

HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DAN PERSEPSI TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR DENGAN *WORK FAMILY CONFLICT* PADA POLWAN DI POLRESTABES SEMARANG

Harlina Nurtjahjanti, Endah Mujjasih, Unika Prihatsanti,
Anggun Resdasari Prasetyo, Ika Zenita Ratnaningsih

Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Sudarto SH Tembalang Semarang

harlina_nc@yahoo.com ; ikazenita@undip.ac.id

ABSTRAK

Wanita bekerja memiliki peran ganda dalam pekerjaan dan keluarga, dimana tuntutan antara pekerjaan dan keluarga tidak selalu sejalan sehingga dapat menimbulkan konflik yang dikenal dengan nama *work family conflict (WFC)*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah efikasi diri dan persepsi terhadap pengembangan karir berhubungan dengan *WFC* pada Polwan di Polrestabes Semarang. Subjek penelitian ini adalah 51 polwan di Polrestabes Semarang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non random sampling*. Kriteria subjek adalah polisi wanita yang bekerja di Polrestabes Semarang dan telah menikah. Pengumpulan data menggunakan tiga buah skala, yaitu skala efikasi diri, skala persepsi pengembangan karir, dan skala *WFC*. Metode analisa data yang digunakan adalah teknik analisis regresi berganda. Hasil analisa data menunjukkan bahwa Efikasi Diri dan Persepsi Pengembangan Karir secara bersama-sama berkorelasi dengan *WFC* ($R = 0,346$, $F = 3,264$, $R^2 = 0.12$, $p < 0,05$).

Kata Kunci : Efikasi Diri, Pengembangan Karir, *Work Family Conflict*.

ABSTRACT

Working women have dual roles in the work and family, demands between work and family are not always aligned therefore they can lead into a conflict, known as *work family conflict (WFC)*. This research aims to investigate relationship between self-efficacy, perceptions of career development to *Work Family Conflict* among police women in Polrestabes Semarang.

The study involved 51 police women at Polrestabes Semarang by using *non random sampling*. Subject criteria were police women who worked in Polrestabes Semarang and were married. Three scales were used, namely self-efficacy scale, perception of career development scale, and *WFC* scale. Multiple regression analysis was applied to analyze the data.

The results of the research showed that both self efficacy and perceptions of Career Development correlated with *WFC* ($R = 0.346$, $F = 3.264$, $R^2 = 0.12$, $p < 0.05$).

Keywords: Self-Efficacy, Career Development, *Work Family Conflict*.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Karyawan wanita seringkali dianggap memiliki beberapa kelemahan dibanding karyawan pria. Stereotipe tentang wanita tradisional yang berkembang di masyarakat semakin memperkuat kelemahan wanita. Wanita secara tradisional telah diasosiasikan agar berusaha berprestasi secara tidak langsung ketimbang secara langsung, yaitu bahwa wanita telah diajari untuk menyelesaikan masalah-masalah tidak secara langsung berbuat terhadap dunia tetapi dengan melalui orang lain, baik dengan menyokong orang lain atau memanipulasi mereka (Leavitt, 1996). Wanita hanya berada di rumah dan membantu suami mereka dalam memajukan karir, wanita berada dibelakang laki-laki. Wanita akan merasa lebih cemas untuk sukses ketika mereka harus bersaing dengan laki-laki. Horner menyebutkan bahwa wanita akan bekerja lebih baik ketika mereka bekerja sendiri atau berkompetisi dengan wanita lain daripada bersaing dengan laki-laki. Kompetisi didasari oleh karena adanya dorongan dari dalam diri karyawan wanita untuk mencapai kedudukan yang lebih tinggi.

Wanita bekerja memiliki peran baik didalam pekerjaan maupun dilama keluarganya, dimana tuntutan antara pekerjaan dan keluarga tidak selalu sejalan sehingga dapat menimbulkan konflik. Konflik ini dikenal dengan nama *work family conflict (WFC)*. *WFC* merupakan salah satu konflik yang sering dialami oleh karyawan. Konflik ini timbul karena adanya peran ganda antara peran dalam pekerjaan dengan peran dalam keluarga yang berjalan tidak seimbang, dimana individu tidak dapat mengelola tuntutan di pekerjaan dengan tuntutan di dalam rumah tangganya dengan baik. *WFC* ini timbul karena adanya ketidakseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab keluarga yang dapat menyebabkan timbulnya masalah (Cascio, 1998).

Individu yang dapat membagi waktu antara waktu dan tenaganya dengan proporsi yang seimbang antara pekerjaan dan keluarganya, nampaknya memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan banyak keluhan dan keberatan (Organ et al, 2006). Baltes & Heyden-Gahir (Spector, 2006) menyatakan *WFC* adalah suatu bentuk konflik peran ekstra di mana tuntutan pekerjaan mengganggu tuntutan keluarga, misalnya harus menghabiskan waktu di tempat kerja lebih banyak daripada di rumah. Parrewe dan Hichwart (Kinicki, 2008) mengungkapkan bahwa munculnya *WFC* disebabkan adanya benturan antara *value similarity* dan *value congruence*. *Value similarity* diartikan sebagai tingkat kesepakatan diantara anggota keluarga mengenai nilai-nilai yang ada dalam keluarga tersebut, sedangkan *value congruence* merupakan sejumlah nilai-nilai yang disepakati antara karyawan dengan organisasi. *WFC* tersebut yang akan mempengaruhi tingkat kepuasan hidup individu baik sebagai karyawan maupun sebagai anggota keluarga.

Dilema yang dialami wanita bekerja dalam memprioritaskan tanggung jawabnya dapat mengarah pada *WFC*. Apabila karyawan wanita tersebut memandang *WFC* sebagai suatu hal yang positif atau tantangan yang menyenangkan, maka karyawan wanita tersebut akan

beradaptasi dan mengatur waktu dan tenaga sedemikian rupa agar mampu menyelesaikan kedua tuntutan tersebut. *WFC* dipengaruhi oleh tiga faktor yang salah satu faktornya berasal dari diri individu itu sendiri ciri demografis, kepribadian, ketelitian dan ketabahan. Salah satu faktor kepribadian yang perlu dikaji lebih lanjut adalah efikasi diri. Efikasi diri diartikan sebagai keyakinan terhadap kemampuan dalam mengorganisasikan dan menampilkan tindakan yang dibutuhkan untuk menghasilkan kecakapan tertentu (Bandura, 1997). Efikasi diri berasal dari teori kognisi belajar sosial Bandura yang mengacu pada kemampuan yang dimiliki individu untuk membentuk perilaku yang tepat, menghadapi rasa takut dan halangan untuk mencapai keberhasilan yang diharapkan.

Menurut Bandura (1997), efikasi diri mempengaruhi tindakan yang dipilih individu, seberapa besar usaha yang dilakukan, seberapa lama individu bertahan dalam menghadapi rintangan, *coping stress* individu dalam menghadapi keadaan lingkungan dan tingkat pencapaian tugas. Efikasi diri membantu menentukan berapa besar usaha akan dilakukan dalam suatu aktivitas, ketekunan menghadapi rintangan dan bagaimana keuletan jika dihadapkan pada situasi yang kurang baik. Efikasi diri akan mempengaruhi pemilihan aktivitas individu sesuai dengan tuntutan lingkungan yang ada. Menurut Kreitner dan Kinicki (2005), perilaku yang muncul ketika karyawan memiliki efikasi diri yang tinggi meliputi karyawan menjadi aktif dalam memilih kesempatan yang baik, dapat mengelola situasi dengan menghindari atau menetralkan kesulitan, menetapkan tujuan dengan membangun standar, merencanakan sesuatu, mencoba dengan keras atau gigih, memecahkan persoalan dengan kreatif, belajar dari kegagalan, memperlihatkan keberhasilan, dan juga meminimalisir stres.

Efikasi diri sebagai bagian dari kepribadian diasumsikan akan mempengaruhi konflik yang terjadi dalam diri individu, dimana *WFC* terjadi ketika seseorang harus melaksanakan perannya secara multi peran. Selain itu *WFC* juga muncul karena adanya tuntutan untuk memenuhi tanggung jawab peran dalam pekerjaannya yang akan menghalangi pemenuhan tanggung jawab peran dalam keluarganya. Menurut penelitian Duxburry dan Higgins (1991) menunjukkan bahwa *WFC* pada wanita lebih tinggi dibandingkan pada pria.

Karyawan wanita nampak kurang motivasi dan kurang mampu daripada karyawan pria karena karyawan wanita kurang mendapat dukungan lingkungan sekitar (Unger, 1992). Karyawan wanita memiliki peran ganda sehingga sangat membutuhkan dukungan dari keluarga, terutama suami bagi yang sudah berumah tangga, untuk mampu mengerjakan pekerjaan sebaik-baiknya dan berprestasi dalam pekerjaannya. Carp (1991) menyebutkan bahwa wanita yang memiliki karir yang sukses didukung penuh oleh suami, mereka dibebaskan untuk meniti karir dan menjadi mentor bagi perkembangan karirnya. Perlakuan yang tidak adil dalam memberikan kesempatan karir menyebabkan kurangnya keinginan untuk berprestasi pada karyawan wanita, untuk menghindari hal tersebut perusahaan memberi kesempatan karir pada karyawan wanita. Pengembangan karir wanita berbeda secara alamiah dibandingkan pria. Menurut Gillingan (dalam

Waskito dan Irmawati, 2007) menyatakan perbedaan tersebut terjadi baik dalam waktu dan cara bagaimana mereka mencoba memecahkan konflik dari tugas-tugas dan peran yang harus mereka alami pada masing-masing tahap pengembangan atau sepanjang siklus hidup mereka. Usaha pengembangan karir yang didambakan tiap karyawan wanita tergantung bagaimana karyawan tersebut menanggapi dan mengamatinya, atau dengan kata lain adalah bagaimana mereka mempersepsikannya. Artinya pengembangan karir yang diberikan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan pribadi tiap karyawan belum tentu karyawan mempersepsikannya demikian.

Pengembangan karir merupakan serangkaian pengalaman peran yang diurut dengan tepat menuju kepada peningkatan tanggung jawab, peningkatan status/pangkat, peningkatan wewenang dan peningkatan kompensasi. Pengembangan karir memiliki aspek-aspek peningkatan tanggung jawab, peningkatan status/pangkat, peningkatan wewenang dan peningkatan kompensasi. Karyawan yang bekerja dengan baik akan mendapatkan kesempatan promosi.

Penelitian yang terdahulu menyebutkan bahwa persepsi terhadap pengembangan karir mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Perusahaan yang memberikan kesempatan karir pada karyawannya, merupakan salah satu faktor pendorong yang bagus untuk dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Keseimbangan *work-life* dan kemampuan wanita dalam organisasi karena adanya pemeliharaan tanggung jawab terhadap keluarga dan pengaruh keluarga akan mempengaruhi kesuksesan karir mereka (Lahtinen dan Riikonen, 2007). Dukungan keluarga sangat diperlukan untuk kesuksesan karir seorang wanita. Tanpa dukungan dari keluarga, karyawan wanita akan kesulitan untuk mengatur peran gandanya, sebagai seorang ibu rumah tangga dan seorang pekerja. Pengertian dan kompromi dari (terutama) suami serta seluruh anggota keluarga sangat diperlukan oleh wanita bekerja supaya ia mendapatkan kepuasan di rumah maupun di dalam pekerjaannya (Inderasari, 2007).

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah efikasi diri berhubungan positif dengan WFC pada Polwan di Polrestabes Semarang?
2. Apakah persepsi terhadap pengembangan karir berhubungan positif dengan WFC pada Polwan di Polrestabes Semarang?
3. Apakah efikasi diri dan persepsi terhadap pengembangan karir secara simultan berhubungan dengan WFC pada Polwan di Polrestabes Semarang?

Tinjauan Pustaka

Work Family Conflict (WFC)

WFC adalah salah satu bentuk konflik peran dimana tuntutan dalam bekerja dan keluarga mengalami suatu konflik (Spector, 2006). Menurut Cascio (1998), *WFC* adalah konflik yang muncul

dari dalam diri individu karena masih terbebani oleh permasalahan kerjanya ketika individu itu berada didalam keluarganya. *WFC* dihasilkan karena adanya tekanan secara bersamaan antara pekerjaan dan keluarga yang bertentangan satu sama lain. *WFC* adalah munculnya konflik antara tuntutan peran individu didalam keluarganya dan tuntutan peran individu didalam pekerjaannya.

Greenhaus & Beutell (1985) mengidentifikasi tiga dimensi dari *WFC* yaitu :

a. *Time Based Conflict*

Time Based Conflict adalah konflik yang dialami ketika tekanan waktu membuat tuntutan dari satu peran menghambat peran yang lainnya. Jadi waktu yang dihabiskan untuk melakukan aktivitas di satu peran membuat individu tidak bisa memenuhi tugas peran yang lain.

b. *Strain Based Conflict*

Tekanan dari salah satu peran yang mempengaruhi kinerja peran lainnya. Seseorang yang mengalami kecemasan dan kelelahan yang disebabkan oleh ketegangan dari suatu peran akan membuat ia sulit untuk bisa terlibat dalam peran lainnya.

c. *Behavior Based Conflict*

Ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh seseorang. Konflik ini biasanya terjadi di tempat kerja yang mengharuskan karyawannya mempunyai kepercayaan diri dan emosi yang stabil jika memiliki masalah di rumah.

Bellavia dan Frone (1995) mengemukakan tiga faktor yang mempengaruhi *WFC*, yaitu :

a. Dari dalam diri individu

Meliputi ciri demografis (jenis kelamin, usia, status keluarga, dll), kepribadian, ketelitian dan ketabahan

b. Peran keluarga

Meliputi alokasi waktu untuk pekerjaan dan keluarga, stressor dari keluarga, jenis *coping* terhadap stressor keluarga, mempunyai anak dan dukungan sosial.

c. Peran pekerjaan

Meliputi alokasi waktu untuk pekerjaan, konflik peran kerja, ambiguitas peran kerja, stres kerja, karakteristik pekerjaan, dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja serta karakteristik tempat kerja.

Efikasi Diri

Efikasi diri diartikan sebagai keyakinan terhadap kemampuan dalam mengorganisasikan dan menampilkan tindakan yang dibutuhkan untuk menghasilkan kecakapan tertentu (Bandura, 1997). Efikasi diri berasal dari teori kognisi belajar sosial dimana fungsi manusia merupakan hasil dari interaksi antara faktor lingkungan, perilaku dan faktor pribadi yang meliputi kognisi, afeksi dan biologis (Bandura, 1997). Efikasi diri melibatkan proses kognitif dimana individu membentuk keputusan subyektif terhadap kemampuannya dalam menghadapi tuntutan lingkungan

Efikasi diri mengacu pada kemampuan yang dimiliki individu untuk membentuk perilaku yang tepat, menghadapi rasa takut dan halangan untuk mencapai keberhasilan yang diharapkan (Bandura, 1997). Individu yang memiliki efikasi diri mempunyai harapan positif dalam menjalankan tugas sehingga individu berusaha keras untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Bandura (1997), efikasi diri dapat ditumbuhkan melalui sumber-sumber informasi berikut:

a. Pengalaman Individu (*enactive mastery experience*)

Interpretasi individu terhadap keberhasilan yang dicapai individu pada masa lalu akan mempengaruhi efikasi dirinya. Individu dalam melakukan suatu tugas akan menginterpretasikan hasil yang dicapai. Interpretasi tersebut akan mempengaruhi keyakinan diri terhadap kemampuan untuk melakukan suatu tugas-tugas selanjutnya.

b. Pengalaman keberhasilan orang lain (*vicarious experience*)

Proses modeling atau belajar dari pengalaman orang lain akan mempengaruhi efikasi diri. Efikasi diri individu akan berubah dengan dipengaruhi model yang relevan. Pengalaman yang dimiliki oleh orang lain menentukan persepsi akan keberhasilan atau kegagalan individu.

c. Persuasi verbal (*verbal persuasion*).

Persuasi verbal dari orang-orang yang menjadi panutan atau yang memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan dapat meningkatkan efikasi diri individu. Persuasi verbal yang diberikan kepada individu bahwa individu memiliki kemampuan untuk melakukan suatu tugas menyebabkan individu berusaha keras untuk menyelesaikan tugas tersebut.

d. Keadaan fisiologis dan emosional (*physiological and affective states*)

Individu akan melihat kondisi fisiologis dan emosional dalam menilai kemampuan, kekuatan dan kelemahan dari disfungsi tubuh. Keadaan emosional yang sedang dihadapi individu akan mempengaruhi keyakinan individu dalam menjalankan tugas.

Bandura (1997) menyebutkan tiga aspek efikasi diri, diantaranya adalah:

a. *Level* (tingkatan)

Tingkat dari kesulitan tugas yang diyakini seseorang bahwa tugas yang sulit itu akan dapat diselesaikan dengan berhasil (Greenberg dan Baron, 2003). Konsep ini berkaitan dengan pencapaian tujuan. Beberapa individu berfikir bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas yang sulit. Tingkat dari suatu tugas dapat dinilai dari tingkat kecerdikan, adanya usaha, ketelitian, produktivitas, cara menghadapi ancaman dan pengaturan diri yang dikehendaki. Pengaturan diri tidak hanya dilihat dari apakah seseorang dapat melakukan suatu pekerjaan pada saat tertentu namun apakah seseorang dapat memiliki efikasi diri pada setiap saat untuk menghadapi situasi bahkan ketika individu diharapkan untuk pasif.

b. *Strength* (kekuatan)

Tingkat kepercayaan seseorang apakah dapat melakukan pada masing-masing tingkatan atau komponen tugas. Ada individu yang memiliki kepercayaan kuat bahwa mereka akan berhasil

walaupun dalam tugas yang berat, sebaliknya ada juga yang memiliki kepercayaan rendah apakah dapat melakukan tugas tersebut. Individu dengan efikasi diri yang rendah mudah menyerah apabila mengalami pengalaman yang tidak menyenangkan, sementara individu dengan yang memiliki keyakinan kuat terhadap kemampuannya akan tekun berusaha menghadapi kesulitan dan rintangan. Individu yang memiliki keyakinan kuat terhadap kemampuannya menganggap tugas yang sulit sebagai tantangan yang harus dihadapi daripada sebagai ancaman atau sesuatu yang harus dihindari (Bandura, 1997).

c. *Generality* (Generalitas)

Tingkatan harapan seseorang yang digeneralisasikan pada banyak situasi atau hanya terbatas pada tugas tertentu. Aspek ini menunjukkan apakah individu mampu memiliki efikasi diri pada banyak situasi atau pada situasi-situasi tertentu. Generalitas dapat dinilai dari tingkatan aktivitas yang sama, cara-cara dalam melakukan sesuatu dimana kemampuan dapat diekspresikan melalui proses kognitif, afektif dan konatif, jenis situasi yang dihadapi dan karakteristik individu dalam berperilaku sesuai tujuan.

Persepsi terhadap Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan serangkaian pengalaman peran yang diurut dengan tepat menuju kepada peningkatan tanggung jawab, peningkatan status/pangkat, peningkatan wewenang dan peningkatan kompensasi (Flippo, 2005). Pengembangan karir memiliki aspek-aspek peningkatan tanggung jawab, peningkatan status/pangkat, peningkatan wewenang dan peningkatan kompensasi. Karyawan yang bekerja dengan baik akan mendapatkan kesempatan promosi. Menurut Flippo dan Hidayat (dikutip Ginting, 2003) keputusan promosi dan rotasi yang dibuat oleh manajemen merupakan imbalan dari program pengembangan karir.

Pengembangan karir yang diberikan perusahaan dipersepsikan berbeda-beda oleh karyawan. Mulyana (2001) menyatakan bahwa persepsi adalah proses internal yang memungkinkan individu memilih, mengorganisasikan, dan menafsirkan rangsangan dari lingkungan. Karyawan wanita menerima stimulus berupa pengembangan karir, kemudian karyawan wanita menginterpretasikan pengembangan karir tersebut sampai bermakna.

Persepsi adalah suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera sehingga memberi makna pada lingkungannya (Robbins, 2002) dan setiap individu memberi arti pada setiap stimulus dengan cara yang berbeda-beda meskipun obyek yang dilihat sama. Hasil pemberian makna terhadap pengembangan karir yang ada di perusahaan akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang terdahulu menyebutkan bahwa persepsi terhadap pengembangan karir mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja.

Kurnia (2002) menyatakan bahwa fungsi pengembangan karir dapat meminimalkan orang dengan peran yang harus dijalankannya, membangun kompetensi, dapat mendorong tersedianya sumber daya manusia yang cocok untuk posisi penting.

Pengembangan karir berfungsi sebagai pencegah stres kerja, memperbaiki kualitas hidup pekerja, dan mengarahkan tindakan pada tujuan yang telah ditetapkan. Faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah beban kerja, tingkat kesulitan dan pengetahuan karyawan, kebijakan organisasi, prestasi kerja, pengalaman kerja, pelatihan kerja, ketrampilan kerja, kesetiaan organisasi dan wewenang berbicara. Aspek-aspek persepsi terhadap pengembangan karir yang digunakan dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek persepsi yaitu kognisi dan afeksi serta aspek-aspek pengembangan karir. Flippo (2005) menyebutkan bahwa pengembangan karir merupakan serangkaian proses dalam memperoleh peningkatan tanggung jawab, peningkatan status/pangkat, peningkatan wewenang dan peningkatan kompensasi. Aspek-aspek pengembangan karir antara lain :

a. Peningkatan tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan keharusan untuk melakukan semua kewajiban/tugas yang dibebankan kepada individu sebagai akibat wewenang yang dimiliki.

b. Peningkatan status jabatan/pangkat

Pangkat merupakan kedudukan yang menunjukkan tingkat seorang pekerja dalam rangkaian susunan/struktur jabatan dalam suatu organisasi

c. Peningkatan wewenang

Wewenang merupakan kekuasaan resmi yang dimiliki seseorang untuk bertindak, memberi perintah dan melakukan kegiatan dalam organisasi.

d. Peningkatan kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan permasalahan, pembahasan teori dan kerangka pemikiran, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Efikasi diri berhubungan positif dengan *WFC* pada Polwan di Polrestabes Semarang. Semakin tinggi efikasi diri, maka akan semakin dengan *WFC* pada Polwan di Polrestabes Semarang. Semakin rendah efikasi diri, maka akan semakin rendah dengan *WFC* pada Polwan di Polrestabes Semarang.
- 2) Persepsi terhadap pengembangan karir berhubungan positif dengan intensi *WFC* pada Polrestabes Semarang. Semakin tinggi persepsi terhadap pengembangan karir, maka akan semakin tinggi intensi *WFC* pada Polwan di Polrestabes Semarang. Semakin rendah persepsi terhadap pengembangan karir, maka akan semakin rendah *WFC* pada Polwan di Polrestabes

Semarang.

- 3) Efikasi diri dan persepsi terhadap pengembangan karir secara simultan berhubungan positif dengan intensi *WFC* pada Polwan di Polrestabes Semarang. Artinya jika efikasi diri dan persepsi terhadap pengembangan karir secara simultan meningkat maka *WFC* pada Polwan akan meningkat demikian pula sebaliknya.

METODE PENELITIAN

Subjek

Penelitian ini melibatkan polwan di Polrestabes Semarang sejumlah 51 orang, seluruhnya berjenis kelamin wanita, berusia antara 23 – 52 tahun, masa kerja antara 1 – 30 tahun. Pendidikan terakhir subjek bervariasi mulai SMP – Pascasarjana. Polwan yang tingkat pendidikannya SMP : 3,9%, SMA: 72,5%, Diploma/Sarjana : 15,7%, dan Pasca Sarjana 7,8%. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non random sampling*. Kriteria subjek adalah polisi wanita yang bekerja di Polrestabes Semarang dan telah menikah.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode skala untuk mengungkap respon pribadi subjek. Skala yang digunakan yaitu skala efikasi diri, skala persepsi pengembangan karir, dan skala *WFC*. Skala efikasi diri terdiri dari tiga aspek yaitu *Level* (tingkatan), *Strength* (kekuatan), *Generality* (generalitas) dengan koefisien reliabilitas 0,803. Skala persepsi pengembangan karir terdiri dari empat aspek, yaitu peningkatan tanggung jawab, peningkatan status jabatan/pangkat, peningkatan wewenang, dan peningkatan kompensasi, dengan reliabilitas 0,840. Skala *WFC* terdiri dari tiga aspek, yaitu *Time Based Conflict*, *Strain Based Conflict*, dan *Behavior Based Conflict*, dengan koefisien reliabilitas 0,892.

Metode Analisis Data

Metode analisa data yang digunakan adalah teknik analisis regresi berganda dengan bantuan program *Statistical Packages for Sosial Science (SPSS) for Windows release 16.0*. Analisis regresi merupakan salah satu teknik statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel yang berupa hubungan kausal atau fungsional.

Hasil & Diskusi

Hasil analisa data menunjukkan bahwa efikasi diri dan persepsi pengembangan karir secara bersama-sama berkorelasi dengan *WFC* sebesar $R: 0,346$, $F: 3,264$, dengan $p < 0,05$. Artinya terdapat korelasi yang signifikan antara efikasi diri dan persepsi pengembangan terhadap karir secara bersama-sama dengan *WFC*.

Sumbangan efektif (R^2) sebesar 0,12, hal tersebut menunjukkan bahwa *WFC* ditentukan oleh Efikasi Diri dan Persepsi Pengembangan Karir sebesar 12%, sedangkan sisanya 88% ditentukan oleh faktor yang lain. Sesuai dengan hasil tersebut, maka hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa efikasi diri dan persepsi terhadap pengembangan karir secara simultan berhubungan positif

dengan *WFC* pada Polwan di Polrestabes Semarang dapat diterima.

Berdasarkan hasil perhitungan juga diketahui bahwasanya variabel efikasi diri berhubungan negatif dengan *WFC*, artinya semakin tinggi efikasi diri maka semakin rendah *WFC* yang dimiliki, hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang menyebutkan bahwa efikasi diri berhubungan positif dengan *WFC* pada Polwan di Polrestabes Semarang. Semakin tinggi efikasi diri, maka akan semakin tinggi *WFC* pada Polwan di Polrestabes Semarang. Semakin rendah efikasi diri, maka akan semakin rendah dengan *WFC* pada Polwan di Polrestabes Semarang, ditolak.

Sedangkan variabel persepsi pengembangan karir memiliki hubungan yang positif dan signifikan, sesuai dengan hipotesis kedua yang menyebutkan bahwa persepsi terhadap pengembangan karir berhubungan positif dengan *WFC* pada Polrestabes Semarang. Semakin tinggi persepsi terhadap pengembangan karir, maka akan semakin tinggi *WFC* pada Polwan di Polrestabes Semarang. Semakin rendah persepsi terhadap pengembangan karir, maka akan semakin rendah *WFC* pada Polwan di Polrestabes Semarang, sehingga hipotesis kedua diterima.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa *WFC* dapat diprediksi dari persepsi pengembangan karir yang dimiliki seseorang. Semakin baik seseorang mempersepsi pengembangan karirnya, maka semakin tinggi pula *WFC* yang dirasakan, hal tersebut dapat terjadi karena pengembangan karir identik dengan adanya peningkatan tanggung jawab, peningkatan status jabatan/pangkat, peningkatan wewenang, dan peningkatan kompensasi yang pada akhirnya akan menyita waktu, tenaga dan pikiran untuk kepentingan pekerjaan daripada keluarga.

Berbeda dengan hal tersebut, efikasi diri mempunyai arah hubungan yang berbeda dengan *WFC*. Individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi memiliki salah satu ciri percaya bahwa dirinya akan mampu bekerja dalam pekerjaan yang sulit. Jika dikaitkan dengan *WFC*, hal tersebut dapat diartikan bahwa individu dengan efikasi diri yang tinggi lebih meyakini bahwa dirinya dapat membagi waktu dengan baik untuk karir dan keluarganya, serta memiliki keyakinan bahwa dirinya mampu menangani masalah-masalah yang akan terjadi.

Berdasarkan hasil uji regresi diketahui bahwasanya secara bersama-sama efikasi diri dan persepsi pengembangan karir berpengaruh terhadap *WFC*, namun sumbangan efektifnya tergolong kecil hanya 12%. Hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh variabel lain terhadap *WFC* yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama ada hubungan antara efikasi diri dan persepsi pengembangan karir terhadap *WFC*, namun sumbangan efektifnya tergolong kecil, yaitu 12%. Persepsi pengembangan karir secara parsial memiliki hubungan positif, sementara efikasi diri memiliki hubungan yang negatif dengan *WFC*.

Saran untuk penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi prediktor lain yang diprediksi dapat mempengaruhi *WFC*.

DAFTAR PUSTAKA

- Azjen, I. 2005. *Attitudes, Personality, and Behavior*. Second Edition. New York : Open University Press.
- Bandura, A. 1997. *Self Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W.H Freeman and Company.
- Bellavia, G. M. and Frone, M.R. 2005. "Work-Family Conflict." *Handbook of Work Stress*. Thousand Oaks, CA: Sage
- Cascio, F.W. 1998. *Managing Human Resources : Productivity, Quality of Work Life, Profits*. USA : Irwin Mc Graw-Hill.
- Duxbury, L.E & Higgins, C.A. Gender Differences in Work Family Conflict. 1991. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 76, No. 1, p. 60-73
- Flippo, E.B. 2005. *Manajemen Personalia*. Alih Bahasa. Moh. Mas'ud. Jakarta: Erlangga.
- Ginting, E.D.J. 2003. *Hubungan Persepsi terhadap Pengembangan Karir dengan KompetensiKerja*. <http://www.library.usu.ac.id/modules.php?op=modload&name=Download&file=index&req=getit&lid=501> . Diakses tanggal 14 Mei 2011
- Greenberg, J, Baron, R.A. 2003. *Behavior in Organization*. Eight Edition. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Greenhaus, J. H & Beutell, N. J. 1985. Sources of Conflicts Between Work an Family Roles. *Academy of Management Review*. Vol 10, No.1, p. 76-88
- Inderasari, E. 2007. *Sikap Karir Pustakawan Wanita*. http://oain.multiply.com/Journal/item/2/Sikap_Karir_Pustakawan_Wanita. Diakses tanggal 3 Juli 2011
- Kreitner, R dan Kinichi, A. 2005. *Perilaku Organisasi, Buku 1 Edisi 5*. Jakarta :Salemba 4.
- Kurnia, M. 2002. Sistem Karir dan Pengembangan Karir di Organisasi Tanpa Batas Career Systems & Career Development in The Boundaryless Organization). *Usahawan* Th. XXXI No. 04
- Lahtinen, J & Riikonen, T. 2007. Gender and Career: The Nature of Women's Career Development in Tourism Sector in Finland. School of Business, economics and Law. Tourism and Hospitality Management. *Master Thesis*. Gothenburg : Gothenburg University
- Leavitt, H. J. 1996. *Psikologi Manajemen*. Alih bahasa : Zarkasi, M. Jakarta : PT Dian Rakyat
- Mulyana, D. 2001. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M and Mac Kenzie. 2006. *Organizational Citizenship Behavior : Its Nature, Antecedents and Consequences*. London : Sage Publications.
- Robbins, S.P. 2002. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Edisi Kedelapan. Jilid 1. Jakarta : Prehalindo.
- Spector, P.E. 2006. *Handbook of Psychology : Reseach and Praticce*. USA : John Willey and Sons, Inc
- Unger, R and Crawford, M. 1992. *Women and Gender*. New York: McGraw Hill
- Waskito & Irmawati. 2007. Perbedaan Gender dan Sikap Terhadap Peran Pekerjaan-Keluarga: Implikasinya pada Perkembangan Karir Wanita. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol. 11, No. 1, 86-100.