

**Hubungan Antara Pengembangan Karir Dengan
Work-Family Conflict Pada Karyawan Wanita
Di PTPN III Medan**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Guna Memenuhi Sebagai
Prasyarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana

OLEH:

Ayu Surdia Ningsih

14.860.0141



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2018**

Judul Skripsi : Hubungan Antara Pengembangan Karir Dengan *Work-Family Conflict* Pada Karyawan Wanita Di PTPN III Medan
Nama : Ayu Surdia Ningsih
NPM : 148600141
Bagian : Psikologi Industri dan Organisasi

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, MSi

Pembimbing II

Fanda Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi

Ka. Bagian



Fanda Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi

Dekan

Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd

Tanggal Sidang Meja Hijau

29 Agustus 2018

Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area dan Diterima Untuk Memenuhi Sebagian
dari Syarat-Syarat Guna Memperoleh Derajat
Sarjana (S1) Psikologi


Pada Tanggal

29 Agustus 2018

Mengesahkan Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area


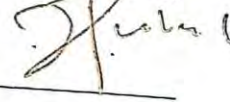
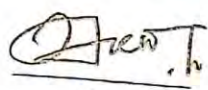
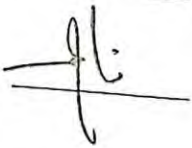
Dekan


Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd

Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd
2. Drs. Mulia Siregar, S.Psi, M.Psi
3. Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, MSi
4. Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun Bagian-Bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 29 Agustus 2018



TERAI
MPEL
92AFF009659054
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Tanda Tangan

AYU SURDIA NINGSIH

148600141

HUBUNGAN ANTARA PENGEMBANGAN KARIR DENGAN *WORK-FAMILY CONFLICT* PADA KARYAWAN WANITA DI PTPN III MEDAN

Ayu Surdia Ningsih

Nurimaida Irawani Siregar

Farida Hanum Siregar

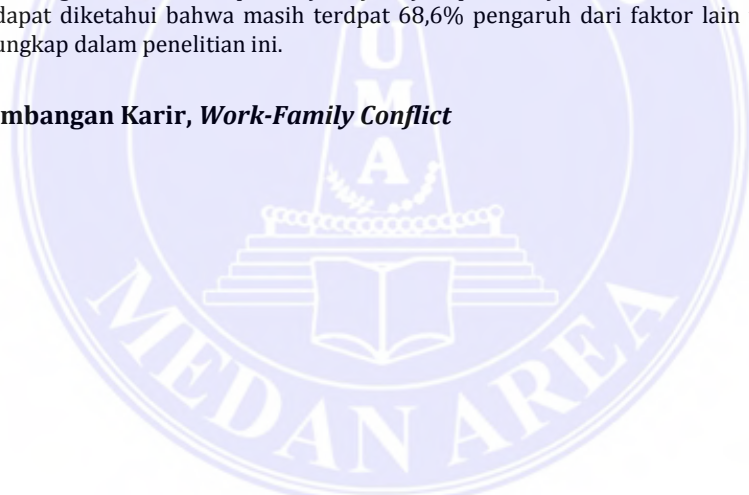
Universitas Medan Area, INDONESIA

E-mail: Ayusurdia12@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan pengembangan karir dengan *work-family conflict* pada karyawan wanita. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, adapun penelitian ini menggunakan teknik total sampling. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 55 orang yang memiliki karakteristik wanita yang bekerja sebagai karyawan di PTPN III dengan rentang usia 25-50 tahun. Penelitian ini menggunakan teori dari Bellavia & Frone (2009) untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi *work-family conflict*, Greenhaus & Beutell (1985) untuk melihat dimensi dari *work-family conflict*, dan teori Siagian (2009) untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang karyawan. Hasil penelitian menunjukkan PTPN III (Persero) Medan tidak mengalami permasalahan pada pengembangan karir pada karyawan khususnya pada karyawan wanita dikarenakan di PTPN III (Persero) Medan justru tingkat pengembangan karir pada karyawan tinggi dan *work-family conflict* rendah. Ini dikarenakan PTPN III (Persero) Medan telah berhasil dalam awal perencanaan karir bagi karyawannya dengan beberapa proses dan training yang dilakukan perusahaan untuk karyawannya. Setelah dilakukan analisis data maka diperoleh hasil penelitian: Adanya hubungan negative antara pengembangan karir dengan *work-family conflict* dimana, $r_{xy} = -0,560 < 0,050$. Artinya semakin tinggi pengembangan karir maka semakin rendah *work-family conflict*. Berdasarkan hasil ini, berarti hipotesis yang diajukan yang berbunyi ada hubungan antara pengembangan karir dengan *work-family conflict* pada karyawan wanita dinyatakan diterima. Sumabangan efektif variabel pengembangan karir terhadap *work-family conflict* pada karyawan wanita adalah 31,4%. Berdasarkan penelitian ini maka dapat diketahui bahwa masih terdapat 68,6% pengaruh dari faktor lain terhadap *work-family conflict* yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, *Work-Family Conflict*



THE RELATIONSHIP BETWEEN CAREER DEVELOPMENT WITH WORK-FAMILY CONFLICT ON FEMALE EMPLOYEES IN PTPN III MEDAN

Ayu Surdia Ningsih

Nurimaida Irawani Siregar

Farida Hanum Siregar

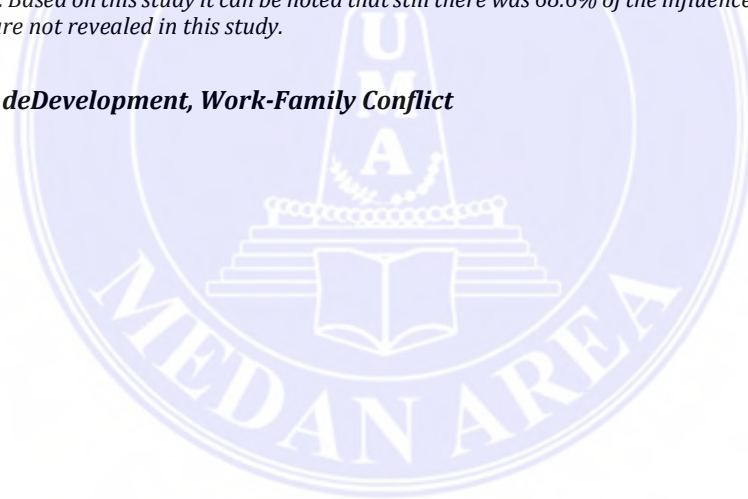
Universitas Medan Area, INDONESIA

E-mail: Ayusurdia12@gmail.com

Abstract

This research aims to know the career development relationship with work-family conflict on female employees. This research uses a quantitative research method, as for this study using the technique of total sampling. The sample in this research totalled 55 people who have the characteristics of women who worked as employees in PTPN III with age range 25-50 years. This research uses theories from Bellavia & Frone (2009) to look at factors that affect the work-family conflict, Greenhaus & Beutell (1985) to see the dimensions of work-family conflict, and theory Siagian (2009) to see factors that affect the development of the career of an employee. The results showed PTPN XIV III (Persero) Medan is not experiencing problems on career development at the employees especially on female employees because in PTPN III (Persero) Field is precisely the level of career development at high and employees work-family conflict is low. This is because the PTPN III (Persero) Field has been successful in early career planning for employees with some of the training process and in doing the company to its employees. After analysis of the data obtained research results: the existence of a negative relationship between career development with work-family conflict, where $r_{xy} = -0.560 < 0.050$. This means that the more the level of career development then the lower the work-family conflict. Based on these results, meaning the proposed hypothesis which says there is a relationship between career development with work-family conflict on employee women were declared admissible. Contribution of effective career development variables against work-family conflict on female employees was 31.4%. Based on this study it can be noted that still there was 68.6% of the influence of other factors against work-family conflict are not revealed in this study.

Keywords: Career deDevelopment, Work-Family Conflict



KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Syukur Alhamdulillah segala puji peneliti panjatkan ke-hadirat Allah SWT, karena atas berkat rahmat dan karunia-Nya peneliti dapat merampungkan skripsi ini serta salawat beriring salam atas jujungan kita Nabi Muhammad SAW.

Penulis menyadari bahwa dalam penelitian sampai penyusunan skripsi tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari semua pihak, oleh karena itu dalam kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Yayasan H. Agus Salim Universitas Medan Area yang telah mendirikan Universitas Medan Area tempat peneliti menimba ilmu.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc. selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing I dan Ibu Farida Hanum S, Psi, M. Psi selaku dosen pembimbing II, yang selalu memberi arahan dan bimbingan dengan kesabaran serta dorongan semangat kepada peneliti , sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Ibu Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi, selaku Kepala Jurusan Psikologi Perkembangan dan Anak Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
6. Para dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah berkenan memberikan ilmu kepada peneliti selama ini.
7. Bapak/Ibu pimpinan juga seluruh staff dan karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan yang telah memberikan izin untuk riset dalam penelitian ini sehingga dapat berjalan dengan baik
8. Para staff Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah banyak membantu peneliti saat-saat penyusunan skripsi ini.

9. Kedua Orangtua Peneliti serta adik, yang selalu memberi semangat dan dorongan kepada peneliti, yang menemani dan menghibur kapan saja dan dimana saja.
10. Untuk Sahabatku dari SMP, Wiwik (si wanita tangguh), Nurul Rahmi (Wanita InshaaAllah Sholehah), Afifah (Wanita yang selalu terlihat sibuk), Dita dan Nabila (Wanita dua gembul) kalian sahabat yang terbaik yang aku selalu syukuri selama aku mengenal kalian di SMP, dan Wina (perempuan moodyan yang tak tau arah) yang selalu ribut, dan mencari kegaduhan ketika bertemu namun diam-diam perhatian dan memberi dukungan secara diamnya juga, kalian sahabat yang jarang untuk bertegur sapa di chatingan, bertatap muka, walau begitu selalu memberikan dukungan dan perhatian kecil yang aku tau itu lah bentuk sayang kalian kepadaku. Terimakasih, semoga persahabatan ini akan sampai Jannah... Aamiin...
11. Untuk Teman terkhusus, sahabat sekaligus menjadi abang penulis Piza Faurika as Pija. Terimakasih telah menemani selama proses penelitian, perkuliahan di semester akhir, yang selalu setia dalam setiap waktu untuk membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Dan kini, sama-sama dalam meraih rencana dari mimpi dan cita-cita. Semoga alasan tetap selalu ada sampai kita meraih sukses karna usaha dan Allah akan segera tercapai. Aamiin Allahumma Aamiin.. Terimakasih..
12. Untuk sahabat dari SD, Nola dan Dicky. Terimakasih telah mendukung dan menemani beberapa hal dalam perevisian dan sampai kelar skripsi ini. Semoga rencana kita akan segera tercapai. Aamiin..
13. Untuk sahabat penulis di bangku perkuliahan, Ka Puca, Ka dini, Sri Rahma, Ka Nurul Indah, Irwan, Bang Wandu, Bang Iyan, Cika, Indah Santana. Terimakasih menjadi bagian pelengkap cerita senang maupun sedih. Dan dukungan serta perhatian selama pengerjaan skripsi ini. aku mendoakan kita akan sukses di hari kedepan aamiin...
14. Untuk teman-teman Psikologi kelas B stambuk 14. Terimakasih atas waktu perkuliahan. Dari awal banyak cerita yang sangat aku ingat, dan aku kenang. Untuk proses belajarnya, kekompakannya, serta canda tawa di dalam kelas. Semoga kita semua akan bertemu dengan masing-masing cita-cita kita.. Aamiin..

15. Untuk adik-adik penulis Yuni, Puyol, terimakasih buat perhatian kalian dua adik yang tidak satu darah namun bagaikan saudara kandung. Terimakasih buat dukungan kalian, selalu menemani dan menghibur disaat sudah gundah. Kalian tau, aku menyayangi kalian dua.

Penulis menyadari penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk kesempurnaan penelitian ini, serta peneliti berharap kiranya hasil dari penelitian ini nantinya dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu psikologi.



DAFTAR ISI

Lembar Persetujuan	i
Lembar Pengesahan	ii
Moto	iii
Kata Persembahan.....	iv
Kata Pengantar	v
Abstrak	viii
Halaman Pernyataan	ix
Daftar isi.....	x

BAB I PENDAHULUAN..... 1

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Batasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian.....	9
F. Manfaat Penelitian.....	9

BAB II LANDASAN TEORI 10

A. Karyawan	10
1. Pengertian Karyawan	10
B. <i>Work-Family Conflict</i>	11
1. Pengertian <i>Work-Family Conflict</i>	11
2. Faktor-Faktor <i>Work-Family Conflict</i>	13
3. Dimensi <i>Work-Family Conflict</i>	16
C. Pengembangan Karir.....	17

1. Pengertian Pengembangan Karir.....	17
2. Faktor-Faktor Pengembangan Karir	18
3. Aspek-Aspek Pengembangan Karir.....	22
4. Tahap-tahap Pengembangan Karir.....	23
5. Hubungan Pengembangan Karir dan <i>Work-Family Conflict</i>	25
D. Kerangka Konseptual.....	28
E.Hipotesis.....	28
BAB III METODE PENELITIAN	29
A. Tipe Penelitian	29
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	29
C. Definisi Operasional Penelitian	30
D. Subjek Penelitian.....	30
1. Populasi Sampel Penelitian.....	30
2. Sampel.....	31
3. Teknik Pengambilan Sampel	31
E. Metode Pengumpulan Data	32
F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	33
1. Validitas Alat Ukur	34
2. Reliabilitas Alat Ukur	35
G. Metode Analisis Data.....	35
BAB IV LAPORAN PENEITIAN DAN PEMBAHASAN.....	37
A. Orientasi Kancan Penelitian.....	37
1. Sejarah Perusahaan	37
2. Visi dan Misi Perusahaan.....	38

B. Persiapan Penelitian	39
1. Persiapan Administrasi	39
2. Persiapan Alat Ukur Penelitian.....	39
C. Uji Coba.....	42
D. Hasil Uji Coba Skala Pengembangan Karir.....	43
E. Hasil Uji Coba Skala <i>Work-Family Conflict</i>	43
F. Pelaksanaan Penelitian	44
G. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	45
1. Uji Normalitas.....	46
2. Uji Linearitas	47
3. Hasil Perhitungan Korelasi <i>r Product Moment</i>	48
a. Mean Hipotetik	48
b. Mean Empirik	49
c. Kriteria	49
H. Pembahasan.....	50
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	54
A. Kesimpulan	54
B. Saran	54
DAFTAR PUSTAKA.....	55

Lampiran

DAFTAR TABEL

I. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Pengembangan Karir Sebelum uji coba.

PENGEMBANGAN KARIER	INDIKATOR	FAVOURABLE	UNFAVOURABLE	Σ
Kesempatan untuk mencapai suatu berharga	Pencapaian Karir	1, 15	2,16	4
	Promosi Jabatan	3,17	18,20	4
Kesempatan untuk mencapai hal baru	Inovasi	5,19	4,28	4
	Kreativitas	23, 27	6,26	4
Kesempatan untuk membuat pegawai merasa senang.	Kesempatan Bekerja	7, 13,21	8,14, 22	6
Kesempatan untuk mengembangkan kecakapan dan kemampuan	Mengikuti Pelatihan	9,11,25	10,12,24	6
Jumlah		14	14	28

Tabel II. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala *work-family conflict* Sebelum Uji Coba

WORK FAMILY CONFLICT	INDIKATOR	FAVOURABLE	UNFAVOURABLE	Σ
<i>Time-based conflict</i>	Keterbatasan Waktu	1,5,7,17,19	2,4,8,20,28	10
<i>Strain-based conflict</i>	Menurunnya fungsi peran	3,9,13,21,27	6,16,18,22,30	10

.				
<i>Behavior-based conflict</i>	Menyesuaikan peran	11,15,23,25,29	10,12,14,24,26	10
Jumlah		15	15	30

Tabel III. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Pengembangan karir Setelah Uji Validitas

PENGEMBANGAN KARIER	INDIKATOR	FAVOURABLE		UNFAVOURABLE		Σ
		VALID	GUGUR	VALID	GUGUR	
Kesempatan untuk mencapai suatu berharga	Pencapaian Karir	1	15	2	16	4
	Promosi Jabatan	3,17	-	18,20	-	4
Kesempatan untuk mencapai hal baru	Inovasi	5,19	-	4,28	-	4
	Kreativitas	27	23	6,26	-	4
Kesempatan untuk membuat pegawai merasa senang.	Kesempatan Bekerja	7,13,21	-	8,14	22	6
Kesempatan untuk mengembangkan	Mengikuti Pelatihan	9,11	25	10,12	24	6

kecakapan dan kemampuan						
Jumlah		11	3	11	3	28

Tabel IV. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Prokrastinasi Setelah Uji Validitas

WORK FAMILY CONFLICT	INDIKATOR	FAVOURABLE		UNFAVOURABLE		Σ
		VALID	GUGUR	VALID	GUGUR	
<i>Time-based conflict</i>	Keterbatasan Waktu	5	1,7,17,19	2,4,8,28	20	10
<i>Strain-based conflict</i>	Menurunnya fungsi peran	3,9,13,27	21	6,16,18,22,30	-	10
<i>Behavior-based conflict</i>	Menyesuaikan peran	11,15,23,25,29	-	10,12,14,24,26	-	10
Jumlah		10	5	14	1	30

Tabel V Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran

Variabel	RERATA	SB/SD	K-S	p	Keterangan
Pengembangan karir	44.89	5.480	0.091	0.964	Normal
<i>work-family conflict</i>	48.93	8.191	0.102	0.966	Normal

Tabel VI. Rangkuman Hasil Uji Linearitas Hubungan

Korelasional	F Beda	p Beda	Keterangan
X – Y	38.177	0.000	Linier

Tabel 7 Rangkuman Perhitungan Analisis *r Product Moment*

Statistik	Koefisien (r_{xy})	Koef. Det. (r^2)	P	BE%	Ket
X – Y	-0.560	0.314	0.000	31,4%	Signifikan

Tabel VIII Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Empirik

Variabel	SB/SD	Nilai Rata-Rata		Keterangan
		Hipotetik	Empirik	
Pengembangan karir	5.480	40	48.93	Tinggi
<i>work-family conflict</i>	8.191	60	44..89.	Rendah



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupan sehari-hari, manusia mengadakan bermacam-macam aktivitas. Salah satu aktivitas itu diwujudkan dalam gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Bekerja mengandung arti suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi.

Tenaga kerja sebagai sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat besar dalam pembangunan nasional. Tenaga kerja merupakan pelaksana pembangunan untuk mencapai kesejahteraan umum dan kualitas kehidupan yang semakin baik. Oleh karena itu, upaya perlindungan tenaga kerja terhadap bahaya yang dapat timbul selama bekerja merupakan kebutuhan yang sangat mendasar. Dengan perlindungan tersebut diharapkan tenaga kerja dapat bekerja dengan aman dan nyaman sehingga gairah atau semangat kerja dapat meningkat dan pada akhirnya produktivitas kerja juga akan meningkat.

Dunia kerja terdapat dalam kehidupan manusia. Dunia kerja merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus-menerus untuk mencapai tujuan tertentu. Secara eksplisit, definisi tersebut mengasumsikan kebutuhan untuk mengkoordinasikan pola interaksi manusianya.

Seorang karyawan akan bekerja dengan produktif jika ia memiliki ketrampilan yang disyaratkan, karakteristik yang baik serta mendapat dukungan dari manajemen dan tersedianya sumber daya yang memadainya untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik. Kebutuhan dan keinginan dari karyawan sebagai SDM juga harus didukung oleh perusahaan agar karyawan dapat termotivasi untuk berkinerja baik dan merasa puas atas hasil kerjanya. Berhasilnya sebuah organisasi ataupun perusahaan akan terwujud dengan adanya komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Dibandingkan dengan laki-laki, perempuan lebih dihadapkan pada posisi dilematis antara keluarga (*family role*) dan peran pekerjaan (*work role*). Hal ini terjadi karena perempuan secara ilmiah mengandung dan melahirkan anak sehingga tuntutan terhadap kewajiban merawat anak menjadi lebih kuat dibandingkan laki-laki. Tuntutan peran keluarga membuat perempuan harus lebih banyak memberikan perhatian kepada anak, suami, dan orang tua. Di sisi lain tuntutan karir, memberikan kesempatan yang luas bagi perempuan untuk mengembangkan karir pada pekerjaan sehingga menjanjikan perolehan jabatan (posisi) yang lebih baik ataupun pendapatan yang lebih besar (Kussudyarsana dan Soepatini, 2008). Peran perempuan dalam keluarga dan pekerjaan menuntut untuk dapat melakukan tugas dan tanggung jawabnya secara seimbang agar tercapai keharmonisan pada masing-masing peran yang dilakukan.

Menurut Goode dalam Kaltsum (2007), *work-family conflict* adalah kesulitan-kesulitan yang dirasakan dalam menjalankan kewajiban atau tuntutan peran yang berbeda secara bersamaan. Perempuan karir dituntut untuk dapat

memberikan unjuk kerja (*performance*) yang maksimal dalam menyelesaikan tugas-tugasnya baik didalam keluarga, maupun di kantor.

Menurut Rini (2012), hal ini ditunjukkan pada individu atau diri karyawan sendiri, yaitu dengan manajemen waktu. Manajemen waktu adalah strategi penting yang perlu diterapkan oleh para ibu pekerja untuk dapat mengoptimalkan perannya sebagai ibu rumah tangga, istri, dan sekaligus karyawati.

Menurut data ILO pada tahun 2014, persentase partisipasi angkatan kerja wanita di Indonesia berada pada angka 53.4 persen, meningkat cukup jauh bila dibandingkan dengan data tahun 2003 dimana persentase partisipasi angkatan kerja wanita berada pada angka 43.5 persen. Pada tahun 2012, dari 112 juta jumlah pekerja di Indonesia, 43 juta diantaranya merupakan wanita (Badan Pusat Statistik, 2012). Sementara itu, terjadi peningkatan jumlah partisipasi angkatan kerja wanita dari 40.7 juta jiwa pada tahun 2010, menjadi 42.6 juta jiwa pada tahun 2015 (BPS dan Pusdatinaker, 2015). Seiring dengan hal tersebut, jumlah karyawan wanita yang diserap oleh perusahaan yang ada di Indonesia akan semakin bertambah dari tahun ke tahun.

Pada dasarnya *work-family conflict* dapat terjadi baik pada laki-laki maupun perempuan. Meski demikian, beberapa penelitian menunjukkan bahwa intensitas terjadi *work-family conflict* pada perempuan lebih besar dibandingkan laki-laki. Keterlibatan dan komitmen waktu perempuan pada keluarga yang didasari tanggung jawab mereka terhadap tugas rumah tangga, termasuk mengurus suami dan anak membuat para perempuan bekerja sering mengalami konflik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi *work-family conflict* menurut Bellavia & Frone (2009) adalah pengembangan karir. Pengembangan karir (menurut Nawawi 2010), pengembangan karir adalah suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu. Pengertian ini menempatkan posisi/jabatan seseorang pekerja di lingkungan suatu organisasi/perusahaan, sebagai bagian rangkaian dari posisi/jabatan yang ditempatinya selama masa kehidupannya.

Dalam kaitannya dengan karir, pencapaian perempuan dalam menduduki jabatan manajerial (strategis) bisa jadi karena adanya komitmen dan perilaku, bersedia untuk meluangkan waktu yang cukup. Hal tersebut seperti yang dijelaskan oleh Kussudyarsana dan Soepatini (2008) bahwa ketika perempuan memegang jabatan dalam karir dihadapkan pada persepsi peran/jabatan yang menuntut waktu dan komitmen mereka. Dalam posisi tersebut, perempuan harus mampu melakukan tanggung jawab sebaik mungkin.

Partisipasi angkatan kerja dari wanita dengan anak-anak dibawah usia 18 tahun juga mencerminkan terjadinya pergeseran peran keluarga tradisional, dari 47 persen pada tahun 1975 menjadi 73 persen pada tahun 2000 (Biro Statistik Tenaga Kerja, 2005). Terlepas dari perbandingan angka partisipasi tenaga kerja pria dan wanita, bagaimanapun tidak dapat dipungkiri bahwa tenaga kerja merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan dimana tenaga kerja dituntut untuk memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja, kemampuan untuk bekerja secara optimal ditengah tekanan, dan kemampuan untuk melibatkan dirinya seoptimal mungkin dalam setiap pekerjaannya di perusahaan.

Kemampuan untuk menyeimbangkan tanggung jawab keluarga dan pekerjaan menjadi faktor lain yang dapat berdampak pada pengembangan karir perempuan dalam konteks pekerjaan. Misalnya saja di PT Perkebunan Nusantara III Medan (PTPN III), terdapat sekitar 20% dari jumlah karyawan perempuan terlibat dalam jabatan struktural. Perempuan yang berkarir dalam dunia perusahaan mengharuskan perempuan untuk melaksanakan tuntutan pekerjaan yang akan menyebabkan *work-family conflict*. Dalam posisi tersebut, perempuan harus mampu melakukan tanggung jawab sebaik mungkin sehingga akan mengurangi terjadinya *work-family conflict*. Dunia perusahaan mengharuskan perempuan untuk dapat mengatur tanggung jawab keluarga dan pekerjaan. Lebih lanjut ketika perempuan sudah memutuskan untuk terlibat juga dalam jabatan struktural di tiap sub bagian perusahaan, hal itu akan cukup menyita waktu perempuan. Harus disadari juga berdasarkan teori *role conflict*, bahwa seseorang mempunyai waktu dan energi yang terbatas, dan tambahan peran akan meningkatkan tekanan antar permintaan yang saling bersaing, dan dapat menyebabkan perasaan tumpang tindih dan konflik peran. Perempuan dalam dunia perusahaan sering kali dihadapkan pada tantangan yaitu bagaimana mengatur tanggung jawab keluarga dan pekerjaan.

PT. Perkebunan Nusantara III (PTPN III) Medan adalah perusahaan Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan karet. Perusahaan ini memiliki berbagai bidang dalam kegiatan perusahaannya yang terbagi dalam beberapa tugas dan tuntutan pekerjaan masing-masing. Dalam hal ini pada perusahaan ini memiliki 20% karyawannya yang merupakan adalah perempuan. Karyawan wanita pada perusahaan ini hampir seluruhnya sudah

menikah dan memiliki anak. Dari hasil wawancara yang dilakukan, sebagian dari karyawan wanita di PTPN III mengatakan bahwa tuntutan pekerjaan di perusahaan membuat ketidakseimbangan perannya sebagai istri dan ibu di keluarga. Hal ini ada hubungannya dengan keinginan pengembangan karir di pekerjaan meningkat. Oleh karena itu, sebagian dari karyawan wanita tersebut tidak mampu menyeimbangkan perannya di keluarga dan di pekerjaan yang ia jalani.

Tingkat pengembangan karir menunjukkan tinggi rendahnya partisipasi karyawan di perusahaan dalam rangka membantu perusahaan untuk terus berkembang dan mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Menurut Brown dan Thomas (Biswas, 2011) karyawan yang mampu menunjang keberhasilan dan efektifitas perusahaan adalah karyawan yang memiliki perkembangan karir yang baik.

Berdasarkan hasil observasi pegawai PTPN III terkait dengan pengembangan karir para pegawai memiliki kesempatan untuk mengembangkan jabatannya dengan cara promosi, meningkatkan hasil kerja, kesempatan memilih pekerjaan sesuai dengan kesenangan dan kesempatan menyelesaikan pekerjaan dengan cara masing-masing, kesempatan mengikuti diklat, seminar secara adil dan merata. PTPN III menyediakan sarana untuk melatih pegawai dan mengasah kemampuannya dalam berkarir, misalnya diberikan program melanjutkan pendidikan dan memperdalam ilmu sesuai dengan bidang masing-masing.

Dalam *work-family conflict* saat observasi pegawai mengakui bahwa adanya ketidakcocokan mereka dalam membagi peran misalnya: kerjaan yang lembur sering menyebabkan waktu bersama keluarga menjadi terbatas. Jadi dapat dikatakan bahwa konflik akan muncul apabila tuntutan peran tidak dapat terpenuhi

karena keterbatasan waktu, gejala dalam perkawinan kadang-kadang berhubungan dengan menurunnya produktivitas di tempat kerja Dan sebaliknya, ketegangan di tempat kerja dapat mengganggu kehidupan keluarga. Permasalahan yang paling sering dialami ketika mereka berada dirumah terkadang masih terbawa suasana dikantor mereka menjadi kesulitan untuk menyesuaikan peran. Hal inilah yang dapat mengakibatkan terjadinya *work-family conflict*, dimana tuntutan keluarga dan pekerjaan tidak dapat disejajarkan, apalagi ketika peran perempuan dalam dunia perusahaan juga memutuskan untuk terlibat dalam jabatan struktural. Hal tersebut tentunya akan berdampak pada karir dan kinerja perempuan tersebut. Ketika terjadi masalah dalam keluarga, akan membawa dampak terhadap pengembangan karir, sehingga dapat dianggap pengembangan karirnya akan menurun. Demikian juga sebaliknya, ketika terjadi masalah dengan pekerjaan, urusan keluarga menjadi terganggu. Tingkat keterlibatan perempuan dalam perkembangan karir dalam jabatan struktural di PT Perkebunan Nusantara III Medan di dominasi oleh perempuan yang sudah menikah dan mempunyai anak. Hal itu berarti tanggung jawab peran perempuan yang benar-benar dilakukan dengan baik, mengingat, perempuan harus mampu melaksanakan tanggung jawab tersebut dengan seimbang.

Dari beberapa paparan teori dan fenomena yang sejalan dalam penelitian ini, peneliti tertarik mengambil judul : Hubungan Antara Pengembangan Karir Dengan *Work-Family Conflict* Pada Karyawan Di PTPN III Medan.

B. Identifikasi Masalah

PT. Perkebunan Nusantara III (PTPN III) Medan adalah perusahaan Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit

dan karet. Perusahaan ini memiliki berbagai bidang dalam kegiatan perusahaannya yang terbagi dalam beberapa tugas dan tuntutan pekerjaan masing-masing. Dalam hal ini pada perusahaan ini memiliki 20% karyawannya yang merupakan adalah perempuan. Karyawan wanita pada perusahaan ini hampir seluruhnya sudah menikah dan memiliki anak. Dari hasil wawancara yang dilakukan, sebagian dari karyawan wanita di PTPN III mengatakan bahwa tuntutan pekerjaan di perusahaan membuat ketidakseimbangan perannya sebagai istri dan ibu di keluarga. Hal ini ada hubungannya dengan keinginan pengembangan karir di pekerjaan meningkat. Oleh karena itu, sebagian dari karyawan wanita tersebut tidak mampu menyeimbangkan perannya di keluarga dan di pekerjaan yang ia jalani.

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini peneliti akan membatasi masalah yang akan diteliti agar penelitian menjadi lebih terfokus dan dapat menjawab permasalahan penelitian dengan lebih efektif dan efisien. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini yaitu menjelaskan tentang *work-family conflict* dan pengembangan karir pada karyawan wanita dan hubungan antara *work-family conflict* dan pengembangan karir pada karyawan wanita.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah: apakah ada Hubungan Antara Pengembangan Karir Dengan *Work-Family Conflict* Pada Karyawan Di PTPN III Medan?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk melihat Hubungan Antara Pengembangan Karir Dengan *Work-Family Conflict* Pada Karyawan Di PTPN III Medan.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan usaha pemahaman tentang Hubungan Antara Pengembangan Karir Dengan *Work-Family Conflict* Pada Karyawan Di PTPN III Medan, dan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu psikologi khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang lebih berkualitas.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan gambaran pada organisasi, untuk mengetahui keterkaitan antara Pengembangan Karir Dengan *Work-Family Conflict* karyawan, sehingga bila terjadi *Work-Family Conflict* yang tinggi tetap dapat terjadi tingginya pengembangan karir pada karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

Pengertian Karyawan

Menurut Rivai (2009) karyawan pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu: kemampuan, keinginan, lingkungan. Oleh karena itu, untuk memiliki kinerja yang baik, seseorang karyawan harus memiliki keinginan yang tinggi, kemampuan atau *skill* individu, serta lingkungan yang baik untuk mengerjakan pekerjaannya.

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan perjanjian Hasibuan (2007). Menurut Subri (2002) karyawan merupakan setiap penduduk yang masuk kedalam usia kerja (berusia di rentang 15 hingga 64 tahun), atau jumlah total seluruh penduduk yang ada pada sebuah negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan akan tenaga yang mereka produksi, dan jika mereka mau berkecimpung / berpartisipasi dalam aktifitas itu.

Karyawan sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Nawawi, 2011).

Karyawan merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan mensiergikan sumberdaya lain untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa SDM sumberdaya lain menganggur (*idle*) dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi (Abdullah, 2014)

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan perjanjian.

B. Work Family Conflict

1. Pengertian Work-family Conflict

Menurut Greenhaus & Beutell (1985) *work-family conflict* adalah kesulitan-kesulitan yang dirasakan dalam menjalankan kewajiban atau tuntutan peran yang berbeda secara bersamaan. Perempuan karir dituntut untuk dapat memberikan unjuk kerja (performance) yang maksimal dalam menyelesaikan tugas-tugasnya baik didalam keluarga, maupun di kantor.

Menurut Frone (2000) dalam Triaryani (2013), *work family conflict* dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan perandari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya, atau sebaliknya, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya.

Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti ; pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan deadline. Sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga; menjaga, menemani, dan selalu ada jika dibutuhkan oleh anak; serta kesediaan sebagai istri untuk menemani suami dan sewaktu dibutuhkan suami.

Kurang bahkan tidak adanya waktu untuk keluarga, tidak ada waktu untuk kehidupan bermasyarakat, serta penggunaan hari libur untuk bekerja; Kedua, strain-based conflict, terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya. Permasalahan dalam keluarga mempengaruhi waktu untuk bekerja, permasalahan dalam keluarga mempengaruhi produktivitas dalam bekerja, tuntutan pekerjaan mempengaruhi kehidupan keluarga, serta terjadi keluhan dari anggota keluarga akibat dari pekerjaan.

Behavior-based conflict, berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga). Keluarga merasa tidak mendapat dukungan dari peran sebagai ibu rumah tangga dan seorang istri, serta sering merasa lelah setelah pulang bekerja. Ketidakberhasilan mengatur peran ganda dalam meningkatkan karir yang dijalani perempuan, akan berdampak pada menurunnya kinerja perempuan tersebut. Untuk itu perlu adanya beberapa cara untuk menghadapi *work family conflict* yang dialami oleh perempuan, diantaranya : Menurut Rini (2012), hal ini ditunjukkan pada individu atau diri karyawan sendiri, yaitu dengan manajemen waktu. Manajemen waktu adalah strategi penting yang perlu diterapkan oleh para ibu pekerja untuk dapat mengoptimalkan perannya sebagai ibu rumah tangga, istri, dan sekaligus karyawati.

Emotion Focused merupakan bentuk coping yang diarahkan untuk mengatur respon emosional terhadap situasi yang menekan. Individu dapat mengatur respon emosionalnya dengan pendekatan behavioral dan kognitif. Contoh dari pendekatan behavioral adalah penggunaan alkohol, narkoba, mencari dukungan emosional dari teman-teman dan mengikuti berbagai aktivitas seperti

berolahraga atau menonton televisi yang dapat mengalihkan perhatian individu dari masalahnya. Sementara pendekatan kognitif melibatkan bagaimana individu berfikir tentang situasi yang menekan. Dalam pendekatan kognitif, individu melakukan redefiniterhadap situasi yang menekan seperti membuat perbandingan dengan individu lain yang mengalami situasi lebih buruk, dan melihat sesuatu yang baik diluar dari masalah. Individu cenderung untuk menggunakan strategi ini ketika mereka percaya mereka dapat melakukan sedikit perubahan untuk mengubah kondisi yang menekan (Lazarus & Folkman dalam Sarafino, 2009).

2. Faktor-Faktor Work-Family Conflict

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Work-Family Conflict Bellavia & Frone (2009) membagi faktor-faktor yang mempengaruhi work-family conflict menjadi tiga faktor, yaitu:

a. Dalam Diri Individu (*General Intra-Individual Predictors*) :

1) *Demographic characteristics*

Sejumlah studi telah memasukkan ciri demografis sebagai prediktor work-family conflict. Seperti: jenis kelamin, status keluarga, usia anak terkecil dan jenispekerjaan.

2) *Personality characteristics*

Karakteristik kepribadian dapat menjadi faktor risiko terjadinya *work-family conflict* atau faktor protektif terhadap *work-family conflict*. Contoh karakteristik kepribadian yang dapat menjadi faktor risiko terjadinya *work-family conflict* adalah *trait negative affectivity* dan gaya kelekatan pre-occupied. Sedangkan contoh karakteristik kepribadian yang dapat menjadi faktor protektif terhadap work-family conflict adalah hardiness dan conscientiousness.

b. Peran Keluarga (*Family Role Environment Predictors*)

1) *Time involvement*

Menghabiskan lebih banyak waktu pada pekerjaan keluarga seperti mengasuh anak dan tugas rumah tangga telah dihubungkan dengan tingkat *work-family conflict* yang lebih tinggi.

2) *Family stressor*

Hasil penelitian telah menemukan bahwa stresor keluarga seperti dikritik atau dibebani oleh anggota keluarga, mengalami konflik peran keluarga dan mengalami ambiguitas peran keluarga dihubungkan dengan tingkat *work-family conflict* yang lebih tinggi.

3) *Relationships with specific family members*

Misalnya, ketegangan dalam pernikahan telah terbukti menyebabkan *work-family conflict*.

4) *Having children*

Faktor-faktor yang meningkatkan tanggung jawab orang tua, seperti memiliki anak kecil, memiliki banyak anak, dan hidup dengan anak-anak dapat meningkatkan *work-family conflict*). Selain itu, masalah-masalah tertentu yang harus dilakukan dengan anak-anak, seperti tidak tersedianya tempat penitipan anak dan merasa terbebani dengan tugas sebagai orang tua juga dihubungkan dengan tingkat *work-family conflict* yang lebih tinggi.

c. Peran Pekerjaan (*Work Role Environment Predictors*)

1) *Amount of time*

Jumlah jam kerja yang melewati batas dapat memprediksi tingkat *work-family conflict* yang lebih tinggi.

2) *Work stressors*

Work stressors, seperti tuntutan pekerjaan, konflik-peran pekerjaan, ambiguitas peran pekerjaan, dan ketidakpuasan dalam bekerja dihubungkan dengan tingginya tingkat work-family conflict.

3) *Job type*

Karyawan di posisi manajerial dan profesional melaporkan tingkat work-family conflict yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang bekerja di posisi non-manajerial dan non-profesional.

4) *Job security*

Tingkat job security yang rendah dihubungkan dengan tingkat work-family conflict yang lebih tinggi.

5) *Pengembangan karir*

Tingkat pengembangan karir yang tinggi dihubungkan dengan tingkat work-family conflict yang tinggi

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor *Work-Family Conflict* adalah faktor dalam diri individu, peran keluarga dan peran pekerjaan.

3. **Dimensi *Work-Family Conflict***

Menurut Greenhaus & Beutell (1985), *work-family conflict* dibagi menjadi 3 dimensi, yaitu:

a. *Time-based conflict*

Time-based conflict merupakan konflik yang terjadi ketika waktu yang digunakan untuk menjalankan salah satu peran di pekerjaan (keluarga) tidak dapat digunakan untuk menjalankan peran di keluarga (pekerjaan). Ini berarti bahwa pada

saat yang bersamaan, seorang yang mengalami work-family conflict tidak akan bisa melakukan dua atau lebih peran sekaligus. Misalnya, kerjaan yang lembur sering menyebabkan waktu bersama keluarga menjadi terbatas. Jadi dapat dikatakan bahwa konflik akan muncul apabila tuntutan peran tidak dapat terpenuhi karena keterbatasan waktu.

b. Strain-based conflict

Strain-based conflict merupakan konflik yang terjadi karena ketegangan atau keadaan emosional yang dihasilkan oleh satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan peran yang lain. Ketegangan peran bisa termasuk stres, tekanan darah meningkat, kecemasan, dan sakit kepala. Misalnya, gejala dalam perkawinan kadang-kadang berhubungan dengan menurunnya produktivitas di tempat kerja. Dan sebaliknya, ketegangan di tempat kerja dapat mengganggu kehidupan keluarga.

c. Behavior-based conflict

Behavior-based conflict merupakan konflik yang muncul ketika perilaku tertentu yang diwajibkan oleh salah satu peran bertentangan dengan norma-norma perilaku peran lain. Misalnya, seorang ayah atau ibu yang berprofesi sebagai manager diharapkan untuk menunjukkan perilaku agresif dan logis di tempat kerja, tetapi saat bersama keluarga diharapkan untuk menunjukkan kasih sayang.

C. Pengembangan Karir

1. Pengertian Pengembangan Karir

Pengertian pengembangan karir (menurut Nawawi 2010), pengembangan karir adalah suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu. Pengertian ini menempatkan posisi/jabatan

seseorang pekerja di lingkungan suatu organisasi/perusahaan, sebagai bagian rangkaian dari posisi/jabatan yang ditempatinya selama masa kehidupannya.

Menurut Saksono (2003) juga mengatakan bahwa dalam perkembangan karir seseorang terdapat tugas-tugas perkembangan karir yang harus dilalui seseorang. Keberhasilan dan kesiapan seseorang untuk bernegosiasi dan membuat keputusan-keputusan karir sesuai dengan tahap perkembangan karirnya

Selanjutnya Andrew J. Fubrin yang dikutip dari Mangkunegara (2011), berpendapat bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Menurut Siagian (2009) mendefinisikan kematangan karir sebagai kesiapan kognitif dan afektif dari individu untuk mengatasi tugas-tugas perkembangan yang dihadapkan kepadanya, karena perkembangan biologis dan sosialnya serta harapan dari orang-orang dalam masyarakat yang telah mencapai tahapan perkembangan tertentu.

Dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa fokus pengembangan karier adalah peningkatan kemampuan mental yang terjadi yang terjadi seiring penamabahan usia pegawai. Perkembangan kemampuan mental pegawai telah berlangsung selama seseorang menjadi pekerja pada sebuah organisasi yang terwujud melalui pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tugas pokok dan fungsinya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah dimana pekerja dan organisasi atau perusahaan mempunyai peran masing-

masing dalam usaha pengembangan karir. Pekerja mempunyai tugas berupa perencanaan karir dan organisasi atau perusahaan mempunyai tugas memberikan bantuan berupa program-program pengembangan karir, agar pekerja yang potensial dapat mencapai setiap jenjang karir sejalan dengan usaha mewujudkan perencanaan karirnya.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Menurut Siagian (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang karyawan adalah :

a. Prestasi kerja

Faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan adalah pada prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi di masa depan.

b. Pengenalan oleh pihak lain

Adalah berbagai pihak yang berwenang memutuskan layak tidaknya seseorang dipromosikan seperti atasan langsung dan pimpinan bagian kepegawaian yang mengetahui kemampuan dan prestasi kerja seorang pegawai.

c. Kesetiaan pada organisasi

Merupakan dedikasi seorang karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama.

d. Pembimbing dan sponsor Pembimbing

Adalah orang yang memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan karirnya. Sedangkan sponsor adalah seseorang di dalam institusi pendidikan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya.

e. Dukungan para bawahan

Merupakan dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan.

f. Kesempatan untuk tumbuh

Merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.

g. Pengunduran diri

Merupakan keputusan seorang karyawan untuk berhenti bekerja dan beralih ke institusi pendidikan lain yang memberikan kesempatan lebih besar untuk mengembangkan karir.

Menurut Rivai (2013) faktor- faktor yang mempengaruhi pengembangan karier adalah sebagai berikut :

- a. Prestasi kerja Prestasi kerja (*Job Performance*) merupakan komponen yang paling penting untuk pengembangan karir yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan.
- b. Eksposur Manajer atau atasan memperoleh pengenalan ini terutama melalui kinerja, dan prestasi karyawan, laporan tertulis, presentasi lisan, pekerjaan komite dan jam-jam yang dihabiskan.

- c. Jaringan kerja Jaringan kerja berarti perolehan exposure di luar perusahaan. Mencakup kontak pribadi dan profesional. Jaringan tersebut akan sangat bermanfaat bagi karyawan terutama dalam pengembangan karirnya.
- d. Kesetiaan terhadap organisasi Level loyalitas yang rendah merupakan hal yang umum terjadi di kalangan lulusan perguruan tinggi terkini yang disebabkan ekspektasi terlalu tinggi pada perusahaan tempatnya bekerja pertama kali sehingga seringkali menimbulkan kekecewaan. Hal yang sama juga terjadi pada kelompok profesional dimana loyalitas pertamanya diperuntukkan bagi profesi. Untuk mengatasi hal ini sekaligus mengurangi tingkat keluarnya karyawan (turn over) biasanya perusahaan “membeli” loyalitas karyawan dengan gaji, tunjangan yang tinggi, melakukan praktek-praktek SDM yang efektif seperti perencanaan dan pengembangan karir.
- e. Pembimbing dan sponsor, adanya pembimbing dan sponsor akan membantu karyawan dalam mengembangkan karirnya. Pembimbing akan memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya pengembangan karirnya, pembimbing berasal dari internal perusahaan. Mentor adalah seseorang di dalam perusahaan yang menciptakan kesempatan untuk pengembangan karirnya.
- f. Peluang untuk tumbuh, karyawan hendaknya diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya, misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan melanjutkan pendidikannya. Hal ini akan memberikan karyawan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana karirnya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah prestasi kerja , pengenalan oleh pihak

lain, kesetiaan pada organisasi, pembimbing sponsor pembimbing, dukungan para bawahan, kesempatan untuk tumbuh, pengunduran diri, kesempatan, pengunduran diri, prestasi kerja, eksposur manajer, jaringan kerja, kesediaan organisasi, pengembangan dan peluang.

3. Aspek – aspek yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Menurut Saksono, (2003) aspek yang dinilai dalam pengembangan karier adalah sebagai berikut:

- a. Kesempatan untuk mencapai suatu berharga Parameter yang diukur adalah: promosi jabatan, dan pencapaian karir Pengembangan karir pada aspek ini seperti: karyawan diberikan kesempatan untuk mengikuti kompetensi dalam setiap triwulan.
- b. Kesempatan untuk mencapai hal baru Parameter yang diukur adalah: kesempatan mengembangkan pengetahuan inovasi dan kreativitas. Pengembangan karir pada aspek ini seperti: karyawan memiliki kesempatan untuk memperdalam ilmu pengetahuannya terkait tentang ilmu perkebunan dalam mengatasi masalah pada system produksi hingga hasil yang didapatkan.
- c. Kesempatan untuk membuat pegawai merasa senang Parameter yang diukur adalah: kesempatan untuk bekerja. Pengembangan karir pada aspek ini seperti: karyawan diberikan uji analisis jabatan sehingga posisi yang diduduki karyawan memang sesuai dengan kemampuannya berdasarkan hasil penilaian kinerja.
- d. Kesempatan untuk mengembangkan kecakapan dan kemampuan Parameter yang diukur adalah: kesempatan mengikuti peatihan Pengembangan karir pada

aspek ini seperti: karyawan diberikan pembekalan dalam mengikuti pelatihan secara umum.

Indikator pengembangan karir menurut Faustino Cardoso Gomes (2003, dalam Nurcahyo, 2012) adalah :

- a. Perencanaan karir
- b. Kesesuaian minat dan keahlian dengan pekerjaan
- c. Peluang pengembangan karir di dalam perusahaan
- d. Kejelasan rencana karir jangka panjang dan jangka pendek
- e. Manajemen karir
- f. Mengintegrasikan dengan perencanaan sumber daya manusia
- g. Menyebarkan informasi karir
- h. Publikasi lowongan pekerjaan
- i. Pendidikan dan pelatihan

Berdasarkan uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa aspek pengembangan karir yaitu : perencanaan karir, kesesuaian minat, manajemen karir, menyebarkan informasi karir, dan lowongan pekerjaan.

4. Tahap Pengembangan Karir

Menurut Super (dikutip Coertse & Schepers, 2012) tahap-tahap perkembangan karir terdiri dari:

- a. *Growth* (4-15tahun)

Pada tahap ini individu ditandai dengan perkembangan kapasitas, sikap, minat, dan kebutuhan yang terkait dengan konsep diri. Konsep diri yang dimiliki individu terbentuk melalui identifikasi terhadap figur-figur keluarga dan

lingkungan sekolah. Pada awalnya, anak-anak mengamati lingkungan untuk mendapatkan informasi mengenai dunia kerja dan menggunakan rasa penasarannya untuk mengetahui minat. Seiring berjalannya waktu, rasa penasarannya dapat mengembangkan kompetensi untuk mengendalikan lingkungan dan kemampuan untuk membuat keputusan. Disamping itu, melalui tahap ini, anak-anak dapat mengenali pentingnya perencanaan masa depan dan memilih pekerjaan.

b. *Exploration* (15-24 tahun)

Pada tahap ini individu banyak melakukan pencarian tentang karir apa yang sesuai dengan dirinya, merencanakan masa depan dengan menggunakan informasi dari diri sendiri dan dari pekerjaan. Individu mulai mengenali diri sendiri melalui minat, kemampuan, dan nilai. Individu akan mengembangkan pemahaman diri, mengidentifikasi pilihan pekerjaan yang sesuai, dan menentukan tujuan masa depan yang sementara tetapi dapat diandalkan. Individu juga akan menentukan pilihan melalui kemampuan yang dimiliki untuk membuat keputusan dengan memilih di antara alternatif pekerjaan yang sesuai.

c. *Establishment* (25-44 tahun)

Pada tahap ini individu mulai memasuki dunia kerja yang sesuai dengan dirinya dan bekerja keras untuk mempertahankan pekerjaan tersebut. Masa ini merupakan masa paling produktif dan kreatif.

d. *Maintenance* (45-64 tahun)

Individu pada tahap ini telah menetapkan pilihan pada satu bidang karir, fokus mempertahankan posisi melalui persaingan dengan rekan kerja yang lebih muda dan menjaga posisi tersebut dengan pengetahuan yang baru.

e. *Decline* (65 tahun ke atas)

Individu pada tahap ini mulai mempertimbangkan masa pra-pensiun, hasil kerja, dan akhirnya pensiun. Hal ini dikarenakan berkurang kekuatan mental dan fisik sehingga menyebabkan perubahan aktivitas kerja.

Dari beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa tahap pengembangan karir adalah perkembangan kapasitas, melakukan pencarian tentang karir, mulai memasuki dunia kerja, menetapkan pilihan pada satu bidang karir, dan mempertimbangkan masa pra-pensiun.

D. Hubungan Pengembangan Karir dengan *Work-Family Conflict* Pada Karyawan

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan perjanjian Hasibuan (2007).

Karir merupakan bagian dari upaya pengelolaan sumber daya manusia yang erat sekali dengan persepsi dan komitmen organisasi (Hidayat, 2002: 44 dalam Retnaningtyas, 2011). Dalam kaitannya dengan karir, pencapaian perempuan dalam menduduki jabatan manajerial (strategis) bisa jadi karena adanya komitmen dan perilaku, bersedia untuk meluangkan waktu yang cukup.

Hal tersebut seperti yang dijelaskan oleh Kussudyarsana dan Soepatini (2008) bahwa ketika perempuan memegang jabatan dalam karir dihadapkan pada persepsi peran/jabatan yang menuntut waktu dan komitmen mereka. Dalam posisi tersebut, perempuan harus mampu melakukan tanggung jawab sebaik mungkin. Kemampuan untuk menyeimbangkan tanggung jawab keluarga dan pekerjaan

menjadi faktor lain yang dapat berdampak pada kemajuan karir perempuan dalam konteks pekerjaan (White, 2003).

Perempuan yang berkarir dalam hidupnya dituntut untuk dapat mengatur tanggung jawab keluarga dan pekerjaan. Harus disadari juga berdasarkan teori role conflict, bahwa seseorang mempunyai waktu dan energi yang terbatas, dan tambahan peran akan meningkatkan tekanan antar permintaan yang saling bersaing, dan dapat menyebabkan perasaan tumpang tindih dan konflik peran.

Perempuan dalam dunia kerja sering kali dihadapkan pada tantangan yaitu bagaimana mengatur tanggung jawab keluarga dan. Perusahaan cenderung merespon secara lambat isu keseimbangan peran perempuan dalam keluarga dan pekerjaan.

Beberapa kasus dari penelitian terdahulu terkait dengan bagaimana menyeimbangkan tanggung jawab perempuan dalam keluarga dan pekerjaan diungkapkan oleh Sorcinelli dan Near (1989) yang dikutip oleh Kussudyarsana & Soepatini, 2008 bahwa mempunyai anak membuat perempuan menjadi kurang terlibat dalam kegiatan penelitian dan dapat meningkatkan Job Strees, sementara yang lain melaporkan bahwa keberadaan anak justru dapat meningkatkan produktivitas perempuan dalam dunia pekerjaan.

Menurut Goode dalam Kaltsum (2007), *work-family conflict* adalah kesulitan-kesulitan yang dirasakan dalam menjalankan kewajiban atau tuntutan peran yang berbeda secara bersamaan. Perempuan karir dituntut untuk dapat memberikan unjuk kerja (performance) yang maksimal dalam menyelesaikan tugas-tugasnya baik didalam keluarga, maupun di kantor.

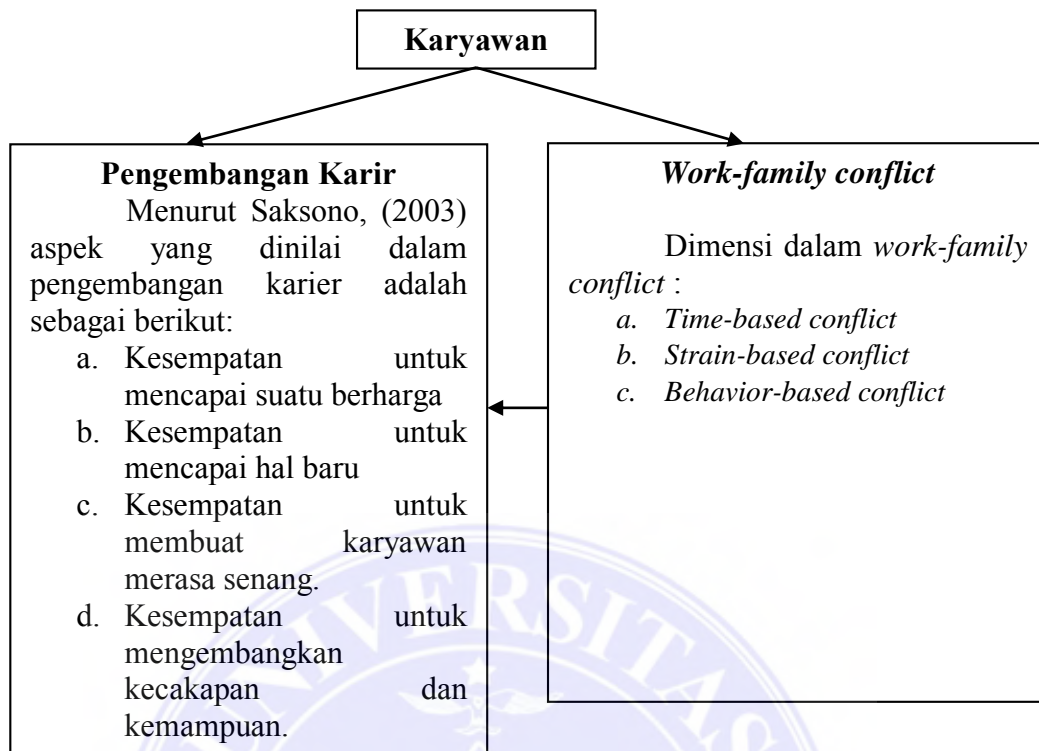
Menurut Rini (2012), hal ini ditunjukkan pada individu atau diri karyawan sendiri, yaitu dengan manajemen waktu. Manajemen waktu adalah strategi penting yang perlu diterapkan oleh para ibu pekerja untuk dapat mengoptimalkan perannya sebagai ibu rumah tangga, istri, dan sekaligus karyawati.

Salah satu faktor yang mempengaruhi *Work-Family Conflict* menurut Bellavia & Frone (2009) adalah pengembangan karir. Pengembangan karir (menurut Nawawi 2010), pengembangan karir adalah suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu. Pengertian ini menempatkan posisi/jabatan seseorang pekerja di lingkungan suatu organisasi/perusahaan, sebagai bagian rangkaian dari posisi/jabatan yang ditempatinya selama masa kehidupannya.

Pada penelitian terdahulu berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian statistik yang menggunakan teknik korelasi Pearson dengan bantuan SPSS for Windows versi 17.0 didapatkan $r = -0,413$ dengan $p < 0.000$ menunjukkan adanya hubungan negative antara pengembangan karir dan *work-family conflict* pada karyawan wanita. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *work-family conflict* maka semakin rendah skor pengembangan karir terhadap karyawan wanita. Hasil korelasi Pearson juga menunjukkan adanya hubungan antara dimensi-dimensi pengembangan karir dan *work-family conflict* (Mawaddah Shofia, 2013).

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan antara pengembangan karir dan *work-family conflict* pada karyawan wanita.

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Berdasarkan pemaparan serta beberapa teori yang dikemukakan di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis ada hubungan negative antara pengembangan karir dan *work-family conflict* pada karyawan wanita dengan asumsi bahwa semakin tinggi pengembangan karir pada wanita maka akan rendah *work-family conflict* tersebut, demikian sebaliknya semakin rendah pengembangann karir pada wanita maka akan semakin tinggi *Work-Family Conflict* tersebut

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Azwar (2011) penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika. Penelitian ini termasuk dalam penelitian non-eksperimen, dimana peneliti tidak memberikan perlakuan terhadap subjek penelitian.

Penelitian ini dapat dikatakan sebagai penelitian korelasional bila ditinjau dari judul penelitian. Penelitian korelasional merupakan penelitian yang memiliki kegunaan untuk mencari hubungan antar dua variable yang akan dicari hubungannya, sehingga diperoleh arah dan kuatnya hubungan antara dua variable atau lebih yang diteliti (Sugiyono,2011).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Untuk menguji hipotesis penelitian, terlebih dahulu diidentifikasi variabel yang menjadi pusat perhatian dalam penelitian ini yaitu :

1. Variabel Bebas : Pengembangan Karir
2. Variabel Terikat : *Work-family Conflict*

C. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel penelitian dimaksudkan agar pengukuran variabel-variabel penelitian dapat terarah sesuai dengan metode pengukuran yang dipersiapkan. Adapun defenisi operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kerja yang dilewati karyawan pada waktu tertentu. Pengertian ini menempatkan posisi/jabatan seseorang pekerja di lingkungan suatu organisasi/perusahaan, sebagai bagian rangkaian dari posisi/jabatan yang ditempatinya selama masa kehidupannya.

2. *Work-family conflict*

Work-family conflict adalah kesulitan-kesulitan yang dirasakan dalam menjalankan kewajiban atau tuntutan peran yang berbeda secara bersamaan. Perempuan karir dituntut untuk dapat memberikan unjuk kerja (performance) yang maksimal dalam menyelesaikan tugas-tugasnya baik didalam keluarga, maupun di kantor.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi Sampel Penelitian

Setiap penelitian, masalah populasi dan sampel yang dipakai merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan. Hadi (2004) menyatakan bahwa populasi adalah individu yang biasa dikenai generalisasi dari kenyataan-kenyataan yang diperoleh dari sampel penelitian. Sedangkan menurut Arikunto (2006) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang

mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diharapkan oleh peneliti untuk dipelajari dikemudian ditarik kesimpulannya. Populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian.

Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah karyawan wanita yang bekerja di PTPN III Medan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 55 orang karyawan wanita .

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2008). Hasil penelitian sampel diharapkan dapat digeneralisasikan kepada seluruh populasi. Generalisasi adalah kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi. Maka sampel dalam penelitian ini diambil seluruhnya (*total sampling*) sebanyak 55 orang karyawan wanita.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Mengingat jumlah populasi yang relatif sedikit, maka penelitian ini diupayakan untuk menggunakan seluruh populasi (*total sampling*). Dalam menentukan jumlah sampel Arikunto (dalam Kasmadi, 2013) menjelaskan, apabila jumlah populasi relatif sedikit (kurang dari 100 orang), maka sebaiknya seluruh populasi dijadikan subjek penelitian, sehingga penelitian ini disebut dengan penelitian populasi, atau dalam bahasa lain dinyatakan sebagai sampel total. Namun jika jumlah populasi lebih dari 100 orang, maka dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih. Berdasarkan jumlah populasi yang ada dalam penelitian ini, yaitu 55 orang, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 55 orang.

E. Metode Pengumpulan Data

Dalam menentukan hasil penelitian ini, maka digunakan metodologi pengumpulan data dengan menggunakan skala.

1. Skala *work-family conflict*

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala, yaitu skala yang disusun berdasarkan Dimensi dalam *work-family conflict* :

- a. *Time-based conflict*
- b. *Strain-based conflict*
- c. *Behavior-based conflict*

2. Skala Pengembangan Karir

Menurut Saksono, (2003) aspek yang dinilai dalam pengembangan karier adalah sebagai berikut:

- a. Kesempatan untuk mencapai suatu berharga
- b. Kesempatan untuk mencapai hal baru
- c. Kesempatan untuk membuat pegawai merasa senang.
- d. Kesempatan untuk mengembangkan kecakapan dan kemampuan.

Kedua skala diatas menggunakan skala Likert dengan 4 Pilihan Jawaban, yakni Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Pernyataan disusun berdasarkan bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Penelitian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, jawaban Setuju (S) diberi nilai 3, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1. Sedangkan untuk item yang *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban Sangat Setuju (SS)

diberi nilai 1, jawaban Setuju (S) diberi nilai 2, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 3 dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 4.

Berdasarkan cara penyampaiannya, skala yang akan digunakan dalam penelitian ini termasuk jenis skala langsung dan tertutup. Skala diberikan secara langsung dan subjek diminta untuk memilih salah satu dari alternative jawaban yang telah disediakan. Adapun item-item dari skala tersebut disajikan dalam bentuk pernyataan yang bersifat favourable dan unfavourable.

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Menurut Arikunto (1997) data di dalam penelitian ini dapat mempunyai kedudukan yang paling tinggi, karena merupakan penggambaran variable yang diteliti, dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Oleh karena itu benar atau tidaknya data, tergantung dari baik tidaknya instrument pengumpulan data. Instrument yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting, yaitu valid dan reliabel.

1. Validitas Alat Ukur

Arikunto (1997) menyatakan bahwa suatu instrument pengukur dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur (skala) adalah teknik korelasi *product moment* dari Karl Perason, sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N(\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek tiap item) dengan variabel y (total skor subjek dari keseluruhan item)

$\sum xy$ = Jumlah hasil perkalian antara variabel x dan y

$\sum x$ = Jumlah skor keseluruhan subjek tiap item

$\sum y$ = Jumlah skor keseluruhan item pada subjek

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat skor x

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat skor y

N = Jumlah subjek

Nilai validitas setiap butir (koefisien r product moment Pearson) sebenarnya masih perlu dikoreksi karena kelebihan bobot. Kelebihan bobot ini terjadi karena skor butir yang dikoreksinya dengan skor total ikut sebagai komponen skor total, dan hal ini menyebabkan koefisien r menjadi lebih besar (Hadi, 1990). Formula untuk membersihkan kelebihan bobot ini dipakai formula Whole.

$$r. bt = \frac{(r_{xy})(SD_y) - (SD_x)}{\sqrt{\{(SD_x)^2 + (SD_y)^2 - 2(r_{xy})(SD_x)(SD_y)\}}}$$

Keterangan :

r. bt = Koefisien korelasi setelah dikoreksi dengan part whole

r. xy = Koefisien korelasi sebelum dikoreksi

SD. y = Standart deviasi total

SD. x = Standart deviasi butir

2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan kepercayaan, keajekan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama dalam diri subjek yang di ukur

memang belum berubah (Azwar, 1997). Skor yang akan diestimasi reliabilitasnya dalam jumlah yang sama banyak. Untuk mengetahui reliabilitas alat ukur maka digunakan rumus koefisien Alpha sebagai berikut :

$$\alpha = 2 \left[\frac{1 - S1^2 - S2^2}{SX^2} \right]$$

Keterangan :

$S1^2$ dan $S2^2$ = Varians skor belahan 1 dan varians skor belahan 2
 Sx^2 = Varians skor skala.

G. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah *product moment* dari Karl Pearson. Alasan digunakannya teknik korelasi ini karena pada penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat hubungan antara suatu variabel bebas dengan satu variabel terikat.

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\left\{ (\sum x^2) - \frac{(\sum x)^2}{N} \right\} \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat
 $\sum xy$ = Jumlah hasil perkalian antara variabel x dan y
 $\sum x$ = Jumlah skor keseluruhan variabel bebas x
 $\sum y$ = Jumlah skor keseluruhan variabel bebas y
 $\sum x^2$ = Jumlah kuadrat skor x
 $\sum y^2$ = Jumlah kuadrat skor y
 N = Jumlah subjek

BAB IV

LAPORAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan disampaikan beberapa hal yang berhubungan dengan penelitian ini, diantaranya adalah (A) Orientasi Kancan Penelitian, (B) Persiapan Penelitian, (C) Pelaksanaan Penelitian, (D) Analisis Data, (E) Pembahasan.

A. Orientasi Kancan Penelitian

1. Sejarah Perusahaan

Sejarah Perseroan diawali dengan proses pengambilalihan perusahaan-perusahaan perkebunan milik Belanda oleh Pemerintah RI pada tahun 1958 yang dikenal sebagai proses nasionalisasi perusahaan perkebunan asing menjadi Perseroan Perkebunan Negara (PPN). Tahun 1968, PPN direstrukturisasi menjadi beberapa kesatuan Perusahaan Negara Perkebunan (PNP) yang selanjutnya pada tahun 1974 bentuk badan hukumnya diubah menjadi PT Perkebunan (Persero).

Guna meningkatkan efisiensi dan efektifitas kegiatan usaha perusahaan BUMN, Pemerintah merestrukturisasi BUMN subsektor perkebunan dengan melakukan penggabungan usaha berdasarkan wilayah eksploitasi dan perampingan struktur organisasi. Diawali dengan langkah penggabungan manajemen pada tahun 1994, 3 (tiga) BUMN Perkebunan yang terdiri dari PT Perkebunan III (Persero), PT Perkebunan IV (Persero) dan PT Perkebunan V (Persero) disatukan pengelolaannya ke dalam manajemen PT Perkebunan Nusantara III (Persero).

Selanjutnya melalui Peraturan Pemerintah No. 8 tahun 1996 tanggal 14 Februari 1996, ketiga perseroan tersebut digabungkan dan diberi nama PT Perkebunan III (Persero) yang kantor pusatnya berkedudukan di Medan, dan

perkebunan-perkebunan PTPN 3 tersebar di Sumatera Utara sampai keperbatasan Aceh dan Sumatera Barat.

2. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi Perusahaan

Menjadi perusahaan agribisnis kelas dunia dengan kinerja prima dan melaksanakan tata kelola bisnis terbaik

b. Misi Perusahaan

- 1) Mengembangkan industri hilir berbasis perkebunan secara berkesinambungan
- 2) Menghasilkan produk berkualitas untuk pelanggan
- 3) Memperlakukan karyawan sebagai aset strategis dan mengembangkannya secara optimal.
- 4) Menjadikan perusahaan terpilih yang memberikan “imbal hasil” terbaik bagi para investor.
- 5) Menjadikan perusahaan yang paling menarik untuk bermitra bisnis
- 6) Memotivasi karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam pengembangan komunitas
- 7) Melaksanakan seluruh aktivitas perusahaan yang berwawasan lingkungan

B. Persiapan Penelitian

1. Persiapan Administrasi

Sebelum penelitian dilaksanakan, terlebih dahulu dilakukan persiapan-persiapan yang berkaitan dengan administrasi penelitian, yaitu masalah perizinan yang meliputi perizinan dari perusahaan PTPN III Persero. Langkah-langkah yang dilakukan dimulai dari menghubungi secara informal pihak perusahaan guna meminta kesediaan untuk mengadakan penelitian. Setelah ada persetujuan dari pihak tersebut, peneliti mengurus surat riset dari Fakultas Psikologi d Universitas Medan Area Medan dengan Nomor : 763/FPSI/01.10/IV/2018.

B. Persiapan alat ukur penelitian

a. Skala Pengembangan Karir

Menurut Saksono, (2003) aspek yang dinilai dalam pengembangan karier adalah sebagai berikut:

- 1) Kesempatan untuk mencapai suatu berharga
- 2) Kesempatan untuk mencapai hal baru
- 3) Kesempatan untuk membuat pegawai merasa senang.
- 4) Kesempatan untuk mengembangkan kecakapan dan kemampuan.

Skala ini menggunakan skala Likert dengan 4 Pilihan Jawaban, yakni Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Pernyataan disusun berdasarkan bentuk *favourable* dan *unfavourable*.

Tabel I. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Pengembangan Karir Sebelum uji coba.

PENGEMBANGAN KARIER	INDIKATOR	FAVOURABLE	UNFAVOURABLE	Σ
Kesempatan untuk mencapai suatu berharga	Pencapaian Karir	1, 15	2,16	4
	Promosi Jabatan	3,17	18,20	4
Kesempatan untuk mencapai hal baru	Inovasi	5,19	4,28	4
	Kreativitas	23, 27	6,26	4
Kesempatan untuk membuat pegawai merasa senang.	Kesempatan Bekerja	7, 13,21	8,14, 22	6
Kesempatan untuk mengembangkan kecakapan dan kemampuan	Mengikuti Pelatihan	9,11,25	10,12,24	6
Jumlah		14	14	28

Skala diatas disusun berdasarkan skala Likert dengan 4 Pilihan Jawaban, yakni Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Pernyataan disusun berdasarkan bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Penelitian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, jawaban Setuju (S) diberi nilai 3, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1. Sedangkan untuk item yang *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1, jawaban Setuju (S) diberi nilai 2, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 3 dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 4.

b. Skala *work-family conflict*

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala, yaitu skala yang disusun berdasarkan Dimensi dalam *work-family conflict* :

- 1) *Time-based conflict*
- 2) *Strain-based conflict*
- 3) *Behavior-based conflict*

Skala ini menggunakan skala Likert dengan 4 Pilihan Jawaban, yakni Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Pernyataan disusun berdasarkan bentuk *favourable* dan *unfavourable*.

Tabel II. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala *work-family conflict* Sebelum Uji Coba

WORK FAMILY CONFLICT	INDIKATOR	FAVOURABLE	UNFAVOURABLE	Σ
<i>Time-based conflict</i>	Keterbatasan Waktu	1,5,7,17,19	2,4,8,20,28	10
<i>Strain-based conflict</i>	Menurunnya fungsi peran	3,9,13,21,27	6,16,18,22,30	10
<i>Behavior-based conflict</i>	Menyesuaikan peran	11,15,23,25,29	10,12,14,24,26	10
Jumlah		15	15	30

Skala diatas disusun berdasarkan skala Likert dengan 4 Pilihan Jawaban, yakni Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Pernyataan disusun berdasarkan bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Penelitian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, jawaban Setuju (S) diberi nilai 3, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1. Sedangkan untuk item yang *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban Sangat Setuju (SS)

diberi nilai 1, jawaban Setuju (S) diberi nilai 2, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 3 dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 4.

C. Uji coba

Langkah-langkah yang ditempuh dalam pelaksanaan uji coba skala penelitian ini adalah memberikan informasi mengenai makna dan tujuan peneliti menyebarkan skala. Setelah para karyawan mengerti akan tata cara mengisi skala, maka skala dibagikan untuk segera diisi. Tidak ada ketentuan waktu dalam pengisian skala.

Setelah semua skala terkumpul, dilakukan penilaian terhadap butir skala dengan cara membuat format nilai berdasarkan skor-skor yang ada pada setiap lembarnya, kemudian skor yang merupakan pilihan subjek pada setiap butir pernyataan dipindahkan ke kertas milimeter yang diformat sesuai dengan keperluan tabulasi data, yaitu lajur untuk nomor pernyataan dan baris untuk nomor subjek.

Berdasarkan uji validitas dan uji reliabilitas alat ukur diketahui pengembangan karier terdiri dari 28 aitem terdapat 6 aitem yang gugur memiliki skor *Corrected Item-Total Correlation* (indeks daya beda r_{xy}) $< 0,3$; yaitu aitem nomor 15.16.22.23.24.25 Dan 22 aitem lainnya valid.

Selanjutnya skala *work-family conflict* dari 30 aitem terdapat 6 aitem yang gugur memiliki skor *Corrected Item-Total Correlation* (indeks daya beda r_{xy}) $< 0,3$; yaitu aitem nomor 1,7,17,19,20,21 Dan 24 aitem lainnya valid.

D. Hasil Uji Coba Skala Pengembangan karir

Berdasarkan uji validitas dan uji reliabilitas alat ukur diketahui pengembangan karier terdiri dari 28 aitem terdapat 6 aitem yang gugur memiliki skor *Corrected Item-Total Correlation* (indeks daya beda r_{xy}) $< 0,3$; yaitu aitem nomor 15.16.22.23.24.25. Dan 22 aitem lainnya valid. Dengan skor Reliabilitas (keandalan) *Cronbach Alpha* 0.770 yang berarti skala Pengembangan karier tergolong reliabel.

Tabel III. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Pengembangan karier Setelah Uji Validitas

PENGEMBANGAN KARIER	INDIKATOR	FAVOURABLE		UNFAVOURABLE		Σ
		VALID	GUGUR	VALID	GUGUR	
Kesempatan untuk mencapai suatu berharga	Pencapaian Karir	1	15	2	16	4
	Promosi Jabatan	3,17	-	18,20	-	4
Kesempatan untuk mencapai hal baru	Inovasi	5,19	-	4,28	-	4
	Kreativitas	27	23	6,26	-	4
Kesempatan untuk membuat pegawai merasa senang.	Kesempatan Bekerja	7,13,21	-	8,14	22	6
Kesempatan untuk mengembangkan kecakapan dan kemampuan	Mengikuti Pelatihan	9,11	25	10,12	24	6
Jumlah		11	3	11	3	28

E. Hasil Uji Coba Skala *Work-family conflict*

Selanjutnya skala *work-family conflict* dari 30 aitem terdapat 6 aitem yang gugur memiliki skor *Corrected Item-Total Correlation* (indeks daya beda r_{xy}) $< 0,3$; yaitu aitem nomor 1,7,17,19,20,21 Dan 24 aitem lainnya valid. Memiliki skor *Corrected Item-Total Correlation* (indeks daya beda r_{xy}) $\geq 0,3$; dengan skor Reliabilitas (keandalan) *Cronbach Alpha* 0.861 yang berarti skala *work-family conflict* tergolong reliabel.

Tabel IV. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Prokrastinasi Setelah Uji Validitas

<i>WORK FAMILY CONFLICT</i>	INDIKATOR	FAVOURABLE		UNFAVOURABLE		Σ
		VALID	GUGUR	VALID	GUGUR	
<i>Time-based conflict</i>	Keterbatasan Waktu	5	1,7,17,19	2,4,8,28	20	10
<i>Strain-based conflict</i>	Menurunnya fungsi peran	3,9,13,27	21	6,16,18,22,30	-	10
<i>Behavior-based conflict</i>	Menyesuaikan peran	11,15,23,25,29	-	10,12,14,24,26	-	10
Jumlah		10	5	14	1	30

F. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada hari senin dan selasa pada tanggal 23 dan 24 April 2018 pukul 09.00 wib sampai dengan selesai bertempat di PTPN III Medan . Penelitian ini merupakan penelitian yang data penelitian pada saat uji coba dapat dipakai sebagai data penelitian yang sebenarnya maka penelitian ini menjadi penelitian try out terpakai yang artinya data yang sudah diambil dalam uji coba skala ukur kembali digunakan sebagai data untuk pengujian hipotesis.

Pengambilan data subjek telah diambil peneliti sebelumnya guna memenuhi syarat sampel sesuai dengan tujuan penelitian. Setelah itu peneliti memberikan intruksi seperti : cara mengisi item, dan cara mengisi biodata. PTPN. III turut berpartisipasi melancarkan kelangsungan penelitian ini dengan memberikan tempat yang layak dan ruangan yang nyaman.

Selanjutnya dilakukan pengecekan dan sekaligus penyekoran terhadap skala yang telah terkumpul serta dilanjutkan dengan pengolahan data guna mengetahui validitas dan reliabilitas skala tersebut. Skala yang disebar pada uji coba ini sebanyak 55 eksemplar dan kesemuanya dapat dianalisis untuk mengetahui

validitas dan reliabilitas skala tersebut, karena memenuhi syarat dengan memberikan jawaban sesuai petunjuk pengisian.

G. Analisis Data dan Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan sistem *try out* terpakai, artinya data yang sudah diambil dalam uji coba skala ukur, kembali digunakan sebagai data untuk pengujian hipotesis. Hal ini dilakukan sehubungan dengan terbatas waktu yang diberikan perusahaan. Konsekuensi dari penggunaan sistem ini adalah apabila data uji coba skala ukur tidak memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas, maka penelitian ini tidak dapat dilanjutkan.

Berdasarkan uji validitas dan uji reliabilitas alat ukur diketahui pengembangan karier terdiri dari 28 aitem terdapat 6 aitem yang gugur memiliki skor *Corrected Item-Total Correlation* (indeks daya beda r_{xy}) $< 0,3$; yaitu aitem nomor 15.16.22.23.24.25. Dan 22 aitem lainnya valid. Dengan skor Reliabilitas (keandalan) *Cronbach Alpha* 0.770 yang berarti skala Pengembangan karir tergolong reliabel.

Selanjutnya skala *work-family conflict* dari 30 aitem terdapat 6 aitem yang gugur memiliki skor *Corrected Item-Total Correlation* (indeks daya beda r_{xy}) $< 0,3$; yaitu aitem nomor 1,7,17,19,20,21 Dan 24 aitem lainnya valid. Memiliki skor *Corrected Item-Total Correlation* (indeks daya beda r_{xy}) $\geq 0,3$; dengan skor Reliabilitas (keandalan) *Cronbach Alpha* 0.861 yang berarti skala *work-family conflict* tergolong reliabel.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi product moment dari Pearson. Hal ini dilakukan sesuai dengan judul

penelitian dan identifikasi variabel-variabelnya, dimana teknik korelasi product moment digunakan untuk menganalisis hubungan antara 1 variabel bebas dengan 1 variabel terikat.

Sebelum data dianalisis dengan metode analisis korelasi product moment maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap variabel yang menjadi pusat perhatian.

1. Uji Normalitas

Adapun maksud dari uji normalitas sebaran ini adalah untuk membuktikan penyebaran data penelitian yang menjadi pusat perhatian setelah menyebarkan berdasarkan prinsip kurva normal. Uji normalitas sebaran dianalisis dengan menggunakan uji normalitas sebaran data penelitian menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test*. Berdasarkan analisis tersebut, maka akan diketahui apakah *locus of control* dan *burnout* berdistribusi sesuai dengan prinsip kurva normal atau tidak. Sebagai kriterianya untuk variabel pengembangan karir dan *work-family conflict* yang menggunakan skala likert. Apabila $p > 0,05$ sebarannya dinyatakan normal, sebaliknya dinyatakan apabila $p < 0,05$ sebarannya dinyatakan tidak normal.

Tabel V Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran

Variabel	RERATA	SB/SD	K-S	p	Keterangan
Pengembangan karir	44.89	5.480	0.091	0.964	Normal
<i>work-family conflict</i>	48.93	8.191	0.102	0.966	Normal

Keterangan :

RERATA = Nilai rata-rata

K-S = Koefisien Kolmogorov-Smirnov

SB = Simpangan Baku (Standart Deviasi)

p = Signifikansi

2. Uji Linearitas

Uji linearitas hubungan yang dimaksudkan untuk mengetahui derajat hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Artinya apakah *pengembangan karir* dapat menerangkan timbulnya *work-family conflict* yaitu meningkatnya atau menurunnya nilai sumbu Y (*work-family conflict* seiring dengan meningkatnya atau menurunnya nilai sumbu X (*pengembangan karir*)).

Berdasarkan uji linearitas, dapat diketahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dapat atau tidak dapat dianalisis secara korelasional. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel bebas (*pengembangan karir*) mempunyai hubungan yang linear dengan variabel terikat (*work-family conflict*).

Sebagai kriterianya, apabila $p \text{ beda} < 0.05$ maka dinyatakan mempunyai derajat hubungan yang linear. Hubungan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel VI. Rangkuman Hasil Uji Linearitas Hubungan

Korelasional	F Beda	p Beda	Keterangan
X – Y	38.177	0.000	Linier

Keterangan :

X = *Pengembangan Karir*

Y = *work-family conflict*

F BEDA = Koefisien linieritas

p BEDA = Signifikansi

3. Hasil Perhitungan Korelasi *r Product Moment*

Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis Korelasi *r Product Moment*, diketahui bahwa ada hubungan negative antara pengembangan karir dengan *work-family conflict*, dimana $r_{xy} = -0.560$ dengan signifikan $p = 0.000 < 0,050$. Artinya semakin tinggi pengembangan karir maka semakin rendah *work-family conflict* dinyatakan diterima.

Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0.314$. Ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berkontribusi terhadap *work-family conflict* sebesar 31,4%.

Tabel di bawah ini merupakan rangkuman hasil perhitungan analisis *r Product Moment*.

Tabel 7 Rangkuman Perhitungan Analisis *r Product Moment*

Statistik	Koefisien (r_{xy})	Koef. Det. (r^2)	P	BE%	Ket
X – Y	-0.560	0.314	0.000	31,4%	Signifikan

Keterangan :

X = Pengembangan karir

Y = *work-family conflict*

r_{xy} = Koefisien hubungan antara X dengan Y

r^2 = Koefisien determinan X terhadap Y

p = Peluang terjadinya kesalahan

BE% = Bobot sumbangan efektif X terhadap Y dalam persen

Ket = Signifikansi

a. Mean Hipotetik

Untuk variabel pengembangan karir, jumlah butir yang valid adalah sebanyak 22 butir yang diformat dengan skala likert dalam 4 pilihan jawaban, maka mean hipotetiknya adalah $\{(16 \times 1) + (16 \times 4)\} : 2 = 40$. Kemudian untuk variabel *work-family conflict* jumlah butir yang valid adalah sebanyak 24 butir yang

diformat dengan skala likert dalam 4 pilihan jawaban, maka mean hipotetiknya adalah $\{(24 \times 1) + (24 \times 4)\} : 2 = 60$

b. Mean Empirik

Berdasarkan analisis data, seperti yang terlihat dari deskriptif analisis korelasi diketahui bahwa mean empirik variabel pengembangan karir adalah 48.93 sedangkan untuk variabel *work-family conflict* mean empiriknya adalah 44.89.

c. Kriteria

Dalam upaya mengetahui kondisi pengembangan karir dan *work-family conflict* maka perlu dibandingkan antara mean/nilai rata-rata empirik dengan mean/nilai rata-rata hipotetik dengan memperhatikan besarnya bilangan SD dari masing-masing variabel. Untuk variabel pengembangan karir bilangan SD nya adalah 5.480, sedangkan untuk variabel *work-family conflict* bilangan SD adalah 8.191.

Dari besarnya bilangan SD tersebut, maka untuk variabel pengembangan karir, apabila mean/nilai rata-rata hipotetik < mean/nilai rata-rata empirik, dimana mean/nilai rata-rata hipotetik ditambah SD dan nilai mean/nilai rata-rata empirik berada di atasnya maka pengembangan karir tergolong tinggi. Apabila mean/nilai rata-rata hipotetik < mean/nilai rata-rata empirik, dimana mean/nilai rata-rata hipotetik ditambah atau dikurang SD dan nilai mean/nilai rata-rata empirik berada diantaranya maka *pengembangan karir* tergolong sedang. Apabila mean/nilai rata-rata hipotetik < mean/nilai rata-rata empirik, dimana mean/nilai rata-rata hipotetik dikurang SD dan nilai mean/nilai rata-rata empirik berada dibawahnya maka pengembangan karir tergolong rendah.

Selanjutnya untuk variabel *work-family conflict* apabila mean/nilai rata-rata hipotetik < mean/nilai rata-rata empirik, dimana mean/nilai rata-rata hipotetik ditambah SD dan nilai mean/nilai rata-rata empirik berada di atasnya maka *work-family conflict* tergolong tinggi. Apabila mean/nilai rata-rata hipotetik < mean/nilai rata-rata empirik, dimana mean/nilai rata-rata hipotetik ditambah atau dikurang SD dan nilai mean/nilai rata-rata empirik berada diantaranya maka *work-family conflict* tergolong sedang. Apabila mean/nilai rata-rata hipotetik < mean/nilai rata-rata empirik, dimana mean/nilai rata-rata hipotetik dikurang SD dan nilai mean/nilai rata-rata empirik berada dibawahnya maka *work-family conflict* tergolong rendah. Gambaran selengkapnya mengenai perbandingan mean/nilai rata-rata hipotetik dengan mean/nilai rata-rata empirik dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel VIII Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Empirik

Variabel	SB/SD	Nilai Rata-Rata		Keterangan
		Hipotetik	Empirik	
Pengembangan karir	5.480	40	48.93	Tinggi
<i>work-family conflict</i>	8.191	60	44..89.	Rendah

H. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis Korelasi *r Product Moment*, diketahui bahwa ada hubungan negative antara pengembangan karir dengan *work-family conflict*, dimana $r_{xy} = -0.560$ dengan signifikan $p = 0.000 < 0,050$. Artinya semakin tinggi pengembangan karir maka semakin rendah *work-family conflict* dinyatakan diterima.

Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0.314$. Ini menunjukkan bahwa pengembangan

karir berkontribusi terhadap *work-family conflict* sebesar 31,4%. Tabel di bawah ini merupakan rangkuman hasil perhitungan analisis *r Product Moment*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa pendapat para ahli antara lain: Salah satu faktor yang mempengaruhi *Work-Family Conflict* menurut Bellavia & Frone (2009) adalah pengembangan karir. Menurut Nawawi (2010), pengembangan karir adalah suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan kerja tertentu. Pengertian ini menempatkan posisi/jabatan seseorang pekerja di lingkungan suatu organisasi/perusahaan, sebagai bagian rangkaian dari posisi/jabatan atau yang dijalankannya selama masa kerja.

Berdasarkan penelitian diatas PTPN III (Persero) Medan tidak mengalami permasalahan pada pengembangan karir pada karyawan khususnya pada karyawan wanita dikarenakan di PTPN III (Persero) Medan justru tingkat pengembangan karir pada karyawan tinggi dan *work-family conflict* rendah. Ini dikarenakan PTPN III (Persero) Medan telah berhasil dalam awal perencanaan karir bagi karyawannya dengan beberapa proses dan training yang di lakukan perusahaan untuk karyawannya.

Penelitian ini sejalan dengan fenomena pada perusahaan ini memiliki 20% karyawannya yang merupakan adalah perempuan. Karyawan wanita pada perusahaan ini hampir seluruhnya sudah menikah dan memiliki anak. Dari hasil wawancara yang dilakukan, sebagian dari karyawan wanita di PTPN III mengatakan bahwa tuntutan pekerjaan di perusahaan membuat ketidakseimbangan perannya sebagai istri dan ibu di keluarga.

Hal ini ada hubungannya dengan keinginan pengembangan karir di pekerjaan meningkat. Oleh karena itu, sebagian dari karyawan wanita tersebut tidak mampu menyeimbangkan perannya di keluarga dan di pekerjaan yang ia jalani. Ketika terjadi masalah dalam keluarga, akan membawa dampak terhadap pengembangan karir, sehingga dapat dianggap pengembangan karirnya akan menurun. Demikian juga sebaliknya, ketika terjadi masalah dengan pekerjaan, urusan keluarga menjadi terganggu. Tingkat keterlibatan perempuan dalam perkembangan karir dalam jabatan struktural di PT Perkebunan Nusantara III Medan di dominasi oleh perempuan yang sudah menikah dan mempunyai anak.

Pada penelitian terdahulu berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian statistik yang menggunakan teknik korelasi Pearson dengan bantuan SPSS for Windows versi 17.0 didapatkan $r = 0,469$ dengan $p < 0.000$ menunjukkan adanya hubungan antara pengembangan karir dan *work-family conflict* pada karyawan wanita. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *work-family conflict* maka semakin rendah skor pengembangan karir terhadap karyawan wanita. Hasil korelasi Pearson juga menunjukkan adanya hubungan antara dimensi-dimensi pengembangan karir dan *work-family conflict* (Desta Anggaraini, 2012).

Dalam upaya mengetahui kondisi pengembangan karir dan *work-family conflict* maka perlu dibandingkan antara mean/nilai rata-rata empirik dengan mean/nilai rata-rata hipotetik dengan memperhatikan besarnya bilangan SD dari masing-masing variabel. Untuk variabel pengembangan karir bilangan SD nya adalah 5.480, sedangkan untuk variabel *work-family conflict* bilangan SD adalah 8.191.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berpedoman pada hasil-hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat diambil sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis Korelasi *r Product Moment*, diketahui bahwa ada hubungan negative antara pengembangan karir dengan *work-family conflict*, dimana $r_{xy} = -0.560$ dengan signifikan $p = 0.000 < 0,050$. Artinya semakin tinggi pengembangan karir maka semakin rendah *work-family conflict* dinyatakan diterima
2. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variable bebas X dengan variable terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0.314$. Ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berkontribusi terhadap *work-family conflict* sebesar 31,4%.
3. Diketahui dari hasil penelitian ini bahwa pengembangan karir tergolong lebih tinggi sebab nilai rata-rata empirik (48,93) lebih besar dari hipotetik (40), dan *work-family conflict* tergolong rendah sebab nilai rata-rata empirik (44.89) lebih kecil dari nilai rata-rata hipotetik (60).

B. Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain:

1. Saran Kepada Subjek Penelitian :

Melihat bahwa pengembangan karir di PTPN III Medan tergolong tinggi maka disarankan kepada seluruh karyawan khususnya wanita agar lebih mempertahankan tingkat pengembangan karir dan mengatasi *work-family conflict* yang rendah dengan cara : menyesuaikan waktu antara pekerjaan dan rumah tangga, berdiskusi mengatasi perubahan orientasi pekerjaan dan mendapatkan dukungan dari keluarga, menyelesaikan terlebih dahulu pekerjaan kantor agar tidak menjadi beban ketika wanita karir sedang berada dirumah, mampu menjaga sikap perhatian seseorang wanita karir terhadap keluarganya agar kehidupan di keluarganya menjadi seperti yang ia inginkan, serta seorang wanita karir tidak boleh meninggalkan tanggung jawabnya sebagai ibu rumah tangga.

2. Saran Kepada Perusahaan

Melihat pentingnya hubungan perusahaan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan karyawan berdasarkan pengembangan karir. Hal ini diharapkan kepada pihak perusahaan agar mampu membentuk karyawan khususnya karyawan wanita agar memiliki kemampuan dan kecakapan khusus untuk mengikuti pengembangan karir yang di laksanakan perusahaan setiap tri wulan.

3. Saran Peneliti Berikutnya

Menyadari bahwa penelitian ini memiliki berbagai kekurangan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk memperbaiki metode yang berhubungan dengan sampel, dan pengisian skala.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Abdullah, M. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Ahmed, Maqsood., Muhammad Mudassar & Saleem Perviaz. (2012).“The Impact of Work-Family Conflict and Pay on Employee Job Satisfaction With the Moderating Affect of Perceived Supervisor Support in Pakistan Banking Sector”. Global Journal of Management and Business Research. Volume 12 Issue 6 Version 1.0.
- Alimul Hidayat, Aziz. 2009. Metode Penelitian Keperawatan dan Teknik Analisis Data. Jakarta: Salemba Medika.
- Aprillia, Rini. 2012. Analisis Kandungan Informasi Pengumuman Right Issue. Dividen, Dan Saham Bonus Terhadap Harga Saham Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (BEI) 2010-2012 . Jurnal . STIE, MDP.
- Arikunto, Suharsini, 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar S.(2014). *Penyusun Skala Psikologi* .Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Bellavia, G. M., & Frone, M. R. (2002). *Work Family Conflict*. Handbook of work stress. Sage Publication: California.
- Brown, Tom J., Thomas E Barry., Peter A Dacin., Richard F Gunst, 2011, Spreading the Word: Investigating Antecedents of Consumers’ Positive Word-of Mouth Intentions and Behaviors in a Retailing Context, *Journal Academy of Marketing Science*.Vol. 33 No. 2.
- Coertse, & Schepers. (2012). Some Personality and Cognitive Correlates of Career Maturity. *Journal of industrial Psychology*. Afrikaans University
- Didi T. 2010. *Teori Perkembangan Karir (Intisari dari Zunker, Vernon G. (1986). Career Counseling: Applied Concepts of Life Planning. Second Edition. Chapter 2: Theories of Career Development. Monterey, California: Brooks/Cole Publishing Company)*

- Frone MT, Russell M, Cooper M (2000). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *J.Appl. Psychol.* 77: 65-78.
- Frone, M.R., Yardley, J.K., Markel, K.S. 2002. Developing and Testing an Integrative Model of the Work-Family Interface. *Journal of Vocational* vol 2 no 3.
- Gibson. 1992. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi Kelima. Terjemahan. Jakarta : Erlangga.
- Gibson. 1996. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi Kelima. Terjemahan. Jakarta : Erlangga.
- Grandey, A. A., Cordeiro, B. L., & Crouter, A. C. (2005). A longitudinal and multi-source test of the work-family conflict and job satisfaction relationship. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 305-323.
- Greehaus, J. H., dan Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Penelitian Research*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Jakarta. Bumi Aksara.
- H. Hadari Nawawi, 2003; *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan ke-7, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Isyanto, Puji dkk. 2013. Pengaruh Perkembangan Karir Terhadap Motivasi Karyawan. *Jurnal Manajemen*, April, Vol. 10, Nomor 3.
- Kalsum, S., dkk. (2007). *Manajemen Karir*. Jakarta: Erlangga.
- Kussudyarsana & Soepatini. (2008). Pengaruh karier objektif pada wanita terhadap konflik keluarga-pekerjaan: Kasus pada Universitas Muhammadiyah Surakarta. *Jurnal Penelitian Humaniora*, 9 (2), 128-145.
- Lazarus. Folkman. (2012). *Stres and conitive aprasial. theory of cognitive aprasial*.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mawaddah, Sofia. (2013). *Hubungan antara pengembangan karir dengan work-family conflict pada karyawan*. Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Nawawi, Hadari. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University-Press, Yogyakarta.

- Nawawi, Hadari. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif, Gajah Mada University Pers; Yogyakarta
- Nawawi, Hadari. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Cetakan Keempat. Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif .Cetakan Keempat. Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nurchahyo. 2012. Ilmu Kesehatan Jilid 2. Depdiknas. Jakarta.
- Nurtjahjanti, H., Mujiasih, E., Prihatsanti, U., Prasetyo, A.R., Ratnaningsih, I.Z (2012). *Hubungan antara efikasi diri dan persepsi terhadap pengembangan karir dengan work family conclit pada polwan di Poltabes Semarang. National conference promoting harmony in urban community: A multiperspective approach*, 423-434.
- Rivai, Veithzal. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Ella Djauhari Sagala, 2013, Manajemen Sumbert Daya Manusia Untuk Perusahaan , Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins, SP. 2001. Organization Behavior : Consept. Convensus, dan Application, Preince Hall. Ind. Inc.
- Robbins, Stephen P, 1996, *Prilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Jilid Pertama, Penerbit Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen P, 2007, *Prilaku Organisasi*, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Edisi Kedelapan, Jilid Kedua, Penerbit Prenhallindo, Jakarta.
- Saksono, 2003, Pengembangan karier dan Staf. Jogyakarta. Balai Pustaka.
- Siagian, Sondang P. 2009. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Subri, M. 2002. Ekonomi Sumber Daya Manusia. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sugiyono.2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- Sutrisno Hadi. 2006. Pengantar Pengolahan Data. Jakarta. Sinar Baru.

White, P.J. 2003. Properties Of corn starch. Di dalam: Hallquer A.R., editor. Specialty Corns. Ed ke-2. Florida: CRC Press. 33-62.

LAMPIRAN A SEBARAN DATA PENELITIAN

Data Identitas Diri

Isilah data-data berikut ini dengan keadaan diri saudara :

1. Nama :
2. Jabatan :
3. Masa Kerja :

Petunjuk Pengisian Skala

Berikut ini saya sajikan pernyataan kedalam dua bentuk skala ukur. Saudara diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala ukur tersebut dengan cara memilih :

- SS : Bila merasa SANGAT SETUJU dengan pernyataan yang diajukan.
 S : Bila merasa SETUJU dengan pernyataan yang diajukan.
 TS : Bila merasa TIDAK SETUJU dengan pernyataan yang diajukan.
 STS : Bila merasa SANGAT TIDAK SETUJU dengan pernyataan yang diajukan.

Saudara hanya diperbolehkan memilih satu pilihan jawaban pada setiap pernyataan dengan cara memberikan tanda silang (X) pada lembar jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan masing-masing.

Contoh : Pekerjaan saya saat ini sesuai dengan keahlian

SS S TS STS

Tanda silang (X) merupakan seseorang itu merasa SETUJU dengan pernyataan yang diajukan.

SELAMAT BEKERJA

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Selama saya bekerja, saya selalu mendapatkan hasil yang saya harapkan				
2.	Kantor tidak memilih saya sebagai orang khusus yang dipercaya untuk memegang cabang tertentu				
3.	Saya selalu melakukan perencanaan karir saya kedepannya				
4.	Kemampuan saya hanya untuk bekerja dikantor				
5.	Saya memiliki kemampuan mengembangkan tingkat produksi kelapa sawit				
6.	Saya tidak menyukai tantangan dalam bekerja				
7.	Saya bekerja dengan sungguh-sungguh				

8.	Saya hanya mengembangkan kemampuan diri saya saja				
9.	Saya selalu mengasah keterampilan saya agar lebih baik lagi				
10.	Saya jarang mengasah keterampilan saya karna tidak adanya kesempatan				
11.	Saya selalu mengikuti pelatihan agar lebih meningkatkan kinerja lebih baik lagi				
12.	Saya lebih suka mengikuti gathering dibandingkan seminar				
13.	Saya bekerja sesuai dengan keterampilan				
14.	Saya bekerja tidak sesuai dengan keterampilan asal dan kurang terampil				
15.	Saya dipercaya memengang cabang karna mampu bekerja dengan penuh tanggung jawab				
16.	Saya tetap start ditempat saya dari dulu hingga sekarang				
17.	Saya memiliki kinerja yang baik sehingga jabatan saya selalu meningkat				
18.	Menurut saya penilaian kinerja dilakukan hanya sebagai formalitas saja				
19.	Saya akan berusaha membantu program pembuatan pupuk yang baik				
20.	Saya hanya menunggu 1 periode agar dapat naik jabatan				
21.	Saya selalu berbagi dengan rekan kerja dalam mengembangkan potensi bekerja agar mendapatkan hasil yang baik				
22.	Saya bekerja dengan santai				
23.	Saya senang bekerja dengan penuh tantangan				
24.	Saya selalu mengikuti seminar yang dilaksanakan dari kantor				
25.	Saya tidak pernah mengikuti diklat yang diselenggarakan di kantor				
26.	Saya akan mengerjakan pekerjaan yang ada didepan mata saya saja				
27.	Saya mampu mengidentifikasi area-area yang memerlukan perbaikan				
28.	Saya tidak menerapkan program pembuatan pupuk seperti yang lainnya				

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Karena banyaknya waktu yang tersita dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pada pekerjaan yang diemban membuat saya sulit untuk memenuhi tanggung jawab keluarga				
2.	Saya berusaha meluangkan waktu untuk mengikuti acara keluarga meskipun saya bekerja				
3.	Pekerjaan yang saya jalani tidak dapat saya kerjakan karena larangan dari pasangan saya maupun keluarga saya				
4.	Saya tetap menyempatkan menyelesaikan pekerjaan rumah sebelum berangkat ke kantor				
5.	Saya lebih sering makan malam dikantor dari pada dirumah				
6.	Saya tetap bertanggung jawab dalam rumah tangga				
7.	Saya mengabaikan kebutuhan rumah tangga semenjak bekerja				
8.	Kebutuhan kantor dan kebutuhan rumah tangga tetap saya utamakan				
9.	Saya menjadi mudah marah apabila pikiran saya sedang kacau				
10.	Masalah yang berhubungan dengan pekerjaan membuat saya tetap bisa beristirahat				
11.	Pekerjaan saya cenderung mempengaruhi kesehatan saya				

12.	Saya mampu menjadi istri dan ibu yang baik bagi suami dan anak saya saat berada dirumah				
13.	Saya sulit berkonsentrasi karena pikiran saya bercabang-cabang				
14.	Meskipun banyak pekerjaan, saya tetap bisa menjaga stamina dengan istirahat yang cukup				
15.	Saat berada dirumah saya seperti berada dikantor				
16.	Saya tetap tenang meskipun banyak pikiran				
17.	Kebutuhan di dunia pekerjaan membuat saya mengabaikan kehidupan rumah tangga saya				
18.	Pasangan saya mengizinkan saya untuk bekerja				
19.	Saya jarang mengikuti acara keluarga karena bekerja				
20.	Meskipun sambil bekerja saya tetap menyelesaikan tanggung jawab saya dirumah				
21.	Saya sulit membedakan mana kebutuhan kantor dan kebutuhan pribadi				
22.	Saya mampu berkonsentrasi saat bekerja				
23.	saya merasa keluarga saya terlalu ikut campur dalam urusan pekerjaan saya				
24.	Saat berada dirumah saya tidak membawa pekerjaan kantor				
25.	Saya merasa pekerjaan saya membuat saya lupa dengan peran saya menjadi istri dan ibu dirumah				
26.	keluarga saya tidak terlalu terkait dalam urusan kantor				
27.	Saya mengabaikan tanggung jawab saya dipekerjaan yang saya jalani				
28.	Saya selalu berusaha pulang kerja sebelum jam makan malam				
29.	saya selalu lembur setiap malam dalam menyelesaikan tugas kantor				
30.	Saya tetap membedakan kebutuhan kantor dan kebutuhan pribadi				

LAMPIRAN B

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

NEW FILE.

DATASET NAME DataSet10 WINDOW=FRONT.

RELIABILITY

```

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005
VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009
  VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015
VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020
  VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026
VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030

```

Reliability

Notes

Output Created		26-APR-2018 15:53:39
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet10
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	55
Missing Value Handling	Matrix Input	
	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax	<pre> RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL. </pre>		
Resources	Processor Time		00:00:00.02
	Elapsed Time		00:00:00.02

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.861	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2.4545	.91930	55

VAR00002	1.7636	.50785	55
VAR00003	1.5273	.53936	55
VAR00004	1.9818	.56078	55
VAR00005	1.8909	.78582	55
VAR00006	2.3818	.68017	55
VAR00007	2.0182	.65237	55
VAR00008	1.8727	.72148	55
VAR00009	1.7455	.72567	55
VAR00010	2.5273	.89968	55
VAR00011	2.1455	.75567	55
VAR00012	1.7818	.71209	55
VAR00013	1.6182	.68017	55
VAR00014	1.4000	.53055	55
VAR00015	1.7818	.53371	55
VAR00016	1.8727	.61024	55
VAR00017	2.2182	.71209	55
VAR00018	1.8182	.51247	55
VAR00019	1.9091	.67420	55
VAR00020	2.2364	.66566	55
VAR00021	2.0182	.73260	55
VAR00022	2.4545	.74082	55
VAR00023	1.8000	.52352	55
VAR00024	1.5636	.50050	55
VAR00025	1.9273	.63405	55
VAR00026	1.9455	.67818	55
VAR00027	2.2364	.63723	55
VAR00028	1.6364	.52223	55
VAR00029	1.5091	.57325	55
VAR00030	1.7091	.62872	55

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	55.2909	77.432	-.021	.872
VAR00002	55.9818	74.611	.349	.858
VAR00003	56.2182	73.952	.398	.856

VAR00004	55.7636	72.332	.554	.853
VAR00005	55.8545	70.793	.493	.853
VAR00006	55.3636	73.717	.321	.858
VAR00007	55.7273	74.684	.251	.860
VAR00008	55.8727	71.521	.483	.854
VAR00009	56.0000	70.444	.572	.851
VAR00010	55.2182	68.729	.563	.851
VAR00011	55.6000	71.504	.458	.854
VAR00012	55.9636	70.258	.601	.850
VAR00013	56.1273	71.446	.524	.853
VAR00014	56.3455	72.971	.516	.854
VAR00015	55.9636	73.554	.447	.855
VAR00016	55.8727	74.298	.310	.858
VAR00017	55.5273	76.661	.061	.866
VAR00018	55.9273	74.995	.302	.859
VAR00019	55.8364	75.510	.168	.862
VAR00020	55.5091	75.106	.207	.861
VAR00021	55.7273	77.461	-.005	.868
VAR00022	55.2909	72.580	.381	.857
VAR00023	55.9455	71.386	.709	.850
VAR00024	56.1818	73.596	.476	.855
VAR00025	55.8182	72.300	.485	.854
VAR00026	55.8000	71.607	.511	.853
VAR00027	55.5091	73.218	.395	.856
VAR00028	56.1091	73.062	.515	.854
VAR00029	56.2364	72.480	.525	.853
VAR00030	56.0364	73.036	.419	.856

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
57.7455	77.934	8.82802	30

RELIABILITY

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005
VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009
VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015
VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020
VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026
VAR00027 VAR00028

Reliability

Notes

Output Created		26-APR-2018 15:43:16
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet9
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	55
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.02

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0

Excluded ^a	0	.0
Total	55	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.770	28

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2.8909	.59854	55
VAR00002	2.8000	.55777	55
VAR00003	3.1273	.74671	55
VAR00004	2.7636	.50785	55
VAR00005	2.5455	.63299	55
VAR00006	3.2182	.59910	55
VAR00007	3.4727	.60414	55
VAR00008	2.4000	.59628	55
VAR00009	3.5273	.60414	55
VAR00010	3.4000	.53055	55
VAR00011	3.3273	.51116	55
VAR00012	3.0545	.75567	55
VAR00013	2.5455	.68902	55
VAR00014	2.8364	.50050	55
VAR00015	2.3636	.70353	55
VAR00016	2.9091	.70113	55
VAR00017	2.9455	.67818	55
VAR00018	2.7818	.73764	55
VAR00019	3.0909	.64615	55
VAR00020	2.8182	.86262	55
VAR00021	2.8364	.60135	55
VAR00022	3.5091	.53998	55
VAR00023	2.5455	.71539	55
VAR00024	2.6364	.70353	55
VAR00025	2.8364	.68755	55
VAR00026	2.9636	.57618	55
VAR00027	2.9636	.63723	55
VAR00028	2.9818	.65237	55

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	79.2000	43.941	.104	.772
VAR00002	79.2909	42.321	.343	.761
VAR00003	78.9636	40.665	.409	.756
VAR00004	79.3273	43.150	.257	.765
VAR00005	79.5455	43.215	.181	.769
VAR00006	78.8727	43.261	.190	.768
VAR00007	78.6182	40.944	.493	.753
VAR00008	79.6909	46.255	-.184	.786
VAR00009	78.5636	41.954	.358	.760
VAR00010	78.6909	41.847	.436	.757
VAR00011	78.7636	41.406	.525	.754
VAR00012	79.0364	40.221	.452	.753
VAR00013	79.5455	43.771	.096	.774
VAR00014	79.2545	42.527	.359	.761
VAR00015	79.7273	44.684	-.006	.780
VAR00016	79.1818	44.077	.059	.776
VAR00017	79.1455	40.645	.464	.753
VAR00018	79.3091	40.958	.383	.758
VAR00019	79.0000	40.185	.552	.749
VAR00020	79.2727	39.684	.432	.754
VAR00021	79.2545	41.156	.467	.754
VAR00022	78.5818	43.655	.165	.769
VAR00023	79.5455	42.401	.237	.766
VAR00024	79.4545	45.586	-.101	.785
VAR00025	79.2545	42.193	.275	.764
VAR00026	79.1273	41.965	.378	.759
VAR00027	79.1273	41.632	.375	.759
VAR00028	79.1091	40.469	.509	.751

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
------	----------	----------------	------------

82.0909	45.121	6.71723	28
---------	--------	---------	----

LAMPIRAN C

UJI NORMALITAS

```

EXAMINE VARIABLES=WFC PK
/PLOT BOXPLOT STEMLEAF HISTOGRAM NPLOT
/COMPARE GROUPS
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/CINTERVAL 95
/MISSING LISTWISE
/NOTOTAL.

```

Explore

Notes

Output Created		26-APR-2018 16:19:35
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet11
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	55
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values for dependent variables are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any dependent variable or factor used.
Syntax		EXAMINE VARIABLES=WFC PK /PLOT BOXPLOT STEMLEAF HISTOGRAM NPLOT /COMPARE GROUPS /STATISTICS DESCRIPTIVES /CINTERVAL 95 /MISSING LISTWISE /NOTOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:02.77

Elapsed Time

00:00:02.73

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
WFC	55	100.0%	0	0.0%	55	100.0%
PK	55	100.0%	0	0.0%	55	100.0%

Descriptives

		Statistic	Std. Error
WFC	Mean	44.89	1.105
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	42.68
		Upper Bound	47.11
	5% Trimmed Mean	44.94	
	Median	45.00	
	Variance	67.099	
	Std. Deviation	8.191	
	Minimum	29	
	Maximum	62	
	Range	33	
	Interquartile Range	12	
	Skewness	-.282	.322
	Kurtosis	-.551	.634
PK	Mean	48.93	.739
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	47.45
		Upper Bound	50.41
	5% Trimmed Mean	49.15	
	Median	48.00	
	Variance	30.032	
	Std. Deviation	5.480	
	Minimum	34	
	Maximum	58	
	Range	24	
	Interquartile Range	7	
	Skewness	-.418	.322
	Kurtosis	.224	.634

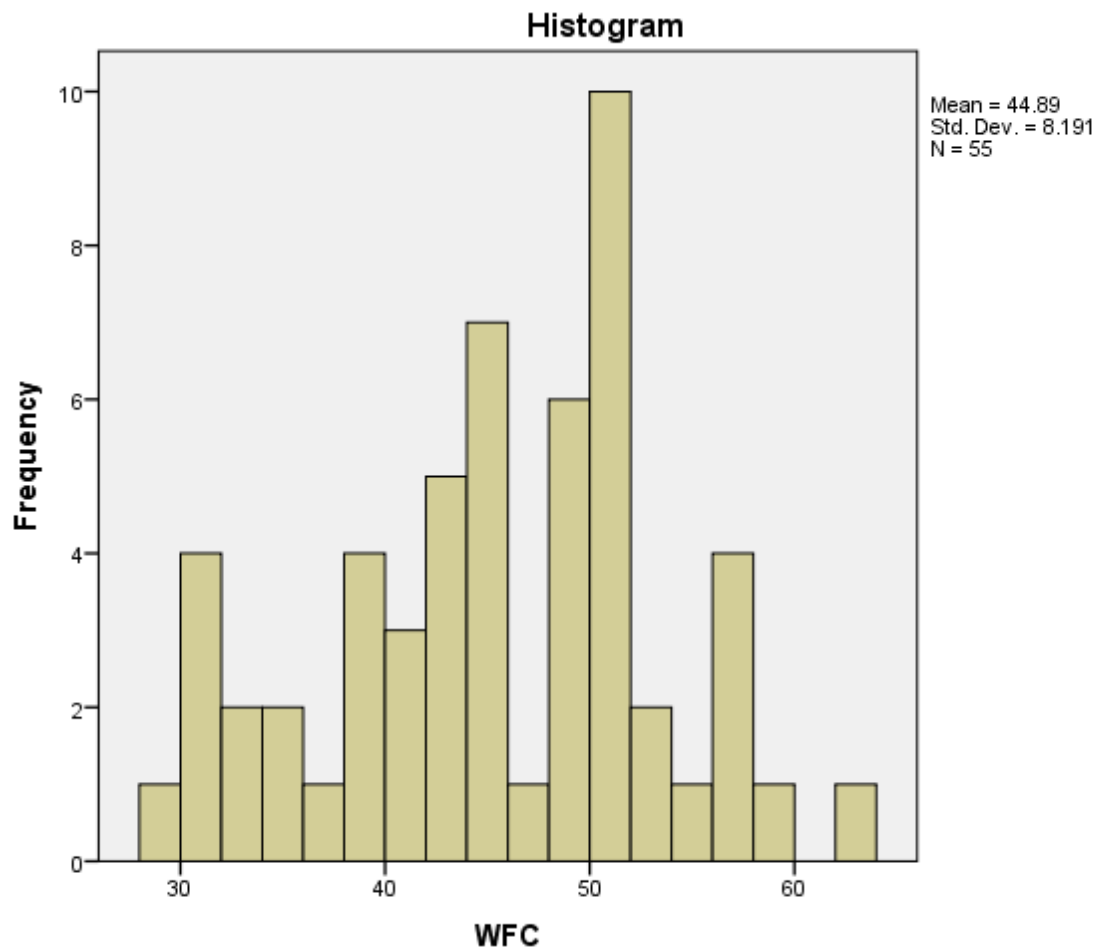
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
WFC	.102	55	.200*	.964	55	.101
PK	.091	55	.200*	.966	55	.115

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

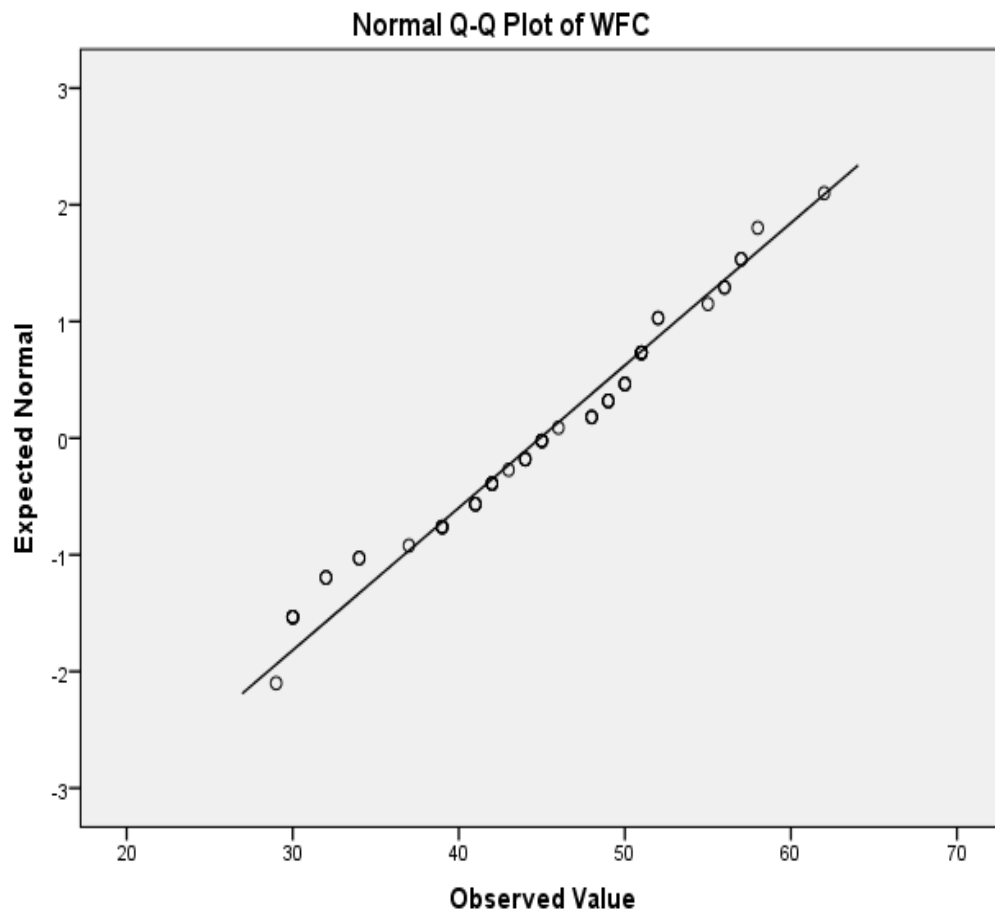
WFC

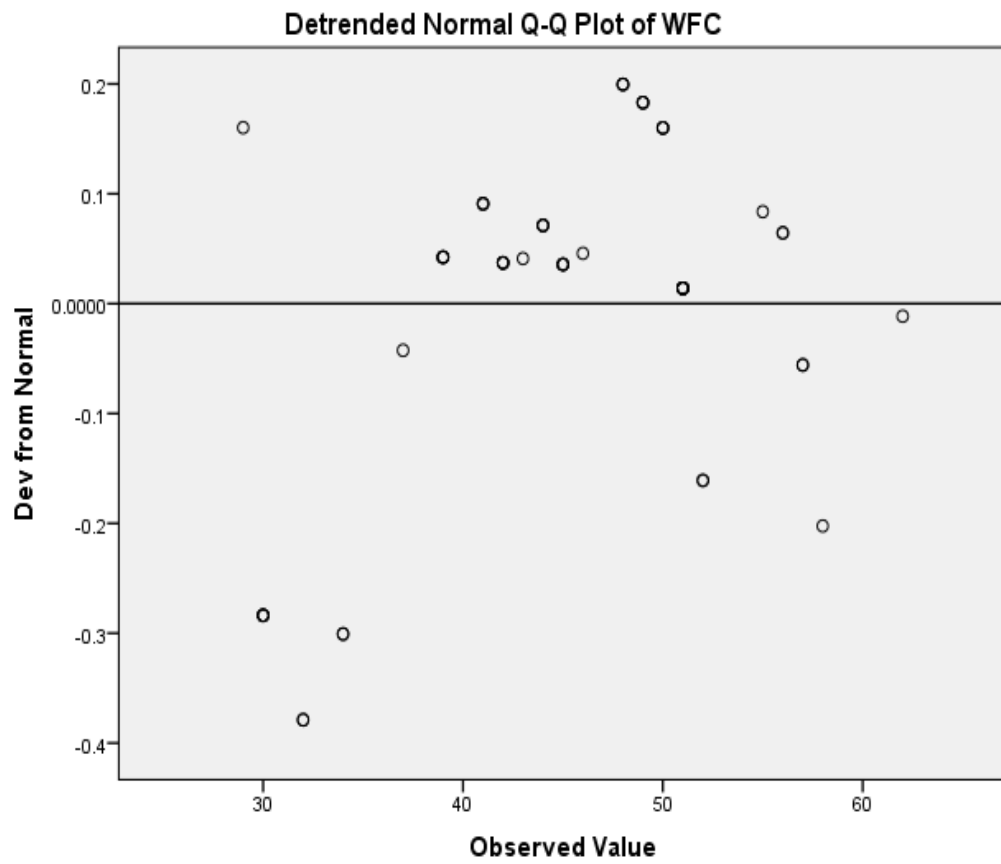


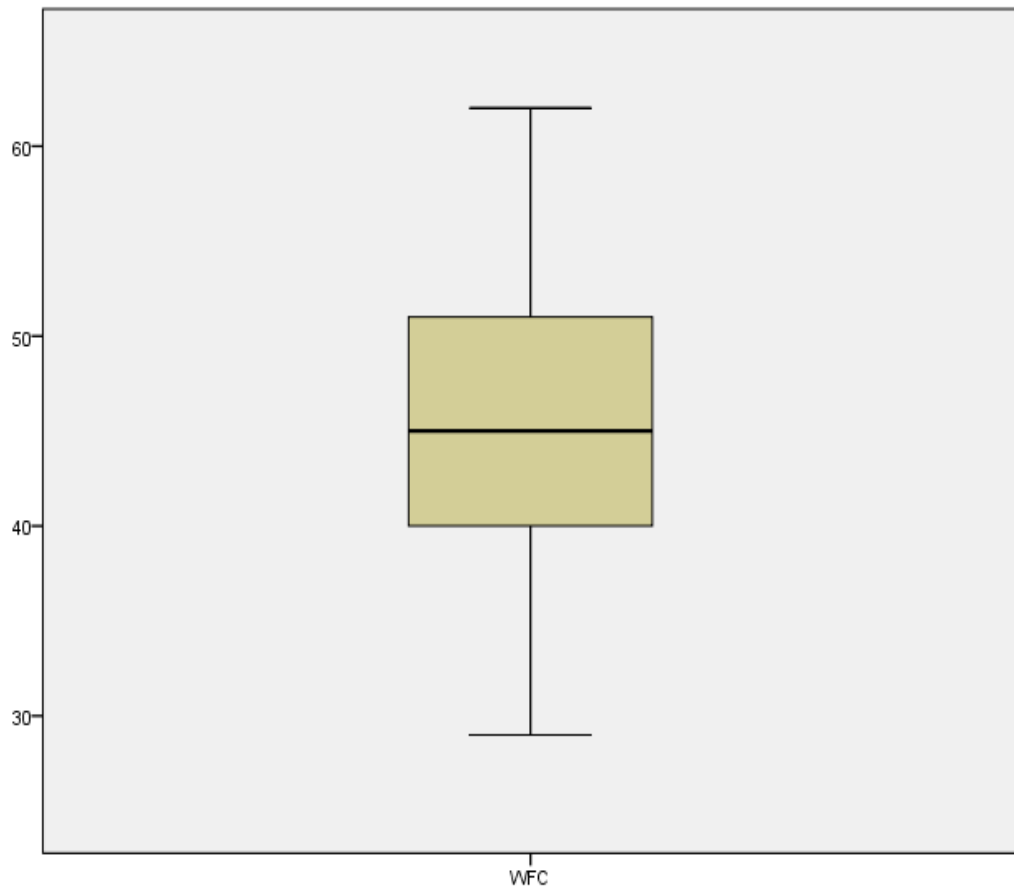
WFC Stem-and-Leaf Plot

Frequency	Stem & Leaf
1.00	2 . 9
8.00	3 . 00002244
5.00	3 . 79999
11.00	4 . 11122223444
11.00	4 . 55556888999
12.00	5 . 0001111111122
6.00	5 . 566778
1.00	6 . 2

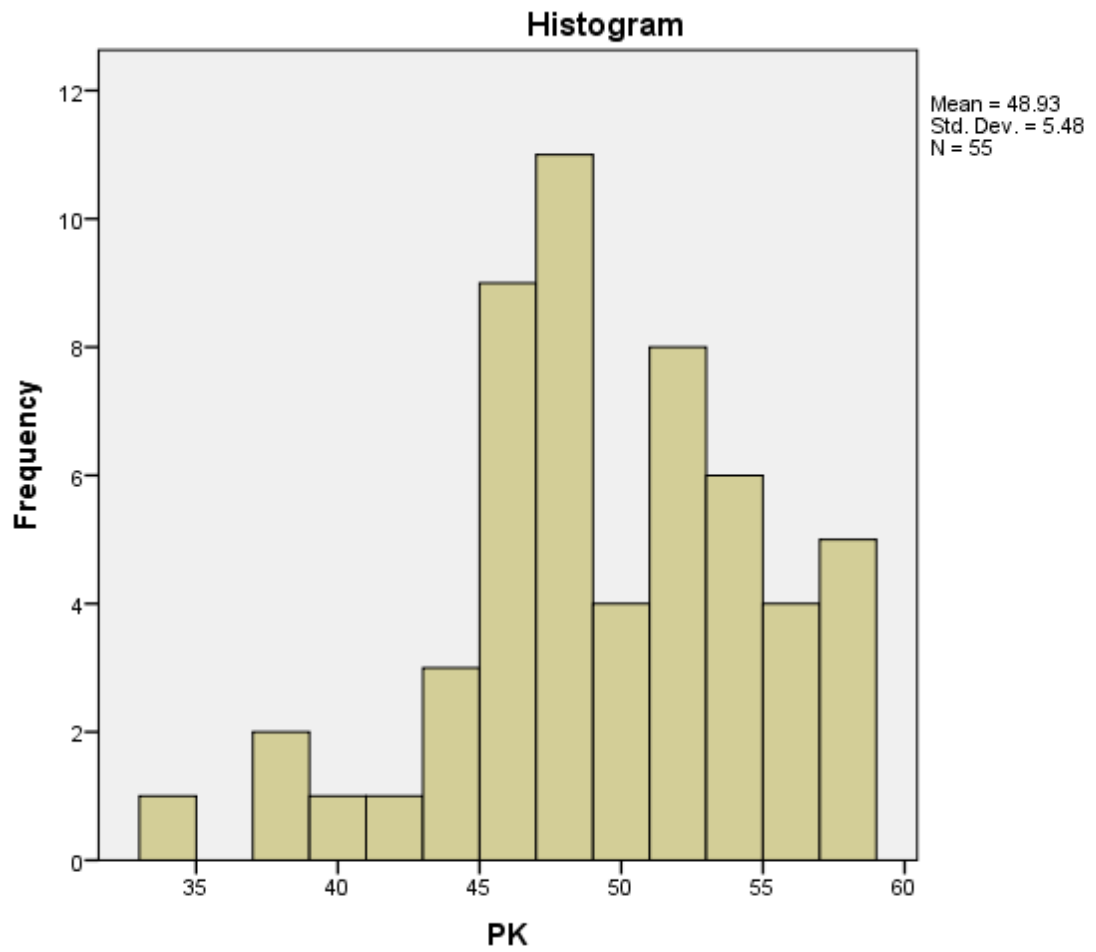
Stem width: 10
Each leaf: 1 case







PK

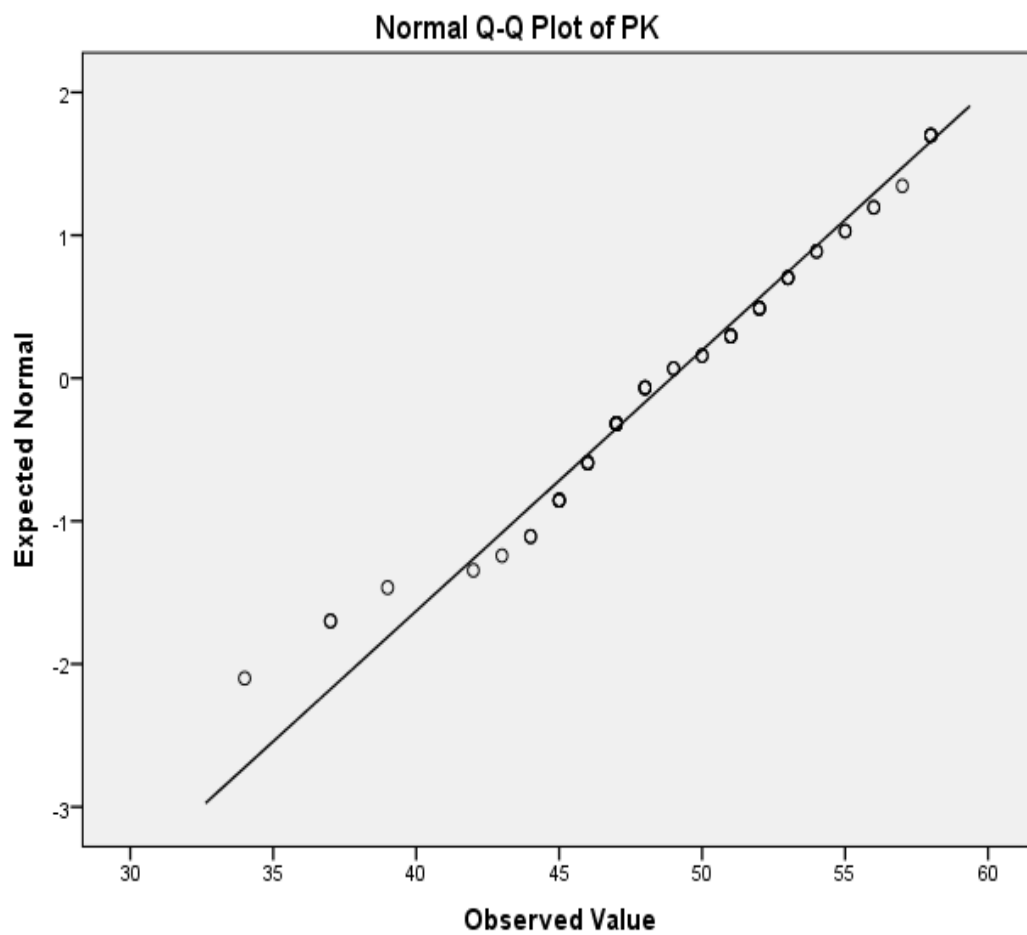


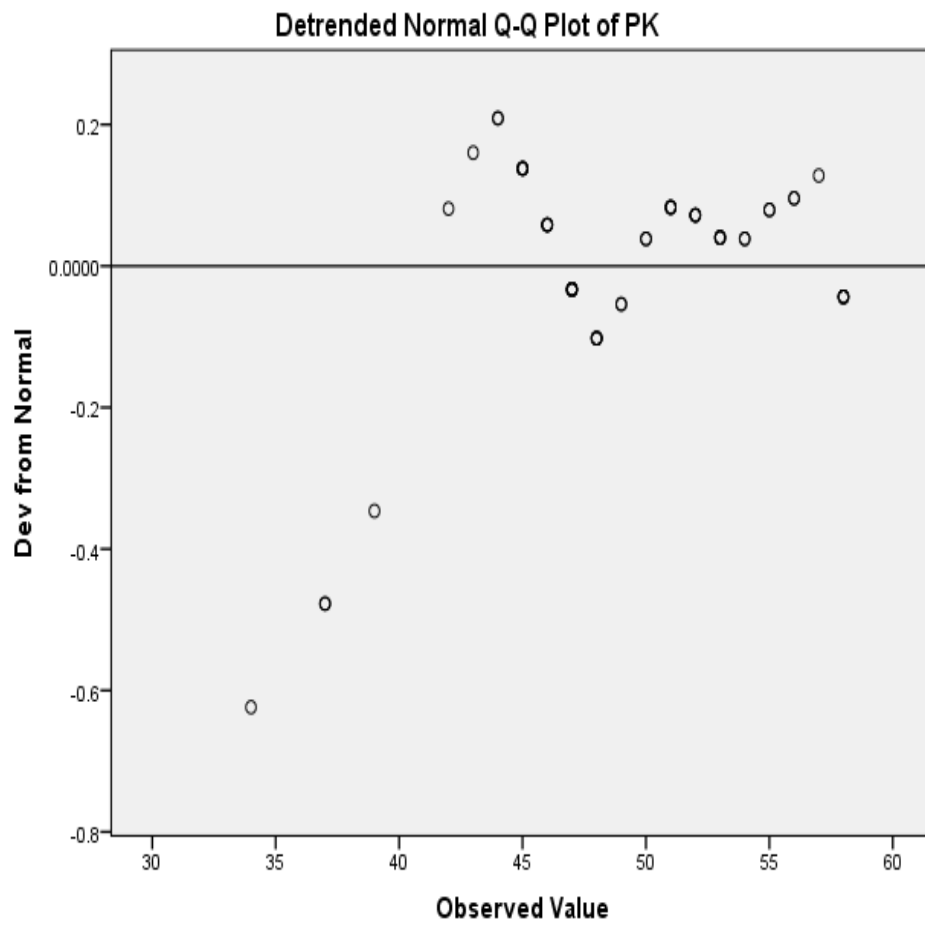
PK Stem-and-Leaf Plot

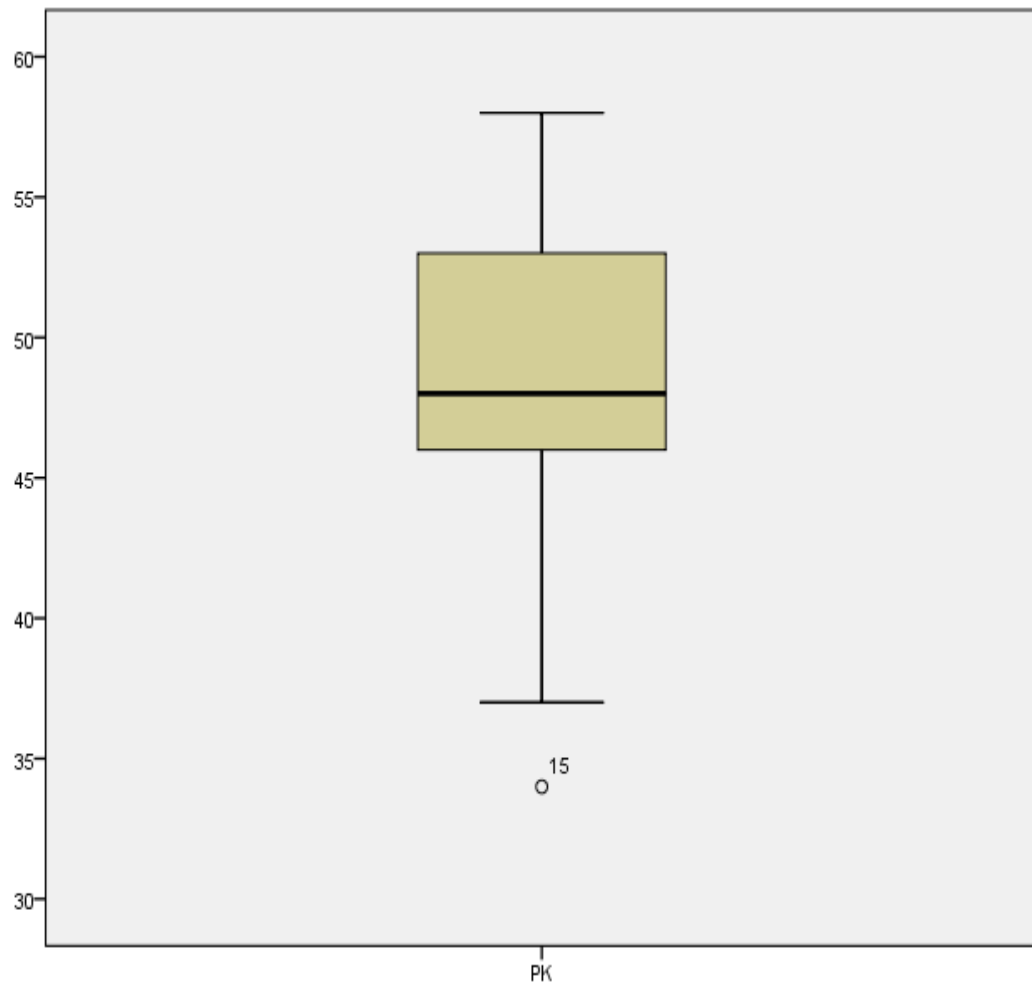
Frequency Stem & Leaf

1.00 Extremes (= < 34)
 3.00 3 . 779
 4.00 4 . 2344
 22.00 4 . 55555666667777777888899
 16.00 5 . 0011112222333344
 9.00 5 . 556678888

Stem width: 10
 Each leaf: 1 case(s)







LAMPIRAN D UJI HIPOTESIS

```
CORRELATIONS  
/VARIABLES=WFC PK  
/PRINT=TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Notes

Output Created		26-APR-2018 16:19:50
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet11
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	55
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=WFC PK /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.01

Correlations

		WFC	PK
WFC	Pearson Correlation	1	-.560**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	55	55
PK	Pearson Correlation	-.560**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

MEANS TABLES=WFC BY PK
/CELLS=MEAN COUNT STDDEV
/STATISTICS LINEARITY.

Means

Notes

Output Created	26-APR-2018 16:20:10	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet11
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	55
Missing Value Handling	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.
	Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax	MEANS TABLES=WFC BY PK /CELLS=MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS LINEARITY.	
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.00

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
WFC * PK	55	100.0%	0	0.0%	55	100.0%

Report

WFC

PK	Mean	N	Std. Deviation
34	51.00	1	.
37	56.00	2	.000
39	37.00	1	.
42	50.00	1	.
43	44.00	1	.
44	54.50	2	4.950
45	46.60	5	3.050
46	52.75	4	2.872
47	48.43	7	4.614
48	52.75	4	6.292
49	35.50	2	9.192
50	44.00	2	.000

51	50.00	4	5.598
52	39.00	4	8.718
53	37.50	4	8.660
54	32.00	2	2.828
55	34.50	2	6.364
56	40.00	2	1.414
57	41.00	1	.
58	38.25	4	2.986
Total	44.89	55	8.191

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
WFC * PK	Between Groups	(Combined)	2581.681	19	135.878	4.566	.000
		Linearity	1136.229	1	1136.229	38.177	.000
		Deviation from Linearity	1445.452	18	80.303	2.698	.006
	Within Groups		1041.664	35	29.762		
Total			3623.345	54			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
WFC * PK	-.560	.314	.844	.713

DESCRIPTIVES VARIABLES=WFC PK
 /STATISTICS=MEAN STDDEV VARIANCE RANGE MIN MAX.

Descriptives

Notes

Output Created	26-APR-2018 16:22:33	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet11
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>

	N of Rows in Working Data File	55
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User defined missing values are treated as missing. All non-missing data are used.
Syntax		DESCRIPTIVES VARIABLES=WFC PK /STATISTICS=MEAN STDDEV VARIANCE RANGE MIN MAX.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.00

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
WFC	55	33	29	62	44.89	8.191	67.099
PK	55	24	34	58	48.93	5.480	30.032
Valid N (listwise)	55						

LAMPIRAN E
SURAT PENELITIAN