

**PERBEDAAN *WORK-FAMILY CONFLICT* DITINJAU DARI JENIS
KELAMIN PADA KARYAWAN DI BANK MEGA**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai Salah satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area*

OLEH:

NG SIMON WEI CHI

17.860.0349



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 8/5/23

Access From (repository.uma.ac.id)8/5/23

HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL SKRIPSI : PERBEDAAN *WORK-FAMILY CONFLICT* DITINJAU
DARI JENIS KELAMIN PADA KARYAWAN BANK
MEGA

NAMA : NG SIMON WEI CHI

NPM : 178600349

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORRGANISASI

MENYETUJUI :

KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING

(Khairuddin, S.Psi, M.Psi)

MENGETAHUI :

KEPALA BAGIAN

BAGIAN PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
INDUSTRI & ORGANISASI
(Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi)

DEKAN

UNIVERSITAS
MEDAN AREA
FAKULTAS PSIKOLOGI
(Baso Mudelin, Ph. D)

HALAMAN PENGESAHAN

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

12 April 2023

MENGESAHKAN FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

DEKAN



DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

1. Endang Haryati, M.Psi, Psikolog
2. Khairuddin, S.Psi, M.Psi
3. Ira Kesuma Dewi, S.Psi, M.Psi
4. Eryanti Novita, S.Psi, M.Psi, Psikolog

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 saya kutip dari hasil karya orang lain yang 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,



Ng Simon Wei Chi
17.860.0349

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Ng Simon Wei Chi
NPM : 17.860.0349
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non – exclusive Royalty – Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

Perbedaan *Work-Family Conflict* Ditinjau Dari Jenis Kelamin Pada Karyawan di Bank Mega

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 memublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal :

Yang Menyatakan,



(Ng Simon Wei Chi)

MOTTO

Ketika harus pergi, aku jadi tau.
Rumah itu adalah diri sendiri. Sejauh apapun aku
Kehilangan, aku takkan pernah kehilangan diri sendiri.

Never blame anyone in life
The good people give you happiness
The worst people give you a lesson
And the best people give you memories

Saya akan berbahagia, se-segera mungkin
-@simonwei_chi 06/16/15

Old friends are no longer young

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Peneliti dilahirkan di Batam pada tanggal 24 September 1999, dari Bapak NG NAM KOK dan Ibu Nur Hasanah. Peneliti merupakan putra ke-dua dari tiga bersaudara.

Pada tahun 2017, peneliti lulus dari SMA SWASTA DHARMAWANGSA MEDAN dan pada tahun 2017 peneliti terdaftar sebagai Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Peneliti melaksanakan penelitian di Bank Mega Maulana Lubis.



PERBEDAAN *WORK-FAMILY CONFLICT* DITINJAU DARI JENIS KELAMIN PADA KARYAWAN BANK MEGA

Oleh:

NG SIMON WEI CHI

NPM: 178600349

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti perbedaan *Work-Family Conflict* ditinjau dari jenis kelamin pada karyawan di Bank Mega. *Work-Family Conflict* adalah permasalahan yang dialami oleh individu yang memiliki peran ganda dimana terjadi ketidak meratanya antara tuntutan dan tugas dalam pekerjaan dan keluarga. Penelitian ini dilakukan di Bank Mega Maulana Lubis pada karyawan laki-laki dan perempuan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif komparatif. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan laki-laki yang berjumlah 33 orang dan karyawan perempuan yang berjumlah 12 orang. Sehingga total sampel berjumlah 45 orang yang ditentukan dengan teknik *total sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan skala *Work-Family Conflict* dengan model skala likert. Analisis data menggunakan teknik analisis *one way anova*. Reliabilitas menggunakan teknik koefisien *alpa cronbach*. Teknik pengumpulan data menggunakan Skala *Work-Family Conflict* dengan reliabilitas skala ($\alpha = 0,930$). Teknik analisis data menggunakan *One Way Anova*. Hasil penelitian ini menunjukkan koefisien perbedaan $t = 10,413$ dengan signifikansi $p = 0,002 < 0,05$. Dengan hasil analisis mean hipotetik sebesar 65 dan mean empirik *Work-Family Conflict* pada karyawan laki-laki diketahui senilai 72,15 tergolong rendah, sedangkan mean empirik *Work-Family Conflict* pada karyawan perempuan senilai 85,50 tergolong tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti yaitu terdapat perbedaan *Work-Family Conflict* ditinjau dari jenis kelamin pada karyawan Bank Mega dapat diterima.

Kata Kunci: *Work-Family Conflict*, Jenis Kelamin, Karyawan

DIFFERENCES IN WORK-FAMILY CONFLICT REVIEWING FROM GENDER OF MEGA BANK EMPLOYEES

Oleh:

NG SIMON WEI CHI

NPM: 178600349

ABSTRACT

This research aims to examine differences in Work-Family Conflict in terms of gender in employees at Bank Mega. Work-Family Conflict is a problem experienced by individuals who have multiple roles where there is an inequality between demands and tasks in work and family. This research was conducted at Bank Mega Maulana Lubis on male and female employees. The method used in this research is a comparative quantitative method. The sample in this research were male employees totaling 33 people and female employees totaling 12 people. So the total sample amounted to 45 people who were determined by the total sampling technique. The data collection method uses a Work-Family Conflict scale with a Likert scale model. Data analysis used one way ANOVA analysis technique. Reliability using Cronbach's alpha coefficient technique. The data collection technique used the Work-Family Conflict Scale with scale reliability ($\alpha = 0.930$). The data analysis technique used One Way Anova. The results of this research indicate the difference coefficient $t = 10,413$ with a significance of $p = <0.05$. With the results of the analysis of the hypothetical mean of 65 and the empirical mean of Work-Family Conflict for male employees, it is known that the value of 72.15 is low, while the empirical mean of Work-Family Conflict for female employees of 85.50 is high. These results indicate that the hypothesis proposed by the researcher that there are differences in Work-Family Conflict in terms of gender in Bank Mega employees is acceptable.

Keywords: Work-Family Conflict, Gender, Employees

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada ALLAH SWT yang senantiasa melimpahkan rahmatNYA sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui **“Perbedaan *Work-Family Conflict* Ditinjau Dari Jenis Kelamin Pada Karyawan Di Bank Mega”**.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerja sama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan M.Eng.Msc. Selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Hasanuddin, Ph. D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
3. Bapak Khairuddin, S.Psi, M.Psi sebagai dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberi bimbingan dan arahan serta ilmu yang bermanfaat kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi selaku ketua bagian Psikologi Industri dan Organisasi.
5. Ibu Endang Haryati, S. Psi, M.Psi selaku ketua sidang meja hijau yang telah memberikan kritik dan saran yang sangat membangun untuk skripsi ini.

6. Ibu Eryanti Novita, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku pembimbing yang telah memberikan kritik dan saran yang sangat membangun untuk skripsi ini.
7. Ibu Ira Kesuma Dewi, S.Psi, M.Psi selaku sekretaris yang telah memberikan kritik dan saran yang sangat membangun untuk skripsi ini.
8. Seluruh Dosen Fakultas Psikologi yang telah memberikan ilmu selama proses belajar sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dan juga staff yang telah membantu dalam mengurus keperluan penyelesaian skripsi.
9. Kepada Papa Ng Nam Kok dan Mamak Nur Hasanah yang tersayang, yang telah mendoakan, menyayangi, mendidik dan membesarkan anaknya menjadi mandiri dan tangguh hingga mampu menyelesaikan skripsi ini.
10. Kepada Abang Muhammad Aminullah dan Adik Yuliyana Ng, serta saudara-saudara saya yang telah memberi dukungan moril maupun materil.
11. Kepada Bank Mega yang telah memberi kesempatan kepada saya untuk melakukan penelitian.
12. Kepada karyawan Bank Mega atas partisipasi dan waktunya untuk mengisi skala peneliti.
13. Terimakasih kepada orang teristimewa saya Mona Momor yang memberikan semangat dan dukungan dalam menulis serta menyelesaikan skripsi ini.
14. Terimakasih untuk semua pihak yang terlibat dalam proses panjang ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu dan terimakasih untuk semua pembaca. Semoga karya tulis ini bermanfaat.

Saya selaku peneliti sangat menyadari bahwa masih sangat banyak kelemahan pada skripsi ini baik tata tulis maupun isi yang ada. Maka dari itu saya selaku peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk menyempurnakan skripsi ini. Semoga kebaikan yang kalian berikan kepada saya selaku peneliti akan mendapatkan pahala yang berlipat ganda dari Allah SWT Aamiin. Demikian saya sampaikan, semoga skripsi ini dapat berguna untuk perkembangan ilmu Psikologi.

Medan,

Ng Simon Wei Chi

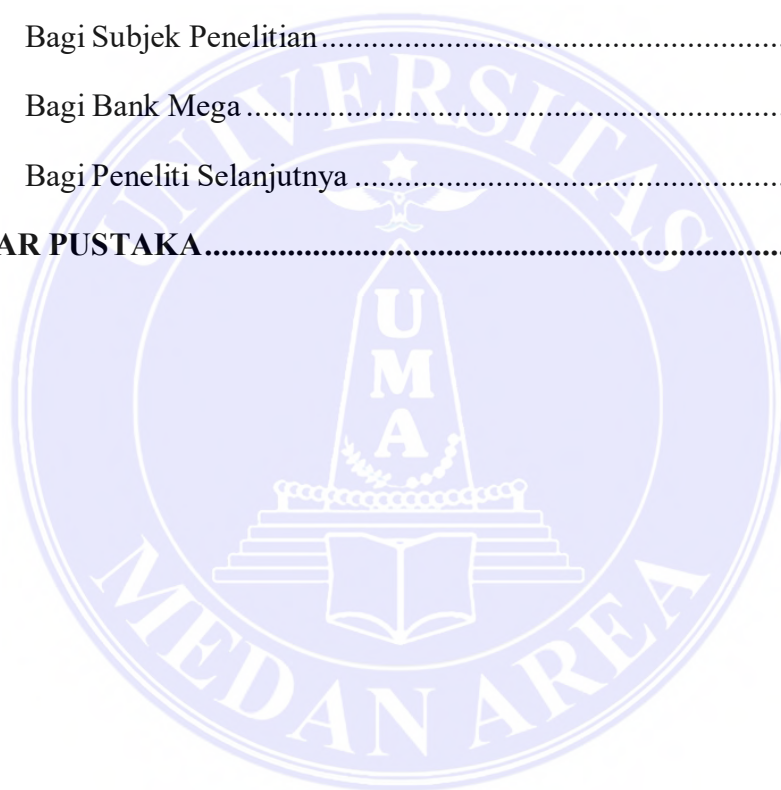


DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
MOTTO	v
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR TABEL	xvi
LAMPIRAN	xvii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah	7
D. Perumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	8
BAB II	9
TINJAUAN PUSTAKA	9
A. <i>Work-Family Conflict</i>	9
1. Pengertian <i>Work-Family Conflict</i>	9
2. Faktor <i>Work-Family Conflict</i>	10
3. Dimensi <i>Work-Family Conflict</i>	16
B. Jenis Kelamin	17

D. Kerangka Konseptual.....	23
E. Hipotesis.....	23
BAB III.....	24
METODOLOGI PENELITIAN.....	24
A. Tipe Penelitian.....	24
B. Identifikasi Variabel Penelitian	24
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	25
D. Subjek Penelitian	25
1. Populasi Penelitian.....	25
2. Sampel.....	26
3. Teknik Pengambilan Sampel.....	26
E. Teknik Pengumpulan Data.....	27
F. Validitas dan Reliabilitas	28
1. Validitas	28
2. Reliabilitas.....	29
G. Teknik Analisis Data.....	29
1. Uji Normalitas	30
2. Uji Homogenitas.....	30
BAB IV	31
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	31
A. Orientasi Kanchah Penelitian	31
1. Sejarah Bank Mega.....	31
2. Visi dan Misi	32
3. Struktur Organisasi	32
B. Persiapan Penelitian	32
1. Persiapan Administrasi	32
2. Persiapan Alat Ukur.....	33
C. Pelaksanaan Penelitian.....	34
1. Uji Coba Alat Ukur.....	35

D. Analisis dan Hasil Penelitian.....	36
1. Uji Asumsi.....	37
2. Uji Hipotesis.....	39
3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	40
BAB V.....	45
SIMPULAN DAN SARAN.....	45
A. Simpulan.....	45
B. Saran.....	46
1. Bagi Subjek Penelitian.....	46
2. Bagi Bank Mega.....	46
3. Bagi Peneliti Selanjutnya.....	47
DAFTAR PUSTAKA.....	48



DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	23



DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
Tabel 3.1	Data Karyawan Bank Mega Maulana Lubis	25
Tabel 4.1	Distribusi Sebaran Item Skala <i>Work-Family Conflict</i> Sebelum Uji ... Coba.....	34
Tabel 4.2	Distribusi Sebaran Item Skala <i>Work-Family Conflict</i> Setelah Uji..... Coba.....	36
Tabel 4.3	Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	37
Tabel 4.4	Hasil Perhitungan Uji Homogenitas	38
Tabel 4.5	Hasil Analisis Data dengan <i>One Way Anova</i>	39
Tabel 4.6	Deskripsi <i>Work-Family Conflict</i>	40
Tabel 4.7	Perbandingan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	42

LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
Lampiran A	Distribusi Penyebaran Skala <i>Work-Family Conflict</i> Sebelum dan .. Sesudah Uji Coba	51
Lampiran B	Skala <i>Work-Family Conflict</i> Sebelum Uji Coba	54
Lampiran C	Data Uji Coba Variabel <i>Work-Family Conflict</i>	59
Lampiran D	Uji Validitas dan Reliabilitas	61
Lampiran E	Uji Normalitas Variabel <i>Work-Family Conflict</i>	68
Lampiran F	Uji Homogenitas Variabel <i>Work-Family Conflict</i>	71
Lampiran G	Analisis Data Variabel <i>Work-Family Conflict</i>	74
Lampiran H	Struktur Organisasi.....	76
Lampiran I	Surat Pengambilan Data Penelitian	78
Lampiran J	Surat Keterangan Penelitian.....	80

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menurut Huang, dkk dalam (Novensia dan Jenny, 2019) mengungkapkan bahwa suatu pekerjaan (*work*) dan rumah tangga (*family*) merupakan 2 (dua) area atau 2 (dua) sistem yang berbeda dari kehidupan orang dewasa. Setiap area tersebut, baik pekerjaan maupun rumah tangga, memiliki faktor yang berbeda dalam menjelaskan kualitas hidup individu. Jika individu mampu menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan kehidupan rumah tangga, keseimbangan tersebut dapat meningkatkan kesehatan, kebahagiaan dan kesuksesan hidup individu tersebut. Keseimbangan antara kerja dan keluarga dapat didefinisikan sebagai tingkat kebahagiaan yang dirasakan individu saat individu mampu menyeimbangkan kehidupannya dalam bidang pekerjaan juga dalam berumah tangga.

Ketika individu tidak mampu menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan keluarganya, maka individu ini akan mengalami konflik yang disebut sebagai konflik kerja dan keluarga (*work-family conflict*). Konflik kerja-keluarga merupakan konflik peran yang terjadi saat tuntutan peran sebagai pekerja dan tuntutan peran sebagai anggota keluarga tidak dapat disejajarkan atau diseimbangkan satu sama lain). Peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga tidak dapat dipisahkan. Saat individu tidak mampu memenuhi perannya dalam keluarga karena hal-hal terkait pekerjaan, maka individu tersebut mengalami *work-family conflict*. Sedangkan saat individu tidak mampu memenuhi perannya

dalam pekerjaan akibat pemenuhan peran dalam keluarga, maka individu tersebut mengalami *family-to-work conflict* (Lee, Zvonkovic & Crawford, 2014).

Work-family conflict telah menjadi isu yang penting diteliti dalam 20 tahun terakhir akibat adanya berbagai konsekuensi negatif dalam menyeimbangkan peran dalam pekerjaan maupun di rumah tangga (Huffman, Olson, O’Gara & King, 2014). Meskipun penelitian mengenai *work-family conflict* sudah banyak dikaji, namun penelitian tersebut masih banyak berfokus pada konteks pekerjaan atau organisasi misalnya seperti *antecedent* dari *work-family conflict* hingga implikasi *work-family conflict* bagi pekerja. Sedangkan Greenhaus & Beuttel (Utaminingsih, 2017) menyebutkan bahwa konteks kerja (organisasi) dan konteks keluarga adalah dua hal yang tidak bisa dipisahkan sehingga perlu diteliti lebih lanjut mengenai *work-to-family conflict* dan *family-to-work conflict* dari 2 (dua) konteks tersebut yaitu dari konteks kerja maupun konteks keluarga.

Sebuah perusahaan tidak dapat menutupi kenyataan bahwa bukan hanya pria yang bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup, namun banyak juga wanita yang aktif dalam mengambil bagian di lingkungan kerja. Dalam memenuhi kebutuhan hidup tersebut, pria dan wanita membutuhkan sebuah perjuangan untuk mengelola pekerjaan dan keperluan keluarga yang terjadi hampir setiap hari sehingga memiliki konsekuensi bagi diri mereka masing-masing. Namun pada kenyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Achour (2011) bahwa terjadi peningkatan jumlah keluarga dengan suami istri yang bekerja untuk mendapatkan gaji dari 2 (dua) pihak atau biasa disebut *two income couples*. Bahkan dalam penelitian Shockley, dkk (2017) yang dilakukan di kota Washington didapatkan bukti bahwa sebagian besar keluarga sering melaporkan

terjadinya konflik dalam keluarga yang disebabkan oleh pekerjaan pasangannya, begitu juga terjadi konflik dalam pekerjaannya karena masalah keluarga (Shockley, *et al*, 2017).

Konflik antara pekerjaan dan keluarga dapat terjadi baik pada perempuan maupun laki-laki. Penelitian Apperson, dkk (2002) yang berjudul *Women managers and the experience of work-family conflict* menemukan bahwa ada beberapa perbedaan tingkatan *work-family conflict* antara laki-laki dan perempuan, bahwa perempuan mengalami *work-family conflict* pada tingkat yang lebih tinggi dibanding laki-laki. Hal tersebut dikarenakan perempuan memandang keluarga merupakan suatu kewajiban utama mereka dan harus mendapatkan perhatian lebih dibanding pada peranan pekerja mereka.

Adapun fenomena *work-family conflict* juga terjadi pada Karyawan di Bank Mega Maulana Lubis. Bahwa diantara karyawan perempuan dan karyawan laki-laki memiliki tingkat *work-family conflict* dengan proporsi yang berbeda. Hal tersebut diketahui dari pra penelitian yang peneliti lakukan dengan pendekatan observasi dan wawancara.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti terlihat bahwa beberapa karyawan di Bank Mega Maulana Lubis ada yang mengalami *work-family conflict* dilihat dari adanya karyawan yang *resign* karena alasan keluarga, adanya wajah keletihan, mudah marah dan *mood* yang tidak stabil. permasalahan *work-family conflict* tersebut diperkuat dengan hasil wawancara peneliti dengan karyawan Bank Mega Maulana Lubis.

Berikut kutipan wawancara yang peneliti lakukan kepada salah satu karyawan perempuan di Bank Mega Maulana Lubis:

“Saya sudah lama bekerja di Bank Mega ini, dan selama ini saya sudah menikah dan memiliki suami. Tetapi karena saya dan suami sama-sama bekerja, kami berdua pun menjalani hubungan rumah tangga kami dengan LDR. Karena suami saya bekerja di luar negeri. Dan setelah sekian lama LDR untuk kali ini saya memutuskan untuk, resign dari pekerjaan saya karena saya ingin menemani suami saya bekerja di luar negeri dan sekarang untuk fokus mengurus rumah tangga saja.” (P – 30 tahun)

Terlihat dari wawancara di atas, bahwa ciri pertama dari *work-family conflict* yaitu berasal dari dalam diri individu (*general intra-individual predictors*) ditemukan bahwa karyawan berjenis kelamin perempuan yang bekerja pada Bank Mega cenderung mengalami hubungan jarak jauh dengan pasangannya karena tuntutan pekerjaan suaminya yang berada di luar negeri, dimana karyawan berjenis kelamin perempuan lebih memilih kepentingan keluarganya sehingga ia memilih untuk *resign* dari pekerjaannya. Terlihat juga berdasarkan dari kutipan wawancara diatas bahwa terdapat masalah waktu (*Time-based conflict*) yang memicu adanya *work-family conflict* dimana diketahui dari kutipan diatas bahwa karyawan perempuan ini telah lama bekerja dan pekerjaan ini menyita waktunya untuk keluarga, terdapat juga keregangan pada keluarganya (*Strain-based conflict*) yang ditandai dari akibat dari karyawan perempuan bekerja dan mengorbankan keluarganya, sehingga terjadi keregangan pada keluarganya yang membuat mereka menjalani pernikahan dengan LDR, dan terjadi juga perubahan perilaku (*Behavior-based conflict*) yang harus dilakukan karyawan perempuan untuk mengimbangi posisi nya sebagai ibu dan istri juga di keluarganya, yang dimana karyawan perempuan memutuskan untuk *resign* demi kebahagiaan keluarganya.

Sedangkan, pada karyawan Bank Mega Maulana Lubis yang berjenis kelamin pria, berikut kutipan wawancara yang peneliti lakukan kepada salah satu karyawan pria di Bank Mega Maulana Lubis:

“Saya sekarang ini bekerja dan istri saya juga sibuk, saya memiliki anak juga. Untuk sekarang ini saya dan istri tidak tinggal dirumah saya dan memilih tinggal di rumah mertua bersama mertua saya dan istri saya juga anak saya. Karena jika tinggal di rumah sendiri tidak ada yang bisa mengurus anak. Jika tinggal di rumah mertua kan bisa di bantu urus oleh mertua. Nanti kalau uda hari sabtu baru kami pulang ke rumah kami untuk bersih-bersih.” (H – 35 tahun)

Terlihat dari wawancara di atas, bahwa ciri pertama dari *work-family conflict* yaitu berasal dari dalam diri individu (*general intra-individual predictors*) ditemukan bahwa karyawan berjenis kelamin laki-laki yang bekerja pada Bank Mega cenderung lebih bisa berfikir rasional dengan berusaha untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga. Terlihat juga berdasarkan dari kutipan wawancara diatas bahwa terdapat masalah waktu (*Time-based conflict*) yang memicu adanya *work-family conflict* dimana diketahui dari kutipan diatas bahwa karyawan laki-laki harus tinggal di rumah mertua karena dia memiliki anak dan anaknya harus tetap terurus sedangkan karyawan tersebut tidak memiliki waktu yang cukup untuk mengurus anak, terdapat juga keregangangan pada keluarganya (*Strain-based conflict*) dimana karyawan laki-laki demi tuntutan pekerjaan lebih memilih tinggal di rumah mertua sedangkan dia memiliki rumah.

Sehingga, dapat disimpulkan bahwa pada karyawan perempuan yang sudah menikah dengan adanya tuntutan-tuntutan pekerjaan tertentu seperti: lembur kerja, masuk di hari libur ataupun ada kegiatan yang mengharuskan karyawan keluar kota sehari-hari mengakibatkan karyawan perempuan ketika

pulang kerja dalam keadaan lelah, sehingga ia tidak memiliki cukup energi untuk memenuhi semua kebutuhan anggota keluarganya. Selain itu, dengan adanya jumlah jam kerja yang relatif panjang akan menyebabkan karyawan perempuan yang berstatus Ibu juga tidak selalu ada pada saat dimana ia sangat dibutuhkan oleh anak atau pasangannya. Sedangkan bagi karyawan laki-laki yang sudah menikah lebih mengalami konflik *work-family conflict* yang mencakup pentingnya mengejar prestasi di kantor, besarnya tanggung jawab yang diberikan yang kemungkinan berkaitan dengan jabatannya yang membuatnya sering melupakan keluarganya.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan di atas dapat diketahui bahwa terlihat perbedaan *work-family conflict* yang berkaitan dengan jenis kelamin pada karyawan di Bank Mega. Permasalahan ini yang memunculkan ketertarikan peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul: “Perbedaan *Work-Family Conflict* Ditinjau Dari Jenis Kelamin Pada Karyawan Di Bank Mega”.

B. Identifikasi Masalah

Adapun masalah yang diidentifikasi pada penelitian ini adalah perbedaan *work-family conflict* ditinjau dari jenis kelamin pada karyawan di Bank Mega. Terlihat bahwa karakteristik ciri demografis jenis kelamin ini akan menimbulkan 2 (dua) keadaan yang mempengaruhi kinerja karyawan di Bank Mega yaitu situasi keluarga dan situasi pekerjaan, dimana keduanya menuntut tanggung jawab lebih dari individu yang bersangkutan terlebih hal ini lebih banyak dialami oleh seorang karyawan perempuan, dimana perempuan lebih dihadapkan pada permintaan antara peran kerja dan peran keluarga secara serentak yang memerlukan prioritas

dalam menjalankan kedua peran tersebut. Sehingga ketika kedua peran ini (pekerjaan dan keluarga) jika dilakukan tidak sejalan atau tidak seimbang maka akan timbul konflik peran atau yang disebut sebagai *work-family conflict* yang bisa mempengaruhi kinerjanya dalam Bank Mega yang berujung memilih untuk *resign* sedangkan karyawan laki-laki lebih condong kepada peran kerja yang dijadikannya prioritas karena menganggap bahwa peran keluarga adalah urusan dan kewajiban istrinya, sehingga terlihat juga bahwa karyawan laki-laki cenderung melupakan perannya dalam membantu pekerjaan keluarga.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna dan mendalam maka peneliti membatasi masalahnya pada perbedaan *work-family conflict* ditinjau dari jenis kelamin pada karyawan di Bank Mega.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas maka rumusan masalah penelitian ini adalah: “apakah ada perbedaan tingkat *work-family conflict* yang signifikan ditinjau dari jenis kelamin pada karyawan di Bank Mega?”.

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang perbedaan tingkat *work-family conflict* yang signifikan ditinjau dari jenis kelamin pada karyawan di Bank Mega.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memberikan 2 (dua) manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis, sekurang-kurangnya dapat bermanfaat bagi ilmu Psikologi di bidang Psikologi Industri dan Organisasi serta Konseling Perkawinan atau Keluarga mengenai konflik yang dapat terjadi di lingkungan keluarga maupun berkaitan dengan pekerjaan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan:

- a. Bagi Bank Mega, diharapkan perusahaan/organisasi tempat pegawai bekerja dapat mengetahui kondisi pegawainya melalui penelitian ini. Selain itu, perusahaan memiliki gambaran mengenai adanya pengaruh *work-family conflict* di lingkungan kerja.
- b. Bagi Pegawai Bank Mega, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai dirinya tentang tingkat *work-family conflict* dalam dirinya selama bekerja dan berkeluarga terutama dikaitkan dengan jenis kelamin sehingga dapat berkonsultasi atau meminta bantuan terhadap perusahaan.
- c. Bagi para peneliti, penelitian ini diharapkan dapat sebagai pengalaman lapangan dan bisa dijadikan acuan bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. *Work-Family Conflict*

I. *Pengertian Work-Family Conflict*

Menurut Frone dalam (Utaminingsih, 2017) Konflik peran ganda merupakan konflik yang terjadi secara simultan akibat dari adanya tekanan dari dua atau lebih peran yang diharapkan, namun bisa saja terjadi dalam satu peran akan bertentangan dengan peran lain. Semua posisi-posisi tersebut bisa ditempati secara bergantian atau bersamaan. Dengan kata lain, peran-peran yang ada pada seseorang bisa menuntut pelaksanaan peran secara simultan.

Menurut Kalsum (Setyowati, 2013) kesulitan dalam menjalankan kewajiban untuk memenuhi tuntutan peran pada hal yang berbeda secara bersamaan inilah yang disebut sebagai *work-family conflict*. Dalam hal ini, wanita yang berkarier akan dituntut untuk memberikan performa atau kinerja kerja yang baik dan maksimal dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai seorang wanita karier maupun ibu rumah tangga.

Menurut Ching dalam Rantika dan Sunjoyo (2011) *work-family conflict* (konflik pekerjaan keluarga) adalah bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Berdasarkan beberapa definisi tentang *work-family conflict* di atas dapat disimpulkan bahwa *work-family conflict* adalah terjadinya konflik pada individu yang memiliki peran ganda antara peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga.

Menurut Greenhaus & Buetell (dalam Naibaho dan Ratnaningsih 2018), *work-family conflict* adalah salah satu konflik yang dialami oleh karyawan, yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran pekerjaan dengan peran di dalam keluarga.

Simonet *et. al.* (2004) mengungkapkan bahwa *work-family conflict* muncul karena adanya beberapa faktor, yaitu adanya tuntutan dari pekerjaan dan keluarga, dan adanya tekanan dari pekerjaan membuat seseorang sulit untuk memenuhi kebutuhan keluarga dan kewajiban pekerjaan yang seringkali merubah rencana bersama keluarga.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *work-family conflict* merupakan permasalahan yang dialami oleh seseorang yang memiliki peran ganda dimana terjadi ketidak meratanya antara pembagian waktu dan tugas dalam pekerjaan dan keluarga.

2. Faktor *Work-Family Conflict*

Menurut Michel & dkk (2011) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan dan keluarga terdiri dari sifat-sifat dalam setiap domain yang memengaruhi peran seseorang. Karakteristik pekerjaan dan keluarga dikonseptualisasikan sebagai hasil dari pekerjaan-keluarga konflik karena alasan yang sama. Mereka memengaruhi kinerja peran dan selanjutnya memengaruhi tekanan peran. Adapun beberapa faktor yang melatar belakangi *work-family conflict*, sebagai berikut:

- 1) Faktor Pekerjaan menunjukkan bagaimana masing-masing karyawan memiliki peran yang berbeda tergantung pada pekerjaannya, peran

pekerjaan tertanam dalam suatu keadaan atau kondisi yang sudah melekat pada pekerjaan tersebut antara lain sebagai berikut:

- a) Stresor Peran (*Role Stressors*) ialah stresor pada pekerjaan dan keluarga merupakan hasil daripada tekanan yang dimiliki peran pada masing-masing domain. Konflik peran, ambiguitas peran, peran yang berlebihan dan komitmen waktu kerja secara umum dipandang sebagai sumber utama stres dalam kerangka stresor. Banyak individu yang akhirnya menyerah pada tekanan yang ada dalam usahanya untuk memenuhi beragam ekspektasi dari masing-masing peran. Salah satu penyebabnya adalah ketika tekanan peran yang ada dalam kerangka *stressor* (konflik peran, ambiguitas peran, kelebihan peran dan tuntutan waktu) dihadapi, tenaga individu akan lebih banyak terkuras. Manusia memiliki energi serta waktu yang terbatas, sehingga ketika *stressor* peran pada salah satu domain mengalami peningkatan akan menghasilkan konflik yang lebih besar.
- b) Keterlibatan Peran (*Role Involvement*) yaitu dimana keterlibatan kerja dan keluarga mengacu pada tingkat keterikatan psikologis atau kaitan terhadap peran di pekerjaan dan keluarga. Individu yang memiliki keterikatan peran tinggi memiliki ketertarikan kognitif terhadap peran tertentu. Ketertarikan peran yang tinggi membuat seseorang melihat peran tersebut sebagai hal terpenting dan pusat dari kehidupannya. Tingginya keterlibatan psikologis terhadap suatu peran tertentu dapat membuat sulit untuk terikat dalam kegiatan peran saingannya, misalnya keterlibatan pada pekerjaan dapat membuat keterikatan pada

perannya di keluarga berkurang. Teori peran menjelaskan bahwa individu dapat terlibat secara psikologis dengan perannya di pekerjaan dan di rumah sebagai usaha untuk memenuhi ekspektasi dari masing-masing peran. Seandainya ketidakpuasan ditemui dalam salah satu peran, individu dapat menyesuaikan waktu, perhatian dan energi yang dimiliki. Teori kompensasi menjelaskan bahwa terdapat hubungan terbalik antara domain pekerjaan dan keluarga, di mana ketidakpuasan pada satu domain akan diimbangi melalui kepuasan atau keterlibatan yang lebih besar dalam domain lain.

- c) Dukungan Sosial (*Social Support*) merujuk pada bantuan peran, kekhawatiran emosional, informasi dan penilaian fungsi lain yang berfungsi untuk meningkatkan perasaan penting dalam diri seseorang. Dukungan sosial dari domain pekerjaan dapat datang dari beberapa sumber seperti rekan kerja, supervisor dan organisasi itu sendiri. Dukungan sosial untuk domain keluarga dapat datang dari pasangan atau seluruh keluarga. Seperti yang dikemukakan oleh Stoner yaitu dukungan dari keluarga dapat mempengaruhi tinggi rendahnya *work-family conflict* yang dialami oleh seseorang. Dukungan sosial yang didapatkan dari salah satu domain dapat memimpin kepada berkurangnya waktu, perhatian dan energi yang dibutuhkan untuk menjalankan peran tersebut.
- d) Karakteristik Kerja (*Work Characteristic*) terdiri dari beberapa hal dalam domain yang dapat mempengaruhi pelaksanaan peran. Beberapa hal tersebut antara lain durasi peran (pekerjaan dan

kepemilikan organisasi), karakteristik peran (tipe pekerjaan, autonomi pekerjaan, variasi tugas, dan gaji), serta pengaruh organisasional terhadap peran tersebut (alternatif jadwal kerja dan seberapa jauh organisasi tersebut responsive terhadap keluarga). Tingginya status dalam pekerjaan serta gaji yang semakin tinggi mengindikasikan tanggung jawab yang lebih besar, stress yang lebih besar sehingga menyulitkan untuk menjaga keseimbangan dalam kedua peran yang dimiliki baik di rumah ataupun pekerjaan. Karakter yang dimiliki oleh pekerjaan dan organisasi mempengaruhi bagaimana individu dapat menjalankan perannya dan seberapa besar tanggung jawab dan waktu yang dibutuhkan. Karakteristik pekerjaan yang menuntut tanggung jawab serta perhatian yang besar dapat mempengaruhi bagaimana individu menjalankan perannya di rumah.

2) Faktor Individu

Faktor individu yang dimaksudkan mempengaruhi *work-family conflict* adalah kepribadian seseorang. Kepribadian menurut Allport dalam Schultz & Schultz (2013) merujuk pada dinamika struktur mental dan proses mental yang terkoordinasi yang menentukan penyesuaian emosional dan perilaku individu terhadap lingkungannya. Salah satu bagian dari kepribadian yang berpengaruh terhadap *work-family conflict* adalah *internal locus of control* dan efektifitas negatif serta neurotisme. *Internal locus of control* secara umum didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang melihat hasil yang ada disebabkan oleh dirinya sendiri (internal) dan bukan semata-mata karena kesempatan (eksternal).

Efektifitas negatif dan neurotisme secara umum didefinisikan sebagai tingkatan stress yang lebih tinggi yang didasarkan pada sifat psikologis, kecemasan, dan ketidakpuasan secara umum. Kemampuan dalam diri individu sendiri merupakan salah satu cara untuk menyeimbangkan kedua peran yang dimiliki, dan aspek-aspek dalam kepribadian mempengaruhi individu dalam menghadapi tekanan yang didapat dari kedua peran yang akan mempengaruhi kemungkinan munculnya konflik antara kedua peran. Amelia (2010) menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi terjadinya *work-family conflict* di lingkungan pekerjaan dan keluarga, diantaranya:

Pertama, adanya tekanan dalam lingkungan kerja seperti jam kerja yang tidak pasti, sering tugas ke luar kota atau luar negeri, jam kerja yang 20 berlebihan (lembur) dan bentuk-bentuk lain stres dalam pekerjaan, adanya konflik interpersonal di tempat kerja serta pimpinan yang tidak mendukung karyawannya di organisasi. Kedua, adanya tekanan dalam lingkungan keluarga antara lain kehadiran anak kecil, tanggung jawab terhadap anak, tanggung jawab terhadap orang tua, adanya konflik interpersonal antara anggota keluarga, dan adanya anggota keluarga yang tidak mendukung orang tersebut dalam pekerjaannya. Stoner dkk dalam Wahyudi & Hadi (2017) menjelaskan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *work-family conflict*.

Beberapa faktor yang dimaksud dapat mempengaruhi *work-family conflict* dapat berasal dari pekerjaan maupun keluarga. yaitu:

- a) *Time Pressure* yaitu semakin banyak waktu yang dihabiskan untuk bekerja maka makin sedikit pula waktu untuk keluarga.
- b) *Family Size and Support* yaitu semakin banyak jumlah anggota keluarga maka semakin besar pula kemungkinan konflik, semakin banyak dukungan dari keluarga maka makin sedikit pula kemungkinan muncul konflik.
- c) *Job Satisfaction* yaitu semakin tinggi kepuasan kerja maka konflik yang dijumpai maka semakin sedikit pula konflik yang dijumpai.
- d) *Marital and Life Satisfaction* yaitu adanya pendapat yang menyatakan bahwa wanita yang bekerja memiliki konsekuensi negatif terhadap pernikahannya.

Berdasarkan uraian diatas, maka disimpulkan bahwa, banyak faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *work-family conflict* pada diri seseorang misalnya stresor peran, keterlibatan peran, dukungan sosial dan karakteristik pekerjaan serta berasal dari individu itu sendiri seperti kepribadiannya.

Menurut Bellavia dan Frone dalam (Suci Fadla, 2017) kemudian membagi faktor-faktor *work-family conflict* menjadi 3 (tiga) ciri-ciri, yaitu:

- a. Dalam diri individu (*general intra-individual predictors*)
Ciri demografis (jenis kelamin, status keluarga, usia anak terkecil) dapat menjadi faktor resiko; kepribadian (seperti *negative affectivity*, ketabahan (*hardinnes*), ketelitian (*conscientiousness*) dan dapat membentengi dari potensi konflik peran.
- b. Peran keluarga (*family role predictors*) dimana pembagian waktu untuk pekerjaan di keluarga (pengasuhan dan tugas rumah tangga), stresor dari

keluarga (dikritik, terbebani oleh anggota keluarga, konflik peran dalam keluarga, ambiguitas peran dalam keluarga).

- c. Peran pekerjaan (*work role predictors*) dimana pembagian waktu, terkena stress kerja (tuntutan pekerjaan atau overload, konflik peran kerja, ambiguitas peran kerja, atau ketidakpuasan), karakteristik pekerjaan (kerjasama, rasa aman dalam kerja), dukungan sosial dari atasan dan rekan, karakteristik tempat kerja. Jumlah tugas yang terlalu banyak akan membuat karyawan harus kerja lembur, atau banyaknya tugas keluar kota membuat karyawan akan menghabiskan lebih banyak waktunya untuk pekerjaan dan untuk berada di perjalanan.

3. Dimensi *Work-Family Conflict*

Menurut Greenhaus dan Beutell dalam Utaminingsih (2017) mengklasifikasikan peran ganda menjadi 3 (tiga) dimensi, yaitu:

- 1) *Time-based conflict*, yaitu konflik yang disebabkan oleh tekanan waktu karena waktu yang dimiliki digunakan untuk memenuhi peran tertentu mengakibatkan kesulitan untuk memenuhi peran yang lainnya.
- 2) *Strain-based conflict*, konflik yang disebabkan oleh ketegangan atau tekanan atau kerancuan peran oleh suatu peran yang mengganggu peran yang lain (tekanan kerja dan keluarga).
- 3) *Behavior-based conflict*, yaitu kesulitan dalam perubahan perilaku yang diakibatkan dari suatu peran ke peran yang lain.

Menurut Kossek dan Ozeki dalam Rantika dan Sunjoyo (2011) membagi *work-family conflict* menjadi 2 (dua) dimensi, yaitu:

- 1) *Work Interfering With The Family (WIF)* merupakan konflik yang muncul ketika peran pekerjaan mengganggu peran seseorang dalam keluarga.
- 2) *Family Interfering With The Work (FTW)* merupakan konflik yang muncul ketika peran seseorang dalam keluarga mengganggu peran dalam pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka disimpulkan bahwa, dimensi-dimensi *work-family conflict* meliputi *time-based conflict*, *strain-based conflict*, *behavior-based conflict*, *Work Interfering With The Family (WIF)*, dan juga *Family Interfering With The Work (FTW)*.

B. Jenis Kelamin

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengertian jenis kelamin adalah sifat (keadaan) jantan atau betina. Pengertian jenis kelamin merupakan pembagian dua jenis kelamin tertentu. Misalnya, bahwa manusia yang jenis kelamin laki-laki adalah manusia yang memiliki penis, memiliki jakala, dan memproduksi sperma. Sedangkan perempuan memiliki alat reproduksi, seperti rahim dan saluran untuk melahirkan, memproduksi sel telur, memiliki vagina, dan mempunyai alat untuk menyusui. Hal tersebut melekat pada perempuan dan laki-laki. Artinya bahwa secara biologis alat-alat tersebut tidak dapat dipertukarkan antara alat biologis yang melekat pada manusia laki-laki dan perempuan. Secara permanen tidak berubah dan merupakan ketentuan biologis atau sering dikatakan sebagai kodrat (ketentuan Tuhan).

Menurut Elly M. Setiadi dan Usman Kolip, jenis kelamin mengarah pada pembagian fisiologis atau anatomis manusia secara biologis. Konsep jenis kelamin lebih membedakan manusia di mana manusia yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan dapat diidentifikasi melalui kepemilikan alat kelamin dan peran seksualnya. Alat kelamin tersebut merupakan atribut yang melekat pada setiap manusia secara alamiah yang secara fungsional tidak dapat dipertukarkan (Dahlia, 2012).

Menurut Elly M. Setiadi dan Usman Kolip (2013) sejalan dengan ahli psikologi, maka ahli sosiologi membahas jenis kelamin berkaitan dengan gender. Menurut Nasarudin Umar, dengan mengutip *Webster's New World Dictionary* mengatakan bahwa gender diartikan sebagai perbedaan yang tampak antara perempuan dan laki-laki dilihat dari segi nilai dan tingkah laku. Sedangkan Prijono menegaskan konsep ini merujuk pada pemahaman bahwa identitas, peran, fungsi, pola perilaku, kegiatan, dan persepsi baik tentang perempuan maupun laki-laki ditentukan oleh masyarakat dan kebudayaan dimana mereka dilahirkan dan dibesarkan (Dahlia, 2012).

Menurut George Ritzer dan Douglas J. Goodman menegaskan Uraian bahwa perbedaan jenis kelamin perempuan dan laki-laki memiliki pengaruh terhadap perilaku individu. Teori psikologi menjelaskan bahwa konsep diri seseorang tentang dirinya menentukan perilaku seseorang. Apa yang harus dilakukan individu dipengaruhi oleh dimensi pengetahuan tentang dirinya, harapan akan dirinya, serta penilaian dirinya. Konsep diri individu berkembang seiring dengan pengaruh dari lingkungan keluarga, teman sebaya, dan tuntutan norma dalam masyarakat. Sejalan dengan hal tersebut,

teori sosiologi menjelaskan bahwa persoalan gender bukan bersifat biologis, akan tetapi lebih bersifat sosial dan kultural. Struktur sosial masyarakat menempatkan perempuan dan laki-laki pada peran dan fungsi masing-masing. Pembagian tugas perempuan dan laki-laki dalam struktur sosial seperti keluarga, sekolah, perusahaan, pemerintahan dan yang lain terbentuk karena ditentukan oleh norma dan nilai dalam masyarakat bersangkutan (Dahlia, 2012).

C. Perbedaan *Work-Family Conflict* Ditinjau Dari Jenis Kelamin

Work-family conflict (WFC) didefinisikan sebagai bentuk konflik antar peran dimana tekanan dari peran pekerjaan dan keluarga saling bertentangan. Ketidakcocokan tersebut ditunjukkan dengan kenyataan partisipasi dalam peran pekerjaan dibuat lebih sulit berdasarkan partisipasi dalam peran keluarga dan sebaliknya (Darmawati, 2019).

Perjalanan *Work-family conflict* (WFC) bermula ketika seseorang yang bekerja dan telah berkeluarga mempunyai dua peranan yang sama penting, dimana di dalam pekerjaan dituntut untuk profesional dalam mencapai tujuan perusahaan, sedangkan ketika berada dalam keluarga ia memiliki tanggung jawab dan kewajiban untuk mengurus rumah tangga. Dalam menjalani kedua peran tersebut sekaligus tidak mudah, sehingga dalam pelaksanaannya akan terjadi benturan tanggung jawab antara pekerjaan dengan kehidupan keluarga. Kesulitan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan dan keluarga yang sering kali bertentangan dapat menyebabkan terjadinya konflik pekerjaan keluarga (Darmawati, 2019).

Konflik dalam *Work-family conflict* (WFC) ini juga terdiri atas 2 (dua) jenis yaitu: Pertama, *Work Interference With Family* (WIF) yakni konflik ini dapat tumbuh dari pekerjaan yang kemudian mengganggu urusan keluarga. Sebagai contoh, orang tua yang merasa bahwa pekerjaan mereka menghalangi untuk menghabiskan waktu penting bersama anak-anaknya yang masih kecil di rumah. Kedua adalah *Family Interference With Work* (FIW), yakni konflik yang terjadi ketika urusan keluarga dicampuradukkan dengan pekerjaan. Sebagai contoh, seorang karyawan yang marah karena harus meninggalkan pekerjaan lebih awal untuk menjalankan fungsinya dalam keluarga atau seorang karyawan yang merasa frustrasi karena terlambat pergi bekerja karena sebelumnya harus mengantar anaknya ke sekolah (Darmawati, 2019).

Tuntutan pekerjaan sebagai seorang karyawan Bank tentu memiliki tekanan tersendiri. Dimana ketika karyawan memilih bekerja maka akan berpotensi mengalami kendala dalam memenuhi kewajiban dikeluarganya. Ketika karyawan Bank lebih memperhatikan pekerjaannya dikantor dan mengurangi perhatian bersama keluarga karena karyawan merasa sangat rugi ketika meninggalkan perusahaan, hal tersebut menunjukkan semakin tinggi tingkat konflik *Work-family conflict* (WFC) maka cenderung mengurangi komitmen organisasi. *Work-family conflict* (WFC) juga dapat mempengaruhi stres kerja, *Work-family conflict* (WFC) yang terjadi secara terus menerus akan memberikan tekanan-tekanan yang menimbulkan stres kerja akibat berkurangnya waktu yang dihabiskan bersama keluarga.

Para karyawan Bank Mega berjenis kelamin perempuan dan laki-laki memiliki perbedaan dalam *Work-family conflict* (WFC) yang dihadapinya, hal ini

ditinjau dari karyawan berjenis kelamin perempuan yang bekerja pada Bank Mega cenderung mengalami hubungan jarak jauh dengan pasangannya karena tuntutan pekerjaan suaminya yang berada di luar negeri, dimana karyawan berjenis kelamin perempuan lebih memilih kepentingan keluarganya sehingga ia memilih untuk resign dari pekerjaannya. Sedangkan karyawan berjenis kelamin laki-laki yang bekerja pada Bank Mega cenderung lebih bisa berfikir rasional dengan berusaha untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga.

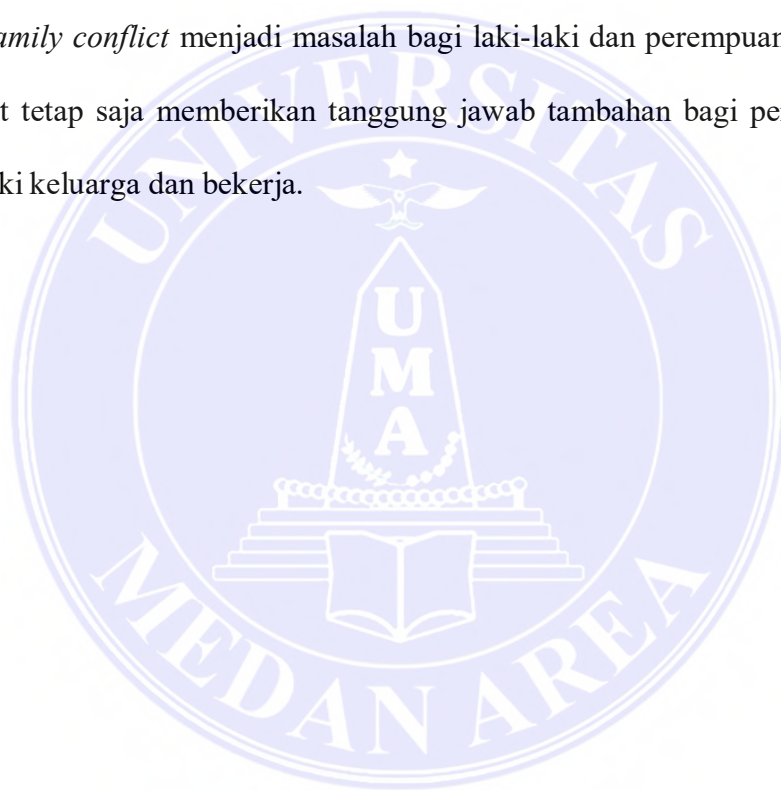
Work-family conflict berhubungan sangat kuat dengan depresi dan kecemasan yang diderita oleh wanita dibandingkan pria. Dan berhubungan juga dengan peran tradisional wanita yang hingga saat ini tidak bisa dihindari, yaitu tanggungjawab dalam mengatur rumah tangga dan membesarkan anak. Sedangkan menurut Abbott, Cieri, & Iverson menyatakan bahwa *Work-family conflict* disadari merupakan masalah bagi pria maupun wanita, masalah tersebut tetap saja memberikan tanggung jawab tambahan bagi wanita yang memiliki keluarga dan bekerja (Darmawati, 2019).

Seorang wanita profesional yang telah menikah dan memiliki status karir yang sama dengan suaminya, tetap menghadapi pola tradisional yang tidak seimbang dalam tugas menjaga anak dan pekerjaan rumah tangga sehari-hari. Sehubungan dengan peran tradisional tersebut, sumber utama *Work-family conflict* yang dihadapi oleh wanita bekerja pada umumnya adalah usahanya dalam membagi waktu atau menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarganya (Darmawati, 2019).

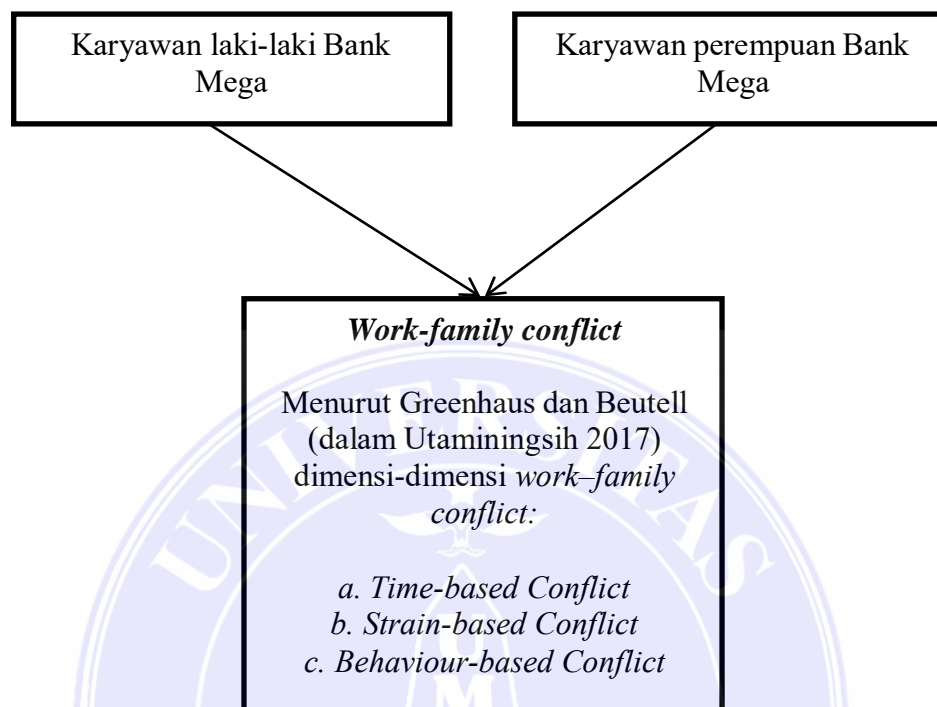
Peningkatan jumlah tenaga kerja wanita pada tingkat manajemen dimana mereka menjadi lebih berpengaruh dan memiliki kontribusi yang cukup besar

terhadap kinerja perusahaan menyebabkan keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan keluarga menjadi sesuatu tuntutan. Tuntutan mulai ditujukan kepada pemilik perusahaan agar mereka mengadopsi kebijakan yang berhubungan dengan *Work-family conflict* dan menjadikan *Work-family conflict* sebagai salah satu keputusan yang penting dalam perusahaan (Darmawati, 2019).

Berdasarkan paparan diatas dapat disimpulkan bahwa adanya perbedaan *Work-family conflict* pada karyawan Bank ditinjau dari jenis kelamin dimana *work-family conflict* menjadi masalah bagi laki-laki dan perempuan, dan masalah tersebut tetap saja memberikan tanggung jawab tambahan bagi perempuan yang memiliki keluarga dan bekerja.



D. Kerangka Konseptual



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

E. Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah perbedaan *work-family conflict* ditinjau dari jenis kelamin. Dengan asumsi *work-family conflict* pada perempuan lebih tinggi daripada pada laki-laki.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012) metode kuantitatif sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Kemudian metode ini disebut sebagai metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2012). Kemudian penelitian ini menggunakan penelitian komparatif yaitu penelitian yang bersifat membandingkan hasil penelitian dari 2 (dua) kelompok berbeda, namun memiliki variabel yang sama. Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui atau mengukur perbedaan tingkat *work-family conflict* ditinjau dari jenis kelamin pada karyawan di Bank Mega Maulana Lubis.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2012). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Variabel Terkait : *Work-Family Conflict*
- b. Variabel Bebas : Jenis Kelamin - Laki-laki
- Perempuan

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional pada penelitian adalah unsur penelitian yang terkait dengan variable yang terdapat dalam judul penelitian atau yang tercakup dalam kerangka konseptual yang sesuai dengan hasil perumusan masalah.

1. *Work-family conflict* merupakan permasalahan yang dialami oleh individu yang memiliki peran ganda dimana terjadi ketidak meratanya antara tuntutan dan tugas dalam pekerjaan dan keluarga.
2. Jenis Kelamin adalah perbedaan biologis antara laki-laki dan perempuan, dimana perbedaan itu dapat dilihat dari alat kelamin serta perbedaan genetiknya.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2012) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi laki-laki di Bank Mega berjumlah 33 karyawan dan perempuan berjumlah 12 karyawan sehingga total keseluruhannya berupa 45 karyawan.

Tabel 3.1 Data Karyawan Bank Mega Maulana Lubis

Jenis Kelamin	Populasi
Laki-laki	33
Perempuan	12
Total	45

2. Sampel

Menurut Salim & Syahrums (2007) sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi objek penelitian (sampel secara harfiah berarti contoh). Menurut Sugiyono (2014) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut Arikunto (dalam Indrawan & Poppy, 2017) sampel adalah wakil dari populasi yang diteliti.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa sampel akan diambil menggunakan Teknik total *sampling*, maka dari itu sampel yang digunakan yaitu seluruh populasi karyawan yang berjumlah 45 (empat puluh lima) orang.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total *sampling*. Dalam teknik ini, Menurut Sugiyono (2014) mengatakan bahwa total *sampling* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel ini digunakan jika jumlah populasi relatif kecil, total *sampling* disebut juga sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Maka dari uraian di atas, teknik penarikan sampel yang digunakan sebagai penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi yang digunakan.

Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah dipaparkan sebelumnya, jenis kelamin yang akan dibahas disini adalah jenis kelamin perempuan dan jenis kelamin laki-laki yang bekerja di Bank Karyawan. Selain itu sampel karyawan yang akan diambil adalah karyawan berjenis kelamin perempuan

dan berjenis kelamin laki-laki yang sudah bestatus menikah. Sehingga peneliti akan mengambil sampel sebanyak jumlah populasi.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian menggunakan skala psikologi *work-family conflict* dengan model skala Likert, dengan modifikasi alternative jawaban menjadi empat respon Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS), yang terdiri dari pernyataan yang favorable (mendukung) dan unfavorable (tidak mendukung). Peneliti menggunakan empat alternative jawaban dan tidak memakai alternative jawaban netral di khawatirkan subyek banyak yang memilih alternative jawaban netral, sehingga mempengaruhi nilai validitas dan reliabilitas (Azwar, 2010). Peneliti menggunakan skala psikologi *work-family conflict* dalam penelitian ini.

Skala *Work-Family Conflict* (Konflik Peran Ganda) yang digunakan untuk mengungkap *Work-Family Conflict* (Konflik Peran Ganda), peneliti menggunakan skala yang telah disusun sedemikian rupa oleh peneliti berdasarkan dimensi *work-family conflict* (konflik peran ganda) yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict*, *behavioral-based conflict*. Pada teori Greenhaus & Beateul (1985). Skala *Work-Family Conflict* (Konflik Peran Ganda). Berjumlah 30 aitem pernyataan terdiri atas 15 aitem favorable dan 15 aitem unfavorable. Setiap aitem memiliki empat alternative jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

F. Validitas dan Reliabilitas

Suatu alat ukur diharapkan dapat memberikan informasi sesuai yang diinginkan. Oleh karena itu, harus memenuhi persyaratan tertentu, terutama syarat validitas dan reliabilitas alat ukur. Alasannya adalah kualitas alat ukur tersebut akan sangat menentukan baik tidaknya suatu penelitian. Dengan demikian, suatu alat ukur sebelum digunakan dalam suatu penelitian, haruslah memiliki syarat validitas dan reliabilitas sehingga alat ukur tersebut tidak menyesatkan hasil pengukuran dari kesimpulan yang dicapai.

1. Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keshahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid akan mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauhmana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud (Arikunto, 2010).

Menurut Sugiyono (2014) butir pernyataan yang gugur mempunyai koefisien korelasi daya beda aitem $<0,300$ sedangkan butir pernyataan yang valid mempunyai koefisien $>0,300$. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas dan alat ukur adalah *Corrected Item Total Correlation* yang dianalisis menggunakan SPSS versi 21.

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu instrumen yang digunakan sebagai pengumpul data terpercaya karena instrumen ini sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya akan menghasilkan data yang dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kali pun diambil, tetap akan sama. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabilitas artinya, dapat dipercaya, jadi dapat di andalkan (Arikunto, 2010). Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pernyataan. Jika nilai Alpha $>0,60$ maka reliabel. Dalam penelitian ini, reliabilitas akan diuji dengan rumus *Cronbach's Alpha* dan SPSS versi 21.

G. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisa statistik untuk menguji hipotesis yang sudah dirumuskan. Berdasarkan hipotesis yang digunakan pada penelitian ini, maka teknik statistik yang digunakan dalam menguji hipotesis ini adalah *one way anova*. Menurut Purwanto (2011) *one way anova* adalah analisis statistik yang digunakan untuk perbedaan. Sedangkan menurut Ali pengujian *one way anova* menggunakan satu faktor yang memiliki beberapa kategori dengan menguji apakah terdapat perbedaan dalam varian antara berbagai kelompok. Alasan penggunaan teknik ini adalah untuk mencapai tujuan penelitian dan membuktikan hipotesis yakni untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan *work-family conflict* ditinjau dari jenis kelamin pada karyawan Bank Mega.

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan teknik *one way anova*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data-data penelitian, antara lain:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan 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 aplikasi SPSS Versi 21 dengan teknik Kolmogorov-Smirnov. Sebagai kriterianya apabila $p > 0,05$ sebarannya dinyatakan normal, sebaliknya dinyatakan apabila $p < 0,05$ sebarannya dinyatakan tidak normal (Gunawan, 2015).

2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk memperlihatkan bahwa 2 kelompok data sampel yang akan dibandingkan memiliki variansi yang sama sehingga perbedaan yang terjadi dalam hipotesis benar-benar berasal dari perbedaan antar kelompok bukan dari perbedaan yang terjadi di dalam kelompok. Uji homogenitas dianalisis dengan menggunakan program SPSS For Windows 21. Sebagai kriterianya apabila $p > 0,05$ sebarannya dinyatakan homogen, sebaliknya dinyatakan apabila $p < 0,05$ sebarannya dinyatakan tidak homogen (Gunawan, 2015).

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dari pembahasan maka hal-hal yang dapat disimpulkan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis diterima yaitu adanya perbedaan *Work-Family Conflict* yang signifikan pada karyawan Bank Mega ditinjau dari jenis kelamin. Hal ini dapat dilihat dari nilai F sebesar 10,413 dengan signifikansi 0,002 lebih kecil dari 0,05.
2. *Work-Family Conflict* pada karyawan laki-laki sebesar 72.15 dengan nilai minimum sebesar 44 dan maximum 95. Sedangkan pada karyawan perempuan sebesar 85,50 dengan nilai minimum sebesar 72 dan maximum 102. Nilai *Work-Family Conflict* pada karyawan laki-laki merupakan nilai yang rendah dibandingkan karyawan perempuan. Hasil *mean* untuk karyawan laki-laki sebesar 72.15 berada pada nilai *Work-Family Conflict* yang tergolong rendah, kemudian nilai *mean* untuk karyawan perempuan meningkat menjadi 85.50 berada pada nilai *Work-Family Conflict* yang tergolong tinggi, hal ini menunjukkan adanya perbedaan *Work-Family Conflict* yang terjadi pada karyawan laki-laki dan perempuan di Bank Mega.

B. Saran

1. Bagi Subjek Penelitian

Sejalan dengan hasil penelitian serta kesimpulan yang telah dibuat, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Bagi Karyawan Laki-laki

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat *work-family conflict* pada karyawan laki-laki lebih rendah dibandingkan perempuan, maka dari itu dianjurkan agar karyawan laki-laki mempertahankan apa yang telah mereka lakukan selama ini, karena memang sudah tugas laki-laki untuk bekerja dan mencari nafkah.

2. Bagi Karyawan Perempuan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat *work-family conflict* pada karyawan perempuan lebih tinggi dibandingkan laki-laki, maka dari itu disarankan agar karyawan perempuan untuk dapat menyeimbangkan peran mereka dimana agar situasi di keluarga dan di pekerjaan tidak saling mengganggu, dan lebih disarankan agar mereka lebih fokus dalam keluarga karena posisi mereka di keluarga lebih dibutuhkan.

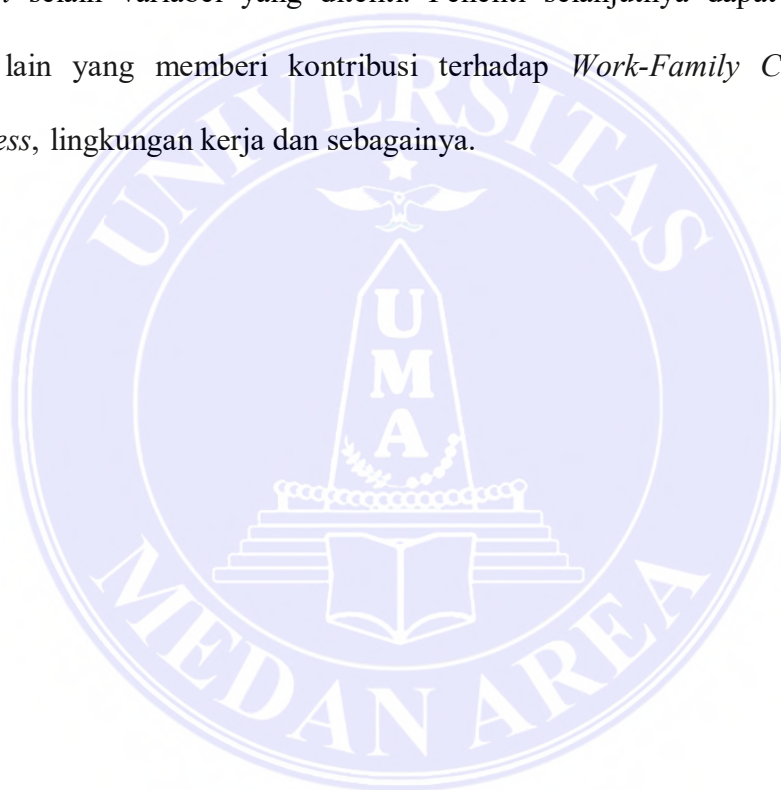
2. Bagi Bank Mega

Penelitian dilakukan di Bank Mega, maka dari itu peneliti menyarankan untuk pihak Bank agar lebih memerhatikan karyawannya agar karyawannya tidak mengalami *overwork* dan jam kerja kantor tidak mengganggu keluarga para

karyawannya. Bank Mega juga dapat mengedukasi para karyawannya untuk lebih dapat melakukan pekerjaan dengan maksimal namun tetap tidak mengganggu perannya di keluarga.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti variabel lain yang diduga dapat memengaruhi *Work-Family Conflict* selain variabel yang diteliti. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang memberi kontribusi terhadap *Work-Family Conflict* seperti *hardiness*, lingkungan kerja dan sebagainya.



DAFTAR PUSTAKA

- Achour, M., et al. (2011). The Role of Religiosity As A Coping Strategy in Coping with Work Family Conflict: The Case of Malaysian Women in Academia. *International Journal of Social and Humanity*. 1(1), 80-85. Doi: 10.7763/ijssh.2011.v1.14
- Amelia. (2010). Pengaruh Model Pembelajaran Generatif terhadap Kemampuan Koneksi Matematis Siswa. (Skripsi). UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Apperson, M., Schimdt, H., Moore, S., & Grunberg, L. (2002). *Women managers and the experience of work-family conflict*. *American Journal of Undergraduate Research* Vol. 1 No. 3: 9-16.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Citapustaka Media.
- Azwar, S. (2010). *Efek Seleksi Aitem Berdasar Daya Diskriminasi Terhadap Reliabilitas Skor Tes, Buletin Psikologi*. *Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada*. Vol. XVII, No. 1, 28-32.
- Boyar, S. L., Maertz Jr, C. P., Mosley Jr, D. C., & Carr, J. C. (2008). "The Impact Of Work/Family Demand On Work-Family Conflict". *Journal of Managerial Psychology*, 23(3), doi:10.1108/02683940810861356
- Dahlia Sarkawi. (2012). "Pengaruh Jenis Kelamin Dan Pengetahuan Lingkungan Terhadap Penilaian Budaya Lingkungan (Studi Ex Post Facto di Akademi Manajemen Informatika dan Komputer Bina Sarana Informatika Jakarta)". *Jurnal Cakrawala*, Vol. XII, No. 2.
- Darmawati. 2019. *Work Family Conflict (Konflik Peran Pekerjaan Dan Keluarga)(E-Book)*. IAIN: Pare-Pare Nusantara Press.
- Setiadi, Elly Dan Kolip, Usman. 2013. *Pengantar Sosiologi Politik*. Jakarta : Kencana.
- Gunawan, M. A. (2015). *Statistik Penelitian Bidang Pendidikan, Psikologi, dan Sosial*. Yogyakarta: Parama Publishing.
- Huffman, A.H., Olson, J.K., O’Gara C.Jr. T., & King, B.E. (2014). "Gender Role Beliefs And Fathers’ Work-family Conflict". *Journal of Managerial Psychology*, 29 (7), doi: 10.1108/JMP-11- 2012-0372.
- Indrawan, R. dan Poppy, Y. (2017). *Metodologi Penelitian*. Bandung: PT. Refika Aditama.

- Kukuh Yunar Wahyudi & Cholichul Hadi. (2017). *Hubungan Antara Work-Family Conflict Dengan Stres Kerja Pada Wanita Yang Bekerja*. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi, Vol. 6, No. 1.
- Lee, N., Zvonkovic, A. M., & Crawford, D. W. (2014). "The Impact Of Work-Family Conflict And Facilitation On Women's Perceptions Of Role Balance". *Journal of Family Issues*, 35(9), doi: 10.1177/0192513X13481332
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of organizational behavior*, 32(5), 689-725. Diakses pada 23/3/2018 [psycnet.apa.org/record/2011-29606-001]
- Naibaho, L.F.S & Ratnaningsih, I.K. (2018). *Hubungan Antara Work-Family Conflict Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Bank "X" Di Semarang*. Jurnal Empati, Vol. 7, No. 2.
- Novensia Wongpy, Jenny Lukito Setiawan. (2019). *Konflik Pekerjaan dan Keluarga pada Pasangan dengan Peran Ganda Work-Family Conflict among Dual-Career Couples*. Jurnal Psikologi Teori dan Terapan, Vol. 10, No. 1.
- Pradita, A.C., (2016). *Work-Family Conflict Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang. Skripsi Universitas Muhammadiyah Malang*.
- Purwanto, S. (2011). *Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rantika dan Sunjoyo. (2011). 'Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga Terhadap Komitmen Organisasional Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Profesi Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) DR. Moewardi Surabaya'. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, Vol. 4, No. 2,
- Riza Amaliya. (2015). "A Literature Review Work Family Conflict and Subjective Well Being in Working Woman Factors". Seminar Psikologi & Kemanusiaan Magister Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang.
- Salim & Syahrums. (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Rineka Cipta.
- Schultz, D. & Schultz, E. S. (2013). *Psychology And Work Today (10 Edition)*. New York: Pearson.

- Setyowati, dkk. 2013. Hubungan Peran Ayah di Keluarga dengan Keikutsertaan Balita Usia 2-24 Bulan dalam Pelaksanaan Imunisasi DPT di Desa Pace Kecamatan Silo Kabupaten Jember. Artikel Ilmiah Hasil Penelitian Mahasiswa 2013
- Shockley, K. M., Shen, W., DeNunzio, M. M., Arvan, M. L., & Knudsen, E. A. (2017). "Disentangling The Relationship Between Gender And Work-Family Conflict: An Integration Of Theoretical Perspectives Using Meta-Analytic Methods". *Journal of Applied Psychology*, 102(12), 1601. doi: 10.1037/apl0000246
- Simon, M., Kummerling, A., & Hasselhorn, H.M. (2004). *Work-Home Conflict in the European Nursing Profession. International Journal of Occupational and Environmental Health*, 10, (4), 384-391.
- Suci Fadhla Hasanah . (2017). "Work Family Conflict Pada Single Parent ". Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni, Vol. 1, No. 2.
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabet
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiowati. 2012. *Analisis Konflik Keluarga-Pekerjaan Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Khatulistiwa Kota Pontianak*. Jurnal Manajemen Teori dan Terapan Tahun, Vol. 5, No. 3.
- Utaminingsih dkk. (2017) "Hubungan Regulasi Diri Dengan Perencanaan Karir Siswa". Jurnal Bimbingan Konseling Universitas Universitas Lampung, Vol. 2, No. 1.
- Wahyudi, K. Y., & Hadi, C. (2017). Hubungan antara Work-Family Conflict dengan Stres Kerja. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 6, 1-10.



Distribusi Penyebaran Skala *Work-Family Conflict* Sebelum Uji Coba

No.	Dimensi	Indikator	Nomor Item		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1	<i>Time-Based Conflict</i>	Tekanan	1,7,13,19, 25	6,12,18,24, 30	10
2	<i>Strain-Based Conflict</i>	kerancuan peran oleh suatu peran yang mengganggu peran lain.	2,8,14,20, 26	5,11,17,23, 29	10
3	<i>Behaviour-Based Conflict</i>	Perubahan Perilaku	3,9,15,21, 27	4,10,16,22, 28	10
Jumlah			15	15	30

Distribusi Sebaran Item Skala Work-Family Conflict Setelah Uji Coba

No.	Dimensi	Indikator	Nomor Item				Jumlah
			Favorable		Unfavorable		
			Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1	<i>Time-Based Conflict</i>	Tekanan	1,7,13,19	25	6,12,18,24,30	-	10
2	<i>Strain-Based Conflict</i>	kerancuan peran oleh suatu peran yang mengganggu peran lain.	8,14,20,26	2	5,11,17,23,29	-	10
3	<i>Behaviour-Based Conflict</i>	Perubahan Perilaku	9,15,21,27	3	4,10,16,28	22	10
Jumlah			12	3	14	1	30



LAMPIRAN B
SKALA *WORK-FAMILY CONFLICT*
SEBELUM UJI COBA

SKALA WORK-FAMILY CONFLICT

DATA IDENTITAS DIRI

Isilah data berikut ini sesuai dengan keadaan diri saudara/i sekalian, dan dapat kami informasikan bahwa data ini terjamin kerahasiaannya.

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

PETUNJUK

Berikut ini terdapat sejumlah pernyataan, anda diminta untuk membaca dan memahami pernyataan-pernyataan tersebut, kemudian pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan diri anda dengan memberikan tanda Chek List (√) pada kotak jawaban yang telah di sediakan, dengan kategori pilihan jawaban sebagai berikut.

SS : Apabila anda Sangat Setuju dengan pernyataan tersebut.

S : Apabila anda Setuju dengan pernyataan tersebut.

TS : Apabila anda Tidak Setuju dengan pernyataan tersebut.

STS : Apabila anda Sangat Tidak Setuju dengan pernyataan berikut.

Contoh :

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya kurang bertanggung jawab dalam urusan rumah tangga.		√		

----- SELAMAT MENGERJAKAN & TERIMAKASIH -----



No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya kurang bertanggung jawab dalam urusan rumah tangga.				
2	Karena tekanan di rumah, saya sering terganggu dengan urusan keluarga ketika bekerja.				
3	Saya senang mengerjakan pekerjaan kantor di rumah.				
4	Pekerjaan kantor hanya saya selesaikan di kantor.				
5	Tekanan di rumah tidak mempengaruhi kinerja saya selama saya bekerja				
6	Saya tetap dapat bertanggung jawab dengan keluarga meskipun pekerjaan saya sedang sibuk-sibuknya.				
7	Pekerjaan membuat saya jauh dari aktivitas bersama keluarga lebih dari yang saya inginkan.				
8	Ketegangan dan kecemasan dalam keluarga mengurangi etos kerja saya				
9	Cara saya menyelesaikan masalah di tempat kerja tidak efektif ketika saya terapkan di rumah.				
10	Cara saya menyelesaikan masalah di tempat kerja efektif dan dapat saya terapkan di rumah.				
11	Saya tetap memiliki etos kerja yang baik dan stabil meskipun sedang ada masalah dalam keluarga saya.				
12	Aktivitas saya bersama keluarga tetap berjalan semestinya walaupun saya sibuk dalam pekerjaan saya.				
13	Saya sulit mengatur waktu antara pekerjaan dan keluarga.				
14	Saya sulit untuk berkonsentrasi dengan pekerjaan karena tekanan dari keluarga				
15	Perilaku saya di tempat kerja tidak membuat saya menjadi orangtua atau pasangan yang lebih baik.				
16	Perilaku saya di tempat kerja membuat saya menjadi orangtua dan pasangan yang lebih baik.				
17	Tekanan dari keluarga tidak berpengaruh pada konsentrasi saya dalam bekerja.				
18	Saya dapat mengatur waktu antara bekerja dan keluarga.				

19	Saya harus melewatkan kegiatan bersama keluarga karena waktu yang saya habiskan untuk pekerjaan.				
20	Sepulang kerja, saya sering merasa terlalu lelah secara emosional yang membuat saya enggan berkumpul dengan keluarga.				
21	Perilaku baik yang saya lakukan di rumah tampaknya tidak efektif dilakukan di tempat kerja.				
22	Perilaku baik yang saya lakukan di rumah ternyata efektif dan dapat dilakukan di tempat kerja.				
23	Sepulang kerja, saya tetap menyempatkan waktu untuk berkumpul pada keluarga walaupun merasa letih.				
24	Waktu yang saya habiskan untuk pekerjaan tidak pernah membuat saya melewatkan kegiatan untuk keluarga saya.				
25	Saya terlalu fokus kepada karir pekerjaan saya sehingga waktu yang saya habiskan kepada keluarga menjadi kurang.				
26	Ketika saya pulang kerja, saya sudah terlalu lelah untuk melakukan hal yang saya sukai karena tekanan di tempat kerja.				
27	Dampak kebiasaan yang sering saya lakukan di tempat kerja ternyata juga sangat membuat kebiasaan saya berubah di dalam rumah.				
28	Kebiasaan yang sering saya lakukan di tempat kerja tidak merubah pribadi dan kebiasaan saya di dalam rumah.				
29	Ketika saya pulang kerja, Saya masih dapat melakukan hal yang saya sukai walaupun lelah dari tempat kerja.				
30	Saya tetap dapat menghabiskan waktu dengan keluarga saya tetapi saya tetap dapat fokus kepada karir saya.				



Subjek	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	Jumlah	
1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	1	4	91	
2	3	3	3	3	1	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	1	1	2	4	77	
3	3	3	3	3	1	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	3	2	3	78	
4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	85	
5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	85	
6	3	4	4	3	2	2	4	4	2	2	4	4	2	4	4	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	1	4	98	
7	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	2	4	3	3	4	3	3	4	2	4	4	4	3	1	4	102	
8	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	1	3	81	
9	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	1	3	72		
10	2	2	3	2	1	4	2	2	4	4	3	3	4	2	3	2	2	3	3	3	1	3	3	4	3	3	3	2	3	82		
11	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	84	
12	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	91	
13	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	1	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	4	4	2	3	88	
14	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	4	4	3	2	4	1	2	3	3	3	2	3	4	2	3	4	4	3	1	4	83	
15	3	1	4	1	3	2	1	1	2	2	4	3	2	1	4	1	1	3	3	4	2	3	3	4	4	3	1	2	1	3	72	
16	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3	2	4	3	4	3	1	3	90	
17	4	4	4	4	1	2	4	4	2	2	4	4	2	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	1	1	3	4	95	
18	3	3	3	3	2	1	3	3	1	1	1	3	1	3	1	2	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	3	4	2	4	81	
19	2	2	3	2	1	3	2	2	3	3	3	4	3	2	3	2	2	3	3	3	1	3	4	2	3	4	4	1	1	4	78	
20	2	2	3	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	3	3	3	2	3	3	1	3	3	1	1	1	3	59	
21	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	3	3	4	2	3	2	1	4	2	3	1	2	2	60	
22	2	2	2	2	1	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	1	2	3	3	3	2	3	2	1	3	2	2	2	2	2	66	
23	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	1	4	2	2	1	2	2	2	2	4	1	2	3	2	4	3	2	2	1	3	65	
24	2	2	3	2	2	1	2	2	1	1	2	3	1	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	1	1	3	65	
25	2	2	3	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	4	2	3	3	3	2	3	3	1	3	3	1	1	1	3	63	
26	1	1	2	1	1	3	1	1	3	3	3	2	3	1	3	1	1	2	2	3	1	2	4	1	3	4	3	3	2	4	65	
27	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	1	3	3	3	4	2	3	71	
28	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	4	3	2	3	1	2	3	3	2	3	3	4	2	2	4	4	3	1	4	80	
29	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	3	2	2	1	1	3	1	1	1	2	1	44	
30	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	3	2	4	90	
31	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	1	4	91	
32	3	3	3	3	1	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	1	1	2	4	78	
33	3	3	3	3	1	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	3	2	3	78	
34	2	2	3	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	3	3	3	2	3	3	1	3	3	1	1	1	3	59	
35	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	3	3	4	2	3	2	1	4	2	3	1	2	2	60	
36	2	2	2	2	1	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	1	2	3	3	3	2	3	2	1	3	2	2	2	2	2	66	
37	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	1	4	2	2	1	2	2	2	2	4	1	2	3	2	4	3	2	2	1	3	65	
38	2	2	3	2	2	1	2	2	1	1	2	3	1	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	65
39	2	2	3	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	4	2	3	3	3	2	3	3	1	3	3	1	1	1	3	63	
40	1	1	2	1	1	3	1	1	3	3	3	2	3	1	3	1	1	2	2	3	1	2	4	1	3	4	3	3	2	4	65	
41	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	1	3	3	3	4	2	3	71	
42	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	4	3	2	3	1	2	3	3	2	3	3	4	2	2	4	4	3	1	4	80	
43	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	3	2	2	1	1	3	1	1	1	2	1	44	
44	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	3	2	4	90	
45	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	1	4	91	



LAMPIRAN D
UJI VALIDITAS & RELIABILITAS

Scale: Work Family Conflict

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2.42	.723	45
VAR00002	2.40	.780	45
VAR00003	2.84	.673	45
VAR00004	2.38	.747	45

VAR0000 5	1.62	.535	45
VAR0000 6	2.29	.869	45
VAR0000 7	2.40	.780	45
VAR0000 8	2.40	.780	45
VAR0000 9	2.29	.869	45
VAR0001 0	2.29	.869	45
VAR0001 1	2.51	.843	45
VAR0001 2	2.82	.886	45
VAR0001 3	2.29	.869	45
VAR0001 4	2.40	.780	45
VAR0001 5	2.51	.843	45
VAR0001 6	1.67	.826	45
VAR0001 7	2.38	.747	45
VAR0001 8	2.87	.457	45
VAR0001 9	2.87	.457	45

VAR0002 0	3.33	.564	45
VAR0002 1	1.84	.520	45
VAR0002 2	2.87	.457	45
VAR0002 3	3.22	.795	45
VAR0002 4	2.33	1.128	45
VAR0002 5	3.33	.564	45
VAR0002 6	3.22	.795	45
VAR0002 7	2.71	1.199	45
VAR0002 8	2.40	1.095	45
VAR0002 9	1.58	.583	45
VAR0003 0	3.22	.795	45

Item-Total Statistics

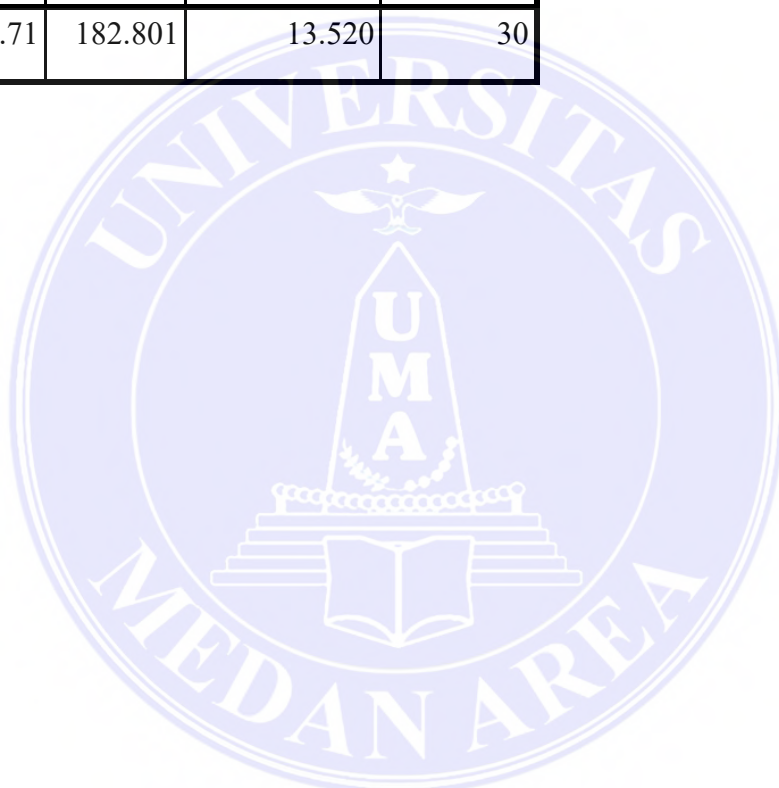
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	73.29	167.119	.811	.925
VAR00002	73.31	165.856	.813	.925
VAR00003	72.87	171.027	.643	.927
VAR00004	73.33	166.818	.799	.925
VAR00005	74.09	182.719	-.014	.933
VAR00006	73.42	169.022	.576	.928
VAR00007	73.31	165.856	.813	.925
VAR00008	73.31	165.856	.813	.925
VAR00009	73.42	169.022	.576	.928
VAR00010	73.42	169.022	.576	.928
VAR00011	73.20	170.755	.515	.928
VAR00012	72.89	169.146	.558	.928
VAR00013	73.42	169.022	.576	.928

VAR0001 4	73.31	165.856	.813	.925
VAR0001 5	73.20	170.755	.515	.928
VAR0001 6	74.04	186.180	-.180	.937
VAR0001 7	73.33	166.818	.799	.925
VAR0001 8	72.84	175.862	.555	.929
VAR0001 9	72.84	175.862	.555	.929
VAR0002 0	72.38	177.786	.312	.930
VAR0002 1	73.87	181.436	.078	.932
VAR0002 2	72.84	175.862	.555	.929
VAR0002 3	72.49	167.937	.691	.926
VAR0002 4	73.38	165.149	.565	.928
VAR0002 5	72.38	177.786	.312	.930
VAR0002 6	72.49	167.937	.691	.926
VAR0002 7	73.00	163.545	.581	.928
VAR0002 8	73.31	166.265	.543	.929

VAR00029	74.13	182.618	-.010	.933
VAR00030	72.49	167.937	.691	.926

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
75.71	182.801	13.520	30





Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Work Family Conflict
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	75.71
	Std. Deviation	13.520
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.119
	Negative	-.101
Test Statistic		.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.114 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.



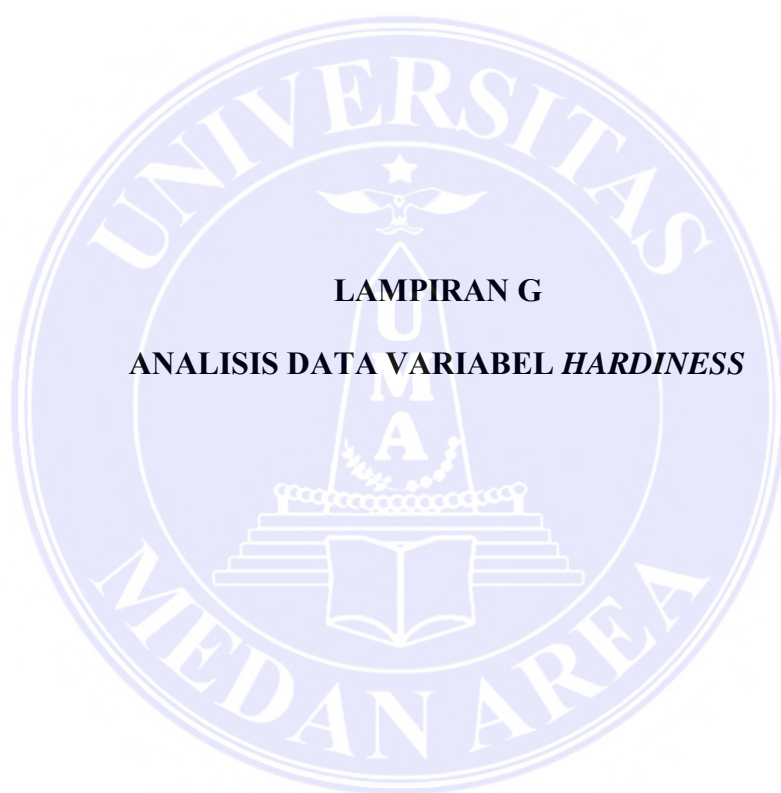
LAMPIRAN F
UJI HOMOGENITAS VARIABEL
WORK-FAMILY CONFLICT

UJI HOMOGENITAS**Test of Homogeneity of Variances**

Work Family Conflict

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
3.910	1	43	.054





LAMPIRAN G

ANALISIS DATA VARIABEL *HARDINESS*

Descriptives

Work-Family Conflict

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean	
					Lower Bound	Upper Bound
Perempuan	12	85.50	8.713	2.515	79.96	91.04
Laki-laki	33	72.15	13.276	2.311	67.44	76.86
Total	45	75.71	13.520	2.016	71.65	79.77

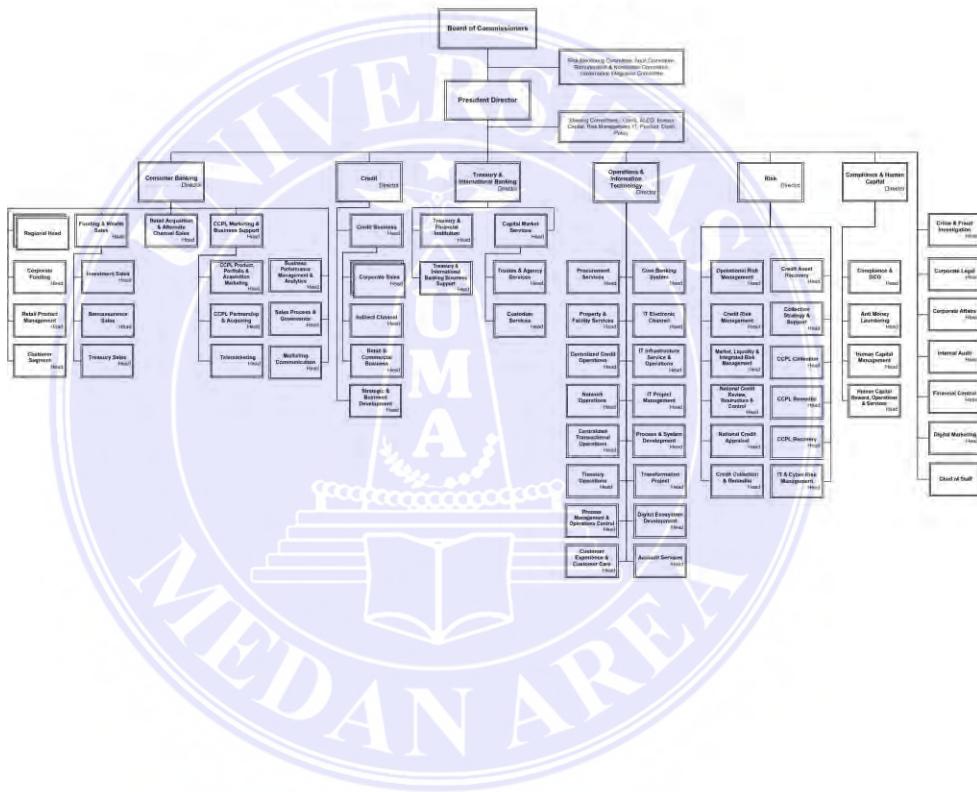
ANOVA

Work Family Conflict


	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1568.002	1	1568.002	10.413	.002
Within Groups	6475.242	43	150.587		
Total	8043.244	44			



Organization Structure PT. Bank Mega, Tbk.







UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolang Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7365878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiajudi Nomor 79 / Jalan Sei Berayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225902 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1247/FPSI/01.10/IX/2022 7 September 2022
Lampiran : -
Hal : Riset dan Pengambilan Data

Yth. Bapak/Ibu Pimpinan
PT. Bank Mega
di
Tempat

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

Nama : Ng Simon Wei Chi
NPM : 178600349
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **PT. Bank Mega, Jl. Kapten Maulana Lubis No. 11 Petisah Tengah Kec. Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara, 20212** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Perbedaan Work-Family Conflict Ditinjau Dari Jenis Kelamin Pada Karyawan Di Bank Mega"**.

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 kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan
Pengabdian Kepada Masyarakat



Naini Mita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip



LAMPIRAN J
SURAT KETERANGAN PENELITIAN



Head Office
Menara Bank Mega,
Jl. Kepren Tendean Kav.12-14A
Jakarta 12790.
T +62 21 7917 5000
F +62 21 7918 7100
www.bankmega.com

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
No. 791/RMDN-HC/22

PT. Bank Mega Tbk., dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Ng Simon Wei Chi
NPM : 178600349
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi
Asal Perguruan Tinggi : Universitas Medan Area

Benar telah melakukan penelitian pada karyawan kami yang bertugas di Kantor Wilayah Medan pada tanggal 06 - 20 September 2022.

Adapun judul yang disampaikan kepada kami untuk penelitian tersebut adalah :
"PERBEDAAN WORK FAMILY CONFLICT DITINJAU DARI JENIS KELAMIN PADA KARYAWAN BANK MEGA"

Seluruh data yang diambil dalam penelitian ini bukan merupakan data rahasia Bank melainkan persepsi masing-masing karyawan terhadap pokok masalah yang diteliti oleh peneliti.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 21 September 2022


Ferri Effendi
Regional Human Capital