

**HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DENGAN *WORK FAMILY CONFLICT*
PADA KARYAWATI TOKO AYU SWALAYAN PEDAN KABUPATEN
KLATEN**

Oleh:

Polwandaru Dita Abadi

15010113120024

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS DIPONEGORO

ABSTRAK

Work-family conflict adalah salah bentuk perilaku dari adanya tekanan ketidakseimbangan peran antara peran pekerjaan dengan peran didalam keluarga. Efikasi diri adalah keyakinan dari dalam diri seorang individu akan kemampuannya untuk menyelesaikan segala aktivitas dan perannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara efikasi diri dengan *work-family conflict* pada karyawan toko Ayu Swalayan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan toko Ayu Swalayan yang berjumlah 85 karyawan dengan subjek sebanyak 60 karyawan yang dipilih dengan memakai teknik *convenience sampling*. Penelitian ini memakai dua skala sebagai alat ukur yaitu Skala Efikasi Diri (31 aitem, $\alpha=0,929$) dan Skala *Work-Family Conflict* (35 aitem, $\alpha=0,959$). Penelitian ini menggunakan analisis Spearman's Rho dan menghasilkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara efikasi diri dengan *work-family conflict* dengan koefisien korelasi sebesar -0,593 dan signifikansi $p=0,000$. Semakin tinggi efikasi diri maka semakin rendah *work-family conflict* karyawan, sebaliknya semakin rendah efikasi diri maka semakin tinggi *work-family conflict* karyawan toko Ayu Swalayan.

Kata Kunci: efikasidiri, *work family conflict*, karyawan

Abstract

Work-family conflict is a form of behavior from the pressure of the role imbalance between the role of work and the role in the family. Self-efficacy is the confidence of an individual in his ability to complete all activities and roles. This study aims to determine whether or not there is a relationship between self-efficacy and work-family conflict in Ayu Swalayan shop employees. The population in this study was the work of Ayu Swalayan stores, which amounted to 85 employees with 60 as subjects selected using convenience sampling techniques. This study used two scales as a measure, namely the Self-Efficacy Scale (31 items, $\alpha = 0.929$) and the Work-Family Conflict Scale (35 items, $\alpha = 0.959$). This study uses Spearman Rho analysis and produces that there is a significant negative relationship between self-efficacy with work-family conflict with a correlation coefficient of -0.593 and significance $p = 0,000$. The higher the self-efficacy, the lower the work-family employee conflict, on the contrary the lower the self-efficacy, the higher the work-family conflict of the Ayu Swalayan shop.

Keywords: self efficacy, work family conflict, employee

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Individu yang berada pada masa dewasa awal mulai menjalankan perannya sebagai orang tua (Hurlock, 2003). Selain menjalankan peran sebagai orang tua, individu juga menjalankan peran sebagai pencari nafkah. Sebab itu, bekerja adalah salah satu hal yang penting bagi orang tua pada masa kini. Umumnya pencari nafkah keluarga adalah laki-laki, namun di era masa kini perempuan pun ikut andil dalam peran mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga mereka. Dalam beberapa tahun terakhir, perkembangan dan pertumbuhan ekonomi terjadi sangat pesat. Hal tersebut memicu para perempuan untuk ikut serta dalam pemenuhan kebutuhan rumah tangga. Pada masa kini tidaklah heran menjumpai para perempuan yang bekerja.

Badan Pusat Statistik (BPS) pada Februari 2014 mencatat bahwa jumlah data angkatan pekerja sebanyak 118,16 juta orang dan jumlah dari angkatan pekerja perempuan adalah sebesar 45,6 juta orang. Berdasarkan Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) pada tahun 2016 jumlah total buruh atau karyawan dari 17 sektor pekerjaan sebanyak 45,8 juta, terdiri dari 29,3 juta laki-laki dan 16,4 juta perempuan (Islahuddin, 2017). Beberapa tahun terakhir ini juga terdapat peningkatan signifikan mengenai jumlah perempuan yang bekerja. Hasil survei Badan Pusat Statistik (BPS) di provinsi Jawa Tengah pada tahun 2010 sampai dengan 2017 perempuan sebagai

tenaga profesional mengalami meningkat dari 44,89% meningkat menjadi 46,93%. Hal tersebut sesuai dengan hasil data Badan Pusat Statistik (BPS) dari tahun 2010 sampai dengan 2017 di provinsi Jawa Tengah menunjukkan bahwa sumbangan pendapatan perempuan pada tingkat provinsi terus meningkat setiap tahunnya dari 32,05% terus meningkat sampai dengan 34,13%. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Indonesia untuk periode pada Februari 2017 sampai dengan Agustus 2018 berdasarkan jenis kelamin TPAK laki-laki pada Agustus tercatat sebesar 82,69% sedangkan TPAK perempuan sebesar 51,88%. Hasil tersebut mengalami peningkatan dibandingkan pada tahun sebelumnya, TPAK laki-laki dan perempuan masing-masing mengalami peningkatan sebesar 0,18% untuk laki-laki dan 0,99% untuk perempuan. Menurut Kepala Badan Pusat Statistik (PBS) Suharyanto walaupun ada kesenjangan jumlah namun perempuan terlihat menunjukkan adanya peningkatan daripada tahun sebelumnya yaitu 50,89% pada Agustus 2017 menjadi 51,88% pada Agustus 2018.

Ada beberapa pengaruh yang menjadi sebab keterlibatan perempuan dalam bekerja, yaitu: pendidikan yang tinggi, tekanan ekonomi, lingkungan keluarga yang mendukung, kepuasan batin dan untuk kepentingan diri sendiri. Terjadinya peningkatan jumlah pekerja perempuan di Indonesia selain dorongan oleh hal tersebut juga dikarenakan terbukanya kesempatan kerja yang menampung banyak pekerja perempuan seperti pertanian, perdagangan dan jasa (beritagar.id). Salah satu alasan mengapa perempuan yang sudah menikah memilih untuk bekerja adalah untuk membantu perekonomian rumah tangga. Menjadi buruh, pekerja atau karyawan di

rumah industri, dan toko adalah beberapa pilihan pekerjaan yang sangat diminati oleh para perempuan yang sudah memiliki keluarga. Banyaknya rumah industri, toko dan pabrik yang ada disekitar lingkungan mereka menjadi alasan mengapa para ibu rumah tangga memilih untuk bekerja, adapun alasan lainnya yaitu pendidikan. Pendidikan yang minim juga menjadi alasan mengapa para perempuan untuk memilih bekerja sebagai pelayan atau karyawan toko. Dikarenakan pendidikan yang minim mereka seakan tidak mempunyai banyak pilihan untuk bekerja disamping harus tetap melakukan kewajibannya sebagai seorang ibu rumah tangga. Perempuan pada dasarnya tidak diwajibkan untuk bekerja, melainkan hanya untuk mendukung karir pasangannya secara tidak langsung. Perempuan sering kali di anggap lemah jika dilihat dari sudut pandang gender dalam melakukan pekerjaan di bandingkan dengan laki-laki. Didalam dunia kerja karyawan perempuan seringkali dianggap memiliki beberapa kelemahan dibandingkan dengan karyawan laki-laki. Berdasarkan observasi kebanyakan perempuan yang bekerja sebagai karyawan di toko tidak di tempatkan di area gudang barang, hal tersebut di karenakan perempuan dianggap tidak mampu untuk bekerja di area tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada staf *Human Resources Departement* (HRD) Ayu Swalayan, karyawati toko bekerja dengan sistem pembagian *shift*. Sebagian dari karyawati ada yang mengeluh tentang jam kerja mereka yaitu di karenakan status mereka yang sudah menikah dan memiliki anak. Disamping mereka harus melakukan kewajiban sebagai ibu rumah tangga dan selanjutnya bersiap untuk bekerja atau bahkan setelah pulang bekerja mereka

melakukan kewajibannya sebagai ibu rumah tangga. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan kepada lima karyawan didapat informasi bahwa kelima karyawan mengakui bahwa mereka mengalami kelelahan setelah pulang kerja dan kurang memiliki kesempatan untuk melaksanakan tugas-tugas rumah tangga seperti menyapu rumah, mencuci baju ataupun merapikan meja. Karyawan yang sudah memiliki suami dan anak merasa waktunya seakan tersita banyak hanya untuk bekerja, sehingga mereka tidak dapat melakukan kewajibannya sebagai seorang ibu rumah tangga yang semestinya. Selain itu kadang ketika ada masalah di dalam rumah tangga seperti cekcok dengan suami karena masakan kurang enak, karyawan akan kurang konsentrasi dalam bekerja. Hal ini menyebabkan karyawan melamun dan kadang tidak fokus ketika bekerja, bahkan kadang kurang mendengarkan pelanggan yang bertanya.

Peneliti beranggapan bahwa tugas sebagai seorang ibu rumah tangga tidaklah mudah ditambah dengan tugas sebagai seorang pekerja, sehingga rentan terhadap timbulnya konflik. Perempuan pekerja diuntut mempunyai peran baik di dalam pekerjaan maupun keluarga. Peran yang harus dilakukan secara bersamaan tidaklah selalu sejalan sehingga rentan terhadap timbulnya konflik. Peneliti memilih perempuan pekerja sebagai subjek karena bagi perempuan yang belum menikah tuntutan pekerjaan cenderung tidak menimbulkan masalah pribadi. Bagi perempuan yang sudah menikah dan memilih untuk bekerja rentan akan timbulnya berbagai konflik di dalam keluarga maupun pekerjaan (dalam Frone, 2003). Tuntutan pekerjaan dapat menimbulkan masalah pribadi yang dapat berdampak pada masalah

di dalam keluarga begitupun sebaliknya. Sesuai dengan pendapat dari ketua KPA (Komisi Perlindungan Anak) Seto Mulyadi beranggapa bahwa kebiasaan yang dilakukan ditempat kerja bisa terbawa kedalam lingkungan keluarga hal tersebut menjadi salah satu penyebab timbulnya konflik (beritacianjur.com). Hal tersebut dapat mempengaruhi keharmonisan rumah tangga, dampaknya tidak harmonisnya hubungan istri dengan suami dan ibu dengan anak. Konflik yang rentan terjadi didalam kehidupan perempuan pekerja disebut sebagai *work-family conflict*.

Greenhaus & Beutell (dalam Cooper, 2004) menyatakan bahwa *work-family conflict* merupakan salah satu bentuk *inter-role conflict* yaitu adanya tekanan atau terjadi ketidakseimbangan peran antara peran pekerjaan dengan peran didalam keluarga. Pada dasarnya *work-family conflict* dapat terjadi pada laki-laki maupun perempuan. Meskipun demikian, beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa intensitas timbulnya *work-family conflict* pada perempuan lebih besar dibandingkan dengan laki-laki. Hal tersebut sesuai dengan penelitian Duxbury dan Higgins (1991) menunjukkan *work-family conflict* pada wanita lebih tinggi dibandingkan pada pria. Hasil dari studi Apperson et. al (2002) menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan yang bersifat lebih formal seperti jam kerja yang relatif panjang dan pekerjaan yang banyak lebih cenderung menimbulkan *work-family conflict* pada wanita yang bekerja. Kesempatan untuk mendapat sebuah pekerjaan semakin terbuka lebar dengan banyaknya lapangan pekerjaan yang tersedia bagi perempuan. Akan tetapi, perempuan tetap dituntut untuk melakukan kewajibannya sebagai ibu rumah tangga dan seorang istri sebagai tanggungjawabnya untuk keluarga.

Perempuan yang sudah menikah dan memiliki anak yang memilih untuk bekerja akan mempunyai dua beban tugas yang harus dipenuhi, yaitu tugas sebagai seorang ibu rumah tangga dan tugas sebagai pekerja. Sesuai dengan pendapat Santrock (2002) menyatakan bahwa wanita karier yang sudah menikah akan merasakan tuntutan ketersediaan waktu dan tenaga yang lebih besar dibandingkan dengan wanita yang memilih untuk menjadi ibu rumah tangga. Beban tugas yang ganda atau lebih dari satu, hal tersebut rentan akan timbulnya masalah atau konflik didalam keluarga ataupun pekerjaan. Cinnamon dan Rich (2002) menunjukkan bahwa masuknya perempuan yang telah menikah dan memiliki anak kedalam dunia kerja dapat menimbulkan berbagai macam permasalahan.

Hasil penelitian dari Kartika (2014) menjelaskan bahwa *work-family conflict* dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja setiap individu. Keadaan tersebut mampu menimbulkan kecemasan dan ketegangan yang diakibatkan karena adanya konflik antar peran yaitu antara pekerjaan dan keluarga atau disebut sebagai *work-family conflict*. Penelitian lain yang dilakukan oleh Pangastuti (2015) yang menyatakan bahwa konflik peran pekerjaan-keluarga mempunyai hubungan negatif terhadap kesejahteraan psikologis. Artinya, semakin tinggi konflik peran pekerjaan-keluarga semakin rendah kesejahteraan psikologi individu tersebut. Maka dapat dikatakan bahwa konflik peran keluarga mempunyai hubungan dengan kesejahteraan psikologi pada setiap individu yang bekerja dan mempunyai dua peran yang harus dipenuhi.

Frone at.al (dalam Frone, 2003) menyatakan bahwa hubungan antara individu dengan lingkungan pekerjaan dapat menyebabkan timbulnya tekanan psikologis yang dapat mempengaruhi perilaku didalam kedua peran yaitu pekerjaan dan keluarga. Triaryati (2003) juga menyatakan bahwa *work-family conflict* berhubungan sangat kuat dengan depresi dan kecemasan yang dialami oleh perempuan dibandingkan dengan laki-laki. Peran ganda sebagai pekerja maupun sebagai ibu rumah tangga mengakibatkan tuntutan yang lebih dari biasanya bagi perempuan, karena perempuan menghabiskan waktu lebih banyak untuk mengurus rumah tangga dibandingkan dengan pasangannya. *Work-family conflict* timbul karena ketidakseimbangan antara peran didalam keluarga dan perkerjaan. *Work-family conflict* juga timbul karena ketidaksesuaian antara harapan dengan pencapaian pada hasil sehingga kedua hal tersebut dapat menimbulkan sebuah konflik.

Penelitian dari Putri & Hadi (2012) tentang hubungan antara *work-family conflict* dengan kepuasan kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Setiawan (2016) mengenai hubungan antara *work-family conflict* dengan *subjective well-being* pada perawat wanita di RSUD menyatakan bahwa terdapat hubungan yang negative antar kedua variabel tersebut. Hasil-hasil menunjukkan bahwa *work-family conflict* mempengaruhi kepuasan pada pekerja wanita, baik pada lingkungan kerjanya maupun pada lingkungan sosial serta mendapatkan kesejahteraan bagi dirinya sendiri.

Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Wahyudi dan Hadi (2017) mengenai hubungan antara *work-family conflict* dengan stres kerja pada wanita yang bekerja, didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara

work-family conflict dengan stres kerja. Penelitian ini didukung oleh penelitian Ruslina (2014) yang menyatakan adanya hubungan positif antara kedua variabel tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa semakin sering karyawan wanita mengalami konflik, maka tingkat stress yang dialami akan semakin meningkat. Ketika konflik terjadi baik di dalam rumah maupun di tempat kerja, konflik tersebut akan membuat tekanan bagi individu sehingga menyebabkan individu rentan mengalami stress.

Work-family conflict timbul karena dipengaruhi oleh tiga faktor, antara lain yaitu faktor dari diri individu (karakteristik individu), peran keluarga, dan peran pekerjaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi timbulnya *work-family conflict* adalah faktor yang berasal dari individu itu sendiri yaitu ciri demografis, kepribadian, ketelitian dan ketabahan. Salah satu faktor kepribadian yang dapat menimbulkan *work-family conflict* adalah efikasi diri.

Menurut Bandura (dalam Feist & Feist, 2010) efikasi diri merupakan keyakinan seorang individu dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap keberfungsian individu itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan. Efikasi diri berasal dari sebuah teori kognisi belajar sosial Bandura. Teori ini mengacu pada kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu untuk membentuk perilaku yang tepat, menghadapi rasa takut dan halangan untuk mencapai keberhasilan. Bandura (dalam Feist & Feist, 2010) menjelaskan bahwa efikasi diri mempengaruhi tindakan yang dipilih individu, seberapa besar usaha yang dilakukan, seberapa lama individu bertahan dalam menghadapi sebuah rintangan dan *coping stress* individu dalam menghadapi keadaan lingkungan dan tingkat pencapaian tugas.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Permatasari (2015) menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara efikasi diri dengan stres kerja. Semakin tinggi efikasi diri semakin rendah stres kerja yang dialami oleh pekerja dan begitupun sebaliknya, semakin rendah efikasi diri yang dimiliki maka stres kerja yang dimiliki akan semakin tinggi.

Efikasi diri bertugas untuk membantu menentukan seberapa besar usaha yang akan dilakukan dalam suatu aktivitas, ketekunan menghadapi sebuah rintangan dan bagaimana keuletan individu saat dihadapkan pada situasi yang tidak diinginkan. Kondisi ini akan membuat individu dapat menyelesaikan permasalahan atau konflik yang sedang dialami sehingga individu tidak mudah mengalami stres. Efikasi diri akan berpengaruh terhadap pemilihan aktivitas individu sesuai dengan tuntutan lingkungan yang ada. Sesuai dengan penelitian dari Nadia (2017) bahwa efikasi diri dapat berpengaruh terhadap kecenderungan atau niat karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain dalam organisasi yang berbeda (intensi *turnover*). Hal tersebut membuktikan bahwa efikasi diri dapat mempengaruhi aktivitas atau perilaku yang akan dilakukan oleh setiap individu.

Individu dengan efikasi diri yang tinggi dapat mencapai tingkatan yang luar biasa karena individu tersebut terlibat dalam proses-proses kognitif yang meningkatkan pembelajaran, menaruh perhatian, mengorganisasi dan mengelaborasi (Bong & Skaalvik, 2003; Pitrich & Schunk 2002 dalam Ormord, 2009). Selain itu Rini (2015) menyatakan bahwa perempuan pekerja yang mengalami peran ganda berkeinginan untuk dapat memainkan perannya sebaik mungkin secara seimbang.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Rahmana (2018) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara efikasi diri dengan performansi kerja pada karyawan. Selain itu Supriyadi (2016) menambahkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara efikasi diri dengan kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kemampuan individu dalam memainkan peran termasuk perannya dalam lingkungan kerja. Individu dengan efikasi diri yang baik akan memainkan peran dalam lingkungan dengan sebaik-baiknya.

Efikasi diri secara umum adalah penilaian seorang individu tentang kemampuannya sendiri untuk menjalankan perilaku tertentu atau bahkan untuk mencapai tujuan tertentu (dalam Ormord, 2009). Ibu rumah tangga yang yakin memiliki kemampuan dalam mengerjakan semua aktivitas dan pekerjaan-pekerjaan rumah tangga memiliki efikasi terhadap pekerjaan rumah tangga sehingga memiliki efikasi diri yang baik. Pekerjaan menjadi seorang ibu rumah tangga dan karyawan tentunya akan memiliki masalah ataupun konflik yang harus diselesaikan. Oleh karena itu timbul dugaan bahwa dengan efikasi diri yang baik akan mempengaruhi bagaimana seorang ibu rumah tangga yang juga bekerja dalam menjalankan semua pekerjaannya dan bagaimana cara menyelesaikan konflik yang dialami.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang hubungan antara efikasi diri dengan *work-family conflict* pada karyawan di toko Ayu Swalayan. Dimana seorang ibu rumah tangga yang sudah memiliki tanggung jawab dalam rumah tangga harus melakukan

pekerjaan lain yang diberikan di tempat kerja dengan berbagai konflik yang akan dihadapi.

B. Rumusan masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui “apakah ada hubungan antara efikasi diri dengan *work-family conflict* pada karyawan di toko Ayu Swalayan?”.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah ingin mengetahui secara empirik tentang ada atau tidaknya hubungan antara efikasi diri dengan *work-family conflict* pada karyawan perempuan di toko Ayu Swalayan.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat teoritis dan praktis. Adapun manfaat yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang psikologi, khususnya pada bidang psikologi industri dan organisasi dan psikologi sosial yang berkenaan dengan efikasi diri dan *work-family conflict* pada pekerja perempuan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran atau masukan bagi pihak toko Ayu Swalayan dan bagi karyawan yang juga sebagai ibu rumah tangga.

