keluarga.

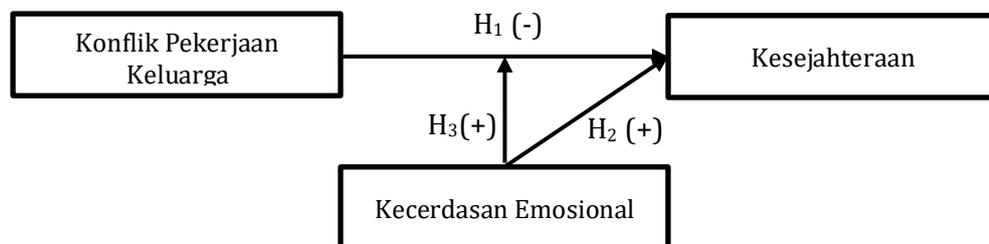
Kecerdasan emosional adalah salah satu bentuk perbedaan individu (*individual differences*) yang menggambarkan kemampuan dalam mengontrol emosi diri dan orang lain. Kecerdasan emosional merupakan sebuah kesatuan atau susunan keterampilan, kompetensi, dan kapabilitas non kognitif yang dapat mempengaruhi keberhasilan individu dalam menghadapi tekanan dan tuntutan lingkungan. Kemampuan untuk

mengetahui, memahami, dan mengatur emosi merupakan bagian yang utuh dari kecerdasan emosional. Individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi atau baik dapat menahan pengaruh lingkungan yang menekan suasana hati atau menyebabkan individu melihat dirinya negatif. Kemampuan untuk menyadari emosi, mengekspresikan emosi, dan mengatasinya secara efektif merupakan faktor kunci yang menentukan pengaruh negatif dua domain (pekerjaan dan keluarga) terhadap kesejahteraan individu, sehingga individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi atau baik diharapkan mampu mengontrol konflik pekerjaan keluarga dengan baik.

Gao *et al.* (2013) meneliti kecerdasan emosional sebagai variabel pemoderasi pada hubungan konflik pekerjaan keluarga dan kesejahteraan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional terbukti memoderasi hubungan konflik pekerjaan keluarga dan kesejahteraan. Berdasarkan uraian tersebut, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Kecerdasan Emosional Memoderasi Pengaruh Positif Konflik Pekerjaan Keluarga terhadap Kesejahteraan

2.6. Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

3. Metode Penelitian

3.1. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Universitas Ahmad Dahlan (RS UAD) yang berjumlah 104 orang. Kemudian sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan RS UAD yang berjumlah 104 orang dimana teknik pengambilan sampel dalam penelitian menggunakan metode sampel jenuh dimana seluruh anggota populasi berkesempatan menjadi sampel penelitian.

3.2. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah dengan mendistribusikan kuesioner yang berisikan sejumlah pernyataan untuk mengetahui pengaruh konflik pekerjaan keluarga dan kecerdasan emosional pada kesejahteraan karyawan RS UAD. Variabel konflik pekerjaan keluarga diukur menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Parasuraman *et al.* (1992). Variabel kesejahteraan diukur menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Brayfield & Rothe (1951). Variabel kecerdasan emosional diukur menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Rego *et al.* (2007). Jawaban dari responden diukur menggunakan skala pengukuran *Likert* yang terdiri dari 5 poin dimana poin 1 menggambarkan jawaban sangat tidak setuju, poin 2 menggambarkan jawaban tidak setuju, poin 3 menggambarkan jawaban netral, poin 4 menggambarkan jawaban setuju, dan poin 5 menggambarkan jawaban sangat setuju.

3.3. Teknik Analisis Data

Pengujian validitas instrumen penelitian dilakukan dengan faktor analisis pada masing-masing item yang digunakan dalam penelitian. Apabila masing-masing item pada penelitian memiliki nilai *loading factor* > 0,5, maka dinyatakan valid (Ghozali, 2018). Kemudian pada uji reliabilitas peneliti menggunakan kriteria yang disampaikan oleh Sekaran & Bougie (2009). Jika variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,8–1 menunjukkan reliabilitasnya tergolong baik dan dinyatakan reliabel. Kemudian variabel dengan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,6–0,79 menunjukkan reliabilitasnya tergolong cukup dan masih dinyatakan reliabel. Tetapi jika nilai *cronbach's alpha* pada variabel menunjukkan angka < 0,6, maka reliabilitasnya tergolong buruk dan dinyatakan tidak reliabel.

Kemudian untuk pengujian hipotesis pertama dan kedua dilakukan dengan teknik analisis regresi berganda, sedangkan hipotesis ketiga diuji dengan teknik *hierarchical (moderated) regression*. Keputusan yang diambil dalam pengujian hipotesis adalah jika hubungan antar variabel memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari *alpha* 5% (0,05), maka hipotesis tersebut diterima (Ghozali, 2018). Sementara jika hubungan antar variabel menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari *alpha* 5% (0,05), maka hipotesis tersebut dinyatakan ditolak.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional

Item yang mengukur variabel kecerdasan emosional sebanyak 16 pernyataan. Pada uji validitas yang pertama, hasil menunjukkan bahwa item-item yang mengukur kecerdasan emosional tidak mengelompok menjadi 1 komponen. Maka, peneliti melihat pada tabel *anti image* dengan nilai yang terkecil yang memiliki pangkat ^a. Item tersebut yang kemudian dikeluarkan dari proses analisis. Nilai *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) dan hasil uji validitas pada variabel kecerdasan emosional masing-masing terdapat pada Tabel 1 dan Tabel 2.

Tabel 1. Nilai KMO Variabel Kecerdasan Emosional

<i>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.</i>		0,788
<i>Bartlett's Test of Sphericity</i>	<i>Approx. Chi-Square</i>	571,271
	<i>df</i>	120
	<i>Sig.</i>	0,000

Sumber: Data Primer Diolah SPSS

Terdapat 10 item yang digunakan untuk mengukur variabel kecerdasan emosional (KE) dihapus karena memiliki nilai *loading factor* lebih kecil dari 0,5. Setelah 10 item tersebut dihapus, kemudian dilakukan analisis ulang dan didapatkan semua item yang mengukur kecerdasan emosional mengelompok menjadi 1 komponen dan memiliki nilai *loading factor* lebih besar dari 0,5.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional

Item	<i>Loading Factor</i>	Keterangan
KE1	0,687	Valid
KE2	0,720	Valid
KE3	0,759	Valid
KE4	0,680	Valid
KE5	0,699	Valid
KE6	0,645	Valid

Sumber: Data Primer Diolah SPSS

4.2. Hasil Uji Validitas Variabel Kesejahteraan

Dalam penelitian ini, item yang mengukur kesejahteraan sebanyak 10 pernyataan. Pada uji validitas yang pertama, hasil menunjukkan bahwa item-item yang mengukur kesejahteraan tidak mengelompok menjadi 1 komponen. Maka, peneliti melihat pada tabel *anti image* dengan nilai yang terkecil yang memiliki pangkat ^a. Item tersebut yang kemudian dikeluarkan dari proses analisis. Nilai KMO dan hasil uji validitas pada variabel kesejahteraan masing-masing terdapat pada Tabel 3 dan Tabel 4.

Tabel 3. Nilai KMO Variabel Kesejahteraan

<i>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.</i>		0,572
<i>Bartlett's Test of Sphericity</i>	<i>Approx. Chi-Square</i>	178,360
	<i>df</i>	45
	<i>Sig.</i>	0,000

Sumber: Data Primer Diolah SPSS

Terdapat 6 item yang digunakan untuk mengukur variabel kesejahteraan (KSJ) dihapus karena memiliki nilai *loading factor* lebih kecil dari 0,5. Setelah 6 item tersebut dihapus, kemudian dilakukan analisis ulang dan didapatkan semua item yang mengukur kesejahteraan mengelompok menjadi 1 komponen dan memiliki nilai *loading factor* lebih besar dari 0,5.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kesejahteraan

Item	<i>Loading Factor</i>	Keterangan
KSJ1	0,560	Valid
KSJ2	0,724	Valid
KSJ3	0,782	Valid
KSJ4	0,734	Valid

Sumber: Data Primer Diolah SPSS

4.3. Hasil Uji Validitas Variabel Konflik Pekerjaan Keluarga

Item yang mengukur konflik pekerjaan keluarga dalam penelitian ini sebanyak 13 pernyataan. Pada uji validitas yang pertama, hasil menunjukkan bahwa item-item yang mengukur konflik pekerjaan keluarga tidak mengelompok menjadi 1 komponen. Maka, peneliti melihat pada tabel *anti image* dengan nilai yang terkecil yang memiliki pangkat ^a. Item tersebut yang kemudian dikeluarkan dari proses analisis. Nilai KMO dan hasil uji validitas pada variabel konflik pekerjaan keluarga masing-masing terdapat pada Tabel 5 dan Tabel 6.

Tabel 5. Nilai KMO Variabel Konflik Pekerjaan Keluarga

<i>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.</i>		0,797
<i>Bartlett's Test of Sphericity</i>	<i>Approx. Chi-Square</i>	598,771
	<i>df</i>	91
	<i>Sig.</i>	0,000

Sumber: Data Primer Diolah SPSS

Terdapat 9 item yang digunakan untuk mengukur variabel konflik pekerjaan keluarga (KPK) dihapus karena memiliki nilai *loading factor* lebih kecil dari 0,5. Setelah 9 item tersebut dihapus, kemudian dilakukan analisis ulang dan didapatkan semua item yang mengukur kesejahteraan mengelompok menjadi 1 komponen dan memiliki nilai *loading factor* lebih besar dari 0,5.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Konflik Pekerjaan Keluarga

Item	<i>Loading Factor</i>	Keterangan
KPK1	0,840	Valid
KPK2	0,787	Valid
KPK3	0,720	Valid
KPK4	0,777	Valid

Sumber: Data Primer Diolah SPSS

4.4. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,785	Reliabel
Kesejahteraan	0,656	Reliabel
Konflik Pekerjaan Keluarga	0,820	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah SPSS

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang ditampilkan dalam Tabel 7 menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional, kesejahteraan, dan konflik pekerjaan keluarga seluruhnya dinyatakan reliabel. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai *cronbach's alpha* pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,6.

4.5. Hasil Uji Hipotesis

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,345	0,359		9,312	0,000
	Konflik Pekerjaan Keluarga	-0,190	0,072	-0,246	-2,630	0,010
	Kecerdasan Emosional	0,280	0,091	0,288	3,078	0,003

a. *Dependent Variable:* Kesejahteraan

Sumber: Data Primer Diolah SPSS

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Moderasi

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,973	0,160		24,783	0,000
	Konflik Pekerjaan Keluarga x Kecerdasan Emosional	-0,012	0,018	-0,069	-0,687	0,494

b. *Dependent Variable:* Kesejahteraan

Sumber: Data Primer Diolah SPSS

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dicantumkan dalam Tabel 8 dan Tabel 9 di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama yang menyatakan konflik pekerjaan keluarga berpengaruh negatif pada kesejahteraan dinyatakan diterima. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien sebesar -0,190 dan nilai signifikansi sebesar 0,010 yang mana lebih kecil dari α 0,05.
2. Hipotesis kedua yang menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh positif pada kesejahteraan dinyatakan diterima. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien sebesar 0,280 dan nilai signifikansi sebesar 0,003 yang mana lebih kecil dari α 0,05.
3. Hipotesis ketiga yang menyatakan kecerdasan emosional memoderasi pada pengaruh konflik pekerjaan keluarga terhadap kesejahteraan dinyatakan ditolak. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien sebesar -0,012 dan nilai signifikansi sebesar 0,494 yang mana lebih besar dari α 0,05.

4.5. Pembahasan

4.5.1. Konflik Pekerjaan Keluarga Berpengaruh Negatif terhadap Kesejahteraan

Hipotesis pertama yang menyatakan konflik pekerjaan keluarga berpengaruh negatif terhadap kesejahteraan dinyatakan diterima. Artinya, semakin tinggi konflik pekerjaan keluarga yang dialami karyawan RS UAD, maka semakin rendah tingkat kesejahteraan yang mereka rasakan. Hal ini terjadi karena individu yang mengalami konflik pekerjaan keluarga mengindikasikan pemenuhan peran baik di dalam keluarga maupun pekerjaan terganggu (tidak maksimal) yang mana menyebabkan terganggunya kesejahteraan, yang dalam penelitian ini indikatornya kepuasan kerja dan keluarga. Teori peran menyatakan bahwa waktu dan energi individu terbatas sehingga konflik antar peran mempengaruhi kesejahteraan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gao *et al.* (2013), Fiksenbaum (2013), Li *et al.* (2021), dan Santa-Cruz-Espinoza *et al.* (2023) bahwa konflik pekerjaan keluarga berpengaruh

negatif terhadap kesejahteraan.

4.5.2. Kecerdasan Emosional Berpengaruh Positif terhadap Kesejahteraan

Hipotesis kedua yang menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kesejahteraan dinyatakan diterima. Artinya, semakin baik kecerdasan emosional yang dimiliki oleh karyawan RS UAD, maka semakin tinggi tingkat kesejahteraannya. Bila Individu memiliki kecerdasan emosional yang baik atau tinggi, maka individu tersebut akan berusaha semaksimal mungkin dalam memenuhi perannya dalam keluarga maupun pekerjaan, sehingga kesejahteraan yang dirasakan juga akan semakin meningkat karena peran-peran tersebut dapat dipenuhi secara maksimal. Kecerdasan emosional adalah salah satu bentuk perbedaan individu (*individual differences*) yang merupakan kemampuan mengontrol emosi diri dan orang lain. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gao *et al.* (2013) serta Ahmadi *et al.* (2014) yang berhasil membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif pada tingkat kesejahteraan.

4.5.3. Kecerdasan Emosional Tidak Memoderasi pada Pengaruh Positif Konflik Pekerjaan Keluarga terhadap Kesejahteraan

Hipotesis ketiga yang menyatakan peran pemoderasi kecerdasan emosional pada pengaruh konflik pekerjaan keluarga terhadap kesejahteraan dinyatakan ditolak. Peneliti menduga hal ini karena konflik pekerjaan keluarga yang dipersepsikan oleh karyawan RS UAD rendah (rata-rata jawaban responden 2, yaitu tidak setuju), sehingga peran dari kecerdasan emosional sebagai variabel pemoderasi tidak terbukti. Selain itu, tidak terdukungnya hipotesis ini diduga karena banyaknya item dari masing-masing variabel yang harus dikeluarkan karena tidak valid. Variabel konflik pekerjaan keluarga yang terdiri dari 13 item, 9 diantaranya dikeluarkan karena terbukti tidak valid. Kemudian pada variabel kesejahteraan terdapat 6 item yang dikeluarkan dari yang awalnya berjumlah 10 item karena terbukti tidak valid juga. Terakhir, pada variabel kecerdasan emosional, terdapat 10 item yang dikeluarkan dari 16 item yang digunakan. Hal ini menyebabkan varian untuk masing-masing variabel kecil, sehingga pengaruh pemoderasian kecerdasan emosional tidak tampak atau tidak terbukti pada penelitian ini.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dijelaskan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa konflik pekerjaan keluarga terbukti berpengaruh negatif pada kesejahteraan karyawan RS UAD. Kemudian kecerdasan emosional juga terbukti memiliki pengaruh positif pada kesejahteraan karyawan RS UAD. Selanjutnya kecerdasan emosional terbukti tidak memoderasi pada pengaruh positif konflik pekerjaan keluarga terhadap kesejahteraan karyawan RS UAD.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh sebelumnya, maka saran yang dapat peneliti berikan yaitu:

1. Bagi pihak pengelola RS UAD hendaknya berupaya untuk meminimalkan munculnya konflik pekerjaan keluarga antar karyawan karena terbukti berpengaruh negatif terhadap kesejahteraan. Selain itu, pihak pengelola RS UAD hendaknya mempertimbangkan kecerdasan emosional calon karyawannya saat rekrutmen karena terbukti berpengaruh positif terhadap kesejahteraan. Sedangkan untuk karyawan yang

sudah bekerja bisa dilakukan pelatihan untuk meningkatkan kecerdasan emosional karyawan yang diharapkan pada akhirnya mampu meningkatkan kesejahteraan.

2. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya meneliti dalam konteks responden yang berbeda seperti yang dilakukan oleh Gao *et al.* (2013) yang mengambil konteks pada guru sekolah menengah atas di China atau pada karyawan di perguruan tinggi seperti yang dilakukan oleh Winefield *et al.* (2014).

Daftar Pustaka

- Ahmadi, S. A. A., Azar, H. K., Sarchoghaei, M. N., & Nagahi, M. (2014). Relationship between Emotional Intelligence and Psychological Well Being. *International Journal of Research in Organizational Behavior and Human Resource Management*, 2(1), 123–144.
- Al-Jubari, I., Mosbah, A., & Salem, S. F. (2022). Employee Well-Being During COVID-19 Pandemic: The Role of Adaptability, Work-Family Conflict, and Organizational Response. *SAGE Open*, 12(3). <https://doi.org/10.1177/21582440221096142>
- An, J., Liu, Y., Sun, Y., & Liu, C. (2020). Impact of work–family conflict, job stress and job satisfaction on seafarer performance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(7). <https://doi.org/10.3390/ijerph17072191>
- Biddle, B. J. (2013). *Role Theory: Expectations, Identities, and Behaviors*. Academic Press.
- Boyd, E. M., Sliter, M. T., & Chatfield, S. (2016). Double trouble: work–family conflict and well-being for second job holders. *Community, Work and Family*, 19(4). <https://doi.org/10.1080/13668803.2015.1074545>
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5). <https://doi.org/10.1037/h0055617>
- Cooke, R. A., & Rousseau, D. M. (1984). Stress and strain from family roles and work-role expectations. *Journal of Applied Psychology*, 69(2). <https://doi.org/10.1037/0021-9010.69.2.252>
- Fiksenbaum, L. M. (2013). The International Journal of Human Resource Management Supportive work-family environments: implications for work-family conflict and well-being. *Taylor & Francis*, 25(5).
- Gao, Y., Shi, J., Niu, Q., & Wang, L. (2013). Work-family conflict and job satisfaction: Emotional intelligence as a moderator. *Stress and Health*, 29(3). <https://doi.org/10.1002/smi.2451>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBS SPSS 25 (9th ed)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, D. (1995). Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ. *Learning*, 24.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles . *Academy of Management Review*, 10(1). <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Ifelunni, C. O., Ede, M. O., & Okeke, C. I. (2022). Rational emotive intervention for work-family conflict and female primary school teachers' well-being. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03704-9>
- Li, X., Lin, X., Zhang, F., & Tian, Y. (2021). Playing Roles in Work and Family: Effects of Work/Family Conflicts on Job and Life Satisfaction Among Junior High School Teachers. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.772025>
- Macewen, K. E., & Barling, J. (1988). Interrole conflict, family support and marital adjustment of employed mothers: A short term, longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior*, 9(3). <https://doi.org/10.1002/job.4030090304>
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1993). The Intelligence of Emotional Intelligence. *Intelligence*, 17(4), 433–442.
- Mihelic, K. K., & Tekavcic, M. (2013). Work-Family Conflict: A Review Of Antecedents And Outcomes. *International Journal of Management & Information Systems (IJMIS)*, 18(1).

- <https://doi.org/10.19030/ijmis.v18i1.8335>
- Parasuraman, S., Greenhaus, J. H., & Granrose, C. S. (1992). Role stressors, social support, and well-being among two-career couples. *Journal of Organizational Behavior*, 13(4). <https://doi.org/10.1002/job.4030130403>
- Qiu, C. (2022). Work-Family Conflict and Well-being in Chinese Preschools Context: Burnout and Resilience as Mediators. *International Journal of Education and Humanities*, 6(2). <https://doi.org/10.54097/ijeh.v6i2.3650>
- Rego, A., Sousa, F., Pina e Cunha, M., Correia, A., & Saur-Amaral, I. (2007). Leader Self-Reported Emotional Intelligence and Perceived Employee Creativity: An Exploratory Study. *Creativity and Innovation Management*, 16(3). <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2007.00435.x>
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15(2). <https://doi.org/10.2307/2391486>
- Santa-Cruz-Espinoza, H., Chávez-Ventura, G., Domínguez-Vergara, J., & Merino-Soto, C. (2023). Internal Structure of the Work-Family Conflict Questionnaire (WFCQ) in Teacher Teleworking. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(2). <https://doi.org/10.3390/ijerph20020970>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2009). Research Method for Business Textbook: A Skill Building Approach. *John Wiley & Sons Ltd*.
- Selvarajan, T. T. R., Singh, B., Stringer, D., & Chapa, O. (2020). Work-family conflict and well-being: moderating role of spirituality. *Journal of Management, Spirituality and Religion*, 17(5). <https://doi.org/10.1080/14766086.2020.1796768>
- Shahhosseini, M. (2012). The Role of Emotional Intelligence on Job Performance. *International Journal of Business and Social Science*, 3(21).
- Siahaan, E. (2018). Evaluating the effect of work-family conflict and emotional intelligence in workplace: Review to increase employees' performance. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 126(1). <https://doi.org/10.1088/1755-1315/126/1/012100>
- Sousa, C., Gato, C., Gonçalves, G., & Sousa, A. (2023). Work-Family Conflict and Guilt: Effects on Well-Being and Career Satisfaction. In *Studies in Systems, Decision and Control* (Vol. 449). https://doi.org/10.1007/978-3-031-12547-8_25
- Wijayati, D. T., Kautsar, A., & Karwanto, K. (2020). Emotional intelligence, work family conflict, and job satisfaction on junior high school teacher's performance. *International Journal of Higher Education*, 9(1). <https://doi.org/10.5430/ijhe.v9n1p179>
- Winefield, H. R., Boyd, C., & Winefield, A. H. (2014). Work-family conflict and well-being in university employees. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 148(6). <https://doi.org/10.1080/00223980.2013.822343>
- Winston, B. E. (2022). The Relationship of Servant Leadership , Perceived Organizational Support, and Work-family Conflict with Employee. *Servant Leadership: Theory & Practice*, 9(1).
- Yucel, D., & Fan, W. (2019). Work-Family Conflict and Well-Being among German Couples: A Longitudinal and Dyadic Approach. *Journal of Health and Social Behavior*, 60(3). <https://doi.org/10.1177/0022146519870535>