

## Hubungan antara *Work-Family Conflict* dan *Neuroticism* dengan *Work Engagement* dan *Burnout* Pada Guru

Christina Maria Indah Soca Retno Kuntari

Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Maranatha, Bandung, Indonesia

e-mail: socark@gmail.com

### Abstract

*This study aims to determine the relationship between Work-Family Conflict, Neuroticism with Work Engagement, and Burnout in teachers. Work-family conflict is a conflict between roles in work and family. The neurotic personality trait has personality traits that are easily anxious, temperamental, self-pitiful, emotional, prone to stress, and sensitive to criticism. Work engagement is a positive state of mind, while burnout is psychological fatigue that arises due to conflict or pressure at work. A purposive sampling technique was used in this study. The respondents of this study consisted of 108 high school teachers. The results of this study indicate that work-family conflict and neurotic personality have a negative relationship with work engagement. This study found that there was no relationship between work-family conflict and burnout. Furthermore, no relationship was found between neuroticism and burnout in high school teachers.*

**Keywords:** *work-family conflict, neuroticism, work engagement, burnout*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *Work-Family Conflict* dan *Personality Traits* dengan *Work Engagement* dan *Burnout* pada guru di Bandung. *Work family conflict* adalah konflik antar peran dalam pekerjaan dan keluarga. *Personality trait neuroticism* memiliki ciri kepribadian yang mudah cemas, temperamental, mengasihani diri, emosional, rentan terhadap stres, dan peka pada kritik. *Work-engagement* merupakan suatu kondisi pikiran yang positif, sedangkan *burnout* adalah kelelahan psikologis yang muncul karena adanya konflik atau tekanan dalam bekerja. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Responden penelitian ini berjumlah 108 guru SMA. Hasil penelitian ini menunjukkan baik *work family conflict* maupun *neuroticism* berhubungan negatif dengan *work-engagement*. Penelitian ini tidak menemukan hubungan antara *work family conflict* dengan *burnout*. Selanjutnya tidak terdapat hubungan antara *neuroticism* dan *burnout* pada guru.

**Kata kunci:** *work-family conflict, neuroticism, work engagement, burnout*

## I. Pendahuluan

Selama pandemi *covid-19* kebijakan pemerintah adalah melakukan *work from home* (WFH) atau bekerja dari rumah guna meningkatkan keselamatan dan kesehatan para pekerja dan memutus rantai penyebaran virus. Kebijakan bekerja dari rumah, juga disertai dengan kebijakan untuk belajar dari rumah bagi pelajar dan mahasiswa. Dengan demikian guru sebagai tenaga pengajar pun harus menjalankan proses belajar mengajar di rumah secara daring. Meskipun berada dalam kondisi pandemi, pendidikan tetap harus berjalan mengingat perannya yang sangat penting dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dalam proses pendidikan baik secara luring maupun daring, guru memegang peranan yang penting.

Menjalankan aktivitas bekerja dan belajar dari rumah tentu berbeda dengan situasi mengajar dan belajar di sekolah. Disamping itu aktivitas di rumah pun menjadi aktif karena

seluruh anggota keluarga termasuk anak juga melakukan aktivitas belajar di rumah. Hal ini menyebabkan lebih tingginya intensitas peran ganda guru, dimana selain harus bekerja sebagai tenaga pengajar, guru juga harus mempersiapkan waktu untuk kebutuhan keluarga dan rumah tangga. Peran ganda guru sebagai individu di dalam keluarga dan pekerjaannya dapat menyebabkan masalah di pekerjaan maupun masalah keluarga. Masalah yang terjadi biasanya adalah tuntutan pekerjaan yang tinggi dimana guru mendedikasikan seluruh waktunya ke dalam pekerjaan, sehingga kurang perhatian dan kurang waktu bersama keluarga, kesulitan dalam mengerjakan tugas rumah tangga, serta adanya ketegangan konflik yang dirasakan dalam keluarga. Kondisi guru ini menggambarkan situasi individu yang mengalami konflik peran. Konflik antar peran terjadi karena adanya tuntutan dari suatu peran yang menyulitkan pemenuhan tuntutan pada peran yang lain (Greenhaus & Beutell, 1985; Kuntari, Janssens, Ginting, 2017). Dalam konteks guru, konflik ini muncul dari adanya tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga pada saat yang bersamaan yang disebut dengan *work family conflict* selanjutnya disingkat dengan WFC.

Greenhaus dan Beutell (1985) menyatakan bahwa WFC adalah konflik antar peran dalam pekerjaan dan keluarga. Konflik ini menyulitkan pemenuhan tuntutan dalam sebuah peran pekerjaan (keluarga) karena adanya tuntutan dari peran keluarga (pekerjaan). WFC merupakan suatu konsep dua arah atau *bi-directional* serta *multidimensional*. Konsep *bi-directional* ini menyatakan bahwa pekerjaan dapat menghambat pemenuhan peran di keluarga (*work-interference family* atau WIF), dan keluarga juga dapat mengganggu pekerjaan (*family-interference work* atau FIW).

Dalam menjalankan WFH, guru tentu akan berusaha meningkatkan komitmen dalam mengajar dan produktivitas pengajaran daring dengan cara menampilkan *work engagement*. Guru yang *engage* akan menunjukkan suatu perilaku yang enerjik dan secara positif terhubung dengan pekerjaannya, serta merasa mengerjakan pekerjaannya secara efektif (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006). Individu yang merasa *engage* pada pekerjaan yang dilakukannya memiliki tingkat energi yang tinggi, antusias dan bersemangat pada setiap pekerjaan yang dilakukannya (Bakker & Demerouti, 2008). *Work engagement* merupakan suatu kondisi pikiran yang positif, memenuhi suatu pekerjaan yang ditandai dengan adanya *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006). *Vigor* merupakan suatu karakteristik yang ditandai dengan tingginya level energi dan resiliensi pada saat bekerja, bersedia untuk dapat mengerahkan usaha dalam mengerjakan sesuatu, serta tetap bertahan meski berada dalam situasi sulit. *Dedication* merupakan suatu keterlibatan besar terhadap pekerjaan yang dilakukan, memiliki rasa antusias, bangga, dan tertantang. Sedangkan *absorption* merupakan

suatu karakteristik dimana individu sangat berkonsentrasi dan merasa bahagia dalam melakukan pekerjaannya. Individu merasa bahwa waktu berlalu begitu cepat dan sulit memisahkan diri dari pekerjaan yang dilakukannya.

*Work engagement* merupakan hal penting bagi karyawan yang bekerja pada suatu instansi atau lembaga, diantaranya lembaga pendidikan. Guru SMA termasuk salah satunya karena dalam hal ini guru SMA dituntut untuk dapat memberikan pembelajaran yang memadai kepada siswanya selama masa WFH. Pengajaran daring selama WFH penting untuk tetap memenuhi capaian pembelajaran dan capaian lulusan yang dipersyaratkan oleh sekolah. Oleh karena itu, *work engagement* sangat perlu dimiliki oleh guru SMA, akan tetapi berbagai ketegangan dan konflik dari tuntutan baik terkait dengan pekerjaan maupun keluarga pada saat WFH dapat mengarahkan guru SMA pada kurangnya keterikatan kerja pada saat bekerja.

WFC dapat menyebabkan munculnya stress kerja, gangguan dalam kesehatan (Astari & Sudibya, 2018; Razak, Yeop, Yunus, Samsudin, Wahid, & Wahid (2019)). Guru SMA yang merasakan tekanan berlebih akan mengalami kesulitan untuk berkonsentrasi pada pekerjaannya dan kurang bersemangat dalam bekerja. Gangguan yang terjadi dapat membuat produktivitas kerja guru SMA menurun bahkan menjadi kurang efektif saat berurusan dengan orang lain, serta dapat menguras emosi individu. Emosi yang terkuras karena kondisi konflik dapat menurunkan *work engagement* pada guru SMA yang tampak dari rasa lelah dan antusiasme yang menurun dalam menjalankan tugas-tugas mengajar secara daring. Jika WFC terjadi terus dalam jangka waktu panjang maka dapat menurunkan *work engagement* (Karatepe & Karadas (2016), Opie & Henn (2013), Lyu, & Fan, (2022)).

Beberapa penelitian menemukan hubungan positif antara *work family conflict* dengan *burnout* (Mete, Faruk, & Bilen, 2014; Wang, Liu, Wang & Wang, 2012). Semakin tinggi *work family conflict* maka semakin tinggi pula tingkat *burnout* yang dialami individu. Bagi guru situasi WFH membuat mereka harus menjalankan tanggungjawab pekerjaan dan keluarga pada saat yang bersamaan saat di rumah. Kondisi ini rentan memunculkan *work family conflict* yang terjadi akibat tuntutan dari keluarga dan pekerjaan harus dipenuhi dalam waktu yang bersamaan. Besarnya tuntutan yang harus dipenuhi baik di dalam keluarga maupun pekerjaan membuat individu dapat mengalami kelelahan baik secara fisik, emosional, maupun mental yang jika dialami dalam waktu yang lama dapat menyebabkan *burnout*.

Kuatnya tekanan yang dirasakan guru SMA jika tidak dapat diatasi akan menciptakan kelelahan secara emosional maupun psikologis yang disebut dengan *burnouts* (Chen, Liu, Yang, dkk (2018)). Tekanan yang dirasakan secara emosional merupakan gejala umum dari setiap guru yang bekerja. Setiap guru memiliki kemungkinan untuk berada pada titik

terendahnya atau titik lemahnya karena suatu hal yang melelahkan. Maslach dan Leiter (2008) juga menjelaskan bahwa *burnout* dapat terlihat dalam bentuk kelelahan emosional (*emotional exhaustion*) dan depersonalisasi (*depersonalization*). Kelelahan emosional adalah perasaan lelah dan letih yang muncul di tempat kerja maupun di keluarga, serta merasakan bahwa energi psikisnya seperti sudah terkuras habis. Depersonalisasi adalah sinisme, dan kurang berperasaan terhadap orang lain. Dalam kondisi ini guru SMA bersikap sinis terhadap orang-orang yang berada di lingkungan kerjanya. ketidakefisienan di tempat kerja. Hal ini merupakan suatu pengalaman stres pada individu. Dalam konteks guru SMA, *burnout* merupakan gejala psikologis yang menunjukkan kelelahan dalam diri yang muncul karena adanya konflik atau tekanan dalam bekerja. Adanya beban kerja yang terlalu berat dapat memunculkan kelelahan kerja pada guru SMA. Meningkatnya kelelahan kerja dapat terlihat dari perilaku guru dalam bekerja, seperti mudah emosi, terburu-buru, dan menghindari pekerjaan yang seharusnya dilakukan. Hal ini merupakan faktor dari beban kerja yang potensial menjadi penyebab *burnout* terhadap guru SMA.

Beberapa penelitian menemukan bahwa *work-family conflict* dipengaruhi oleh faktor kepribadian (Bruck & Allen, 2003; Bouchard & Poirier, 2011). Priyadharshini dan Wesley (2014) menjelaskan bahwa secara teoretis karakteristik atau ciri-ciri kepribadian berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap *work family conflict*. Trait kepribadian yang dimiliki individu dapat berfungsi sebagai faktor yang dapat memperbaiki atau memperburuk kondisi yang terjadi dalam lingkungan kerja maupun lingkungan keluarga. *Personality trait* yang secara konsisten memiliki hubungan dengan *work family conflict* adalah *neuroticism* (Bouchard & Poirier, 2011; Priyadharshini & Wesley, 2014). Beberapa penelitian menemukan bahwa *neuroticism* ini juga berhubungan dengan *work engagement* dan *burnout* (Kim, Shin, & Swanger, 2009). Lebih dalam lagi *neuroticism* berkorelasi negatif dengan *work engagement*, namun berkorelasi positif dengan *burnout* (Kim, Shin & Swanger, 2009; Langelaan, Bakker, Doornen, & Schaufeli, 2006).

Penelitian ini mengkhususkan untuk melihat trait *neuroticism* diantara kelima trait di dalam *big-five personality*. Menurut Maslach & Leiter (2008) beberapa faktor yang dapat mempengaruhi munculnya *burnout* adalah faktor situasional dan faktor individual. Faktor situasional meliputi beban kerja yang berlebihan, minimnya fasilitas dan kurangnya dukungan sosial. Faktor individual terdiri dari karakteristik demografi (usia, jenis kelamin) dan karakteristik kepribadian. Dalam penelitian ini, faktor yang mempengaruhi *burnout* pada karyawan difokuskan pada trait kepribadian *neuroticism*. *Neuroticism* mengacu pada kestabilan emosi seseorang dan kecenderungan umum untuk mengalami pengaruh negatif pada saat

merespon lingkungan (De Bruin, Taylor, & Zanfirescu, 2022). Individu dengan *neuroticism* tinggi memiliki kecenderungan untuk mudah marah dan peka terhadap kritik. Mereka sering mengalami perasaan bersalah, sedih, putus asa, khawatir dan tegang, dan cenderung menjadi tidak stabil secara emosional (De Bruin, Taylor, & Zanfirescu, 2022). Individu dengan tingkat *neuroticism* rendah akan lebih stabil secara emosional, tidak mudah marah, tenang, aman, menyesuaikan diri dengan baik, dan toleran terhadap stres (Opie & Henn, 2013). Selanjutnya, literatur menunjukkan bahwa *neuroticism* berhubungan positif dengan *burnout* (Langelaan, Bakker, Van Doornen & Schaufeli, 2006).

Dalam hubungan antara *neuroticism* dengan *work engagement*, beberapa penelitian telah menemukan hubungan yang negative (Opie & Henn, 2013). Artinya semakin tinggi *neuroticism* maka semakin rendah *work engagement*. Konsep kepribadian disini dilihat sebagai resources yang mendukung untuk meningkatkan atau menurunkan *work engagement* (Opie & Henn, 2013). Studi lain menemukan bahwa *neuroticism* secara negatif memprediksi *work engagement* (Langelaan, dkk., 2006).

Secara umum model teori job demands-resources (JD-R) (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001) digunakan dalam penelitian ini. Model JD-R digunakan untuk menjelaskan hubungan antara WFC dan trait kepribadian *neuroticism* dengan *work engagement*. Dalam penelitian terdahulu secara spesifik WFC dinyatakan sebagai *job demand* (Bakker, Van Veldhoven & Xanthopoulou, 2010). Sedangkan trait kepribadian *neuroticism* dipandang sebagai *personal resources* yang berhubungan dengan *work engagement* (Opie & Henn, 2013).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keeratan dan arah hubungan *work family conflict* dan *neuroticism* terhadap *work engagement* dan *burnout* pada guru SMA yang menjadi responden penelitian. Penelitian ini dirasakan perlu mengingat penelitian serupa dengan responden guru yang rentan mengalami WFC pada saat melaksanakan WFH tentunya masih jarang dilakukan

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menghubungkan WFC dengan *neuroticism* (Bouchard & Poirier, 2011; Priyadharshini & Wesley, 2014). Diharapkan penelitian ini bisa memberikan sumbangan pemikiran khususnya bagi guru SMA yang menjalankan WFH, untuk memahami kondisi *work family conflict* dan trait kepribadian *neuroticism* yang dimiliki. Dengan demikian guru dapat menetapkan langkah yang diperlukan untuk menurunkan *work-family conflict*, menurunkan *burnout* dan meningkatkan *work engagement*. Kepada pihak sekolah dapat memberikan gambaran mengenai kondisi *work-family conflict*, *personality trait neuroticism*, *work engagement* dan *burnout* guru selama proses

WFH, sehingga bisa dibuat tindakan-tindakan preventif dan promotif sebagai intervensi untuk menurunkan *burnout* dengan cara meningkatkan kesehatan mental dan *work engagement* guru.

Hipotesa penelitian ini adalah:

- 1) Terdapat hubungan antara WFC dengan *work engagement* dan *burnout*.
- 2) Terdapat hubungan antara *neuroticism* dengan *work-engagement* dan *burnout*.

## II. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian *cross sectional*, kuantitatif, dan korelasional. Dimana penelitian korelasional merupakan jenis penelitian yang mempelajari hubungan dua variabel atau lebih. Metode penelitian yang digunakan adalah survei dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama dalam pengumpulan data.

### 2.1 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian ini guru SMA di Bandung. Dimana guru SMA selama periode pandemi covid-19 ini melakukan proses mengajar dari rumah atau WFH dan menjalani multi peran dalam area kerja dan keluarga. Teknik *purposive sampling* digunakan untuk pengambilan sampel dengan mempertimbangkan kriteria bahwa guru tersebut sudah menikah, dan bekerja dari rumah (WFH) selama pandemi COVID-19. Adapun responden penelitian ini berjumlah 108 guru SMA.

### 2.2 Alat Ukur

Alat ukur *Work Family Conflict* yang digunakan dibuat oleh Carlson, Kacmar, dan Williams yang sudah diterjemahkan untuk karyawan yang sudah menikah di Indonesia (Kuntari, 2018). Alat ukur ini terdiri dari 18 item yang mewakili tiga dimensi dan arah, yaitu *time-based WIF* dan *FIW*, *strain-based WIF* dan *FIW*, *behavior-based WIF* dan *FIW*. Skala pengukuran dalam penelitian ini adalah skala Likert dengan lima jenjang penilaian yaitu skala 1 (sangat tidak sesuai) sampai dengan skala 5 (sangat sesuai).

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur *Work Engagement* adalah *The Utrecht Work Engagement Scale (UWES) short version* yang disusun oleh Schaufeli, Bakker, & Salanova (2006). Alat ukur ini terdiri dari 9 item yang mewakili tiga aspek dari *work engagement*, yaitu 3 item mengenai *vigor*, 3 item mengenai *dedication*, 3 item mengenai *absorption* dengan lima alternatif jawaban yaitu skala 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan skala 5 (sangat setuju).

Pengukuran *burnout* menggunakan instrumen *Oldenburg Burnout Inventory (OLBI)* dari Demerouti, Bakker, Vardakou, & Kantas (2003). Alat ukur ini memiliki dua dimensi, yaitu

*exhaustion* dan *disengagement*. Terdiri dari delapan *item* dengan karakter *item* yang berunsur negatif dan positif. Skala yang digunakan adalah *Likert* dengan lima pilihan jawaban dari rentang angka 1 sampai 5, yaitu angka 1 berarti sangat tidak setuju, 2 berarti tidak setuju, 3 berarti netral, 4 setuju, dan angka 5 berarti sangat setuju

Pengukuran neuroticism menggunakan *Big Five Personality Inventory* dari John dan Srivastava (1999) khususnya pada dimensi *neuroticism* yang berjumlah 10 item. Alat ukur ini menggunakan skala *Likert* dengan lima pilihan jawaban dari rentang angka 1 sampai 4, yaitu angka 1 berarti sangat tidak setuju, 2 berarti tidak setuju, 3 setuju, dan angka 4 berarti sangat setuju.

### 2.3 Tehnik Analisis

Data dalam penelitian ini akan diolah menggunakan korelasi Pearson.

## III. Hasil Penelitian dan Pembahasan

### 3.1 Gambaran Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 108 guru SMA. Berdasarkan usia responden terlihat rata-rata usia responden adalah 40.92 tahun, dengan usia termuda 24 tahun dan usia tertua 54 tahun. Berdasarkan jenis kelamin, terdapat 78,7% responden perempuan dan 21,3% laki-laki. Dari sisi pendidikan terlihat sebanyak 76% responden berpendidikan Strata 1, 23.1% Strata 2 dan 0.9% Strata 3. Berdasarkan masa kerja, rata-rata responden telah bekerja selama 13.99 tahun, dengan masa kerja minimal 1 tahun dan paling lama 23 tahun.

### 3.2 Hasil

**Tabel I.** Mean dan SD

Variabel	N	Min	Max	Mean	SD
WFC	108	18	71	43.93	10.80
WE	108	18	45	34.04	6.80
BO	108	16	35	27.89	3.42
Neuroticism	108	12	37	23.32	4.48

Keterangan: WFC = Work Family Conflict, WE = Work Engagement, BO = Burnout

Untuk variabel WFC, nilai terendah adalah 18 dengan nilai tertinggi 71. Nilai rata-rata dari WFC adalah 43.93 dengan nilai standar deviasi sebesar 10.80. Pada variabel *Work Engagement*, nilai terendah adalah 18 dengan nilai tertinggi 45. Variabel ketiga *burnout* memiliki nilai terendah adalah 16 dan nilai tertinggi 35, dengan nilai rata-ratanya 27.89 dan standar deviasi 3.42. Variabel keempat yaitu *neuroticism*, nilai terendah 12, nilai tertinggi 37,

rata-rata 23.32, dan standar deviasi 4.48. Keempat variabel penelitian memiliki data yang kurang bervariasi karena memiliki nilai standar deviasi lebih kecil dari rata-rata.

**Tabel II.** Korelasi Antar Variabel Penelitian

Variabel	1	2	3	4
1. WFC	-			
2. WE	-.469**	-		
3. BO	.188	.182	-	
4. Neuroticism	.476**	-.345**	.079	-

Keterangan: WFC = Work Family Conflict, WE = Work Engagement, BO = Burnout, \*\* $p < .01$

Berdasarkan tabel II terlihat bahwa WFC memiliki hubungan negatif dengan *work engagement*, namun tidak berhubungan dengan *burnout*. *Neuroticism* memiliki hubungan negatif dengan *work engagement*, namun tidak berhubungan dengan *burnout*. WFC memiliki hubungan positif dengan *neuroticism*.

### 3.3 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan dengan arah yang negatif antara WFC dan *work engagement* pada guru SMA (tabel 2). Hasil penelitian ini sesuai dengan dugaan awal peneliti dan sejalan dengan hasil penelitian lain seperti Opie dan Henn (2012), Lyu dan Fan (2022). Penjelasan dari hasil ini adalah bahwa semakin tinggi WFC guru SMA maka akan semakin rendah *work engagement* dari guru SMA tersebut. Guru SMA dapat mengalami WFC karena berhadapan dengan pemenuhan peran yang saling berbenturan pada saat yang bersamaan. Guru SMA harus menyelesaikan berbagai tugas pekerjaannya pada saat pandemi *covid-19* yang intensitas kerjanya lebih besar di rumah, sementara disaat yang sama, rumah merupakan area keluarga yang dapat memunculkan tuntutan rumah tangga seperti dengan mengasuh anak, mengerjakan tugas rumah tangga, dan sebagainya. Individu yang mengalami WFC dihadapkan pada berbagai tugas dalam pekerjaan dan keluarga secara bersamaan. Hal ini membuat individu harus membagi energi dan waktu yang dimilikinya. Namun keterbatasan energi dan waktu yang dimilikinya menghambat individu untuk melakukan peran lainnya (misalnya menjadi ibu atau istri dalam keluarga) sehingga konsekuensi yang diterima menjadi negatif.

Guru SMA dapat merasakan ketegangan (*strain*) sebagai akibat dari tingginya tuntutan pekerjaan atau keluarga (WFC) yang menguras energi dan mental, sehingga memunculkan rasa ketidaknyamanan secara psikologis. Schaufeli, Bakker dan Rhenen (2009) mengungkapkan bahwa apabila tuntutan yang dijalani individu semakin tinggi maka individu akan mengerahkan berbagai upaya agar memenuhi tuntutan tersebut dengan tetap menjaga tingkat



kinerjanya. Upaya yang dilakukan individu tersebut akan menimbulkan kelelahan fisik dan mental serta ketidaknyamanan secara psikologis, sehingga pada akhirnya menyebabkan semakin terkurasnya energi individu. Upaya menyeimbangkan peran di pekerjaan dan keluarga dapat menyita waktu dan energi untuk dapat memenuhi peran di pekerjaan dan aspek kehidupan keluarga. Maka individu yang tidak dapat mencapai keseimbangan dalam menjalani perannya ini, dapat kehilangan semangat untuk melakukan pekerjaannya dan dapat terganggu konsentrasinya dalam bekerja. Hal ini dapat menjadi indikator bahwa guru SMA tidak *engaged* pada saat bekerja. Guru SMA dapat dikatakan *engaged* apabila memiliki semangat, antusiasme, dan konsentrasi pada saat bekerja (Bakker & Demerouti, 2008; Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006). Guru SMA yang memiliki konflik antara pekerjaan dan keluarga menjadi tidak begitu *engaged* ketika menjalani pekerjaan yang dilakukannya.

Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa *personality traits neuroticism*, memiliki hubungan negatif dengan *work engagement* (tabel 2). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa semakin kuat trait kepribadian *neuroticism* guru SMA maka akan semakin rendah *work engagement* dari guru SMA tersebut. Hal ini sejalan dengan dugaan awal penelitian dan sesuai dengan temuan dari beberapa penelitian lain diantaranya Kim, Shin & Swanger (2009), Langelaan, Bakker, Doornen, & Schaufeli (2006). Temuan ini dapat dijelaskan sebagai berikut, individu yang memiliki *personality trait neuroticism* tinggi cenderung mudah menjadi cemas, temperamental, mengasihani diri, sangat sadar akan dirinya sendiri, emosional, rapuh, rentan terhadap gangguan yang berkaitan dengan stress, dan peka terhadap kritik. Individu dengan *neuroticism* yang tinggi memiliki persepsi negatif mengenai berbagai hal yang terjadi di lingkungan. Kondisi ini berkebalikan dengan prinsip *work engagement* yang merepresentasikan suatu keadaan pikiran yang positif dan mengarahkannya perasaan puas terhadap pekerjaan sebagai guru. Dengan demikian bisa dikatakan bahwa semakin tinggi *neuroticism* dalam kepribadian seorang guru, maka akan berdampak pada penurunan dari *work engagement*.

Hasil penelitian ini memperoleh hasil bahwa tidak terdapat hubungan antara *work family conflict* dan *burnout* pada guru SMA. Temuan dari penelitian ini juga menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara *neuroticism* dengan *burnout*. Kedua hasil ini tidak sejalan dengan asumsi awal penelitian yang merujuk pada penelitian yang menyatakan bahwa *neuroticism* berkorelasi positif dengan *burnout* (Kim, Shin, & Swanger, 2009, Langelaan, Bakker, Van Doornen, & Schaufeli, 2006). Penjelasan yang mungkin diberikan terkait dengan karakteristik responden yang rata-rata 40 tahun ke atas dan rata-rata telah memiliki masa kerja 13.99 tahun. Usia di sekitar 40 tahun pada sebagian besar guru SMA,

membuat mereka telah berada dalam situasi kepribadian yang matang untuk mengatasi tekanan dan stres dalam pekerjaan dan keluarga sehingga tidak sampai menjadi *burnout*. Dengan masa kerja yang panjang tersebut responden tentunya telah berpengalaman dalam bekerja dan memungkinkan untuk memperoleh dukungan sosial dari lingkungan pekerjaan seperti dari sesama rekan guru, atasan, atau organisasi secara menyeluruh. Organisasi tentunya akan memberikan penghargaan lebih besar pada guru SMA dengan masa kerja yang telah panjang sehingga dapat mengurangi peluang terjadinya *burnout*. Penjelasan lain yang mungkin adalah bahwa ada variabel lain yang berpengaruh terhadap *burnout* selain *work-family conflict* dan *neuroticism* diantaranya *coping strategies* dan *self efficacy* (Betoret & Artiga, 2010) serta *perceived organizational support* (Jawahar, Stone, & Kisamore, 2007).

Temuan lain dari penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara WFC dan *neuroticism* (tabel 2). Kondisi ini memperkuat penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa karakteristik kepribadian tertentu seperti *neuroticism* memiliki hubungan dengan *work family conflict* (Bouchard & Poirier, 2011; Priyadharshini & Wesley, 2014). Trait *neuroticism* yang memiliki ciri-ciri mudah cemas, emosional, dan rentan terhadap kondisi konflik atau tekanan yang muncul dari tuntutan peran di pekerjaan sebagai guru maupun peran di keluarga sebagai orang tua, istri/suami. Dengan demikian trait kepribadian *neuroticism* yang dimiliki guru dapat menjadi faktor yang memperburuk kondisi konflik (WFC) yang terjadi dalam lingkungan kerja maupun lingkungan keluarga.

#### **IV. Simpulan dan Saran**

Simpulan dari penelitian ini adalah WFC dan *neuroticism* berhubungan secara negatif dengan *work engagement* guru SMA. Sementara WFC dan *neuroticism* tidak memiliki hubungan dengan *burnout* pada guru SMA. Artinya ada variabel-variabel lain yang berhubungan dengan *burnout* pada guru SMA yang perlu ditelusuri dalam penelitian lanjutan.

Saran praktis berdasarkan hasil penelitian ini dapat dilihat dari perspektif organisasi dan individu. Mengingat *work engagement* merupakan variabel yang penting bagi guru SMA, selayaknya dinas pendidikan atau kepala sekolah dan jajaran yang berwenang untuk dapat mengelola WFC yang dihadapi guru agar tetap dapat *engaged* dengan pekerjaan yang dijalani. Salah satu cara yang bisa dilakukan organisasi sekolah yaitu dengan cara memberikan pelatihan kepada guru SMA agar dapat mengatasi permasalahan mengenai WFC.

Bagi guru-guru yang memiliki *personality trait neuroticism* yang tinggi, dapat mulai berlatih untuk mengelola kecemasan, kekhawatiran terkait dengan berbagai permasalahan yang dihadapi sebagai guru. Latihan untuk mengelola kecemasan ini dapat dilakukan secara mandiri

setelah sebelumnya diberikan pelatihan. Upaya lain yang bisa dilakukan oleh sekolah adalah dengan memberikan layanan konsultasi bagi guru. Penelitian ini juga menegaskan pentingnya mempertimbangkan trait kepribadian khususnya *neuroticism* sebagai pertimbangan untuk seleksi guru SMA terkait hubungannya dengan *work engagement*.

Penelitian ini memiliki keterbatasan dari sisi desain penelitian *cross-sectional* maka tidak memungkinkan untuk melakukan pengukuran variabel yang dapat berubah dari waktu ke waktu. Keterbatasan lainnya adalah penggunaan kuesioner berdasarkan penilaian pribadi yang sifatnya subyektif. Saran bagi penelitian lanjutan adalah meneliti lebih lanjut mengenai hubungan dari trait kepribadian lain seperti *conscientiousness*, *extraversion* dan *agreeableness* dengan *work engagement* dan *burnout*. Penelitian lanjutan pada guru SMA untuk mengeksplorasi variabel lain yang berhubungan dengan *burnout* dapat dilakukan, diantaranya variabel *coping strategies*, *self efficacy* dan *perceived organizational support*.

Penelitian ini dibiayai oleh Hibah Riset Internal LPPM Universitas Kristen Maranatha Bandung.

## Daftar Pustaka

- Astari, N.M.M. & Sudibya, I.G.A. (2018). Pengaruh work family conflict terhadap stress kerja dan kepuasan kerja. *E-jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. 7(7), 1895-1926.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A.B., Hakanen, J.J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of educational psychology*, 99, 274–284. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-0663.99.2.274>
- Bakker, A. B., Van Veldhoven, M., & Xanthopoulou, D. (2010). Beyond the demand-control model: Thriving on high job demands and resources. *Journal of Personnel Psychology*, 9(1), 3.
- Betoret, F., & Artiga, A. (2010). Barriers Percieved by Teachers at Work, Coping Strategis, Self-efficacy and Burnout. *The Spanish Journal of Psychology*, 13(2), 637-654. Doi:10.1017/S1138741600002316

- Bouchard G., Poirier L. (2011). Neuroticism and well-being among employed new parents: The role of the work-family conflict, *Journal Personality and Individual Differences*, Volume 50, Issue 5, 657-661, ISSN 0191-8869, <https://doi.org/10.1016/j.paid.2010.12.012>.
- Bruck, C. S., & Allen, T. D. (2003). The relationship between big five personality traits, negative affectivity, type A behavior, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 457–472. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00040-4](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00040-4)
- Chen, L., Liu, J., Yang, H., Ma, H., Wang, H., Huang, Y., Cheng, H., Tang, D., Liu, M., Luo, H., Qu, H., Shen, D., & Zhang, N. (2018). Work-family conflict and job burn-out among Chinese doctors: the mediating role of coping styles. *General psychiatry*, 31(1), e000004. <https://doi.org/10.1136/gpsych-2018-000004>
- De Bruin, G.P., Taylor, N., & Zanzfirescu, Ş.A. (2022). Measuring the Big Five personality factors in South African adolescents: Psychometric properties of the Basic Traits Inventory. *African Journal of Psychological Assessment*, 4(0), a85. <https://doi.org/10.4102/ajopa.v4i0.85>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*, 86(3), 499.
- Demerouti, E., Bakker, A., Vardakou, I., Kantas, A. (2003). The convergent validity of two burnout instruments. *European Journal of Psychological Assessment*, 19 (1): 12-23, doi:10.1027//1015-5759.19.1.12
- Friedman, I.A. (2003). Self-Efficacy and Burnout in Teaching: The Importance of Interpersonal-Relations Efficacy. *Social Psychology of Education* 6, 191–215. <https://doi.org/10.1023/A:1024723124467>
- Greenhaus, J.H., & Beutell, N. (1985). *Sources of Conflict between Work Family Roles*. *Academy Management Review*.
- Jawahar, I. M., Stone, T. H., & Kisamore, J. L. (2007). Role conflict and burnout: The direct and moderating effects of political skill and perceived organizational support on burnout dimensions. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 142–159. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.142>

- John, O. P., & Srivastava, S. (1999). The Big Five Trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (pp. 102–138). Guilford Press.
- Karatepe, O.M. & Karadas, G. (2016). Service employees' fit, work-family conflict, and work engagement. *Journal of Services Marketing*, 30(5), 554-566. <https://doi.org/10.1108/JSM-02-2015-0066>
- Kim, H.J.J., Shin, K.H., & Swanger, N. (2009). Burnout and engagement: A comparative analysis using the Big Five personality dimensions. *International Journal of Hospitality Management* 28(1):96-104. DOI:10.1016/j.ijhm.2008.06.001
- Kuntari, I.S.R., Janssens, J.M.A.M., & Ginting, H. (2017). Gender, Life Role Importance, and Work-family Conflict in Indonesia: A Non-Western Perspective. *Academic Research International*, 8(1). 139-153.
- Langelaan, S., Bakker, A. B., van Doornen, L. J. P., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement: Do individual differences make a difference? *Personality and Individual Differences*, 40(3), 521–532. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2005.07.009>
- Lyu, X. & Fan, Y. (2022). Research on the relationship of work family conflict, work engagement and job crafting: A gender perspective. *Curr Psychol* 41, 1767–1777. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-00705-4>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.498>
- Mete M., Faruk O., Bilen, U.A. (2014). Impact of Work-Family Conflict and Burnout on Performance of Accounting Professionals, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Volume 131, 264-270, ISSN 1877-0428.
- Opie, T., & Henn, C. (2013). Work-family conflict and work engagement among mothers: Conscientiousness and neuroticism as moderators. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(1), 12 pages. <https://doi.org/10.4102/sajip.v39i1.1082>
- Priyadharshini, R. & Wesley, R. (2014). Personality as a determinant of work-family conflict. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 7(5):1037-1060. DOI:10.3926/jiem.1156
- Razak, A. Z. A., Yeop Yunus, N. K. Y. Y., Samsudin, N., Ab Wahid, H., & Wahid, Z. W. (2019). Social support moderating effect between work-family conflict and health and

stress of working students in UPSI. *International Business Education Journal*, 12, 25–38. <https://doi.org/10.37134/ibej.vol12.3.2019>

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30(7), 893–917. <https://doi.org/10.1002/job.595>

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Journal of Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>

Yang Wang, Li Liu, Jiana Wang, Lie Wang (2012). Work-family Conflict and Burnout among Chinese Doctors: The mediating role of psychological capital. *Journal of Occupational Health*. 54 (3), 232-240. <https://doi.org/10.1539/joh.11-0243-OA>