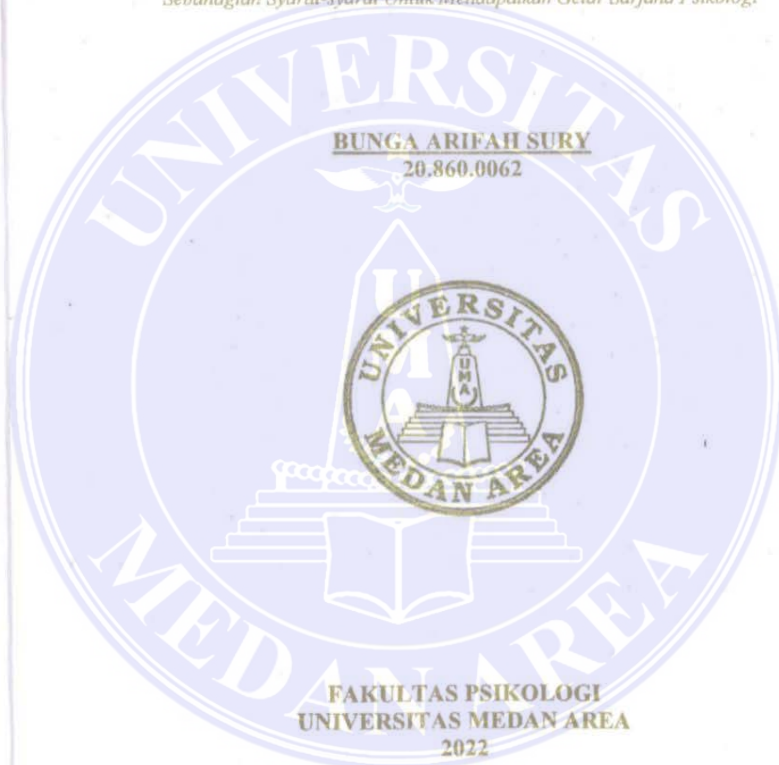


**PERBEDAAN *WORK FAMILY CONFLICT* DITINJAU DARI
TIPE KEPERIBADIAN PEGAWAI PD PASAR KOTA MEDAN**

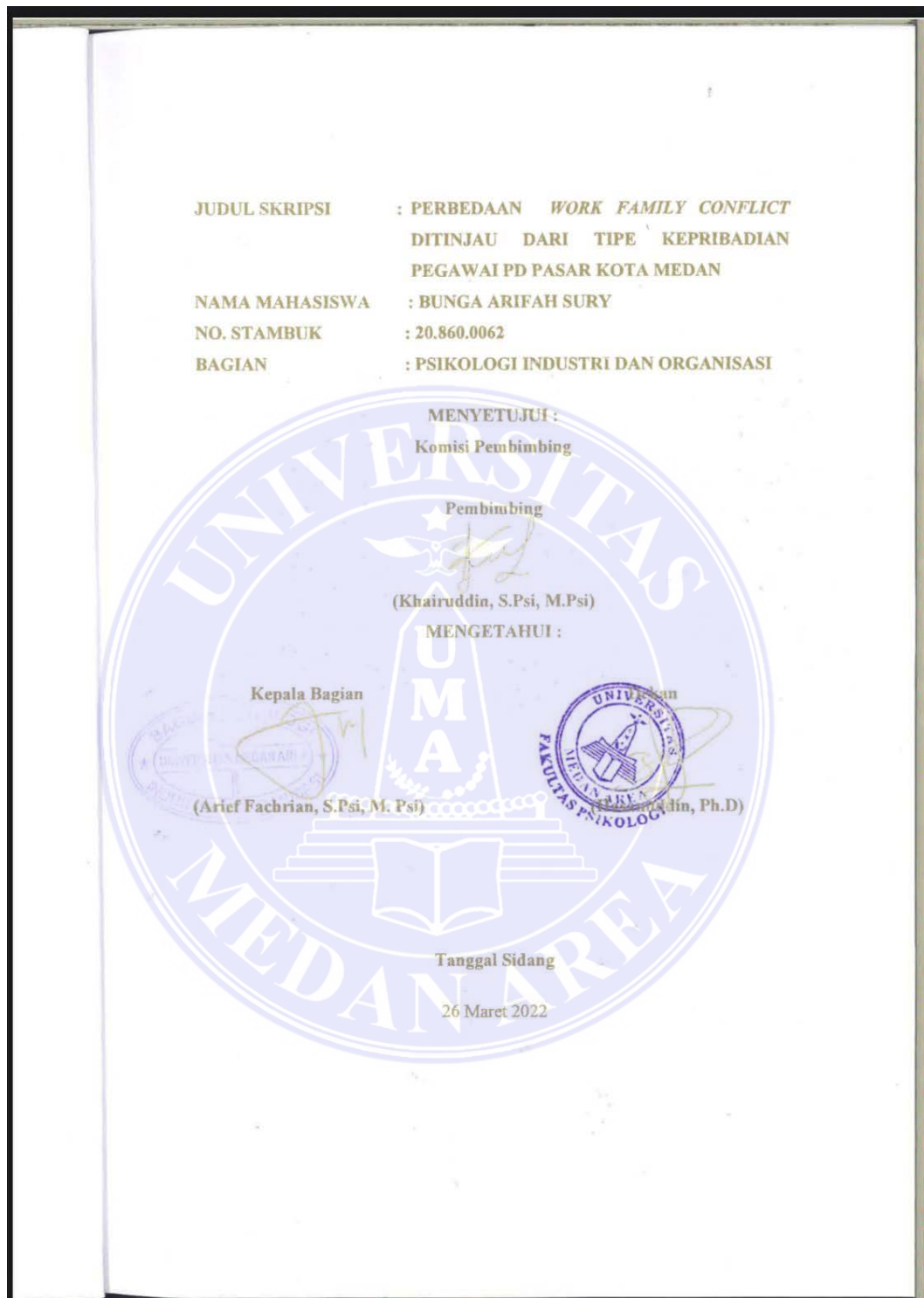
SKRIPSI

*Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Guna Memenuhi
Sebahagian Syarat-syarat Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana Psikologi*

BUNGA ARIFAH SURY
20.860.0062



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2022**



LEMBAR 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 dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 26 Maret 2022



HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Bunga Arifah Sury
NPM : 20.860.0062
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : Perbedaan *Work Family Conflict* Ditinjau Dari Tipe Kepribadian Pegawai PD Pasar Kota Medan, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Medan
Yang menyatakan

(Bunga Arifah Sury)

Perbedaan *Work Family Conflict* Ditinjau Dari Tipe Kepribadian Pegawai PD Pasar Kota Medan

Bunga Arifah Sury

20.860.0062

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Perbedaan *Work Family Conflict* Ditinjau Dari Tipe Kepribadian Pegawai PD Pasar Kota Medan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini dapat dikatakan sebagai penelitian uji beda komparatif bila ditinjau dari judul penelitian. Populasi dalam penelitian adalah Pegawai Perusahaan Daerah Pasar sebanyak 270 Orang. Pengambilan sampelnya menggunakan teknik *purposive sampling*. Adapun jumlah sampel sebanyak 130 orang. Skala diformat berdasarkan skala *likert*. *Work-family conflict* adalah kesulitan-kesulitan yang dirasakan individu khususnya wanita dalam menjalankan kewajiban atau tuntutan peran yang berbeda secara bersamaan. Diukur berdasarkan Dimensi dalam *work-family conflict* : *Time-based conflict*, *Strain-based conflict*, dan *Behavior-based conflict*. Berdasarkan hasil perhitungan dari Analisis varian 1 jalur, diketahui Ada perbedaan *work-family conflict* ditinjau dari tipe kepribadian karyawan, dengan asumsi *work-family conflict* tipe A lebih tinggi dibandingkan dengan *work-family conflict* pada pegawai tipe kepribadian B. Hasil ini diketahui dengan melihat nilai atau koefisien perbedaan dengan koefisien $F = 17,547$ dengan $p < 0,010$. Berdasarkan hasil ini berarti hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *Work Family Conflict* Tipe Kepribadian A tergolong sedang dengan nilai rata-rata empirik sebesar 120,35 dan nilai rata-rata hipotetik 135. *Work Family Conflict* Tipe Kepribadian B tergolong rendah dengan nilai rata-rata empiric 104,33. dan nilai rata-rata empiric 104,33.

Kata Kunci: *Work Family Conflict*, Tipe Kepribadian, Pegawai

The Differences in Work Family Conflict in terms of Personality Types of PD Pasar Medan employees

Bunga Arifah Sury

20.860.0062

Abstract

This study aims to determine the differences in work family conflict in terms of personality types of PD Pasar Medan employees. This type of research is quantitative. This research can be regarded as a comparative difference test research when viewed from the title of the study. The population in this study is the Regional Market Company Employees as many as 270 people. Sampling using purposive sampling technique. The number of samples is 130 people. The scale is formatted based on the Likert scale. Work-family conflicts are difficulties experienced by individuals, especially women, in carrying out obligations or demands of different roles simultaneously. Measured by dimensions in work-family conflict: Time-based conflict, Strain-based conflict, and Behavior-based conflict.. These results are known by looking at the value of or coefficient of difference with coefficient $F = 17.547$ with $p < 0.010$. Based on these results, it means that the proposed hypothesis is accepted. Based on the description above, it can be concluded that Work Family Conflict Personality Type A is moderate with an empirical average value of 120.35 and a hypothetical average value of 135. Work Family Conflict Personality Type B is classified as low with an empirical average value of 104, 33. and the empirical mean value is 104.33.

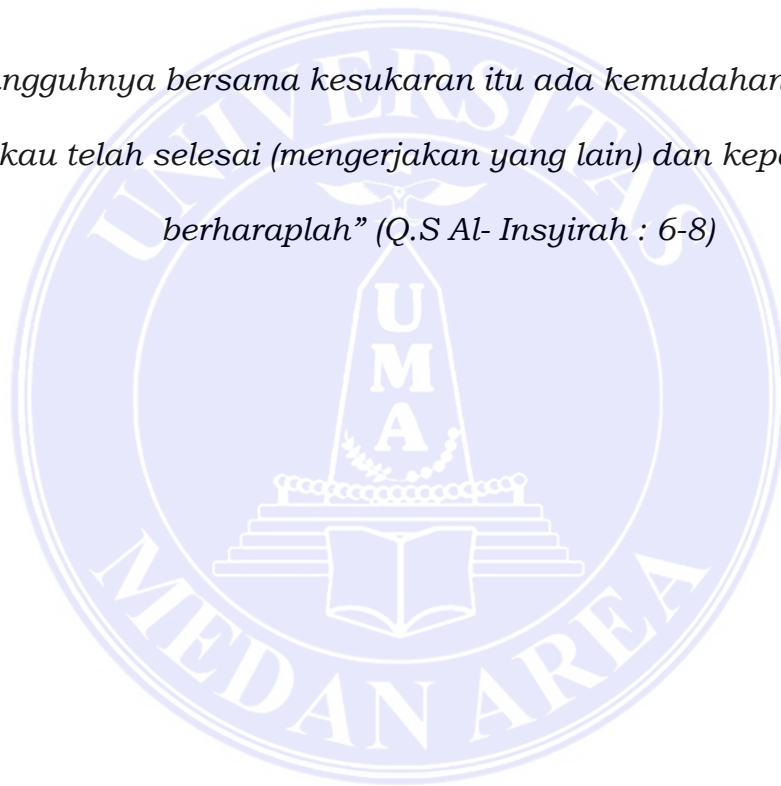
Keywords: *Work Family Conflict, Personality Type, Employee*

Motto

“Ubah pikiranmu dan kau dapat mengubah duniamu.”

"Jika kamu ingin hidup bahagia, terikatlah pada tujuan, bukan orang atau benda."

“Sesungguhnya bersama kesukaran itu ada kemudahan, karena itu bila kau telah selesai (mengerjakan yang lain) dan kepada Tuhan berharaplah” (Q.S Al- Insyirah : 6-8)



PERSEMBAHAN

*

Bismillahirrahmanirrahim

Skripsi ini adalah persembahan kecil saya untuk kedua Orangtua saya. Ketika dunia menutup pintunya pada saya, Ayah dan Ibu membuka lengannya untuk saya. Ketika orang-orang menutup telinga mereka untuk saya, mereka berdua membuka hati untukku. Terima kasih karena selalu ada untukku.

Terima kasih buat adik-adikku atas doa dan semangatnya sampai saat ini.

Tugas akhir ini saya persembahkan buat teman-teman saya yang selalu bertanya :

"Kapan sidang ?" , "kapan wisuda ?"

"Kapan nyusul ?" , dan lain sejenisnya,

Kalian adalah alasan untuk menyelesaikan tugas akhir ini.

KATA PENGHANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Puji syukur peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Dalam hal ini peneliti telah banyak menerima bantuan serta bimbingan maka pada kesempatan ini perkenankanlah peneliti mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku ketua yayasan pendidikan Haji Agus Salim.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramadhan M. Eng.Msc selaku rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Hasanuddin, Ph. D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Laili Alfita, S.Psi, M.M, M.Psi, Psikolog selaku wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area sekaligus selaku dosen pembimbing pertama yang selalu bersedia membantu saya dan banyak memberikan masukan dan motivasi, yang selalu meluangkan waktunya dan selalu sabar membimbing saya selama pengerjaan skripsi ini.
5. Bapak Khairuddin, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing kedua yang selalu membimbing saya dan meluangkan waktunya untuk memberikan saran dan masukan, dalam pengerjaan skripsi ini yang terdapat kekeliruan.
6. Ketua Ibu Endang Haryati, S.Psi,M.Psi, Psikolog selaku ketua dalam sidang meja hijau.

7. Sekretaris sidang meja hijau Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi.
Terimakasih atas kesediaan waktu untuk saran-saran yang telah diberikan kepada peneliti.
8. Bapak Pembanding Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si, yang telah memberikan banyak masukan dan dukungan kepada peneliti.
9. Terimakasih sebesar-besarnya yang tidak bisa saya ungkapkan untuk Orang tua saya, yang selalu memberikan nasihat, semangat, dan memberikan motivasi kepada saya dan selalu mendoakan saya agar dipermudahkan segala urusan saya dan memberikan bantuan materi yang saya butuhkan demi terselesainya skripsi ini.
10. Terimakasih kepada sahabat-sahabat terbaik saya yang selalu memberikan semangat, dukungan dan saran terbaik selama dalam perjalanan pengerjaan skripsi ini, selalu menjadi pendengar yang baik dikala saya curhat dan selalu ada juga ketika saya butuh. Semoga Allah subhanahu wa taala membalas semua kebaikan kalian.
11. Terimakasih kepada teman-teman seperjuangan saya. Terimakasih telah memberikan banyak informasi, dukungan, do'a dan membantu dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah membalas kebaikan kalian semua.

Saya mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun untuk menyempurnakan skripsi ini, semoga amal budi baik semuanya yang diberikan kepada peneliti mendapatkan pahala ganda dari Allah SWT.

Hormat Saya

Peneliti



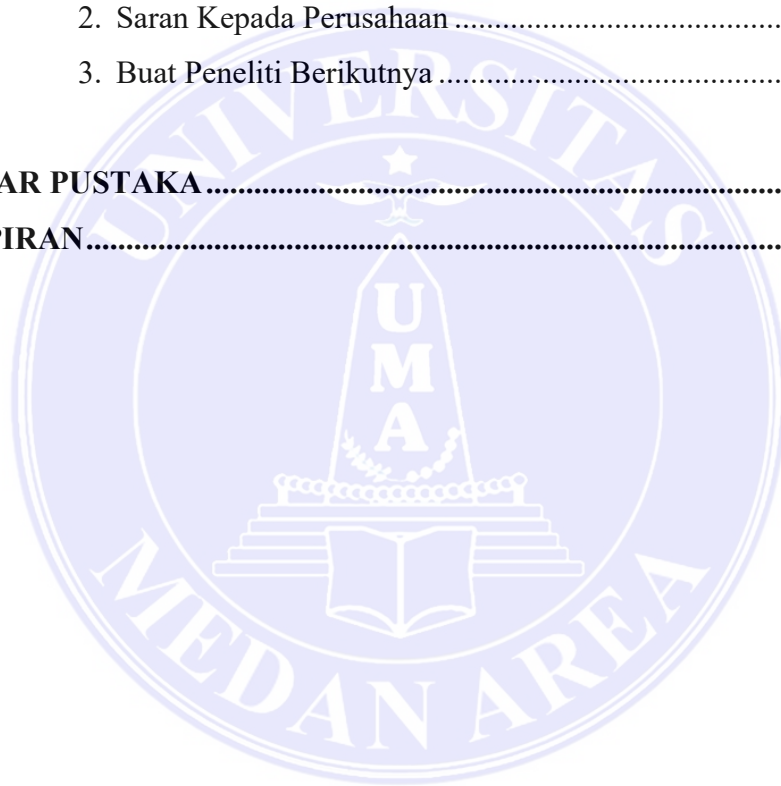


DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
ABSTRAK	iii
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGHANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	7
1. Manfaat Teoritis.....	7
2. Manfaat Praktis	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Karyawan	9
1. Pengertian Karyawan	9
B. <i>Work Family Conflict</i>	10
1. Pengertian <i>Work-family Conflict</i>	10
2. Faktor-Faktor <i>Work-Family Conflict</i>	11
3. Dimensi <i>Work-Family Conflict</i>	14
C. Kepribadian.....	16
1. Pengertian Kepribadian.....	16
2. Jenis-jenis Kepribadian	18
D. Perbedaan <i>Work-Family Conflict</i> Ditinjau dari Tipe Kepribadian ..	20
E. Kerangka Konseptual.....	23

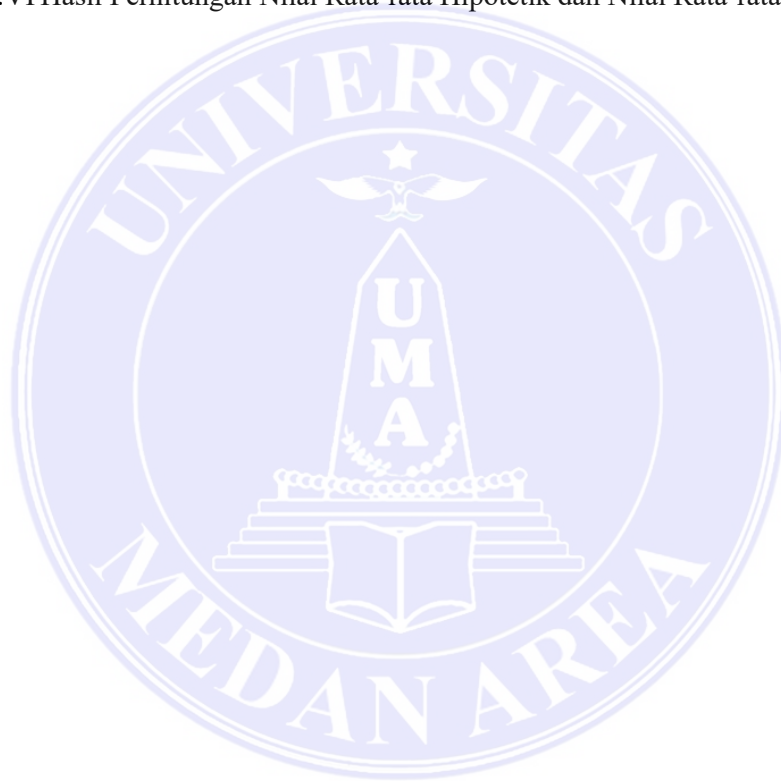
F. Hipotesis	23
BAB III METODE PENELITIAN	24
A. Tipe Penelitian	24
B. Identifikasi Variabel Penelitian	24
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	25
1. <i>Work-Family Conflict</i>	25
2. Tipe Kepribadian.....	25
D. Populasi , Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	25
1. Populasi Penelitian	25
2. Teknik Pengambilan Sampel.....	26
3. Sampel.....	26
E. Metode Pengumpulan Data.....	26
1. <i>Skala Work-Family Conflict</i>	26
2. Skala Kepribadian	27
F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	29
1. Validitas	29
2. Reliabilitas.....	30
G. Metode Analisis Data.....	31
BAB IV LAPORAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	32
A. Orientasi Kancas Penelitian.....	32
B. Persiapan Penelitian	35
1. Persiapan Administrasi.....	35
2. Persiapan Alat Ukur Penelitian	36
3. Pelaksanaan Penelitian	37
C. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	38
1. Uji Validitas dan Reliabilitas	38
2. Uji Normalitas	39
3. Uji Homogenitas	39
4. Uji Hipotesis.....	40
D. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	40

a. Mean Hipotetik	40
b. Mean Empirik	40
c. Kriteria	41
E. Pembahasan	41
BAB V _SIMPULAN DAN SARAN.....	45
A. Kesimpulan	45
B. Saran	45
1. Saran Kepada Subjek Penelitian	45
2. Saran Kepada Perusahaan	46
3. Buat Peneliti Berikutnya	46
DAFTAR PUSTAKA.....	47
LAMPIRAN.....	55



DAFTAR TABEL

Tabel 4.I Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Sebelum Uji Coba.	36
Tabel 4.II Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Setelah Uji Coba.	38
Tabel 4.III Distribusi Hasil Uji Normalitas.....	39
Tabel 4.IV Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Homogenitas Varians.....	39
Tabel 4.V Rangkuman Hasil Analisis Varians 1 Jalur.....	40
Tabel 4.VI Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik.....	41



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan Daerah Pasar Jaya didirikan berdasarkan Keputusan Gubernur Kepala Daerah Khusus Ibukota Jakarta No. Ib.3/2/15/66 pada tanggal 24 Desember 1966. Kemudian pengesahan oleh Menteri Dalam Negeri lewat Keputusan No. Ekbang 8/8/13-305 tanggal 23 Desember 1967. Selanjutnya untuk meningkatkan status dan kedudukan hukum serta penyesuaian dengan perkembangan Ibukota Jakarta, maka Keputusan Gubernur tersebut ditingkatkan dengan Peraturan Daerah No. 7 Tahun 1982 tentang Perusahaan Daerah Pasar Jaya Provinsi DKI Jakarta. Perda tersebut disahkan dengan Keputusan Menteri Dalam Negeri No. 511.231-181 tanggal 19 April 1983 dan telah diumumkan dalam Lembaran Daerah DKI Jakarta No. 34 Tahun 1983 Seri D No. 33.

Dalam upaya peningkatan peranan Pasar Jaya sebagai perusahaan daerah yang lebih profesional serta mengantisipasi tuntutan perkembangan bisnis perpasaran yang makin kompetitif dan untuk meningkatkan fungsi dan peranannya, dengan bergulirnya waktu, pasar terus berkembang. Pada mulanya pasar merupakan tempat bertemunya pedagang dan pembeli dan terjadinya transaksi langsung, seiring berjalannya waktu dan tuntutan konsumen pasar yang terus berubah maka pasar tidak hanya sekedar menjadi tempat bertemunya pedagang dan konsumen. Pasar sudah merupakan entitas bisnis yang lengkap dan kompleks dimana kenyamanan dan kepuasan pelanggan yang menjadi tujuan utama. Sumber daya yang berkualitas menjadi bagian terpenting untuk mensukseskan tujuan suatu organisasi.

Selain itu, (Kementerian Riset & Teknologi Republik Indonesia, 2016) Ketika seorang wanita yang sudah menikah memutuskan untuk bekerja, maka ia telah mengambil dua peran dan tanggung jawab sekaligus dalam waktu yang bersamaan, yaitu bertanggung jawab terhadap perusahaan dimana ia bekerja dan juga bertanggung jawab terhadap keluarganya, kedua peran tersebut membutuhkan waktu, tenaga, dan komitmen.

Oleh karena itu, peran seorang wanita dalam keluarga berhubungan dengan tekanan yang timbul dari urusan rumah tangga dan pengasuhan anak. Peran dalam pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang timbul dari beban kerja yang berlebihan dan waktu kerja. Permasalahan akan muncul ketika peran-peran tersebut menuntut perhatian dalam waktu yang bersamaan, akan mengganggu ketenteraman lingkungan keluarga dan lingkungan pekerjaan.

Apabila pasangan suami dan istri dalam satu keluarga memutuskan untuk sama-sama bekerja maka tuntutan penyeimbang antara peran keluarga dan peran pekerjaan harus dijalankan oleh masing-masing pasangan. Ketidakseimbangan pemenuhan kedua peran tersebut dapat mendorong terjadinya *work-family conflict* (WFC). 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 (Apperson et al., 2002, dalam Setyowati, 2013).

Penentu utama perilaku individu adalah harapannya tentang perilaku orang lain padanya. Masing-masing harapan orang terhadap peran atau perilaku orang lain berbeda-beda, sehingga hal tersebut juga dapat memicu konflik antar peran. Hal tersebut dapat terjadi ketika individu tertekan saat sedang fokus untuk

memenuhi semua tujuan peran kerjanya dan peran keluarga karena masing-masing peran membutuhkan waktu, energi, dan komitmen. Setiap orang mempunyai latar belakang yang unik dikarenakan proses pertumbuhan, tradisi keluarga dan budaya, dan proses sosialisasi, karena tidak ada seorang pun yang mempunyai latar belakang keluarga, pendidikan, dan nilai yang sama, perbedaan dapat menjadi sumber utama dari munculnya konflik.

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.

Wanita yang mulai bekerja di luar rumah membuat kehidupan rumah tangga menjadi tidak mudah. Hal ini sesuai dengan fenomena karyawan yang merupakan seorang ibu rumah tangga PD Pasar Kota Medan. Ibu rumah tangga tersebut mengalami konflik karena suaminya merasa ibu tersebut sibuk bekerja di luar rumah sehingga menelantarkan anak-anak mereka. Perempuan yang bekerja sering mengalami ketegangan peran berupa konflik dalam pekerjaan dan keluarganya. Dalam menyeimbangkan masalah rumah tangga dan dunia kerja dengan keluarga tidak mudah.

Kasus konflik rumah tangga dan pekerjaan dialami juga oleh seorang ibu rumah tangga yang menceritakan kisahnya dalam sebuah majalah wanita bahwa membagi waktu untuk pekerjaan dan rumah tangga memang tidak mudah. Adapun masalah seperti pembagian waktu, penyeimbangan peran, pengendalian emosi yang terkadang tidak stabil. Solusi yang diterapkan oleh wanita tersebut untuk

mengatasi konflik antara pekerjaan dan rumah tangga adalah dengan berhenti bekerja dan menjalankan bisnis di rumah.

Solusi tersebut dilakukan dengan harapan agar dapat mengatur keluarga dengan lebih baik. Meskipun demikian, solusi tersebut tidak mudah dilakukan karena menjalankan bisnis di rumah juga menyita banyak waktu bersama keluarga. Kasus yang dialami ibu rumah tangga tersebut menunjukkan bahwa menyeimbangkan waktu antara keluarga dan pekerjaan memang tidak mudah.

Permasalahan dalam menyeimbangkan dunia kerja dan keluarga memang telah menjadi masalah umum dalam pernikahan. Konflik peran ganda karena seseorang akan lebih susah menyeimbangkan kegiatan di pekerjaan dan di rumah. Salah satu yang mempengaruhi konflik peran ganda adalah anak-anak. Seseorang yang memiliki anak terutama balita akan lebih rentan terhadap konflik peran ganda. Seseorang yang memiliki tanggungjawab untuk mengurus orang tua juga lebih rentan terhadap konflik peran ganda.

Salah satu faktor yang mempengaruhi *Work-Family Conflict* menurut Bellavia & Frone (2009) adalah *personality characteristics* yaitu 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*.

Robbins dkk (2007) mendefinisikan kepribadian sebagai tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Menurut

Greenhalgh dkk (2004), kepribadian didefinisikan sebagai keyakinan masing - masing individu karyawan tentang kemampuannya untuk bisa mempengaruhi semua kejadian yang berkaitan dengan dirinya dan pekerjaannya.

Ciri-ciri tipe kepribadian A adalah stabil, pekerja keras, agresif, kompetitif dan memiliki gaya hidup yang mementingkan pekerjaan. Individu dengan tipe kepribadian A juga merupakan tipe yang mengerjakan pekerjaan dengan sempurna dan memiliki keinginan kuat untuk produktivitas dan lingkungan kerja yang menantang. Individu dengan tipe kepribadian A bekerja dalam waktu yang lama dan memiliki kepercayaan diri terhadap kemampuannya sendiri (Shaheen, 2012).

Tipe kepribadian B merupakan tipe kepribadian yang bertolak belakang dengan tipe kepribadian A. Individu dengan tipe kepribadian B merupakan tipe yang santai dan kurang memperhatikan tuntutan untuk mencapai kesuksesan. Meskipun demikian, individu dengan tipe kepribadian B bukan tipe pemalas (Baumeister, 2007).

Kepribadian merupakan kombinasi dari pikiran, emosi dan perilaku yang membuat seseorang unik, berbeda satu sama lain. dan juga bagaimana seseorang melihat diri sendiri. Karakter kepribadian secara mencolok membedakan diri seseorang dengan orang lain. Kepribadian biasanya digambarkan dalam karakteristik perilaku seperti kepercayaan diri, dominasi, kemampuan bersosialisasi, otonomi, cara mempertahankan diri, kemampuan beradaptasi, dan sifat.

Dalam dunia kerja wanita memiliki konflik yang tentunya berbeda dari masing-masing tipe kepribadian a dan tipe kepribadian b, dimana tipe kepribadian

menentukan bagaimana cara wanita menghadapi konflik peran dalam pekerjaannya. Hal ini di dukung oleh wawancara pada salah satu karyawan PD Pasar yang memiliki tipe kepribadian yang berbeda:

“Menjadi wanita yang bekerja memang sudah pilihan hidupku, namanya masalah ya pasti adalah, enggak Cuma dikantor ya dirumah juga lebih banyak, tapi aku nyikapinya dengan tenang, kondisikan tempat, jangan bawa masalah kantor ke rumah, dan sebaliknya” (NT, Agustus 2019)

Di fenomenanya dikatakan bahwa tipe kepribadian A adalah sekumpulan perilaku yang berkaitan dengan ketidaksabaran dan kepentingan untuk menyelesaikan banyak tugas, agresif, permusuhan terhadap orang-orang yang menghalangi jalannya dan keinginan untuk mencapai kesuksesan yang memicu persaingan yang berlebihan. Individu dengan tipe kepribadian A juga berbicara, berjalan dan makan dengan cepat agar dapat mendapatkan hasil yang maksimal dalam waktu sesingkat singkatnya. Sedangkan karyawan yang bertipe B terlihat lebih santai dalam menyelesaikan tugas, dan lebih menutup diri dari lingkungan sekitar dan menghindari adanya interaksi.

Berdasarkan fenomena dari hasil observasi, wawancara serta beberapa paparan penelitian terdahulu, peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul : Perbedaan *Work Family Conflict* Ditinjau Dari Tipe Kepribadian Pegawai PD Pasar Kota Medan.

B. Identifikasi Masalah

Kasus konflik rumah tangga dan pekerjaan dialami juga oleh seorang ibu rumah tangga yang menceritakan kisahnya dalam sebuah majalah wanita bahwa membagi waktu untuk pekerjaan dan rumah tangga memang tidak mudah. Solusi

yang diterapkan oleh wanita tersebut untuk mengatasi konflik antara pekerjaan dan rumah tangga adalah dengan berhenti bekerja dan menjalankan bisnis di rumah. Solusi tersebut dilakukan dengan harapan agar dapat mengatur keluarga dengan lebih baik. Meskipun demikian, solusi tersebut tidak mudah dilakukan karena menjalankan bisnis di rumah juga menyita banyak waktu bersama keluarga. Kasus yang dialami ibu rumah tangga tersebut menunjukkan bahwa menyeimbangkan waktu antara keluarga dan pekerjaan memang tidak mudah.

C. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah untuk melihat “Perbedaan *Work Family Conflict* Ditinjau Dari Tipe Kepribadian Pegawai PD Pasar Kota Medan”.

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah adalah apakah ada Perbedaan *Work Family Conflict* Ditinjau Dari Tipe Kepribadian Pegawai PD Pasar Kota Medan ?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang hendak diteliti, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Perbedaan *Work Family Conflict* Ditinjau Dari Tipe Kepribadian Pegawai PD Pasar Kota Medan.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan sumbangan bagi penelitian lebih lanjut dalam rangka pengembangan

teori di bidang psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi, khususnya yang berkaitan dengan *Work Family Conflict* dan kepribadian.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara praktis yaitu sebagai masukan bagi pihak manajemen Pegawai dalam mengatasi *work family conflict*.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

1. 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 Frone (2000) *work family conflict* dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari 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.

Menurut Greenhaus & Beutell (2005) *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. Pekerjaan mengganggu keluarga, artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang

mempunyai waktu untuk keluarga (Murtiningrum, 2005). Misalkan saja, ayah yang terlalu bersemangat dalam bekerja sehingga tidak memiliki waktu untuk sekadar makan malam bersama anak atau pasangan suami istri yang setiap harinya berangkat kerja mulai pagi hari dan pulang pada larut malam, sehingga hanya bisa bertemu dalam kondisi yang sudah lelah yang memungkinkan tidak terjadinya komunikasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *work-family conflict* adalah kesulitan-kesulitan yang dirasakan individu khususnya wanita dalam menjalankan kewajiban atau tuntutan peran yang berbeda secara bersamaan.

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 dan Luar Diri Individu :

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.

Yang *et al.* (2004) menjelaskan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi munculnya *work-family conflict*, yaitu :

a. Tuntutan kerja (*work demand*)

Tuntutan kerja muncul karena adanya kelebihan beban kerja dan tekanan waktu dari pekerjaan

b. Tuntutan keluarga (*family demand*)

Tuntutan keluarga muncul karena tekanan waktu yang berkaitan dengan tugas rumah tangga misalnya mengurus anak atau menjaga rumah.

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 (2000), *work-family conflict* dibagi menjadi 3 dimensi, yaitu:

a. *Time-based conflict*

Time-based conflict merupakan waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga) bentuk konflik ini berkaitan dengan: jam kerja, lembur, tingkat kehadiran, ketidakteraturan shift, dan control jadwal kerja

b. *Strain-based conflict*

Strain-based conflict terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja yang lainnya. Dimana gejala tekanan, seperti:

ketegangan, kecemasan, kelelahan, karakter peran kerja, kehadiran anak baru, dan ketersediaan dukungan sosial dari anggota keluarga.

c. *Behavior-based conflict*

Pola-pola khusus perilaku yang berkaitan dengan pengharapan dari peran yang lain. Dengan kata lain perilaku tertentu yang diperlukan dalam suatu peran mungkin saja tidak cocok untuk peran lain. Jika individu tidak mampu menyesuaikan perilaku untuk memenuhi pengharapan dari peran-peran yang berbeda, individu tersebut mempunyai kecenderungan yang lebih besar untuk mengalami konflik antar peran.

Work Family Conflict terdiri dari dua aspek menurut Frone (2003) yaitu

a. *Work Interfering With Family*

Adapun asumsi dari *Work Interfering With Family* lebih dikarenakan akibat tuntutan waktu yang terlalu berlebihan atau *Time Based Conflict* dalam satu hal (contoh : saat bekerja) akan mencegah pelaksanaan kegiatan dalam hal lain (contoh : dirumah), yang terjadi pada akhirnya adalah ketegangan dan tekanan atau *Strain Based Conflict* pada satu hal ditumpahkan pada hal lain, seperti : pulang ke rumah dengan suasana hati yang buruk setelah bekerja, atau contoh lainnya misal individu sebagai orangtua akan mengalami konflik ketika perlu untuk mengambil waktu cuti dari pekerjaannya untuk tinggal dirumah menjaga anaknya yang sakit.

b. *Family Interfering With Work*

Sementara *Family Interfering With Work* lebih kepada pola perilaku yang berhubungan dengan kedua peran atau bagian (pekerjaan atau keluarga) *Behavior Based Conflict*.

C. Kepribadian

1. Pengertian Kepribadian

Woodworth (Yusuf dan Juntika, 2007) mengemukakan bahwa kepribadian merupakan “Kualitas total individu”. Dashiell (Yusuf dan Juntika, 2007) mendefinisikan sebagai “gambaran total tentang tingkah laku individu yang terorganisasi”.

Derlega dkk, 2005 mendefinisikan kepribadian sebagai “*the system of enduring, inner characteristic of individual that contributes to consistency in their thoughts, feelings, and behavior*” (kepribadian merupakan sistem yang relatif/stabil mengenai karakter internal individu yang memiliki kontribusi terhadap konsistensi dalam fikiran, perasaan dan tingkah laku).

Kepribadian tipe A merupakan kompleks tindakan emosi yang dapat diamati dalam setiap orang yang terlihat secara agresif dalam suatu perjuangan yang terus menerus dan tak henti untuk mencapai hal yang lebih dari sekarang (Kreitner dan Kinicki, 2005).

Kepribadian tipe B merupakan ciri seseorang yang mempunyai perasaan yang tertekan, bekerja dengan lamban, bicara dengan teratur dan memiliki daya saing yang rendah (Fieldman, 2000). Derlega

menjelaskan tiga poin penting yang terkandung dalam pengertian kepribadian yaitu

- a. *Enduring* artinya kepribadian merupakan karakteristik individu berjalan lama, relatif stabil dalam rentang waktu yang lama, untuk menjelaskan kestabilan respon individu, para ahli membedakan antara istilah *Trait* dengan *state*, kalau *state* hanya sementara waktu, sedangkan *Trait* merupakan respon yang relatif stabil dan berjalan lama yang merupakan respon seseorang untuk mereaksi dalam berbagai kondisi. Maksudnya stabil bukan berarti kepribadian tidak bisa berubah, namun perubahan kepribadian biasanya nampak secara berangsur – angsur dalam rentang waktu yang lama
- b. Kepribadian *Inner* atau interpersonal. Ada dua faktor yang mempengaruhi bagaimana seseorang berfikir, merasa dan berperilaku yaitu yang pertama yang ada di luar individu, sedangkan faktor kedua adalah faktor dari dalam berupa atribut dan proses yang terjadi di dalam individu, jadi perilaku merupakan kombinasi dari 2 fungsi yakni diri dan lingkungan, dalam hal ini ahli psikologi kepribadian berpendapat bahwa faktor interpersonal memiliki peran yang lebih dalam pembentukan perilaku, mereka lebih fokus dalam mempelajari karakteristik dan proses interpersonal.
- c. Kepribadian menyangkut konsistensi dalam perilaku.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepribadian meliputi segala corak perilaku dan sifat yang khas dan dapat diperkirakan pada diri seseorang, yang digunakan untuk bereaksi dan menyesuaikan diri terhadap

rangsangan, sehingga corak tingkah lakunya itu merupakan satu kesatuan fungsional yang khas bagi individu itu

2. Jenis-jenis Kepribadian

Siagian (2002) Mengatakan bahwa salah satu cara yang dapat dilakukan mengenali berbagai jenis kepribadian itu ialah dengan mengisolir empat variabel, yaitu:“ 1) Kepribadian yang ekstrovert 2) Kepribadian yang introvert 3) Tingkat keresahan yang tinggi 4) Tingkat keresahan yang rendah Penggabungan dua variabel tertentu, akan memberikan gambaran tentang kepribadian seseorang.

Misalnya, seorang yang ekstroven dengan tingkat keresahan yang tinggi akan membuatnya menjadi orang yang tegang, emosional, tidak stabil tetapi sekaligus hangat dalam pergaulan, mudah berteman dan tingkat ketergantungannya kepada orang lain tinggi. Sebaliknya jika faktor *ekstrovert* digabung dengan tingkat keresahan yang rendah, orang yang bersangkutan akan menunjukkan sifat yang tenang, percaya pada diri sendiri, dapat dipercaya, mudah melakukan penyesuaian, hangat dalam pergaulan, mudah berteman dan tingkat ketergantungannya kepada orang lain tinggi. Jika ciri yang *introvert* digabung dengan tingkat keresahan yang tinggi, akan terlihat sikap seperti tegang, emosional, tidak stabil, dingin dalam pergaulan dan pemalu. Jika ciri introvert digabung dengan tingkat keresahan yang rendah, akan terlihat kepribadian yang tenang, percaya pada diri sendiri, dapat dipercaya, mudah melakukan penyesuaian, tenang, dingin dalam pergaulan dan pemalu

Kepribadian menjadi 2 (dua) tipe menurut (Robbins, 2005) :

a. Tipe Kepribadian A

Ciri-ciri orang yang memiliki tipe kepribadian A:

- 1) Selalu bergerak, berjalan dan makan dengan cepat.
- 2) Merasa tidak sabar dengan nilai di mana kebanyakan kejadian terjadi.
- 3) Berjuang untuk berpikir atau melakukan dua hal atau lebih secara terus menerus.
- 4) Tidak dapat mengatasi waktu untuk bersantai.
- 5) Terobsesi dengan angka-angka, kesuksesan diukur dengan cara seberapa banyak hasil yang telah dicapai.

b. Tipe Kepribadian B

Kebalikan dari orang berkepribadian A adalah tipe kepribadian B.

Ciri- ciri dari orang tipe B (Robbins, 2005):

- 1) Tidak pernah merasa tertekan dengan perasaan terburu-buru karena keterbatasan waktu, dengan ketidaksabaran yang selalu menyertai.
- 2) Merasa tidak perlu memperlihatkan atau mendiskusikan keberhasilan mereka kecuali dalam keadaan yang terpaksa, karena adanya permintaan dari situasi yang ada.
- 3) Bermain untuk bersenang-senang dan bersantai, dibandingkan memperlihatkan superioritas mereka dengan pengorbanan yang seperti apapun.
- 4) Dapat bersantai tanpa merasa bersalah.

Menurut Hurlock (2011), ciri-ciri orang-orang yang mempunyai tipe kepribadian A yaitu :

- a. Memerlihatkan kecenderungan agresif
- b. Cepat bosan
- c. Bicara
- d. Berjalan dengan cepat
- e. Mempunyai persaingan yang tinggi, suka menyela pembicaraan orang lain yang ambisius.

Sedangkan tipe kepribadian B menunjukkan karakteristik sebagai berikut :

- a. Bersikap tenang
- b. Santai
- c. Tidak terlalu memaksa diri dalam bekerja
- d. Tidak suka bersaing dan lebih bisa memahami orang lain.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa tipe kepribadian adalah suatu jenis kepribadian individu yang dikelompokkan menjadi dua tipe yaitu tipe a dan tipe b.

D. Perbedaan *Work-Family Conflict* Ditinjau Dari Tipe Kepribadian

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

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 *personality characteristics* yaitu 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*.

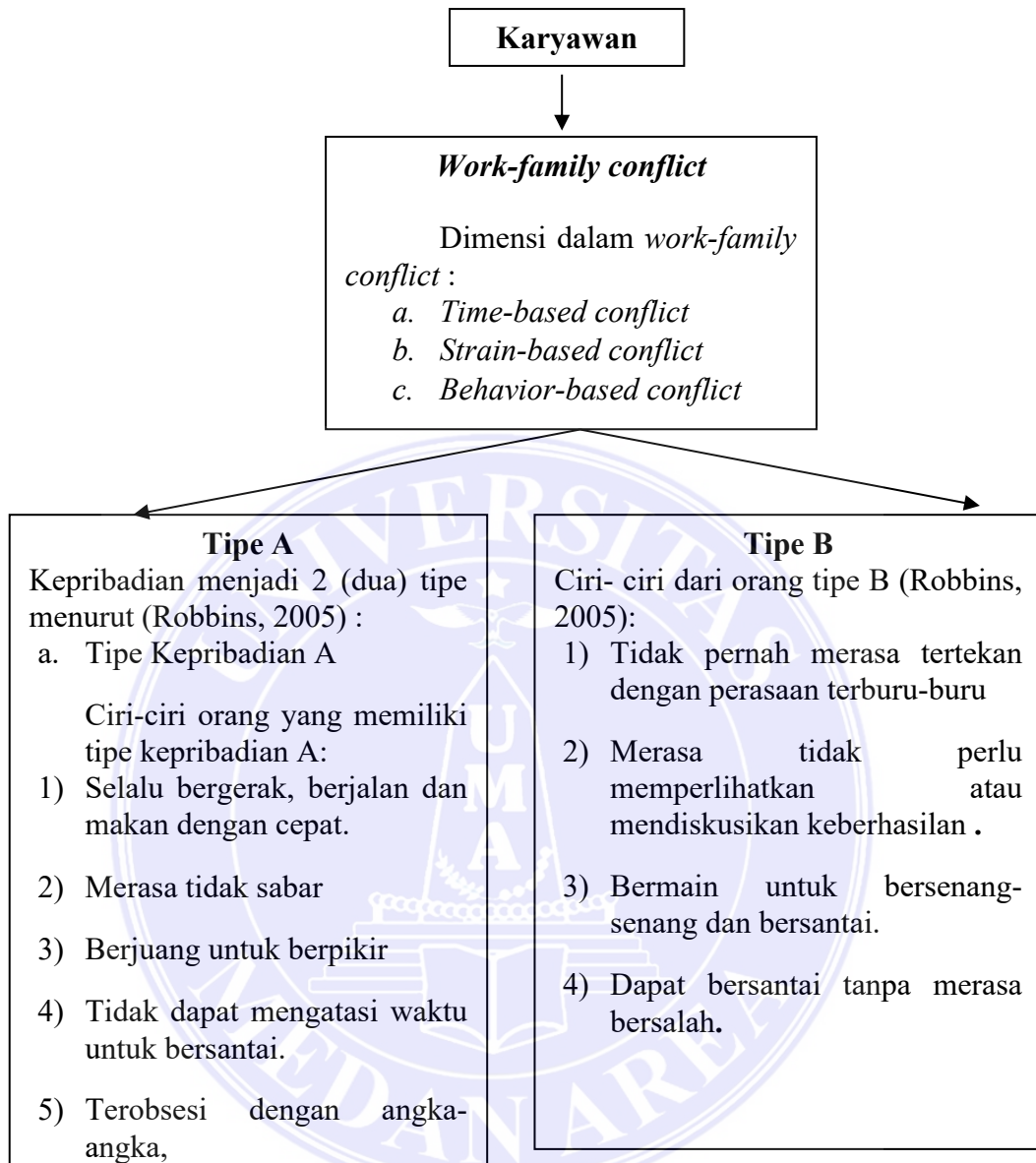
Robbins dkk (2007) mendefinisikan kepribadian sebagai tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Menurut Greenhalgh dkk (2004), kepribadian didefinisikan sebagai keyakinan masing - masing individu karyawan tentang kemampuannya untuk bisa mempengaruhi semua kejadian yang berkaitan dengan dirinya dan pekerjaannya.

Menurut Hurlock (2011), ciri-ciri orang-orang yang mempunyai tipe kepribadian A yaitu : Memperlihatkan kecenderungan agresif, Cepat bosan, Bicara, Berjalan dengan cepat, Mempunyai persaingan yang tinggi, suka menyela pembicaraan orang lain yang ambisius. Sedangkan tipe kepribadian B menunjukkan karakteristik sebagai berikut : Bersikap tenang, Santai, Tidak terlalu memaksa diri dalam bekerja, Tidak suka bersaing dan lebih bisa memahami orang lain. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya perbedaan *work-family conflict* pada karyawan ditinjau dari tipe kepribadian.

Adapun penelitian terdahulu tentang Perbedaan *Work Family Conflict* pada karyawan yang bertipe kepribadian a dan b. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada perbedaan *work-family conflict* yang signifikan antara karyawan yang memiliki tipe A dan karyawan yang memiliki tipe B, dengan nilai $p = 0,000$ (Habibi, 2016).

Berdasarkan uraian di atas dapat dilihat bahwa adanya perbedaan *Work Family Conflict* yang dilihat dari pegawai wanita yang sudah menikah dan sedang bekerja yang di ukur dari peran pegawai dalam keluarga dan peran dalam pekerjaan yang dibedakan dari tipe kepribadian tipe A dan B pada pegawai PD Pasar Kota Medan.

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Berdasarkan pemaparan serta beberapa teori yang dikemukakan di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis Ada perbedaan *work-family conflict* ditinjau dari tipe kepribadian karyawan, dengan asumsi *work-family conflict* tipe A lebih tinggi dibandingkan dengan *work-family conflict* pada pegawai tipe kepribadian B.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Azwar (2009) 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 uji beda komparatif bila ditinjau dari judul penelitian. Penelitian uji beda merupakan penelitian yang memiliki kegunaan untuk mencari perbedaan variable yang akan dicari, sehingga diperoleh arah dan kuatnya perbedaan variable yang diteliti (Sugiyono,2003).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

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

1. Variabel Terikat : *Work Family Conflict*
2. Variabel Bebas : Tipe Kepribadian A dan B

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. *Work-Family Conflict*

Work-family conflict adalah kesulitan-kesulitan yang dirasakan individu khususnya wanita dalam menjalankan kewajiban atau tuntutan peran yang berbeda secara bersamaan. Diukur berdasarkan Dimensi dalam *work-family conflict* : *Time-based conflict*, *Strain-based conflict*, dan *Behavior-based conflict*

2. Tipe Kepribadian

Tipe Kepribadian adalah suatu bentuk gambaran perilaku seseorang yang di bedakan menjadi dua tipe dan terwujud dalam kehidupannya sehari-hari. Dalam penelitian ini yang ingin dilihat adalah tipe kepribadian A dan tipe kepribadian B.

D. Populasi , Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi Penelitian

Menurut Arikunto (1997) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang akan dikenai generalisasi hasil penelitian. Menurut Hadi (1990) populasi adalah semua individu untuk siapa kenyataan-kenyataan yang diperoleh dari sampel itu hendak digeneralisasikan. Populasi dalam penelitian adalah Pegawai Perusahaan Daerah Pasar sebanyak 270 Orang.

2. Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampelnya menggunakan teknik *purposive sampling*, dimana yang dapat diartikan menurut Supranto (2008) pengambilan sampel secara bertujuan. Adapun karakteristik sampel dalam penelitian ini:

- a. Sudah menikah
- b. Tidak bercerai
- c. Memiliki Anak

3. Sampel

Menurut Hadi (2007) sampel adalah sebagian individu yang diselidiki. Walaupun hanya sebagian individu yang diambil dalam penelitian ini, namun diharapkan dapat ditarik generalisasi dan mencerminkan populasi dapat mewakili sampel. Dalam menentukan jumlah sampel Arikunto (dalam Hadi,2007) menjelaskan apabila subjek kurang dari 100 lebih baik diambil semua, sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Adapun jumlah sampel sebanyak 130 orang.

E. Metode Pengumpulan Data

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*

Skala di atas diformat berdasarkan skala *likert* dengan empat pilihan jawaban, berisikan pernyataan positif (*favourable*) dan negatif (*unfavourable*). Suatu skala dikatakan *favourable* apabila aitem-aitem tersebut memuat pernyataan yang bersifat mendukung, sedangkan aitem *unfavourable* memuat pernyataan yang bersifat tidak mendukung. Penilaian yang diberikan kepada masing-masing jawaban subjek pada setiap aitem adalah untuk aitem *favourable*, yaitu jawaban Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 4, jawaban setuju (S) mendapat nilai 3, jawaban Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 1. Untuk aitem yang *unfavourable* maka penilaian yang diberikan adalah sebaliknya, jawaban Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 1, jawaban Setuju (S) mendapat nilai 2, jawaban Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 3, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 1.

2. Skala Kepribadian

Skala tipe kepribadian disusun berdasarkan Friedman dan Rosenman membedakan tipe kepribadian menjadi 2 (dua), yaitu (Robbins, 2006):

a. Tipe Kepribadian A

Ciri-ciri orang yang memiliki tipe kepribadian A:

- 1) Selalu bergerak, berjalan dan makan dengan cepat.
- 2) Merasa tidak sabar dengan nilai di mana kebanyakan kejadian terjadi.
- 3) Berjuang untuk berpikir atau melakukan dua hal atau lebih secara terus menerus.
- 4) Tidak dapat mengatasi waktu untuk bersantai.

5) Terobsesi dengan angka-angka, kesuksesan diukur dengan cara seberapa banyak hasil yang telah dicapai

b. Tipe Kepribadian B

Kebalikan dari orang berkepribadian A adalah tipe kepribadian B.

Ciri- ciri dari orang tipe B (Robbins, 2006):

- 1) Tidak pernah merasa tertekan dengan perasaan terburu-buru karena keterbatasan waktu, dengan ketidaksabaran yang selalu menyertai.
- 2) Merasa tidak perlu memperlihatkan atau mendiskusikan keberhasilan mereka kecuali dalam keadaan yang terpaksa, karena adanya permintaan dari situasi yang ada.
- 3) Bermain untuk bersenang-senang dan bersantai, dibandingkan memperlihatkan superioritas mereka dengan pengorbanan yang seperti apapun.
- 4) Dapat bersantai tanpa merasa bersalah.

Untuk menentukan tipe kepribadian a dan b, pada skala ini peneliti menyusun aitem-aitem berdasarkan multiple choice yang mana pada pilihan pernyataan akan dibedakan mana yang bertipe a dan b. selanjutnya jumlah total pernyataan akan di akumulasikan dengan banyaknya respon menjawab pilihan a atau b. setelah itu dapat ditentukan mana yang bertipe a dan b.

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas

Validitas adalah alat ukur yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat mengukur apa yang perlu diukur (Azwar, 1997). Alat ukur dapat dikatakan validitas tinggi apabila alat ukur tersebut dapat memberikan hasil yang sesuai dengan besar kecilnya gejala atau bagian yang diukur (Hadi, 1990).

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur dalam penelitian ini adalah analisis Product Moment, yakni dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing aitem dengan skor alat ukur. Skor total ialah nilai yang diperoleh dari hasil penjumlahan semua skor aitem. Korelasi antar skor aitem dengan skor total haruslah signifikan berdasarkan ukuran statistic tertentu, maka derajat korelasi dapat dicari dengan menggunakan koefisien korelasi Pearson dengan menggunakan rumus validitas sebagai berikut :

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

Keterangan :

R_{xy} : koefisien korelasi antara variable x (skor setiap subjek setiap aitem) dengan variable y (total skor dari seluruh aitem)

$\sum XY$: jumlah dari hasil perkalian antara V_x dengan V_y

$\sum X$: jumlah skor keseluruhan subjek setiap aitem

$\sum Y$: jumlah skor keseluruhan aitem pada subjek

$\sum X^2$: jumlah kuadrat skor x

$\sum Y$: jumlah kuadrat skor y

N : jumlah subjek

Untuk menghindari over estimate digunakan teknik part whole dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

- r_{bt} : koefisien korelasi setelah dikorelasikan dengan Part whole
 r_{xy} : koefisien korelasi sebelum dikorelasi
 SD_x : standart deviasi skor butir
 SD_y : standart deviasi skor total
 2 : bilangan konstanta

2. Reliabilitas

Reliabilitas dari suatu alat ukur diartikan sebagai keajegan atau konsistensi dari alat ukur yang pada prinsipnya menunjukkan hasil-hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama (Azwar, 1997). Sementara Hadi (1990) mengatakan bahwa reliabilitas adalah keajegan alat ukur atau kekonsistenan hasil penelitian. Analisis reliabilitas menggunakan rumus analisis varians Cronbach Alpha sebagai berikut :

$$r_{tt} = 1 - \frac{M_{ki}}{M_{ks}}$$

Keterangan :

- r_{tt} : Indeks reliabilitas alat ukur
 1 : Bilangan Konstanta
 M_{ki} : Mean kuadrat antar butir
 M_{ks} : Mean kuadrat antar subjek

Semua analisis statistic dengan berdasarkan rumus diatas, peneliti

menggunakan bantuan program SPSS for Windows Versi 21.

G. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis *T-test*. Adapun rumus dan rancangan Analisis *t-test* adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{\bar{X} - \mu_0}{s / \sqrt{n}}$$

Keterangan :

t : t hitung

\bar{X} : rata-rata sampel

μ_0 : rata-rata spesifik atau rata-rata tertentu (yang menjadi perbandingan)

s : standart deviasi sampel

n : jumlah sampel.

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan teknik Analisis, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data-data penelitian, antara lain:

- a. Uji normalitas sebaran, yaitu untuk mengetahui apakah data penelitian smenyebar mengikuti prinsip kurve normal.
- b. Uji homogenitas varians, yaitu untuk melihat atau menguji apakah data-data yang telah diperoleh berasal dari sekelompok subjek yang dalam beberapa aspek psikologis bersifat sama (homogen).

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil perhitungan dari Analisis varian 1 jalur, diketahui Ada perbedaan *work-family conflict* ditinjau dari tipe kepribadian karyawan, dengan asumsi *work-family conflict* tipe A lebih tinggi dibandingkan dengan *work-family conflict* pada pegawai tipe kepribadian B. Hasil ini diketahui dengan melihat nilai atau koefisien perbedaan dengan koefisien $F = 17,547$ dengan $p < 0,010$. Berdasarkan hasil ini berarti hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.
2. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *Work Family Conflict* Tipe Kepribadian A tergolong sedang dengan nilai rata-rata empirik sebesar 120,35` dan nilai rata-rata hipotetik 135. *Work Family Conflict* Tipe Kepribadian B tergolong rendah dengan nilai rata-rata empiric 135. dan nilai rata-rata empiric 104,33.

B. Saran

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

1. Saran Kepada Subjek Penelitian

Melihat bahwa *work-family conflict* tergolong sedang maka disarankan bagi karyawan diharapkan dapat memastikan diri telah sesuai dengan pekerjaan yang telah dijalankan dan mengembangkan jaringan

pendukung sosial yang baik, serta mengembangkan keterampilan dan perilaku yang tepat sehingga mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kemampuan terbaik, mengetahui waktu yang dibutuhkan untuk istirahat, sehingga pada saat melakukan pekerjaan karyawan sudah beristirahat sesuai dengan waktu yang dibutuhkan tubuh.

2. Saran Kepada PD Pasar Medan

Melihat bahwa *work-family conflict* dapat mempengaruhi kondisi fisik dan hasil kerja maka disarankan agar PD Pasar Medan mampu melihat kemampuan karyawan dalam mengelompokkan bagian kerja dan memberikan karyawan untuk lebih memanfaatkan dengan baik waktu istirahat yang telah diberikan dengan cara melakukan relaksasi tubuh. Meningkatkan pelayanan yang sudah ada di perusahaan seperti memberikan jaminan dan kesehatan bagi karyawan, memberikan pelatihan kepada karyawan baru maupun yang sudah lama bekerja sehingga mereka mempunyai wawasan yang lebih luas, mengatur waktu kerja yang lebih fleksibel lagi agar karyawan tidak merasa tertekan, serta memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi sehingga mereka mempunyai motivasi dalam bekerja.

3. Buat Peneliti Berikutnya

Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk melihat faktor lain dalam mempengaruhi *work family conflict*.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- A.Juntika, Nurihsan, Yusuf, Syamsu, 2010, *Landasan Bimbingan dan Konseling*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ahmad, A. (2008). Job, Family and Individual Factors as Predictors of WorkFamily Conflict. *The Journal of Human Resource and Adult Learning* Vol. 4 Num. 1, 59-63.
- Ahmadi,1990.*Psikologi Sosial* (Edisi Revisi). Semarang : Renika Cipta
- Arikanto,Suharsimi,(2010), *Manajemen Penelitian*, Jakarta:Penerbit cipta
- Azwar, Saifuddin. 2008. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Darmastuti, Rini. 2012. *Media Relations: Konsep, Strategi & Aplikasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Derlega. (2005). *Self Disclosure*. Newburg park: Sage Publication, Inc.
- 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.
- Greehaus, J. H., dan Beutell, N. J. (2005). *Sources of Conflict between Work and Family Roles*.*Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Greenhalgh, L., dan Z. Rosenblatt. 2004. *Job Insecurity; Towards Conceptual Clarity*. *Academy of Management Review*, 9 (3), p. 438-448.
- Handoko, Hani T.. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Harris, L. C. & Goode, M. M., 2010. *Online Servicescape, Trust, and Purchase Intention*. *Journal Of Service Marketing*, Volume 24, pp. 230-243.
- Hasibuan, Malayu,(2004)*Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta :PT Bumi Aksara*.

- Hurlock, E. B. (2011). Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan (Alih Bahasa: Isti Widayanti Soedjarwo). Jakarta: Erlangga.
- Kasmir, 2001, *Manajemen Perbankan Cetakan Kedua*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Kartono, Kartini, (2002) *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: Rajawali Press.
- Kussudyarsana & Soepatini. (2008). Pengaruh karier objektif pada wanita terhadap konflik keluarga-pekerjaan: Kasus pada Universitas Muhammadiyah Surakarta. *Jurnal Penelitian Humaniora*, 9 (2), 128-145.
- Matuzahroh, Ni, Hasanah, SF, 2017. *Work Family Conflict* Pada Single Parent. Program Studi Psikologi. Universitas Muhammadiyah Malang. Vol. 1, No. 2, Oktober. Hlm 381-398.
- 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.
- Nikandrou, I., Panayotopoulou, L., Apospori, E. (2008). The Impact of Individual and Organizational Characteristics on Work-Family Conflict and Career Outcomes. *Journal of Managerial Psychology* Vol.23 Num.5, 576-598.
- Sarafino, E. P. (2009). *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions*, Third Edition. USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2014). *Health Psychology* Eight Edition. USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Rivai, Veithzal (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori KE Peraktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada,
- 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 Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan , Rajawali Pers, Jakarta.

Robbin, Stephen P. 2005. Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.

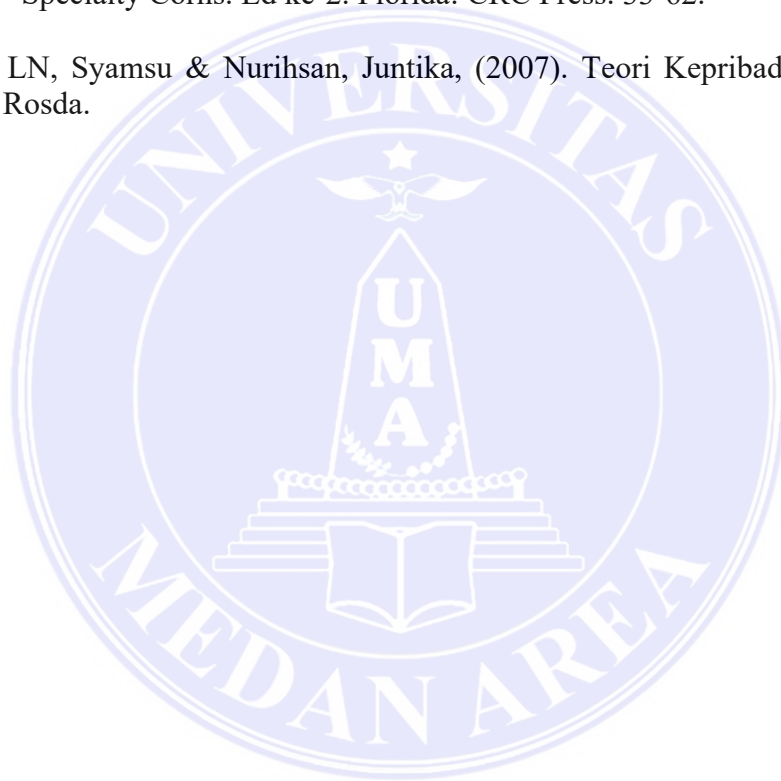
Subri, M. 2002. Ekonomi Sumber Daya Manusia. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Sugiono, (2008), metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Bandung: Penerbit Alfabeta.

Sutrisno, Edy, (2011), Manajemen Sumber Daya manusia, Jakarta : kencana

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

Yusuf, LN, Syamsu & Nurihsan, Juntika, (2007). Teori Kepribadian. Bandung. Rosda.



NO	WORK FAMILY CONFLICT																																																J L H	KO DE SU BJ EK									
	AITEM																																																										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48			49	50	51	52	53	54			
1	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	3	1	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	1			
3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	4	1		
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1		
5	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1			
6	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	1			
7	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	4	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	4	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	4	1		
8	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1		
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	
10	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	3	3	3	1		
11	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1		
12	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
13	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1
14	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	1	
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	
16	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
17	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
18	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
19	2	3	2	3	2	2	3	3	4	4	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	4	4	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	4	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	4	4	2	3	3	3	1		
20	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1

LAMPIRAN DATA PENELITIAN

RELIABILITY

```

/VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7
aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15
aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23
aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31
aitem_32 aitem_33 aitem_34 aitem_35 aitem_36 aitem_37 aitem_38 aitem_39
aitem_40 aitem_41 aitem_42 aitem_43 aitem_44 aitem_45 aitem_46 aitem_47
aitem_48 aitem_49 aitem_50 aitem_51 aitem_52 aitem_53 aitem_54
/SCALE('Work Family Conflict') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability

Notes

Output Created		01-SEP-2021 16:44:10
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	106
	Matrix Input	
Missing Handling	Definition of Missing Value	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax	<pre> RELIABILITY /VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32 aitem_33 aitem_34 aitem_35 aitem_36 aitem_37 aitem_38 aitem_39 aitem_40 aitem_41 aitem_42 aitem_43 aitem_44 aitem_45 aitem_46 aitem_47 aitem_48 aitem_49 aitem_50 aitem_51 aitem_52 aitem_53 aitem_54 /SCALE('Work Family Conflict') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL. Processor Time 00:00:00,03 Elapsed Time 00:00:00,03 </pre>
Resources	

[DataSet0]

Scale: Work Family Conflict**Case Processing Summary**

	N	%
Valid	106	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	106	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,964	54

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	2,04	,616	106
aitem_2	2,11	,607	106
aitem_3	1,96	,689	106
aitem_4	2,16	,692	106
aitem_5	2,07	,666	106
aitem_6	1,92	,739	106
aitem_7	2,12	,597	106
aitem_8	2,22	,569	106
aitem_9	2,27	,640	106
aitem_10	1,97	,696	106
aitem_11	2,05	,761	106
aitem_12	2,06	,599	106
aitem_13	1,95	,761	106
aitem_14	2,04	,675	106
aitem_15	2,16	,571	106
aitem_16	2,06	,645	106
aitem_17	2,06	,659	106
aitem_18	2,26	,637	106
aitem_19	2,02	,703	106
aitem_20	2,22	,633	106
aitem_21	2,21	,564	106

aitem_22	2,13	,618	106
aitem_23	2,09	,787	106
aitem_24	2,13	,570	106
aitem_25	2,19	,705	106
aitem_26	2,06	,659	106
aitem_27	2,00	,730	106
aitem_28	2,10	,646	106
aitem_29	2,05	,638	106
aitem_30	2,17	,640	106
aitem_31	2,12	,597	106
aitem_32	2,22	,676	106
aitem_33	2,09	,655	106
aitem_34	2,12	,672	106
aitem_35	2,23	,622	106
aitem_36	2,14	,668	106
aitem_37	2,14	,682	106
aitem_38	2,09	,625	106
aitem_39	2,09	,787	106
aitem_40	1,95	,722	106
aitem_41	2,00	,602	106
aitem_42	2,11	,694	106
aitem_43	2,05	,638	106
aitem_44	2,20	,653	106
aitem_45	2,02	,717	106
aitem_46	2,01	,710	106
aitem_47	2,20	,576	106
aitem_48	2,11	,637	106
aitem_49	2,19	,719	106
aitem_50	2,01	,669	106
aitem_51	2,05	,735	106
aitem_52	1,99	,669	106
aitem_53	2,03	,723	106
aitem_54	1,92	,700	106

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Deleted	Mean Item	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	110,91		431,667	,559	,963
aitem_2	110,83		430,295	,624	,963
aitem_3	110,98		428,590	,606	,963
aitem_4	110,78		430,591	,532	,964
aitem_5	110,88		430,585	,555	,964
aitem_6	111,02		426,990	,616	,963
aitem_7	110,82		431,234	,596	,963
aitem_8	110,73		432,982	,551	,964
aitem_9	110,67		430,223	,592	,963

aitem_10	110,97	432,599	,458	,964
aitem_11	110,90	427,294	,588	,963
aitem_12	110,89	431,816	,570	,963
aitem_13	110,99	429,609	,513	,964
aitem_14	110,91	430,734	,541	,964
aitem_15	110,78	433,581	,523	,964
aitem_16	110,89	429,758	,605	,963
aitem_17	110,89	430,139	,577	,963
aitem_18	110,68	429,877	,609	,963
aitem_19	110,92	430,756	,517	,964
aitem_20	110,73	433,953	,456	,964
aitem_21	110,74	432,101	,594	,963
aitem_22	110,81	430,040	,621	,963
aitem_23	110,85	426,225	,600	,963
aitem_24	110,81	433,583	,524	,964
aitem_25	110,75	431,235	,499	,964
aitem_26	110,89	431,054	,543	,964
aitem_27	110,94	428,930	,559	,964
aitem_28	110,84	430,822	,564	,963
aitem_29	110,90	431,122	,560	,963
aitem_30	110,77	431,053	,561	,963
aitem_31	110,82	430,358	,632	,963
aitem_32	110,73	429,305	,592	,963
aitem_33	110,85	431,463	,532	,964
aitem_34	110,82	430,739	,544	,964
aitem_35	110,72	431,672	,554	,964
aitem_36	110,80	429,437	,595	,963
aitem_37	110,80	426,560	,686	,963
aitem_38	110,85	432,263	,527	,964
aitem_39	110,85	429,101	,510	,964
aitem_40	110,99	430,048	,527	,964
aitem_41	110,94	429,368	,667	,963
aitem_42	110,83	429,438	,571	,963
aitem_43	110,90	429,408	,625	,963
aitem_44	110,75	429,449	,609	,963
aitem_45	110,92	431,366	,486	,964
aitem_46	110,93	428,748	,581	,963
aitem_47	110,75	431,049	,626	,963
aitem_48	110,83	428,638	,656	,963
aitem_49	110,75	428,854	,571	,963
aitem_50	110,93	431,262	,527	,964
aitem_51	110,90	428,227	,578	,963
aitem_52	110,95	429,969	,575	,963
aitem_53	110,92	431,183	,488	,964
aitem_54	111,02	427,295	,642	,963

Scale Statistics

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 29/6/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)29/6/22

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
112,94	446,359	21,127	54

ONEWAY Y BY X
 /STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY
 /MISSING ANALYSIS.

Oneway

Notes

Output Created		01-SEP-2021 16:51:29
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet1 <none> <none> <none> 106
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics for each analysis are based on cases with no missing data for any variable in the analysis.
Syntax		ONEWAY Y BY X /STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00,02 00:00:00,01

[DataSet1]

Descriptives

Work Family Conflict

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean	
					Lower Bound	Upper Bound
Type A	57	120,35	26,401	3,497	113,35	127,36
Type B	49	104,33	4,719	,674	102,97	105,68
Total	106	112,94	21,127	2,052	108,87	117,01

Descriptives

Work Family Conflict

	Minimum	Maximum
Type A	70	166
Type B	95	116
Total	70	166

Test of Homogeneity of Variances

Work Family Conflict

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
93,830	1	104	,180

ANOVA

Work Family Conflict

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	6765,902	1	6765,902	17,547	,000
Within Groups	40101,758	104	385,594		
Total	46867,660	105			

NPAR TESTS
 /K-S(NORMAL)=Y
 /STATISTICS DESCRIPTIVES
 /MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Notes	
Output Created	01-SEP-2021 16:50:49
Comments	
Input	Active Dataset DataSet1 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data File 106
Missing Value Handling	Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing. Cases Used Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax	NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=Y /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time 00:00:00,03 Elapsed Time 00:00:00,18 Number of Cases Allowed ^a 196608

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet1]

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Work Family Conflict	106	112,94	21,127	70	166

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Work Family Conflict
N		106
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	112,94
	Std. Deviation	21,127
	Absolute	,206
Most Extreme Differences	Positive	,206
	Negative	-,119
Kolmogorov-Smirnov Z		1,126
Asymp. Sig. (2-tailed)		,097

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 800/FPSI/01.10/VIII/2021
Lampiran : -
Hal : Riset dan Pengambilan Data

20 Agustus 2021

Yth. Bapak/Ibu Kepala
Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan
di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : **Bunga Arifah Suri**
NPM : **208600062**
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **PD Pasar Kota Medan, Jalan Rajak Baru No. 1A Pasar Petisah Lt.III Medan.** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Perbedaan Work Family Conflict Ditinjau Dari Tipe Kepribadian Pegawai PD Pasar Medan"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih.

an. Dekan,

Wakil Dekan Bidang Akademik,



Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip



