Jurnal Islamika Granada, 4 (1) September (2023) ISSN 2723-4142 (Print) ISSN 2723-4150 (Online)
DOI: https://doi.org/10.51849/ig.v4i1.170

Jurnal Islamika Granada

Available online https://penelitimuda.com/index.php/IG/index

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

Differences In Work-Family Conflict In Terms Of Gender In Employees At Bank Mega

Ng Simon Wei Chi, Khairuddin & Walyono
Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

**Corresponding author*: weichi.simon@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti perbedaan *Work-Family Conflict* ditinjau dari jenis kelamin pada karyawan di Bank Mega. 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. Mengunakan teknik *total sampling*. Skala *Work-Family Conflict* dengan model skala likert. Analisis data menggunakan teknik analisis *one way anova*. Reliabilitas meggunakan teknik koefisien *alpa cronbach*. Teknik pengumpulan data menggunakan Skala *Work-Family Conflict* dengan reliabilitas skala (α = 0,930). 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. 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.

Abstract

This study aims to examine differences in Work-Family Conflict in terms of gender among employees at Bank Mega. The method used in this research is comparative quantitative method. The sample in this study were 33 male employees and 12 female employees. Using total sampling technique. Work-Family Conflict scale with the Likert scale model. Data analysis used one way ANOVA analysis technique. Reliability using Cronbach's alpha coefficient technique. The data collection technique uses the Work-Family Conflict Scale with scale reliability (α = 0.930). The results of this study indicate the coefficient of difference t = 10.413 with a significance of p = 0.002 <0.05. With the results of the analysis the mean hypothetical is 65 and the empirical mean Work-Family Conflict for male employees is known to be worth 72.15 which is low, while the empirical mean Work-Family Conflict for female employees is 85.50 which is high. The hypothesis put forward by researchers is that there are differences in Work-Family Conflict in terms of gender among Bank Mega employees that can be accepted.
Keywords: *Work-Family Conflict; Gender; Employee.*

How to Cite: Chi, N. S. W., Khairuddin, K. & Walyono, W. (2023), Perbedaan Work-Family Conflict Ditinjau Dari Jenis Kelamin Pada Karyawan di Bank Mega, *Jurnal Islamika Granada,* 4 (1): 31-35.

PENDAHULUAN

Menurut Huang dkk (dalam Novensia dan Jenny, 2019), karier (pekerjaan) dan keluarga ialah dua bidang atau dua sistem kehidupan dewasa yang berbeda. Setiap bidang, seperti pekerjaan dan keluarga, memiliki faktor berbeda yang menjelaskan kualitas hidup seseorang. Ketika seseorang tidak mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan rumah tangga, maka individu tersebut mengalami konflik yang dikenal dengan istilah konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*). Konflik pekerjaan-keluarga ialah konflik peran yang terjadi ketika tuntutan peran karyawan dan anggota keluarga tidak sejalan atau seimbang. Peran di tempat kerja dan peran dalam keluarga tidak bisa dipisahkan.

Work-family conflict akibat dari berbagai konsekuensi negatif dari penyeimbangan peran di tempat kerja dan di rumah menjadikannya topik riset penting selama dua dekade terakhir (Huffman, Olson, O'Gara & King, 2014). Meskipun banyak riset telah dilakukan mengenai konflik pekerjaan-keluarga, sebagian besar riset ini masih fokus pada konteks pekerjaan atau organisasi, termasuk anteseden konflik pekerjaan-keluarga dan dampak konflik pekerjaan-keluarga terhadap pekerja. Sedangkan Greenhaus & Beuttel (dalam Utaminingsih, 2017) menyatakan bahwa konteks pekerjaan (organisasi) dan konteks keluarga ialah dua hal yang tidak bisa dipisahkan sehingga diperlukan riset tambahan mengenai *work-to-family conflict* dan *family-to-work conflict*. Dari 2 konteks tersebut ialah konteks pekerjaan dan konteks keluarga. Perusahaan tidak bisa menyembunyikan fakta bahwa selain laki-laki yang bekerja guna mencari nafkah, banyak juga perempuan yang berpartisipasi aktif di lingkungan kerja. guna memenuhi kebutuhan hidup tersebut, laki-laki dan perempuan harus berjuang mengatur kebutuhan pekerjaan dan keluarga yang terjadi hampir setiap hari, yang mempunyai konsekuensi bagi mereka masing-masing.

Konflik antara pekerjaan dan keluarga bisa terjadi baik pada perempuan maupun laki-laki. riset Apperson et al. (2002) mendapati beberapa perbedaan tingkat konflik pekerjaan-keluarga antara laki-laki dan perempuan, dimana perempuan tampaknya mengalami konflik pekerjaan-keluarga pada tingkat yang lebih tinggi muncul dari pada laki–laki. Hal ini disebabkan karena perempuan menganggap keluarga sebagai tugas utama dan memerlukan perhatian lebih dibandingkan peran pekerjaannya.

Konflik pekerjaan-keluarga juga muncul di kalangan pegawai Bank Mega Maulana Lubis. Karyawan perempuan dan laki-laki memiliki tingkat konflik pekerjaan-keluarga yang berbeda. Hal ini diketahui melalui riset pendahuluan yang dilakukan peneliti dengan menggunakan pendekatan observasi dan wawancara. Hasil observasi peneliti menunjukkan bahwa beberapa pegawai Bank Mega Maulana Lubis mengalami konflik pekerjaan-keluarga, terlihat pada pegawai yang mengundurkan diri karena masalah keluarga, kelelahan, mudah tersinggung dan mood yang tidak stabil. Isu konflik pekerjaan-keluarga ini semakin diperkuat dengan hasil wawancara peneliti dengan pegawai Bank Mega Maulana Lubis. Ciri-ciri konflik pekerjaan-keluarga yang pertama ialah terjadi dalam diri individu (*general intra-individual predictor*), didapati pegawai

perempuan yang bekerja di bank tersebut cenderung mengalami hubungan jarak jauh dengan pasangannya karena adanya tuntutan kehidupan kerja, karyawan perempuan lebih memutuskan guna berhenti dari pekerjaannya demi kepentingan keluarga. Selain itu, dari wawancara juga menunjukkan adanya konflik waktu yang memicu konflik pekerjaan-keluarga, salah satu karyawan perempuan sudah lama bekerja dan pekerjaan ini menyita waktunya dalam keluarganya, terjadi ketegangan dalam keluarga (*tension based conflict*) yang ditandai dengan pegawai perempuan yang bekerja dan mengorbankan keluarganya, yang berakibat pada pernikahan LDR, dan juga pegawai perempuan tersebut mengundurkan diri demi kesejahteraan keluarga. perilaku yang harus dijalani oleh pegawai perempuan guna mencapai keseimbangan sebagai ibu dan istri serta dalam keluarganya (*behavioral-basedconflict*).

Oleh karena itu, bisa disimpulkan bahwa bagi pegawai wanita yang sudah menikah, tuntutan pekerjaan tertentu seperti lembur, liburan, atau kegiatan yang mengharuskan pegawai berada di luar kota selama beberapa hari menyebabkan pegawai perempuan pulang dalam keadaan lelah, tidak memiliki cukup energi guna memenuhi semua kebutuhan keluarga. Selain itu, karena jam kerja yang relatif panjang, pegawai perempuan yang berstatus ibu tidak selalu ada saat anak atau pasangannya sangat membutuhkan. Sementara itu, karyawan laki-laki yang sudah menikah lebih banyak mengalami konflik pekerjaan-keluarga karena pentingnya mengejar prestasi dalam pekerjaan dan tanggung jawab yang terkait dengan jabatannya yang begitu tinggi sehingga sering melupakan keluarga.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan di atas, terlihat adanya perbedaan konflik pekerjaan-keluarga terkait jenis kelamin di kalangan pegawai Bank Mega. Permasalahan tersebut menarik minat peneliti sehingga menghasilkan riset yang berjudul "Perbedaan *Work-Family Conflict* Ditinjau Dari Jenis Kelamin Pada Karyawan Di Bank Mega".

METODE

Riset ini menggunakan jenis kuantitatif dengan bentuk studi komparatif, yaitu riset yang membandingkan hasil dua kelompok berbeda namun mempunyai variabel yang sama. Bank Mega memiliki 33 pegawai laki-laki dan 12 pegawai perempuan, sehingga total pegawainya berjumlah 45 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam riset ini ialah total sampling. Skala *work-family conflict* dibangun berdasarkan dimensi menurut Greenhaus dan Beutell (dalam Utaminingsih, 2017): *Time- based Conflict*, *Strain-based Conflict*, dan *Behavior-based Conflict*. Skala konflik pekerjaan-keluarga terdiri dari 30 item, terdiri dari 15 item favorable dan 15 unfavorable, dengan alternatif jawaban sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pengujian yang dilakukan, menggunakan uji One Way Anova dengan nilai signifikansi p = 0,002 < 0,05. Nilai sig yang kurang dari 0,05 menunjukkan adanya

perbedaan yang signifikan. Oleh karena itu, hipotesis riset diterima. Berdasarkan hasil riset bisa diketahui bahwa terdapat perbedaan yang signifikan konflik pekerjaan-keluarga antara pegawai Bank Mega perempuan dan laki-laki, dan bisa disimpulkan bahwa jenis kelamin mempengaruhi tingkat konflik pekerjaan-keluarga yang terjadi di kalangan pegawai Bank Mega.

Konflik pekerjaan-keluarga ini disebabkan oleh beberapa aspek pendukung. Hasil analisis di atas menunjukkan bahwa karyawan perempuan hampir memenuhi seluruh aspek konflik pekerjaan-keluarga. Dimensi konflik pekerjaan-keluarga yang paling berpengaruh ialah *Time-Based Conflict* dan *Strain-Based Conflict*. Pegawai perempuan di Bank Mega memiliki dimensi tersebut, sedangkan pegawai laki-laki cenderung tidak memenuhi dimensi tersebut karena tuntutan bekerja lebih keras sebagai kepala keluarga.

Selain itu, pada dimensi *Time-Based Conflict* menyebabkan dimensi ini muncul karena waktu yang tersedia digunakan guna menjalankan peran tertentu sehingga menyulitkan guna menjalankan peran lainnya. riset menunjukkan bahwa karyawan perempuan mengalami konflik ini karena tuntutan keluarga dan pekerjaan, sedangkan karyawan laki-laki cenderung kurang berpengaruh terhadap dimensi ini karena mereka harus bekerja guna memenuhi tuntutan keluarga.

Tabel 1. Deskripsi Work-Family Conflict

Jenis Kelamin	N	Work-Family Conflict	Minimum	Maximum
Laki-laki	33	72.15	44	95
Perempuan	12	85.50	72	102
Total	45	75.71	44	102

Berdasarkan hasil perhitungan analisis One Way ANOVA ditemukan adanya perbedaan konflik pekerjaan-keluarga yang sangat signifikan antara karyawan laki-laki dan perempuan. Hal ini terlihat pada nilai F hitung sejumlah 10,413 dengan nilai signifikansi 0,002. Lalu, konflik pekerjaan-keluarga pada pegawai laki-laki sejumlah 72,15 (minimal 44 hingga maksimal 95), dan pada pegawai perempuan sejumlah 85,50 (minimal 72 hingga maksimal 102). Hasil analisis di atas menunjukkan bahwa tingkat *Work-Family Conflict* ditinjau dari jenis kelamin sangat berpengaruh pada perbedaan karyawan perempuan daripada laki-laki.

Tabel 2. Uji Mean

Variabel	SD	Nilai Rata-rata		Keterangan
		Hipotetik	Empirik	
Work-Family Conflict pada karyawan laki- laki	13.276	65	72,15	Rendah
Work-Family Conflict pada karyawan perempuan	8.713	65	85,50	Tinggi

Nilai rata-rata empiris konflik pekerjaan-keluarga karyawan laki-laki sejumlah 72,15 lebih besar dari nilai hipotesis (65), dan nilai rata-rata empiris konflik pekerjaan-keluarga karyawan perempuan sejumlah 85,50 lebih besar dari nilai hipotesis (65). Variabel konflik pekerjaan-keluarga pada pegawai laki-laki mempunyai nilai SD sejumlah 13,276, dan variabel konflik pekerjaan-keluarga pada pegawai perempuan mempunyai nilai SD sejumlah 8,713.

SIMPULAN

Hipotesis riset ini diterima yakni terdapat perbedaan *work-family conflict* yang signifikan pada karyawan Bank Mega Maulana Lubis ditinjau dari jenis kelamin. Hal ini terlihat pada nilai F sejumlah 10,413 dengan signifikansi 0,002 lebih kecil dari 0,05. Karyawan laki-laki menilai konflik pekerjaan-keluarga lebih rendah dibandingkan karyawan perempuan. Pada karyawan laki-laki nilai konflik pekerjaan-keluarga relatif rendah dengan rata-rata sejumlah 72,15 poin, sedangkan pada karyawan perempuan nilai konflik pekerjaan-keluarga relatif tinggi dengan rata-rata 85,50 poin.

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.vl.14.

Amaliya, R. (2015). "*A Literature Review Work Family Conflict and Subjective Well Being in Working Woman Factors*". Seminar Psikologi & Kemanusiaan Magister Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang.

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.*

Darmawati. (2019). *Work Family Conflict* (Konflik Peran Pekerjaan Dan Keluarga)(E-Book). IAIN: Pare-Pare Nusantara Press.

Hasanah, S. F. (2017). "Work Family Conflict Pada Single Parent. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni,* Vol. 1, No. 2.

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.

Pradita, A.C,. (2016). Work-Family Conflict Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang. Skripsi Universitas Muhamadiyah Malang.

Purwanto,S . (2011). *Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Jakarta: Rineka Cipta. Rantika dan

Schultz, D. & Schultz, E. S. (2013). *Psychology And Work Today (10 Edition)*. New York: Pearson.

Simon, M., Kummerling, A., & Hasselhorn, H.M. (2004). Work-Home Conflict in the European Nurisng Profession. *International Journal of Occupational and Environemental Health, 10, (4), 384- 391.*

Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alphabet.

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*, Vol. 5, No. 3.

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,

Wahyudi, K. Y. & Hadi, C. (2017). Hubungan Antara Work-Family Conflict Dengan Stres Kerja Pada Wanita Yang Bekerja. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, Vol. 6, No. 1.

Wahyudi, K. Y., & Hadi, C. (2017). Hubungan antara Work-Family Conflict dengan Stres Kerja. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 6, 1–10.

Wongpy, N. & Setiawan, J. L. (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.