

PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT*, MODAL PSIKOLOGIS DAN VARIABEL DEMOGRAFIS TERHADAP KINERJA GURU

Aisya Dewi Nashtya

Email: aisyanashtya@yahoo.com
Anggota HIMPSI Provinsi DKI Jakarta

Akhmad Baidun

Email: akhmad.baidun@uinjkt.ac.id
Fakultas Psikologi UIN Syarif
Hidayatullah Jakarta

Abstract

This study aims to examine the effect of work family conflict, psychological capital and demographic variables on the performance of 200 teachers. Sampling conducted using non probability sampling technique. Measurers used in this study consist of Individual Work Performance (IWP) to measure performance, then the authors make their own items to measure work family conflict and use Psychological Capital Questionnaire (PCQ-24) to measure psychological capital. Test the validity of measuring instruments using Confirmatory Factor Analysis (CFA) techniques and data analysis techniques using multiple regression analysis techniques. The results showed that there is a significant influence work family conflict, psychological capital and demographic variables on teacher performance of 26.6%. That is, the proportion of variance of performance explained jointly by work family conflict, psychological capital and demographic variable is 26.6% while the other 73.4% is influenced by other variables beyond this study.

Keyword : *work family conflict, psychological capital, performance, confirmatory factor analysis (CFA)*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik keluarga pekerjaan, modal psikologis dan demografi terhadap kinerja guru. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik non probability sampling. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari Kinerja Pekerjaan Individual (IWP) untuk mengukur kinerja, skala konflik keluarga pekerjaan dan Psychology Capital Questionnaire (PCQ-24) untuk mengukur modal psikologis. Uji validitas alat ukur dengan teknik Confirmatory Factor Analysis (CFA) dan teknik analisis data menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan konflik keluarga pekerjaan, modal psikologis dan demografi terhadap kinerja guru dengan proporsi varian sebesar 26,6%. Artinya, proporsi varians kinerja yang dijelaskan bersama oleh konflik keluarga pekerjaan, modal psikologis dan demografi sebesar 26,6%, sedangkan 73,4% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini

Kata kunci: *work family conflict, psychological capital, performance, confirmatory factor analysis (CFA)*

Diterima: 07 Januari 2017

Direvisi: 10 Februari 2017

Disetujui: 25 Maret 2017

PENDAHULUAN

Di era globalisasi, setiap individu dituntut untuk bekerja efektif, efisien mampu bersaing, dan selalu memperbaiki kinerjanya. Individu yang memiliki kinerja baik diharapkan produktivitas organisasi menjadi meningkat. Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya yaitu dapat dilihat dari kinerja karyawan (Omar, Mohd, & Ariffin, 2015).

Menurut Fasli Jalal, sesuai hasil video survei Bank Dunia, kualitas guru Indonesia saat ini masih rendah. Akibatnya, kegiatan belajar mengajar (KBM) di dalam kelas masih jauh dari konsep ideal (UCAN, 2012). Susilo Bambang Yudhoyono mengatakan bahwa kinerja guru masih rendah, padahal kenyataannya sekarang para guru sudah banyak yang menikmati kesejahteraan lebih dibanding profesi yang lain setelah memperoleh tunjangan profesi yang satu kali gaji setiap bulannya (Waluyo, 2013).

Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan Kebudayaan (BPSDMPK) dan Peningkatan Mutu Pendidikan (PMP), Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemdikbud), Syahwal Gultom, mengatakan bahwa mutu dan kualitas guru di tanah air saat ini masih rendah. Syahwal mencontohkan dari sisi kualifikasi pendidikan, hingga saat ini dari 2,92 juta guru, baru sekitar 51 persen yang berpendidikan S-1 atau lebih, sedangkan sisanya belum berpendidikan S-1. Selanjutnya, hasil uji kompetensi yang dilakukan selama tiga tahun terakhir menunjukkan kualitas guru di Indonesia masih sangat rendah dan dari persyaratan sertifikasi hanya 2,06 juta guru atau sekitar 70,5 persen guru yang memenuhi syarat. Sedangkan 861.67 guru lainnya belum memenuhi syarat sertifikasi, yakni sertifikat yang menunjukkan guru tersebut profesional (Ayal, 2013).

Faktor utama penyebab rendahnya mutu dan kinerja pendidikan di Indonesia adalah kondisi pengajar yaitu kualifikasinya tidak layak atau mengajar tidak sesuai dengan bidang keahliannya. Berdasarkan persentase guru menurut kelayakan mengajar dalam tahun 2002-2003 di berbagai satuan pendidikan yaitu untuk SD negeri dan swasta yang layak mengajar hanya 21,07% dan 28,94%, untuk SMP negeri dan swasta yaitu 54,12% dan 60,99%, untuk SMA negeri dan swasta yaitu 65,29% dan 64,73% (swasta), serta untuk SMK negeri dan swasta yang layak mengajar yaitu 55,49% dan 58,26% (Wawan, 2012).

Survei lain yang dilakukan oleh *Mailing Research Education* bulan Februari 2006 pada siswi SD, SMP dan SMA menunjukkan bahwa pelajaran yang sulit bagi siswa yaitu Matematika dan Bahasa Inggris. Faktor bidang studi yang sulit dipahami (20%-30%) dan faktor guru dalam penyampaian materinya (70-80%) merupakan faktor penentu (Lafendry, 2015). Guru yang berkemampuan, berdedikasi dan resiliensi yang tinggi sangat menunjang profesionalitas. Hasil survei menunjukkan kualitas SDM guru di Indonesia masuk dalam kategori rendah, sehingga membuat banyak pihak ingin terlibat di dalam dunia pendidikan untuk meningkatkan kinerja dengan menjadi seorang guru.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul *“Pengaruh work family conflict, modal psikologis, dan variabel demografis terhadap kinerja guru”*

KAJIAN TORI

Awalnya profesi guru ini dianggap fleksibel dalam waktu dan tuntutan pekerjaannya tidak terlalu tinggi, sehingga menjadi salah satu alternatif profesi yang dipilih oleh individu. Seiring dengan berjalannya waktu, ternyata tuntutan dan waktu kerja seorang guru berubah karena (Izza, 2014) sebagai cermin kualitas, tenaga pengajar memberikan andil sangat besar pada kualitas pendidikan yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk itu, seorang guru harus memiliki kemampuan dan keahlian yang mumpuni agar mampu meningkatkan kinerjanya. (Wawan, 2012) kinerja atau prestasi kerja guru harus selalu ditingkatkan mengingat tantangan dunia pendidikan untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global.

Di era modern ini, guru terbagi menjadi 3 macam yaitu guru PNS, honorer dan swasta. Guru swasta atau disebut Guru Tetap Yayasan (GTY) adalah guru tetap yang mengabdikan pada lembaga swasta. Saat ini, jumlah guru swasta (GTY) di Indonesia yang masuk dalam binaan Kemendikbud sebanyak 504.155 orang (Mildaini, 2015). Guru swasta yaitu guru yang jam kerjanya cukup padat, dimana rata-rata jam kerjanya sekitar 8-9 jam per-hari. Jam kerja yang lumayan padat harus mampu dikelola dengan baik agar guru tersebut dapat meningkatkan kinerjanya. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja adalah dengan mampu membagi waktu secara merata antara pekerjaan dan juga dalam mengurus kehidupan rumah tangga. Jika guru mampu untuk menyeimbangkan antara karir dan keluarga dengan baik, maka kinerjanya sebagai seorang guru serta perannya sebagai orang tua akan berjalan dengan baik.

Sebagai tombak dalam dunia pendidikan, guru tidak hanya harus memiliki kemampuan dan keahlian saja. Guru juga harus memiliki resiliensi, *self-efficacy*, optimisme dan harapan untuk mampu menghadapi tantangan yang terjadi. Tantangan ini berasal dari dalam (*internal*) maupun dari luar (*eksternal*) yang perlu ditangani dengan perhatian khusus agar tantangan dan permasalahannya tidak berakibat negatif terhadap proses pembelajaran (Masri, 2013). Tantangan eksternal, misalnya ketika guru harus mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan keluarga. Tantangan internal, misalnya ketika guru menghadapi masalah sehingga harus tetap bertahan, optimis, mampu dan memiliki harapan.

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh penulis, ada 5 kriteria guru yang berkinerja baik yaitu disiplin, memiliki kemampuan, menguasai ilmu, bertanggung jawab dan memiliki semangat yang tinggi. Dari hasil survei, elisitasi dilakukan kepada 10 orang guru, 5 orang diantaranya merasa bahwa kinerjanya masih kurang dan 5 orang lainnya merasa bahwa kinerjanya sudah baik.

Dari hasil elisitasi, dilakukan wawancara kepada lima orang guru, dimana 3 orang diantaranya merasa memiliki kinerja yang baik karena selalu datang di awal waktu dan mampu mengatur waktu dengan baik. Tugas di sekolah yang belum selesai seperti membuat *lesson plan*, kemudian dikerjakan dan diteruskan di rumah dapat diselesaikan tepat waktu. Sementara 2 orang lainnya memiliki kinerja yang kurang baik karena kesulitan membagi waktu, jika sudah di rumah sudah tidak dapat mengerjakan tugas sekolah karena sibuk mengurus keluarga. Jadi, tugas sekolah hanya dikerjakan di sekolah saja.

Adanya berbagai peran seringkali dapat memicu munculnya konflik. Legaz & Lopez (2010) mengatakan konflik muncul ketika satu peran membutuhkan waktu dan perilaku yang kompleks dan berakibat pada sulitnya pemenuhan kebutuhan peran yang lain. Hal inilah yang membuat guru menjadi tidak fokus dan akhirnya kinerjanya menjadi kurang dan tidak maksimal. Kinerja guru yang tidak maksimal ini dapat berdampak daya serap pelajaran yang diajarkan pada siswa menjadi kurang berkualitas.

Menurut Aglan (2011) 76,6% hasil belajar siswa dipengaruhi oleh kinerja guru. Kemampuan guru mengajar memberikan sumbangan 32,43%; penguasaan materi pelajaran memberikan sumbangan 32,38%; dan sikap guru terhadap mata pelajaran memberikan sumbangan 8,60%. Guru merupakan faktor utama dalam proses pendidikan, meskipun fasilitas pendidikannya lengkap dan canggih, namun bila tidak ditunjang oleh guru yang berkualitas, maka mustahil akan menimbulkan proses belajar dan pembelajaran yang maksimal (Aglan, 2011).

Untuk dapat meningkatkan kinerja guru, maka kita harus diketahui faktor yang mempengaruhinya. Menurut William Stern (dalam Mangkunegara, 2005), faktor yang mempengaruhi prestasi kerja individu terbagi menjadi 2, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan. Faktor individu yaitu meliputi kemampuan mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal. Faktor lingkungan antara lain uraian jabatan yang jelas, memiliki otoritas yang memadai, kemampuan komunikasi efektif, iklim kerja kondusif dan dinamis, peluang berkarir, masalah keluarga dan fasilitas kerja yang memadai. Masalah keluarga dalam hal ini berkaitan dengan adanya konflik antara pekerjaan dan keluarga yang disebut *Work Family Conflict (WFC)*.

Menurut Greenhaus (1985), *work family conflict* memiliki 3 bentuk utama yaitu *time based conflict*, *strain based conflict*, dan *behavior based conflict*. Pertama, *time based conflict* terjadi ketika waktu habis untuk bekerja di tempat pekerjaan, sehingga tidak memiliki waktu untuk mengurus keluarga. Kedua, *strain based conflict* terjadi ketika tuntutan peran seorang guru membuatnya tidak dapat memenuhi tuntutan perannya yang lain, seperti tidak dapat mengantarkan anaknya sendiri ke sekolah dikarenakan jam masuk sekolah bersamaan. Ketiga, *behavior based conflict* terjadi ketika adanya ketidaksesuaian antara perilaku di rumah dan tempat pekerjaan. Perilaku agresif dan asertif diperlukan dalam pekerjaan, tetapi memerlukan perilaku yang menekankan pada kehangatan, pengertian, rasa saling menyayangi dan mengasahi (Greenhaus, 1985).

Work family conflict ini merupakan sumber stress yang dialami oleh banyak individu karena dampaknya luas terhadap individu, keluarga dan pekerjaan yaitu sekolah (Carlson, 2000). Dampak terhadap individu, misalnya stress, beban berlebihan, gangguan kesehatan dan ketegangan. Dampak terhadap keluarga misalnya pasangan dan anak menjadi terlantar, atau sebaliknya pekerjaannya menjadi optimal. (Triaryati, 2003) menyatakan bahwa sumber utama *work family conflict* pada wanita wanita bekerja pada umumnya yaitu gagal membagi waktu atau menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarganya.

Penelitian Amstad, dkk (2011) menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga (WIF) memiliki arah yang signifikan negatif dengan kesejahteraan dan kinerja. Semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga yang dimiliki oleh individu,

maka kesejahteraan dan kinerjanya akan semakin rendah. Penelitian lain yaitu Roboth (2015) tentang analisis *work family conflict*, stress kerja dan kinerja wanita berperan ganda juga memperoleh hasil yang sama yaitu terdapat pengaruh yang signifikan negatif antara konflik keluarga-pekerjaan terhadap kinerja wanita berperan ganda. Hal ini terjadi karena individu memiliki banyak peran. Jika tidak mampu membagi waktu dengan baik, maka konflik akan muncul yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya.

Hasil penelitian Netemeyer (2005) mengatakan bahwa ada pengaruh tidak langsung dari WFC dan FWC terhadap kinerja yang dengan mediator stress kerja dan kinerja merupakan mediator yang memberi efek stress pada kerja. Hal ini membuktikan bahwa individu yang mengalami *work family conflict* dan tidak mampu untuk membagi waktu dengan baik antara pekerjaan dan keluarga, maka akan mengalami stress yang menyebabkan menurunnya kinerja dalam pekerjaannya.

Guru yang profesional yaitu apabila kemampuan dan keterampilan yang dimiliki sesuai dengan standar kriteria atau bahkan melebihi yang membuat kinerjanya sebagai guru menjadi baik. Kemampuan dan keahlian yang dimiliki guru harus dapat dikelola dengan baik agar mampu menghadapi tuntutan dalam pekerjaan sehingga kinerjanya sebagai guru menjadi baik pula. Tidak hanya kemampuan dalam menyeimbangkan perannya sebagai orang tua dan guru saja yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru. Faktor individu juga menjadi hal yang penting untuk dipahami. Sebelum individu berusaha untuk menyeimbangkan tuntutan yang ada, maka ia harus memiliki keyakinan dalam dirinya yang ditunjukkan dengan sikap optimis, resiliensi, penuh harapan dan keyakinan bahwa ia mampu untuk melakukannya. Hal ini dikarenakan individu yang memiliki kapasitas yang positif dapat mengarahkan pencapaian tujuannya dan pada akhirnya meraih kinerja yang tinggi (Luthans & Youssef, 2007). Rasa optimis, resiliensi, penuh harapan dan keyakinan ini disebut modal psikologis.

Luthans et al (2007) modal psikologis yaitu suatu keadaan psikologis individu yang positif dalam perkembangan dan ditandai oleh: (1) memiliki kepercayaan diri untuk berhasil dalam tugas yang menantang (*self efficacy*), (2) membuat atribusi positif mengenai keberhasilan di masa kini dan masa yang datang (*optimisme*); (3) tekun mencapai tujuan dan mengarahkan jalan kepada keberhasilan (*harapan*); (4) ketika dilanda masalah dan kesulitan, individu bertahan dan berjuang kembali (*resiliensi*), bahkan melebihi kemampuan semula untuk mencapai kesuksesan. Avey, Luthans dkk (2009) mengatakan bahwa *psycap* merupakan faktor utama yang terbuka dengan perkembangan dan dihubungkan dengan kinerja yang lebih tinggi.

Guru yang memiliki modal psikologis yang baik akan memiliki semangat dan usaha untuk mencapai tujuan yang diwujudkan dengan kinerja yang baik dari waktu ke waktu, karena Luthans dkk (2007) mengatakan individu yang memiliki *Psycap* yang baik (*self efficacy*, *optimisme*, *harapan* dan *resiliensi*) memiliki kinerja yang tinggi. Guru memiliki jam kerja yang cukup padat yaitu (8-9) jam per hari, jika guru tersebut tidak memiliki *self efficacy*, *optimisme*, *harapan* dan *resiliensi* diri yang tinggi maka akan sulit baginya untuk membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga serta meningkatkan kinerjanya.

Ketika guru memiliki *self efficacy*, maka guru akan merasa yakin mampu menyeimbangkan antara perannya sebagai guru dan suami/istri sehingga kinerjanya akan meningkat. Memiliki optimisme berarti percaya diri bahwa mampu dan akan sukses menjalankan perannya sebagai guru. Harapan dan resiliensi juga diperlukan oleh guru dalam mengatur perannya sehingga guru akan berusaha keras dan mampu bertahan menghadapi segala tantangan yang terjadi. Tantangan yang dihadapi oleh seorang guru akan bertambah besar seiring berjalannya waktu dan problem di sekolah, seperti konflik yang dihadapinya. Untuk itu, seorang guru harus memiliki modal psikologis yang baik. *Psychological capital* merupakan konstruksi individu yang positif yang berorientasi pada keberhasilan tujuan melalui kemampuan seseorang untuk menemukan berbagai jalan untuk sukses (Adestyani, 2013). Guru yang profesional adalah guru yang tetap memiliki performa yang baik dalam keadaan apa pun.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu usia dan lamanya bekerja. Usia adalah lamanya seseorang hidup. Ada keyakinan bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia (Sunar, 2012). Usia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja individu. Semakin tua pengalamannya akan semakin banyak sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerjanya yang semakin baik. Sebaliknya, semakin tua individu, maka kinerja akan semakin menurun seiring dengan tahap perkembangan yang semakin menurun.

Lamanya individu bergabung dalam suatu organisasi juga akan mempengaruhi kinerjanya. Semakin lama bekerja, maka pengetahuan dan pengalamannya akan bertambah yang mempengaruhi kinerjanya. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Puspaningsih, 2004) yang menyebabkan kinerjanya semakin baik.

METODE PENELITIAN

Populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel

Responden penelitian ini yaitu guru swasta yang jam kerja gurunya cukup padat. Populasi dalam penelitian ini adalah guru. Penulis mengambil 200 orang guru sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini termasuk kategori *non probability sampling*, dimana penulis hanya memberikan kuesioner penelitian Selanjutnya, kuesioner diisi oleh guru. Jumlah kuesioner yang terisi dengan baik sebanyak 200 buah.

Instrumen Pengumpulan Data

Skala yang digunakan adalah skala *work family conflict* dan modal psikologis menggunakan model Likert dengan skala 1- 4.

1. Alat ukur *work family conflict*

Alat ukur *work family conflict* dikembangkan oleh Greenhaus dan Beutell (1985) yaitu: *time based conflict*, *strain based conflict* dan *behavior based conflict*. Penulis membuat 18 item yang setiap dimensi terdiri dari 6 item.

2. Alat ukur modal psikologis

Alat ukur modal psikologis dalam penelitian ini yaitu *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ-24) dikembangkan oleh Luthans (2007) berjumlah 24 item.

HASIL PENELITIAN

Gambaran Umum Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini meliputi 200 orang guru. Penulis mengkategorikan usia responden ke dalam lima kategori yaitu (21 – 25) tahun, (26 – 30) tahun, (31 – 35) tahun, (36 – 40) tahun dan (41 – 45) tahun. Gambaran subjek dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut di bawah ini.

Tabel 4.1. Gambaran Umum Subyek Penelitian

Variabel	Jumlah	Persentase
Usia		
21 - 25 Tahun	28	14.0
26 - 30 Tahun	69	34.5
31 - 35 Tahun	55	27.5
36 - 40 Tahun	39	19.5
41 - 45 Tahun	9	4.5
Jenis kelamin		
Laki-Laki	87	43.5
Perempuan	113	56.5
Lama bekerja		
1 - 4 Tahun	76	38.0
4.1 - 7 Tahun	47	23.5
7.1 - 10 Tahun	32	16.0
10.1 - 13 Tahun	30	15.0
13.1 - 16 Tahun	12	6.0
16.1 - 19 Tahun	3	1.5
Jumlah	200	100.0

Berdasarkan Tabel 4.1 subyek penelitian terbesar berusia (26 – 30) tahun sebesar 34,5%. Berdasarkan jenis kelamin, subyek penelitian terbesar yaitu perempuan sebesar 56,5%. Sedangkan berdasarkan lama bekerja, subyek penelitian terbesar dengan lama bekerja (1 – 4) tahun yaitu sebesar 38%.

Hasil Uji Hipotesis

1. Uji hipotesis minor

Pada tahapan ini peneliti menguji hipotesis dengan teknik analisis regresi berganda dengan menggunakan *software* SPSS 17.0

Tabel 4.2 Modal Summary R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.516(a)	.266	.231	8.76871

a Predictors: (Constant), LAMAKERJA, BBC, OPTIMISME, SBC, RESILIENSI, SELF, HARAPAN, TBC, USIA

Berdasarkan tabel 4.2, perolehan R square sebesar 0.266 atau 26.6%. Artinya, proporsi varians dari prokrastinasi yang dijelaskan secara bersama-sama oleh *work family conflict*, modal psikologis dan variabel demografis adalah sebesar 26.6%.

2. Anova Keseluruhan IV terhadap DV

Tabel 4.3 Tabel Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5290.859	9	587.873	7.646	.000(a)
	Residual	14609.141	190	76.890		
	Total	19900.000	199			

Berdasarkan Tabel 4.3 Tabel Anova, maka pengaruh seluruh *independent variable* terhadap *dependent variabel* yaitu sebesar 0,000 artinya pengaruh pengaruhnya signifikan.

- a Predictors: (Constant), TLAMABEKERJA, *Behavior based conflict*, Harapan, *Time based conflict*, Resiliensi, *Self efficacy*, *Strain based conflict*, Optimisme, TUSIA
 b Dependent Variable: KINERJA

Jika dilihat pada kolom Sig bahwa ($\text{sig} < 0.05$), maka hipotesis nihil yang menyatakan tidak ada pengaruh yang signifikan dari *time based conflict*, *strain based conflict*, *behavior based conflict*, *self efficacy*, optimisme, harapan, resiliensi, usia dan lama bekerja terhadap kinerja ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari *time based conflict*, *strain based conflict*, *behavior based conflict*, *self efficacy*, optimisme, harapan, resiliensi, usia dan lama bekerja terhadap kinerja.

3. Koefisien Regresi Masing-Masing IV

Tabel 4.4 *Tabel Koefisien Regresi*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	29.664	7.907		3.751	.000
	<i>Time based conflict</i>	-.134	.090	-.134	-1.494	.137
	<i>Strain based conflict</i>	.029	.089	.029	.325	.745
	<i>Behavior based conflict</i>	.009	.068	.009	.139	.890
	<i>Self Efficacy</i>	.084	.081	.084	1.030	.304
	Optimisme	-.029	.087	-.029	-.330	.742
	Harapan*	.359	.087	.359	4.115	.000
	Resiliensi*	.158	.077	.158	2.051	.042
	Usia	-.133	.242	-.070	-.548	.584
	Lama bekerja	.097	.317	.039	.306	.760

Berdasarkan Tabel 4.4 variabel harapan dan resiliensi perngaruhnya signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan variabel *time based conflict*, *strain based conflict*, *behavior based conflict*, usia dan lama bekerja pengaruhnya tidak signifikan terhadap kinerja guru.

- a *Dependent Variable: KINERJA*

4. Proporsi Varians

- Variabel *time based conflict* memberikan sumbangan sebesar 2.6% dalam varians kinerja. Sumbangan tersebut signifikan secara statistik dengan $F = 5.358$ $df1 = 1$, $df2 = 198$ dan $\text{sig. } F \text{ change} = 0.022$.
- Variabel *strain based conflict* memberikan sumbangan sebesar 0% dalam varians kinerja. Sumbangan tersebut signifikan secara statistik dengan $F = 0.063$, $df1 = 1$, $df2 = 197$ dan $\text{sig. } F \text{ change} = 0.802$.
- Variabel *behavior based conflict* memberikan sumbangan sebesar 0% dalam varians kinerja. Sumbangan tersebut tidak signifikan secara statistik dengan $F = 0.008$, $df1 = 1$, $df2 = 196$ dan $\text{sig. } F \text{ change} = 0.929$.
- Variabel *self efficacy* memberikan sumbangan sebesar 10.1% dalam varians kinerja. Sumbangan tersebut signifikan secara statistik dengan $F = 22.495$, $df1 = 1$, $df2 = 195$ dan $\text{sig. } F \text{ change} = 0.000$.
- Variabel optimisme memberikan sumbangan sebesar 2.1% dalam varians kinerja. Sumbangan tersebut signifikan secara statistik dengan $F = 4.827$ $df1 = 1$, $df2 = 194$ dan $\text{sig. } F \text{ change} = 0.029$.
- Variabel harapan memberikan sumbangan sebesar 10.1% dalam varians kinerja. Sumbangan tersebut signifikan secara statistik dengan $F = 25.832$, $df1 = 1$, $df2 = 193$ dan $\text{sig. } F \text{ change} = 0.000$.
- Variabel resiliensi memberikan sumbangan sebesar 1.5% dalam varians kinerja. Sumbangan tersebut signifikan secara statistik dengan $F = 3.964$, $df1 = 1$, $df2 = 192$ dan $\text{sig. } F \text{ change} = 0.048$.

- Variabel usia memberikan sumbangan sebesar 0.1% dalam varians kinerja. Sumbangan tersebut tidak signifikan secara statistik dengan $F = 0.327$, $df_1 = 1$, $df_2 = 191$ dan sig. F change = 0.568.
- Variabel lama bekerja memberikan sumbangan sebesar 0% dalam varians kinerja. Sumbangan tersebut tidak signifikan secara statistik dengan $F = 0.093$ $df_1 = 1$, $df_2 = 190$ dan sig. F change = 0.760.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah “terdapat pengaruh yang signifikan *work family conflict* (*time based conflict*, *strain based conflict*, *behavior based conflict*), modal psikologis (*self efficacy*, optimisme, harapan dan resiliensi) dan variabel demografis (usia dan lama bekerja) terhadap kinerja guru. Dilihat dari signifikansi koefisien regresi setiap *independent variable*, ditemukan bahwa terdapat dua *independent variable* yang signifikan, yaitu variabel harapan dan resiliensi. Jika dilihat dari signifikansi proporsi varians sumbangan kontribusi setiap *independent variable*, ada dua *independent variable* yang signifikan memberikan sumbangan yaitu harapan dan resiliensi.

Diskusi

Dalam penelitian ini, *work family conflict* (*time based conflict*, *strain based conflict*, dan *behavior based conflict*) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Patel (2006) bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan *work family conflict* pada ibu yang bekerja terhadap kinerjanya. Campbell mengatakan hal ini terjadi karena wanita dalam penelitian ini bekerja keras, dan tidak membiarkan tuntutan keluarga berdampak pada kinerja kerja seperti yang diharapkan, karena mereka sangat menyadari implikasi finansial dari peran kerja (dalam Patel, 2006).

Menurut Greenhaus dan Powell (2003), konflik keluarga-pekerjaan cenderung berdampak pada kinerja ketika tuntutan keluarga tinggi dan ketika tekanan untuk berpartisipasi dalam lingkungan kerja rendah (dalam Patel, 2006). Hal ini berarti, tuntutan dari keluarga tidak besar dan adanya kebebasan untuk berpartisipasi dalam dunia kerja dengan menjadi guru, sehingga *work family conflict* guru rendah dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerjanya.

Pada *work family conflict*, dimensi pertama yaitu *time based conflict* yang tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja. Hal ini mungkin terjadi karena guru mampu untuk membagi waktu antara perannya di sekolah dan di rumah sehingga kedua peran dapat berjalan dengan baik.

Dimensi *work family conflict* kedua adalah *strain based conflict*. Dalam penelitian ini, dimensi *strain based conflict* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini mungkin dikarenakan guru dapat membagi waktu dengan baik. Meskipun tuntutan yang dimilikinya banyak, tetapi ia dapat menyeimbangkan tuntutan-tuntutan yang ada, sehingga tidak mengalami *strain based conflict*.

Dimensi *work family conflict* yang ketiga adalah *behavior based conflict*. Penelitian ini menunjukkan bahwa dimensi behavior based conflict tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini mungkin dikarenakan seorang guru selalu berinteraksi dengan anak yang lebih muda, sehingga perilaku yang ditampilkan oleh seorang guru harus menunjukkan kasih sayang. Hal itu juga yang terjadi di rumah. Perannya sebagai orang tua, juga mengharuskan untuk menunjukkan sikap penuh kasih sayang. Hal inilah yang membuat guru tidak mengalami *behavior based conflict*.

Modal psikologis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Luthans (2007) yang mengatakan bahwa adanya hubungan yang positif antara modal psikologis terhadap kinerja, karena individu yang memiliki modal psikologis yang tinggi artinya memiliki kapasitas diri yang positif sehingga dapat mengarahkan pencapaian tujuannya dan pada akhirnya meraih kinerja yang tinggi.

Pada modal psikologis, dimensi pertama yaitu *self efficacy*, yang tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja. Hal ini berbeda dengan penelitian Chasanah (2008) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja, hal ini membuktikan bahwa *self efficacy* yang dimiliki oleh karyawan memberikan dukungan terhadap kinerja karyawan. Pada dasarnya setiap orang pasti memiliki *self efficacy*, tetapi *self efficacy* terbentuk karena dukungan dari perusahaan sehingga karyawan dapat memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

Dimensi kedua dalam modal psikologis yaitu optimisme. Penelitian ini menunjukkan bahwa optimisme tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja. Hal ini berbeda dengan penelitian Seligman (dalam Luthans, 2007) menyatakan bahwa ketika optimisme diaitkan langsung dengan tempat kerja maka ada hubungan yang signifikan dengan kinerja agen sales asuransi dan juga dalam penelitian pekerja pabrik China, optimisme ditemukan berpengaruh signifikan dengan tingkat kinerja. Youssef dan Luthans juga melaporkan bahwa optimisme karyawan berhubungan dengan evaluasi kinerja, kepuasan kerja dan kebahagiaan di tempat kerja.

Dimensi ketiga dalam modal psikologis yaitu harapan. Penelitian ini menunjukkan bahwa harapan memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja. Hubungan yang dihasilkan yaitu positif, yang artinya semakin tinggi harapan yang dimiliki oleh guru, maka kinerjanya akan semakin meningkat. Hasil ini sesuai dengan studi Luthans (2005) yang menyatakan bahwa individu yang memiliki harapan yang tinggi cenderung termotivasi dan lebih percaya diri dalam menjalankan tugas, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih tinggi. Selanjutnya, (Luthans, 2007) juga menyatakan bahwa tingkat harapan pekerja pabrik China juga ditemukan terkait dengan kinerja pengawas dan kenaikan gaji mereka. Hal ini menunjukkan individu yang memiliki harapan yang tinggi akan merasa lebih puas dalam pekerjaan sebab memiliki motivasi dan rencana untuk melakukan hal terbaik dalam segala situasi sehingga mempengaruhi tingkat kinerjanya. Oleh karena itu, ketika individu memiliki masalah, maka dapat diminimalisir dengan mengerahkan segala kemampuannya untuk dapat mencapai tujuan.

Dimensi modal psikologis yang keempat yaitu resiliensi. Hasil menunjukkan bahwa resiliensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hubungan yang dihasilkan yaitu positif, yang artinya semakin tinggi resiliensi yang dimiliki oleh guru, maka kinerjanya akan semakin meningkat. Hal ini sesuai dengan penelitian yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan resiliensi terhadap kinerja. Hal ini juga diperkuat dengan ditemukannya hubungan yang signifikan antara resiliensi pekerja pabrik China dengan kinerjanya. Hal ini terjadi karena individu yang memiliki resiliensi tinggi cenderung kreatif, adaptif terhadap perubahan dan gigih dalam menghadapi kesulitan yang menghasilkan peningkatan kinerja di tempat kerja (Luthans, 2005). Individu dengan resiliensi tinggi berusaha untuk terus memperbaiki diri dan berusaha agar masalah yang ada dapat diredam dan tidak berdampak bagi kehidupan keluarga maupun pekerjaannya.

Variabel demografis tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Variabel demografis yang pertama yaitu usia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel usia terhadap kinerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Thomas (2008) bahwa usia tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini terjadi karena baik guru muda maupun guru tua tidak ada kaitannya dengan kinerja. Keduanya secara bersama berusaha melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin.

Variabel demografis yang kedua yaitu lama bekerja. Dalam penelitian ini, variabel lama bekerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini berbeda dengan pendapat Puspansih (2004) yang mengatakan bahwa pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Hal ini dapat terjadi mungkin karena lamanya individu bergabung dalam suatu institusi bukan suatu jaminan bahwa kinerjanya akan semakin baik, namun itu semua bergantung pada individu itu sendiri dalam menjalani pekerjaannya.

Saran

Pada penelitian ini ditemukan bahwa proporsi varians dari kinerja yang dijelaskan oleh semua IV adalah sebesar 22.7% sedangkan 77.3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini, jadi penulis menyarankan untuk penelitian selanjutnya agar meneliti dan menganalisis pengaruh variabel lain seperti beban kerja dan *burnout* sehingga didapatkan proporsi varians yang lebih tinggi dibandingkan dengan penelitian ini. Kemudian sampel guru pada penelitian ini yaitu 200 orang guru laki-laki dan perempuan yang dijadikan sampel, maka disarankan untuk diperluas sampel yang digunakan lebih dari 200 dan hanya berjenis kelamin perempuan, hal ini karena banyak penelitian yang menunjukkan bahwa perempuan lebih mengalami *work family conflict* dibandingkan laki-laki. Dan terakhir pada penelitian ini, pengukuran *work family conflict* menggunakan skala Greenhaus & Beutell (1985) yang terdiri dari 3 dimensi, sehingga perlu menggunakan alat yang dikembangkan oleh tokoh lain yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Adestyani, Fransisca Aully dan Harlina Nurtjahjanti. (2013). Hubungan antara psychological capital dengan organizational citizenship behavior pada karyawan PT. PLN (Persero) distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
- Ahmad, Aminah. (2008). Job, family and individual factors as predictors of work family conflict. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 4(1).262-279
- Alawiyah, T. (2015). Uji validitas konstruk pada instrumen big five inventory (BFI) dengan metode confirmatory factor analysis (CFA). *Jurnal Pengukuran Psikologi dan Pendidikan Indonesia*, 4(3).22-26
- Amstad, Fabianne T, Laurenz L. Meier, Ursula Fasel, Achim Elfering, and Nobert K. Semmer. (2011). A Meta-Analysis of Work Family Conflict and Various Outcomes With a Special Emphasis on Cross Domain Versus Matching Domain Relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2). 151-169
- Avey, J. B., Luthans F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: a positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48(5), 677-693
- Ayal, Jimmy. 2013. *Kemdikbud akui kualitas guru masih rendah*. Diunduh tanggal 29 September 2017 dari <http://www.antaranews.com/> berita/397722/ kemdikbud-akui-kualitas-guru-masih-rendah
- Baihaqi, Muhammad Fauzan. (2010). Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro
- Brown, Steven D & Robert W. Lent. (2005). *Career development and counseling* New Jersey: John Wiley & Sons, Inc
- Butler, A.B. & Skattebo, A. (2004). What is acceptable for women may not be for men: The effect of family conflicts with work on job-performance ratings. *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, 77(2). 553-564.
- Carlson, Dawn S., K. Michelle Kacmar and Larie J. Williams. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(3). 249-276.
- Chasanah, Nur. (2008). Analisis pengaruh empowerment, self efficacy dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Tesis*. Fakultas Manajemen Universitas Diponegoro
- Dalal, Reeshad R., Devasheesh P. Behave., and John Fiset. (2014). Within-person variability in job performance: a theoretical review and research agenda. *Journal of Management*, 40(5).152-173
- Fernanda, Rahadian. (2016). Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada UMKM di desa wisata Babung Gunungkidul Yogyakarta. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
- Floyd, F. J., & Wildaman, K. F. (1995). Factor analysis in the development and refinement of clinical assessment instruments. *Psychological Assessment*, 7(3).286-299.
- Greenhaus, Jeffrey H & Nicholas J. Beutell. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1).232-245

- Greenhaus, J.H., Parasuraman, S., Granrose, C. K., Rabinowitz, S. and Beutell, N. J. (1989). Sources of work-family conflict and among two-career couples, *Journal of Vocational Behavior*, 34(2).133-153.
- Greenhaus, J.H. & Powell, G.N. (2003). When work and family collide: deciding between competing role demands. *Organizational Behaviour and Human Decision Processes*, 90 (2), 291-303.
- H. John Bernardin & Joyce E.A. Russell. (1993). *Human resource management, an experiential approach*. Mc Graw Hill: United States
- Hanafi, Agustina dan Indrawati Yuliani. (2006). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru matematika dalam pelaksanaan kurikulum berbasis kompetensi (KBK) pada SMA Kota Palembang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 4(7).97-103
- Higgins, Dr. Chris., Dr. Linda Duxbury., and Sean Lyons. (2007). "Reducing work family conflict: what works? What doesn't". *Research Report*. University of Western Ontario
- Hmieleski, K. M & Carr, J. C. (2007). The relationship between entrepreneur psychological capital and well being. *Frontiers of Entrepreneurship Research*, 5(2).1-12
- Intan, Rani. (2015). Pengaruh kemampuan kognitif dan penghargaan terhadap kinerja guru lembaga bimbingan dan konsultasi belajar nurul fikri di Jakarta. *Jurnal AKP*, 5(2).192-214
- Izza. (2014). *Tantangan masa depan pendidikan di Indonesia*. Diunduh tanggal 29 September 2017 dari <http://izzaucon.blogspot.co.id/2014/06/tantangan-masa-depan-pendidikan-di.html>
- Jackson & Schuler. 2000. (1985) Revisited: a meta-analysis of the relationships between role ambiguity, role conflict, and job performance. *Journal of Management*, 26(1). 155- 169
- Jex, Steve M. (2002). *Organizational psychology a scientist practitioner approach*. Jhon Wiley and Sons, Inc: New York.
- Koopmans, Linda. Claire Bernaards., Vincent Hildebrandt., Allard J. van der Beek., and Henrica C.W. de Vet. (2012). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1).6-28
- Lafendry, Ferdinal. (2015). *Potret pendidikan Indonesia*. Diunduh tanggal 17 April 2017 dari www.pelatihguruterbaik.com
- Legaz, S. G., & Lopez, A. O. (2010). The division of household labor in Spanish dual earner couples: Testing three theories. *Sex Roles*, 63(5).515–529
- Luthans, Bruce J. Avolio, Fred O. Walumbwa & Weixing Li. (2005). The psychological capital of Chinese workers: exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, 1(2). 249–271
- Luthans, Fred., Bruce J. Avolio., James B. Avey., and Steven M. Norman. (2007). Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction. *Journal of Personnel Psychology*, 60(3). 541-572
- Luthans, Fred. Bruce J. Avolio., Carolyn M. Youssef. (2007). *Psychological capital*. Oxford University Press: New York
- Luthans, F., Steven M. Norman., Bruce J. Avolio, James B. Avey. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 63(1).219–238
- Mangkunegara, A.A. (2005). *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama

- Masri, Zainal. (2013). *Tantangan guru dalam pembelajaran*. Diunduh tanggal 17 April 2017 dari http://zainalzainalmasri.blogspot.co.id/2013/11/tantangan_guru-dalam-pembelajaran.html
- Mildaini, Mildaini Milda. (2015). *Guru, Beda status, beda perlakuan, beda kesejahteraan*. Diunduh tanggal 26 Januari 2017 dari (<http://www.mildaini.com/2015>)
- Netemeyer, Richard G, James G. Maxham III & Chris Pullig. (2005). Conflicts in the work–family interface: links to job stress, customer service employee performance, and customer purchase intent. *Journal of Marketing*, 69(2). 276-295
- Omar, M. K., Mohd, I. H., & Ariffin, M. S. (2015). Workload, role conflict and work-life balance among employees of an enforcement agency in Malaysia. *International Journal of Business, Economics and Law*, 8(2). 2289-1552
- Patel, J Cynthia, (2006). Working mothers: family-work conflict, job performance and family/work variables, *SA Journal of Industrial Psychology*, 32(2). 39- 45
- Puspaningsih, Abriyani. (2004). Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja manajer perusahaan manufaktur. *JAAI*, 8(1). 121-129
- Prof. Zeynep. *Work family conflict: University Employees in Ankara*
- Roboth, Jane Y. (2015). Analisis work family conflict, stress kerja dan kinerja wanita berperan ganda pada yayasan compassion east Indonesia. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 3(1).33-46
- Sakinah, Noer. (2013). Pengaruh work family conflict dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pekerja wanita. *Skripsi*. Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta
- Sufya, Dina Haya. (2015). Pengaruh modal psikologis, budaya organisasi dan spiritualitas di tempat kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB). *Tesis*. Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah
- Sunar. (2012). Pengaruh faktor biografis (usia, masa kerja dan gender) terhadap produktivitas karyawan. *Forum Ilmiah*, 9(1).189-211
- Thomas W.H Ng & Daniel Feldman. (2008). The relationship of age to the dimensions of job performance. *Journal of Applied Psychology*, 93(2). 392- 423
- Thoonen, Erik E.J., Peter J.C Slegers., Frans J. Oort., Thea T D Peetsma., and Femke J. Geisel. (2011). How to improve teaching practices: the role of teacher, motivation, organizational factors and leadership practices. *Journal of Educational Administration Quarterly*, 47(3).496-536
- Triaryati, Nyoman. (2003). Pengaruh adaptasi kebijakan mengenai work family issue terhadap absen dan turnover. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1).15-26
- UCAN Indonesia. (2012). *Kualitas guru Indonesia masih rendah*. Diunduh tanggal 26 Januari 2017 dari **Error! Hyperlink reference not valid.**
- Waluyo, G. Budi. (2013). *Tunjangan sertifikasi dan kinerja guru*. Diunduh tanggal 26 Januari 2017 dari http://www.ybhk.or.id/artikel/tunjangan_sertifikasi-dan-kinerja-guru/
- Wawan. (2012). *Pengembangan kinerja guru guna peningkatan kualitas pendidikan*. Diunduh tanggal 25 Januari 2017 dari <http://wawan4mi.blogspot.co.d/>
- Youssef, Carolyn M. and Luthans, Fred. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: the impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33(2). 179-256
- Yuniarti, Anita. (2015). Pengaruh modal psikologis dan persepsi gaya kepemimpinan transformasional terhadap workplace well being. *Skripsi*. Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah.