

**HUBUNGAN ANTARA PERAN KELUARGA DENGAN *WORK
FAMILY CONFLICT* PADA KARYAWAN WANITA
DI PTPN III MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai Salah satu Syarat untuk Memeperoleh
Gelara Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area*

OLEH:

NUR LAILAN BR PERANGIN-ANGIN

16.860.0069



**PROGRAM STUDI ILMU PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 30/10/23

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

Access From (repository.uma.ac.id)30/10/23

HALAMAN JUDUL

HUBUNGAN ANTARA PERAN KELUARGA DENGAN *WORK FAMILY CONFLICT* PADA KARYAWAN WANITA DI PTPN III MEDAN

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Dalam

Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Universitas Medan Area

OLEH:

NUR LAILAN BR PERANGIN-ANGIN

16.860.0069

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2023

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

HALAMAN PENGESAHAN


JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA PERAN KELUARGA
DENGAN *WORK FAMILY CONFLICT* PADA
KARYAWAN WANITA DI PTPN III MEDAN

NAMA : NUR LAILAN BR PERANGIN-ANGIN

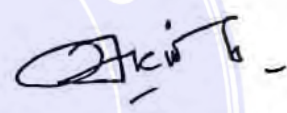
NO STAMBUK : 16.860.0069

FAKULTAS : PSIKOLOGI

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing




Prof. Hasanuddin, Ph.D
Pembimbing I



Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, M.Psi
Pembimbing II



Prof. Hasanuddin, Ph.D
Dekan



Laili Alfita, S.Psi, M.M, M.Psi, Psikolog
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian, dan
Pengabdian Kepada Masyarakat

Tanggal Lulus: 2 September 2023

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 yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 3 September 2023



Nur Lailan Br perangin-Angin

16.860.0069

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademika Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nur Lailan Br Perangin-Angin
NPM : 16.860.0069
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

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

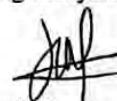
**HUBUNGAN ANTARA PERAN KELUARGA DENGAN *WORK FAMILY*
CONFLICT PADA KARYAWAN WANITA DI PTPN III MEDAN**

Dengan hak bebas royalti noneksklusif ini, Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasi skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 2 September 2023

Yang menyatakan



Nur Lailan Br Perangin-Angin

16.860.0069

HUBUNGAN ANTARA PERAN KELUARGA DENGAN *WORK FAMILY CONFLICT* PADA KARYAWAN WANITA DI PTPN III MEDAN

NUR LAILAN BR PERANGIN-ANGIN
16.860.0069

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan peran keluarga dengan work-family conflict pada karyawan wanita. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, adapun penelitian ini menggunakan teknik total sampling. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 55 orang yang memiliki karakteristik wanita yang bekerja sebagai karyawan di PTPN III. Penelitian ini menggunakan teori dari Bellavia & Frone (2009) untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi work-family conflict, Greenhaus & Beutell (1985) untuk melihat dimensi dari work-family conflict, dan teori Siagian (2009) untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi peran keluarga seorang karyawan. Hasil penelitian menunjukkan PTPN III Medan tidak mengalami permasalahan pada peran keluarga pada karyawan khususnya pada karyawan wanita dikarenakan di PTPN III Medan justru tingkat peran keluarga pada karyawan tinggi dan work-family conflict rendah. Ini dikarenakan PTPN III Medan telah berhasil dalam awal mengevaluasi peran keluarga tiap individu bagi karyawannya dengan beberapa proses yang dilakukan perusahaan untuk karyawannya. Setelah dilakukan analisis data maka diperoleh hasil penelitian: Adanya hubungan positif antara peran keluarga dengan work-family conflict dimana, $r_{xy} = 0,936 < 0,050$. Artinya semakin tinggi pengembangan karir maka semakin tinggi *work-family conflict*. Berdasarkan hasil ini, berarti hipotesis yang diajukan yang berbunyi ada hubungan antara peran keluarga dengan work-family conflict pada karyawan wanita dinyatakan diterima. Sumbangan efektif variabel peran keluarga terhadap work-family conflict pada karyawan wanita adalah 87,5%. Berdasarkan penelitian ini maka dapat diketahui bahwa masih terdapat 12,5% pengaruh dari faktor lain terhadap work-family conflict yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Peran Keluarga, *Work-Family Conflict*

THE RELATIONSHIP BETWEEN FAMILY ROLE AND WORK FAMILY CONFLICT IN WOMEN EMPLOYEES AT PTPN III MEDAN

NUR LAILAN BR PERANGIN-ANGIN
16.860.0069

ABSTRACT

This research aims to determine the relationship between family roles and work-family conflict in female employees. This research uses quantitative research methods, while this research uses total sampling techniques. The sample in this study consisted of 55 people who had the characteristics of women who worked as employees at PTPN III. This research uses theories from Bellavia & Frone (2009) to look at the factors that influence work-family conflict, Greenhaus & Beutell (1985) to look at the dimensions of work-family conflict, and Siagian's theory (2009) to look at the factors that influence work-family conflict. affecting an employee's family role. The results of the research show that PTPN III Medan does not experience problems with the family role of employees, especially female employees, because at PTPN III Medan the level of family role for employees is high and work-family conflict is low. This is because PTPN III Medan has succeeded in initially evaluating the family role of each individual for its employees with several processes carried out by the company for its employees. After data analysis, the research results were obtained: There is a positive relationship between family roles and work-family conflict where, $r_{xy} = 0.936 < 0.050$. This means that the higher the career development, the higher the work-family conflict. Based on these results, it means that the hypothesis proposed which states that there is a relationship between family roles and work-family conflict in female employees is declared accepted. The effective contribution of the family role variable to work-family conflict in female employees is 87.5%. Based on this research, it can be seen that there is still 12.5% influence from other factors on work-family conflict which was not revealed in this research.

Keywords: Family Role, Work-Family Conflict

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Laubuluh pada tanggal 26 April 1997 dari ayah Atang perangin-angin dan ibu Netti Saraan. Penulis merupakan putri keempat dariempat bersaudara.

Pada tahun 2015 Penulis lulus dari SMA Kemala Bhayangkari 1 Medan lalu pada tahun 2016 penulis terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi di Universitas Medan Area. Penulis melaksanakan penelitian di PTPN III Medan.





KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT atas berkat, rahmat dan kuasa-Nya Penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Hubungan Antara Peran Keluarga Dengan *Work Family Conflict* Pada Karyawan Wanita Di PTPN III Medan”**. Penulisan skripsi ini di tulis sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Terima kasih penulis sampaikan kepada bapak Prof.Hasanuddin,Ph.D dan ibu Nurmaida Irawani Siregar,S.Psi,M.Psi selaku pembimbing yang telah memberikan masukan dan arahan selama pengerjaan skripsi ini, terima kasih kepada kedua orang tua penulis yang telah memberikan semangat, motivasi, perhatian dan dukungan dalam segala bentuk dan doa yang dipanjatkan untuk penulis. Disamping itu terima kasih penulis sampaikan kepada seluruh rekan- rekan yang terlibat dalam pengerjaan skripsi ini. Kemudian terima kasih penulis sampaikan kepada PTPN III Medan yang telah meluangkan waktu untuk membantu penulis melaksanakan penelitian.

Penulis menyadari bahwa penelitian skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan, oleh karena itu peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat mendidik dan membangun sehingga skripsi penelitian ini bisa menjadi lebih baik dan bermanfaat.

Medan, 2 September 2023

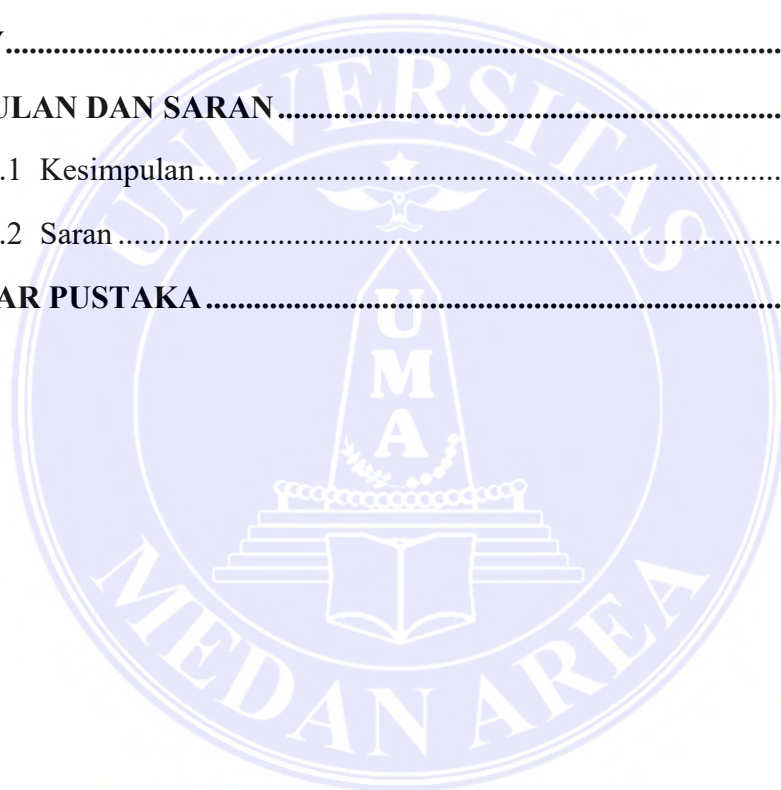
Nur lailan br perangin angin
16.860.0069

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Perumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Hipotesis	7
1.7 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II	9
TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Karyawan.....	9
2.1.1 Pengertian Karyawan.....	9
2.1.2 Klasifikasi Karyawan.....	10
2.2 Peran Keluarga	11

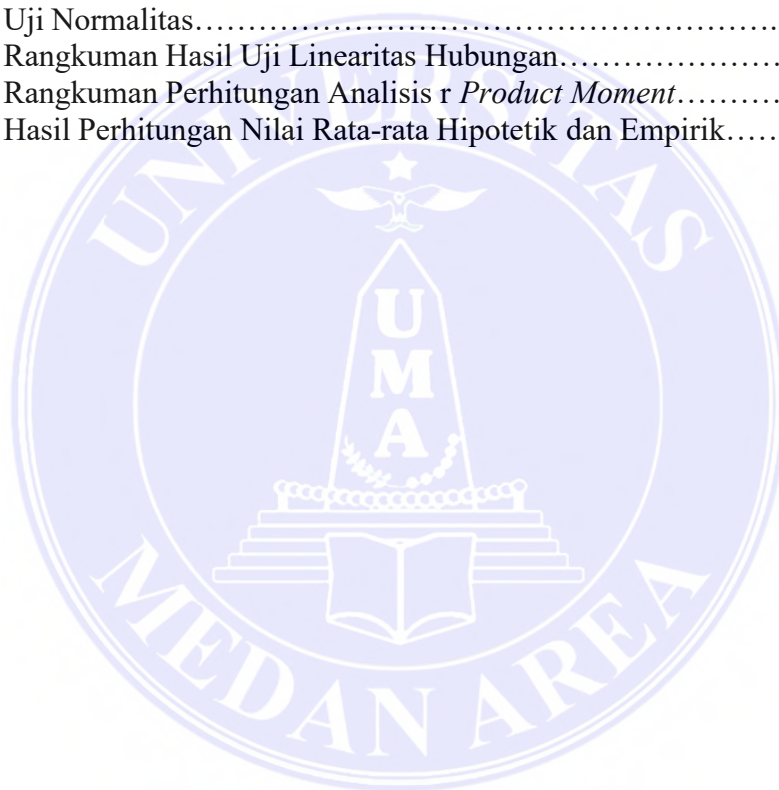
2.2.1	Pengertian Peran Keluarga.....	11
2.2.2	Konsep Hubungan Antara Peran Keluarga Dengan Pekerjaan... ..	14
2.3	<i>Work-Family Conflict</i>	16
2.3.1	Pengertian <i>Work-Family Conflict</i>	16
2.3.2	Faktor <i>Work-Family Conflict</i>	17
2.3.3	Aspek <i>Work-Family Conflict</i>	22
2.3.4	Dimensi <i>Work-Family Conflict</i>	24
2.3.5	Ciri-ciri <i>Work-Family Conflict</i>	25
2.4	Hubungan Peran Keluarga Dengan <i>Work-Family Conflict</i>	26
2.5	Kerangka Konseptual	29
BAB III	31
METODOLOGI PENELITIAN	31
3.1	Waktu dan Tempat Peneliatan.....	31
3.1.1	Waktu Penelitian.....	31
3.1.2	Tempat Penelitian.....	31
3.2	Bahan dan Alat	33
3.3.1	Bahan	33
3.3.2	Alat	33
3.3	Metodologi Penelitian.....	33
3.3.1	Metode Pengumpulan Data.....	33
3.3.2	Metode Uji Coba Alat Ukur	35
3.3.3	Metode Analisis Data	36
3.4	Populasi dan Sampel Penelitian.....	37
3.4.1	Populasi Penelitian.....	37
3.4.2	Sampel	38
3.5	Prosedur Kerja	38
3.5.1	Persiapan Penelitian.....	38

3.5.2 Pelaksanaan Penelitian.....	41
BAB IV	41
HASIL DAN PEMBAHASAN	41
4.1 Hasil Penelitian	41
4.1.1 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	41
4.1.2 Analisis Data.....	43
4.1.3 Hasil Perhitungan Korelasi r <i>Product Moment</i>	45
4.2 Pembahasan.....	48
BAB V.....	56
SIMPULAN DAN SARAN	56
5.1 Kesimpulan.....	56
5.2 Saran	56
DAFTAR PUSTAKA	58



DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala <i>work-family conflict</i> Sebelum uji coba.....	40
2. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Peran Keluarga Sebelum uji coba.....	42
3. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Peran Keluarga Setelah Uji Validitas.....	43
4. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala <i>work-family conflict</i> Setelah Uji Validitas.....	44
5. Uji Normalitas.....	46
6. Rangkuman Hasil Uji Linearitas Hubungan.....	48
7. Rangkuman Perhitungan Analisis <i>r Product Moment</i>	48
8. Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Empirik.....	50



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1 Grafik Kerangka Konseptual	28
2 Grafik P-Plot.....	47



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1 Lampiran A.....	60
2 Lampiran B.....	63
3 Lampiran C.....	67
4 Lampiran D.....	68
5 Lampiran E.....	68
6 Lampiran F.....	69
7 Lampiran G.....	70



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan bagi suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia berperan penting dalam organisasi, tanpa didukung dengan sumber daya manusia yang baik maka suatu organisasi akan menghadapi masalah dalam pencapaian tujuannya. Menurut Handoko (2001) mengatakan bahwa tujuan suatu organisasi merupakan hasil akhir, titik akhir, atau segala sesuatu yang akan dicapai. Jadi tujuan organisasi merupakan suatu kegiatan organisasi dimana keadaan atau situasi yang tidak terdapat di waktu sekarang tetapi dimaksudkan untuk dicapai di waktu yang akan datang. Sehingga, tujuan organisasi dicapai dengan meningkatnya kinerja individu, yang mana dalam mencapai hal tersebut Kaswan (2018) mengatakan bahwa kondisi serta perilaku karyawan yang dimiliki oleh perusahaan itu sendiri juga mempengaruhi kinerja perusahaan yang mana dengan semakin baiknya kinerja karyawan maka akan memberikan dampak positif bagi kinerja organisasi.

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).

Konflik antara pekerjaan dan keluarga dapat terjadi baik pada wanita maupun pria. 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 pria dan wanita, bahwa wanita mengalami *work-family conflict* pada tingkat yang lebih tinggi dibanding pria. Hal tersebut dikarenakan wanita memandang keluarga merupakan kewajiban utama mereka dan mendapatkan perhatian lebih dibanding pada peranan pekerja mereka.

Tuntutan peran keluarga membuat wanita harus lebih banyak memberikan perhatian kepada anak, suami, dan orang tua. Di sisi lain, tuntutan karir, memberikan kesempatan yang luas bagi perempuan untuk mengembangkan karir pada pekerjaan sehingga menjanjikan perolehan jabatan (posisi) yang lebih baik ataupun pendapatan yang lebih besar (Kussudyarsana dan Soepatini, 2008). Peran perempuan dalam keluarga dan pekerjaan menuntut untuk dapat melakukan tugas dan tanggung jawabnya secara seimbang agar tercapai keharmonisan pada masing-masing peran yang dilakukan.

Menurut Goode dalam Kaltsum (2007), *work-family conflict* adalah kesulitan-kesulitan yang dirasakan dalam menjalankan kewajiban atau tuntutan peran yang berbeda secara bersamaan. Karyawan Wanita dituntut untuk dapat memberikan kinerja (*performance*) yang maksimal dalam menyelesaikan tugas-tugasnya baik di dalam keluarga, maupun di kantor. Menurut Rini (2012), hal ini ditunjukkan pada individu atau diri karyawan sendiri, yaitu dengan manajemen waktu. Manajemen waktu adalah strategi penting yang perlu diterapkan oleh para ibu pekerja untuk dapat mengoptimalkan perannya sebagai ibu rumah tangga, istri, dan sekaligus karyawan wanita.

Hasil penelitian Dancer (1993) menunjukkan bahwa dalam struktur keluarga yang dual-career, para istri memandang dirinya lebih banyak melakukan pekerjaan domestik rumah tangga daripada suami mereka sehingga terjadi ketidakseimbangan pembagian peran dalam rumah tangga. Keluarga dengan struktur tradisional, baik suami dan istri, justru memandang dirinya dan pasangannya telah melakukan pembagian peran yang adil dalam rumah tangga. Hal ini nampaknya dikarenakan tanggung jawab dari aktivitas yang dilakukan

sesuai dengan nilai-nilai normatif dimana istri menjadi *full-time homemakers* sedangkan suami lebih berorientasi karir.

Selanjutnya Suriyasam (1994) menunjukkan bahwa faktor penting yang dapat mengurangi dilema antara keluarga dan pekerjaan bagi perempuan adalah adanya dukungan dari suami. Kebanyakan perempuan pada tingkat eksekutif memperoleh dukungan yang kuat dari suaminya. Beberapa diantaranya masih merasa bersalah karena tidak dapat sepenuhnya mengurus keluarga. Bagaimana suami mereka menerima karir mereka merupakan faktor utama yang mempengaruhi *self-perception* dan *self-esteem* perempuan (ibu) yang bekerja, yang pada akhirnya berdampak terhadap karir mereka.

PT. Perkebunan Nusantara III (PTPN III) Medan adalah perusahaan Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan karet. Perusahaan ini memiliki berbagai bidang dalam kegiatan perusahaannya yang terbagi dalam beberapa tugas dan tuntutan pekerjaan masing-masing. Dalam hal ini pada perusahaan ini memiliki 20% karyawannya yang merupakan adalah perempuan. Karyawan wanita pada perusahaan ini hampir seluruhnya sudah menikah dan memiliki anak. Dari hasil wawancara yang dilakukan, sebagian dari karyawan wanita di PTPN III mengatakan bahwa tuntutan pekerjaan di perusahaan membuat ketidakseimbangan perannya sebagai istri dan ibu di keluarga dengan perannya sebagai karyawan wanita di PTPN III.

Ketika perempuan sudah memutuskan untuk terlibat juga dalam jabatan struktural di tiap sub bagian perusahaan, hal itu akan cukup menyita waktu perempuan. Harus disadari juga berdasarkan teori *role conflict*, bahwa seseorang mempunyai waktu dan energi yang terbatas, dan tambahan peran akan

meningkatkan tekanan antar permintaan yang saling bersaing, dan dapat menyebabkan perasaan tumpang tindih dan konflik peran. Perempuan dalam dunia perusahaan sering kali dihadapkan pada tantangan yaitu bagaimana mengatur tanggung jawab keluarga dan pekerjaan.

Melihat fenomena ketika observasi beberapa karyawan dilakukan terhadap *work-family conflict* pada karyawan wanita yang bekerja di PTPN III, ditemukan bahwa adanya ketidakcocokan karyawan wanita dalam membagi peran misalnya: kerjaan yang lembur sering menyebabkan waktu bersama keluarga menjadi terbatas. Hal ini berdasarkan prasarvei dari beberapa karyawan wanita PTPN III dimana mereka kurang bahkan tidak ada waktu bagi keluarga mereka. Dengan demikian timbulah konflik yang diakibatkan oleh *time based*. Terkadang mereka juga menggunakan waktu libur dirumah dengan memilih lembur dan memanfaatkan waktunya untuk tetap bekerja dirumah.

Penyitaan waktu tersebut akan mempengaruhi peran wanita pekerja dalam rumah tangganya sebab nantinya akibat pekerjaan yang dikerjakan dirumahakan mengakibatkan keluhan yang diberikan oleh anggota keluarga atau dengan kata lain timbulah *strain based conflict* sehingga wanita pun merasa tidak ada dukungan untuk dirinya dalam keluarga dan akan merasakan kelelahan batin pada kondisi tersebut (*behavior based conflict*).

Jadi dapat dikatakan bahwa konflik akan muncul apabila tuntutan peran tidak dapat terpenuhi karena keterbatasan waktu, gejala perkawinan kadang-kadang berhubungan dengan menurunnya produktivitas di tempat kerja sedangkan sebaliknya, ketegangan di tempat kerja dapat mengganggu kehidupan keluarga.

Permasalahan yang paling sering dialami ketika karyawan wanita berada di rumah terkadang masih terbawa suasana di kantor sehingga menjadi kesulitan untuk menyesuaikan peran. Hal inilah yang dapat mengakibatkan terjadinya *work-family conflict*, dimana tuntutan keluarga dan pekerjaan tidak dapat disejajarkan. Terutama ketika karyawan wanita tersebut memiliki sejumlah anak yang merasa kurang diperhatikan dan suami yang tidak supportif membantu pekerjaan rumah yang dipegang oleh karyawan wanita maka akan terjadi *work-family conflict*. Begitu pula sebaliknya, ketika peran keluarga yaitu suami dan anak-anaknya dapat mendukung dan mengatur waktu dengan baik untuk menyeimbangkan peran Ibu selaku karyawan wanita di PTPN III Medan, maka akan kecil peluang *work-family conflict* dapat terjadi.

Berdasarkan beberapa paparan teori dan fenomena yang sejalan dalam penelitian ini, peneliti tertarik mengambil judul: **“Hubungan Antara Peran Keluarga Dengan *Work Family Conflict* Pada Karyawan Wanita di PTPN III Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun masalah yang diidentifikasi pada penelitian ini adalah hubungan antara peran keluarga dengan *work family conflict* pada karyawan wanita di PTPN III Medan. Terhitung sampai tahun 2022, PTPN III Medan memiliki rasio 20% karyawannya yaitu berjenis kelamin wanita dan 90% Karyawan wanita pada di PTPN III Medan berstatus sudah menikah dan memiliki anak. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, Dari hasil wawancara yang dilakukan, sebagian dari karyawan wanita di PTPN III Medan mengatakan bahwa tuntutan pekerjaan di perusahaan membuat ketidakseimbangan perannya sebagai istri dan ibu di

keluarga. Hal ini ada hubungannya dengan tuntutan peran keluarga yang begitu besar di kehidupan karyawan wanita. Oleh karena itu, sebagian dari karyawan wanita tersebut tidak mampu menyeimbangkan perannya di keluarga dan di pekerjaan yang ia jalani.

1.3 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.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas makarumusan masalah penelitian ini adalah: “apakah ada hubungan antara peran keluarga dengan *work family conflict* pada karyawan wanita di PTPN III Medan?”.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang hubungan antara peran keluarga dengan *work family conflict* pada karyawan wanita di PTPN III Medan.

1.6 Hipotesis

Berdasarkan pemaparan serta beberapa teori yang dikemukakan di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis ada hubungan negatif antara peran keluarga dengan *work family conflict* pada karyawan wanita di PTPN III Medan dengan asumsi bahwa semakin tinggi peran keluarga bagi karyawan wanita maka akan rendah

work-family conflict tersebut, demikian sebaliknya semakin rendah peran keluarga bagi karyawan wanita maka akan semakin tinggi *work-family conflict* tersebut

1.7 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 PTPN III Medan, diharapkan perusahaan/organisasi tempat karyawan bekerja dapat mengetahui kondisi karyawannya khususnya karyawan wanita melalui penelitian ini. Selain itu, perusahaan memiliki gambaran mengenai adanya hubungan antara peran keluarga dengan *work family conflict* pada karyawan wanita di PTPN III Medan.
- b. Bagi Karyawan Wanita PTPN III Medan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai dirinya tentang adanya hubungan antara peran keluarga dengan *work family conflict* pada karyawan wanita di PTPN III Medan sehingga nantinya dapat melakukan evaluasi diri dan koordinasi untuk mencegah *work family conflict* selama ia bekerja di perusahaan tersebut.

- c. Bagi para peneliti, penelitian ini diharapkan dapat sebagai pengalaman lapangan dan bisa dijadikan acuan bagi penelitian selanjutnya terutama mengenai hubungan antara peran keluarga dengan *work family conflict*.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Karyawan

2.1.1 Pengertian Karyawan

Karyawan sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Nawawi, 2011). Karyawan merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan mensiergikan sumberdaya lain untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa sumber daya manusia ataupun sumber daya lain menganggur (*idle*) dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi (Abdullah, 2014).

Adapun pengertian karyawan atau tenaga kerja dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga dengan mendapatkan gaji. Menurut undang-undang tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja dalam pasal 1 dikatakan bahwa karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil karyanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencarian. Sama halnya menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik memenuhi kebutuhan diri sendiri maupun masyarakat, baik dalam maupun luar hubungan kerja.

Sedangkan menurut Widjaja (dalam Manullang, 2002) berpendapat bahwa karyawan merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama dalam mencapai tujuan tertentu dalam organisasi. Karyawan adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik di lembaga-lembaga pemerintah maupun dalam badan-badan usaha. Berdasarkan pengertian tersebut, maka yang dimaksud karyawan yaitu sebagai individu yang bekerja pada suatu organisasi dan mendapatkan kompensasi atas keahlian yang dimilikinya

2.1.2 Klasifikasi Karyawan

Berdasarkan statusnya, Subri (dalam Manullang, 2002) karyawan dalam perusahaan dapat dibagi menjadi dua kelompok karyawan yaitu karyawan tetap dan karyawan tidak tetap yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Karyawan Tetap Karyawan tetap merupakan karyawan yang telah memiliki kontrak ataupun perjanjian kerja dengan perusahaan dalam jangka waktu yang tidak ditetapkan (permanen). Karyawan tetap biasanya cenderung memiliki hak yang jauh lebih besar dibandingkan dengan karyawan tidak tetap. Selain itu, karyawan tetap juga cenderung lebih aman dalam hal kepastian lapangan pekerjaan dibandingkan dengan karyawan tidak tetap.
- b. Karyawan Tidak Tetap Karyawan tidak tetap merupakan karyawan yang hanya dipekerjakan ketika perusahaan membutuhkan tenaga kerja tambahan saja. Karyawan tidak tetap biasanya dapat diberhentikan sewaktu-waktu oleh perusahaan ketika perusahaan sudah tidak membutuhkan tenaga tambahan lagi. Jika dibandingkan dengan karyawan tetap, karyawan tidak tetap

cenderung memiliki hak yang jauh lebih sedikit dan juga cenderung tidak aman dalam kepastian lapangan pekerjaan.

Berdasarkan klasifikasi karyawan di atas, maka subyek penelitian adalah karyawan tetap karena memiliki perjanjian kerja dalam jangka waktu permanen sehingga kemungkinan terjadinya turnover intention lebih tinggi.

2.2 Peran Keluarga

2.2.1 Pengertian Peran Keluarga

Peran keluarga menurut Jhonson (2010) sebagai berikut: pertama, Ayah berperan sebagai pencari nafkah, pendidik, pelindung dan pemberi rasa aman, serta sebagai kepala keluarga. Kedua, Ibu berperan sebagai pengurus rumah tangga, pelindung, pengasuh, dan pendidik anak-anaknya. Ketiga, Anak-anak melaksanakan peranan psikososial sesuai dengan tingkat perkembangannya. Sehingga peran orang tua dalam keluarga sebagai panutan, sebagai pengajar, dan sebagai pemberi contoh.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bawa peran orang tua dalam keluarga yaitu sebagai pendidik, pelindung, pengasuh, dan pemberi contoh. Selain peran yang harus dilakukan oleh orang untuk anak-anaknya, orang tua juga harus memahami tentang fungsi keluarga. Menurut Jhonson (2010) menyatakan bahwa fungsi keluarga terdiri dari fungsi sosialisasi anak, fungsi afeksi, fungsi edukatif, fungsi religius, fungsi protektif, fungsi rekreatif, fungsi ekonomis, dan fungsi status sosial. Sedangkan menurut Hadi (2016) menyatakan bahwa fungsi keluarga terdiri dari fungsi biologis, fungsi edukatif, fungsi religius, fungsi protektif, fungsi sosialisasi anak, dan fungsi rekreatif. Berikut penjelasan dari fungsi keluarga yaitu (Jhonson, 2010):

- a). Fungsi sosialisasi anak yaitu dimana keluarga merupakan tempat untuk membentuk kepribadian anak dan mempersiapkan anak menjadi anggota masyarakat yang baik;
- b). Fungsi afeksi yaitu dimana keluarga merupakan tempat terjadinya hubungan sosial penuh kasih sayang dan rasa aman;
- c). Fungsi edukatif yaitu dimana keluarga merupakan lingkungan pendidikan yang pertama dan utama bagi perkembangan kepribadian anak;
- d). Fungsi religious yaitu dimana berkaitan dengan kewajiban orang tua untuk mengenalkan, membimbing dan melibatkan anak mengenai nilai-nilai dan kaidah-kaidah dan perilaku beragama;
- e). Fungsi protektif yaitu dimana keluarga berfungsi merawat, memelihara dan melindungi anak baik fisik maupun sosialnya;
- f). Fungsi rekreatif yaitu dimana keluarga merupakan tempat yang dapat memberikan ketenangan, kegembiraan, dan melepas lelah.

Berdasarkan penjelasan tentang peran dan fungsi keluarga di atas, dapat disimpulkan bahwa orang tua memiliki posisi yang sangat menentukan keberhasilan anak. Orang tua harus mampu menjalankan peran dan fungsi keluarga sebaik mungkin. Orang tua juga harus memberikan contoh yang baik kepada anaknya. Selain peran orang tua dalam keluarga, orang tua juga berperan penting dalam pendidikan anak-anaknya.

Peran keluarga yang baik atau ideal menurut Schneider (dalam Yusuf, 2017) ditandai dengan ciri-ciri yaitu :

- 1) minimnya terjadi perselisihan diantara orangtua atau orangtua dengan anak;
- 2) adanya kesempatan untuk menyatakan keinginan;

- 3) penuh dengan kasih sayang;
- 4) penerapan proses disiplin yang tidak keras;
- 5) terdapat kesempatan untuk mampu bersikap mandiri dalam proses berfikir, merasa, dan berperilaku;
- 6) menghormati dan menghargai antara orangtua dengan anak;
- 7) terdapat musyawarah dalam keluarga dalam memecahkan suatu masalah;
- 8) saling kerjasama antara orangtua dengan anak;
- 9) orangtua mampu memiliki emosi yang stabil;
- 10) mampu dalam bidang ekonomi, dan
- 11) mengamalkan nilai agama serta moral.

Keluarga yang buruk memiliki ciri-ciri yang berkebalikan dengan ciri-ciri keluarga yang baik yaitu :

- 1) sering terjadi perselisihan di antara orangtua atau orangtua dengan anak;
- 2) tidak adanya kesempatan untuk menyatakan keinginan;
- 3) kurangnya kasih sayang;
- 4) penerapan proses disiplin yang keras; idak t
- 5) terdapat kesempatan untuk mampu bersikap mandiri dalam proses berfikir, merasa, dan berperilaku;
- 6) tidak ada rasa saling menghormati dan menghargai di antara orangtua dengan anak;
- 7) idak dilakukan musyawarah dalam keluarga dalam memecahkan suatu masalah;
- 8) tidak terdapat kerjasama antara orangtua dengan anak;
- 9) orangtua memiliki emosi yang tidak stabil;

- 10) tidak mampu dalam bidang ekonomi, dan
- 11) tidak mengamalkan nilai agama serta moral.

Apabila suatu keluarga tidak mampu untuk menjalankan peran keluarga sengan baik, maka akan terdapat disfungsi peran keluarga atau peran keluarga buruk yang akan merusak kekokohan keluarga tersebut. Tentu hal tersebut dapat memicu timbulnya stress pada remaja.

Adapun cara dalam mengukur peran keluarga menurut Yang, Chen,Choi & Zou (2000) terdiri dai 3 skala ukur, yatu sebagai berikut ini:

- a. Besarnya keluarga
- b. Komposisi keluarga,
- c. Jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota yang lain

Besarnya keluarga mengidentifikasi berapa jumlah individu dalam satu keluarga apakah besar dan kecil sehingga dapat diukur sejauh mana besaran tersebut dapat di tangani. Komposisi keluarga mengidentifikasi jenis keluarga apa yang dimiliki seseorang dan terakhir bagaimana jumlah anggota menjadi tolak ukur bagaimana mereka berinteraksi dan saling bergantung satu sama lain.

2.2.2 Konsep Hubungan Antara Peran Keluarga Dengan Pekerjaan

Fenomena wanita bekerja di luar rumah oleh banyak pihak dianggap sebagai sesuatu yang relatif baru bagi masyarakat Indonesia. Kendati semakin lumrah, namun peran wanita tidak dinilai cukup sukses bila keberhasilan membangun karir tidak dibarengi kesuksesan mengelola rumah tangga. Wanita disosialisasikan untuk berperan sebagai istri dan ibu. Mereka disiapkan menjadi makhluk yang patuh dan tidak asertif. Mungkin dari sinilah berawal bahwa wanita

bekerja di luar rumah hanyalah sekedar menjalankan pekerjaan dan bukan berkarir seperti pria (Darmawati, 2019).

Persepsi arti penting peran pekerjaan dan keluarga dari pentingnya pekerjaan, orang tua, dan pasangan diukur oleh komitmen pekerjaan, komitmen orang tua, komitmen pasangan, nilai pekerjaan, nilai orang tua, dan nilai pasangan. Tiga kelompok muncul dari persepsi ini yaitu Profil A (mengutamakan keluarga), Profil B (mengutamakan pekerjaan), dan Profil C (keluarga dan pekerjaan sama penting). Komitmen dan nilai-nilai wanita mengenai orang tua dan peran pasangan akan lebih tinggi dibanding pria. Begitu juga sebaliknya nilai-nilai dan kesanggupan untuk peran pekerjaan akan lebih tinggi dibandingkan dengan wanita (Darmawati, 2019).

Nilai yang ada dalam masyarakat Indonesia dewasa ini berbaur antara nilai-nilai tradisional dan modern. Dalam peran pekerjaan dan keluarga, pria biasanya sebagai peran penyedia dan wanita lebih ke peran keluarga. Saat ini banyak wanita berperan ganda, peran ganda wanita yang ideal menuntut tugas seorang ibu rumah tangga (orang tua) sekaligus wanita karir. Keseimbangan ini harus diakui merupakan kendala utama bagi wanita bekerja. Banyak alasan wanita bekerja, selain karena tuntutan akan kebutuhan kehidupan juga karena peningkatan taraf pendidikan kaum wanita. Peranan keluarga dalam hal ini memegang peranan sangat penting. Bagi seorang wanita dukungan pasangan dan anak-anak berpengaruh bagi karirnya (Darmawati, 2019).

2.3 *Work-Family Conflict*

2.3.1 *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 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 & Ratnaningsih, 2018), *work-family conflict* adalah konflik yang dialami karyawan, yaitu tekanan/ketidakseimbangan peran antara peran pekerjaan dengan peran dalam keluarga.

Menurut Frone, dkk. (dalam Sulistiowati, 2012) mendefinisikan konflik pekerjaan keluarga (*Work-family Conflict*) yang terjadi pada karyawan, dimana satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memerhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka disimpulkan bahwa *work-family conflict* adalah sebuah bentuk konflik peran dalam pribadi seseorang yang hadir karena adanya tuntutan peran dari pekerjaan yang bertentangan dengan tuntutan peran dari keluarga. Sehingga menyebabkan seseorang susah untuk membagi waktu dan fokus terhadap salah satu peran karena telah terintervensi oleh peran yang lain.

2.3.2 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 dari 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.

2.3.3 Aspek *Work-Family Conflict*

Work-family conflict dijelaskan dalam aspek-aspek yang mempengaruhi, yang kemudian menjadi faktor pencetus terjadinya *work-family conflict* yakni, sebagai berikut (Riza, 2015):

- a. Konflik karena waktu (*time based conflict*) yaitu waktu yang dihabiskan untuk beraktivitas dalam salah satu peran tidak bisa dicurahkan untuk peran yang lain. Terdapat 2 (dua) bentuk *time based conflict* yaitu: (1) tekanan waktu yang berhubungan dengan keanggotaan pada salah satu peran, menjadikan seseorang mustahil untuk memenuhi ekspektasi pada peran yang lain. (2) tekanan juga menjadikan kenyamanan dalam menjalani salah satu peran, walaupun secara fisik memenuhi tuntutan dari peran yang lain.
- b. Pekerjaan sebagai sumber dari konflik (*work related sources of conflict*) adalah penggunaan waktu yang berlebihan dalam bekerja, jam lembur yang tinggi dan jam kerja (*shift*) yang tidak teratur.
- c. Keluarga sebagai sumber konflik (*family-related sources of conflict*) yakni adanya tuntutan dari peran keluarga untuk menghabiskan banyak waktu dalam aktivitas keluarga. Wanita yang menghabiskan sejumlah waktu untuk

bekerja di luar rumah akan memiliki kecenderungan mengalami tekanan dari peranan yang dijalannya. Wanita menikah dan memiliki anak lebih mungkin mengalami *work family conflict* dibandingkan yang belum memiliki anak.

- d. Konflik karena ketegangan (*strain-based conflict*) yaitu ketegangan muncul karena *work-family conflict* yang dialami wanita. Terdapat bukti yang nyata bahwa stress dari pekerjaan dapat menimbulkan symptom ketegangan, seperti kecemasan, kelelahan, depresi, kelesuan, dan kecenderungan untuk lekas marah. Adanya ketegangan pada salah satu peran menyebabkan seseorang kesulitan untuk memenuhi tuntutan dari peran lain.
- e. Pekerjaan sebagai sumber dari konflik (*work related sources of conflict*) Ambiguitas dan konflik dalam peran di pekerjaan dapat menyebabkan *work-family conflict*. Hal-hal yang memunculkan stress dalam pekerjaan misalnya coping pada pekerjaan baru, kurang adanya keterikatan antara orang dan pekerjaan, kekecewaan karena adanya harapan yang tidak terpenuhi. Pada intinya pemicu stress dari faktor pekerjaan dapat menyebabkan terjadinya *work family conflict*. Pada intinya keikutsertaan yang tinggi pada peran tertentu juga dapat menimbulkan symptom ketegangan.
- f. Keluarga sebagai sumber konflik (*family-related sources of conflict*), konflik dalam keluarga berhubungan dengan tingginya *work-family conflict*. Dukungan dari pasangan dapat memberikan adanya perlindungan satu sama lain dari kemungkinan mengalami *work-family conflict*. Jadi, ketegangan, konflik dan tidak adanya dukungan dari keluarga akan berkontribusi pada terjadinya *work-family conflict*. Namun karakteristik peran keluarga tertentu

yang membutuhkan komitmen waktu yang tinggi secara langsung dan tidak langsung akan menimbulkan ketegangan.

- g. Konflik karena perilaku (*behavior-based conflict*) Perbedaan bentuk tingkah laku yang dilekatkan pada peranan tertentu menimbulkan adanya pertentangan pada diri orang tersebut. Ketika dalam dunia pekerjaan seseorang bisa dituntut menjadi seorang yang logis, berkuasa dan agresif, namun ketika dirumah/ ketika menjadi anggota keluarga, seseorang dituntut menjadi seorang yang hangat, penuh emosi, dan menjadi pengasuh yang baik.

2.3.4 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).

2.3.5 Ciri-ciri *Work-Family Conflict*

Menurut Bellavia dan Frone dalam (Suci Fadla, 2017) kemudian membagi ciri-ciri konflik *work-family conflict* (pekerjaan-keluarga) 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 beradadi perjalanan.

2.4 Hubungan Peran Keluarga Dengan Work-Family Conflict

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).

Perempuan yang berkarir dalam hidupnya dituntut untuk dapat mengatur tanggung jawab keluarga dan pekerjaan. Harus disadari juga berdasarkan teori *role conflict*, bahwa seseorang mempunyai waktu dan energi yang terbatas, dan tambahan peran akan meningkatkan tekanan antar permintaan yang saling bersaing, dan dapat menyebabkan perasaan tumpang tindih dan konflik peran. Perempuan dalam dunia kerja sering kali dihadapkan pada tantangan yaitu bagaimana mengatur tanggung jawab keluarga dan.

Perusahaan cenderung merespon secara lambat isu keseimbangan peran perempuan dalam keluarga dan pekerjaan. Beberapa kasus dari penelitian terdahulu terkait dengan bagaimana menyeimbangkan tanggung jawab perempuan dalam keluarga dan pekerjaan diungkapkan oleh Sorcinelli dan Near (1989) yang dikutip oleh Kussudyarsana & Soepatini, 2008 bahwa mempunyai anak membuat perempuan menjadi kurang terlibat dalam kegiatan penelitian dan dapat meningkatkan Job Strees, sementara yang lain melaporkan bahwa keberadaan anak justru dapat meningkatkan produktivitas perempuan dalam dunia pekerjaan.

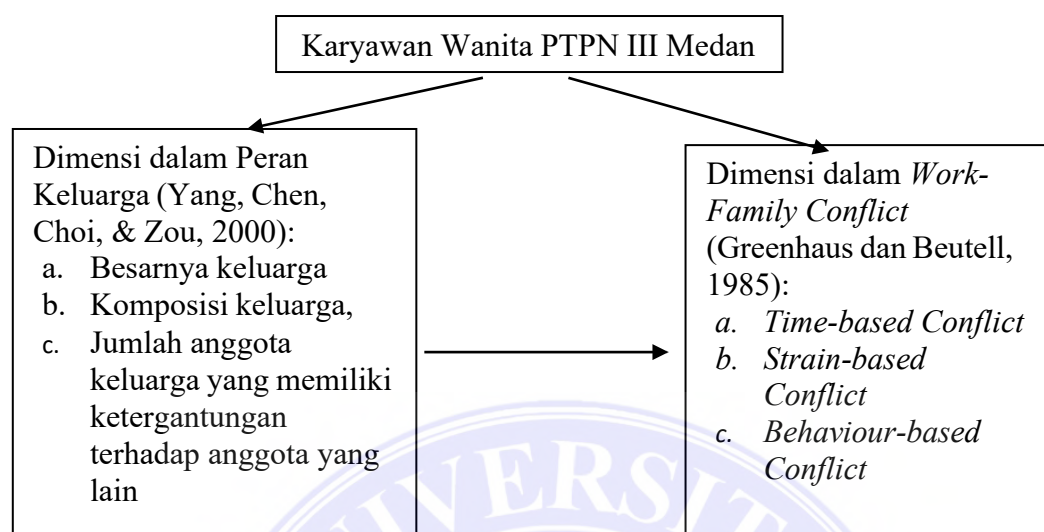
Berdasarkan Penelitian Benin dan Nienstedt dalam Parasuraman dan Simmers (2001) mengungkapkan bahwa faktor keluarga tercermin dari adanya hubungan antara orang tua dan anak. Saat kedudukan orang tua sama-sama bekerja dan memiliki anak, menuntut waktu yang lebih besar dalam keluarga,

maka orang tua akan mengalami kesulitan untuk dapat membagi waktu dalam bekerja (Susanti, 2013).

Pertama, faktor keluarga yaitu jumlah anak merupakan beberapa aspek dari struktur keluarga berhubungan dengan *Work-Family Conflict* (WFC) termasuk menjaga tanggung jawab, terutama merawat anak-anak tua dan cacat atau orang dewasa dengan tahap siklus hidup. Kehadiran anak-anak di rumah tangga berhubungan positif dengan *Work-Family Conflict* (WFC) (Carnicer *et al.*, 2004, dalam Ahmad, 2008).

Kedua, faktor keterlibatan keluarga yaitu dimana penelitian telah menunjukkan keterlibatan keluarga, yang mengacu pada sejauh mana individu mengidentifikasi kebersamaan keluarga, kepentingan relatif dari keluarga untuk citra diri dan konsep diri individu, dan komitmen individu untuk keluarga, yang berhubungan dengan konflik. Carlson dan Kacmar (2000, dalam Ahmad, 2008) menemukan karyawan yang lebih terlibat atau diredam dalam domain keluarga mengalami gangguan keluarga lainnya dengan konflik pekerjaan. Selain itu, Menurut penelitian Greenhaus, Parasuraman, dan Collins (2001) menemukan hubungan positif antara keterlibatan keluarga dengan *work-family conflict* (WFC), hubungan yang lebih kuat untuk laki-laki daripada perempuan. Menurut Parasuraman & Simmers (2001, dalam Susanti, 2013), rasa keterlibatan keluarga tercermin dalam menyikapi seberapa penting arti keluarga bagi dirinya dan atau keterlibatan psikologis yang berkaitan dengan peran terhadap keluarganya. Berdasarkan paparan diatas dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan antara peran keluarga dengan *Work Family Conflict* (WFC) pada karyawan.

2.5 Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Peneliatan

3.1.1 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada hari senin dan selasa pada tanggal 7 dan 8 Agustus 2023 sampai dengan selesai bertempat di PTPN III Medan. Pengambilan data subjek telah diambil peneliti sebelumnya guna memenuhi syarat sampel sesuai dengan tujuan penelitian. Setelah itu peneliti memberikan intruksi seperti : cara mengisi item, dan cara mengisi biodata. Karyawan PTPN III turut berpartisipasi melancarkan kelangsungan penelitian ini dengan memberikan tempat yang layak dan ruangan yang nyaman.

3.1.2 Tempat Penelitian

PT. Perkebunan Nusantara III (PTPN III) Medan adalah perusahaan Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan karet. Perusahaan ini memiliki berbagai bidang dalam kegiatan perusahaannya yang terbagi dalam beberapa tugas dan tuntutan pekerjaan masing-masing.

PT. Perkebunan Nusantara III (persero) menjadikan minyak dan inti sawit sebagai komoditi utama yang memberikan kontribusi besar bagi pendapatan perusahaan. Produk minyak dan inti sawit yang dihasilkan perusahaan sudah dikenal di pasar lokal dan internasional dengan pasokan yang tepat waktu kepada pembeli dengan mutu yang dihasilkan Crude Palm Oil (CPO), Palm Kermel Oil (PKO), Palm Kermel (PK) dan Palm Kernel Meal (PKM).

Di seantero dunia, Sumatera dikenal sebagai penghasil karet bermutu tinggi, lebih dari 38.000 hektar lahan karet PT. Perkebunan Nusantara III (persero) diusahakan untuk menghasilkan karet kualitas terbaik di dunia. Mutu produk RSS-1, SIR-10, SIR-20, dan Lateks pekat mampu menembus pasar Internasional, di sejumlah pabrik ban terbesar seperti Bridgestone, Goodyear, Firestone, Han Kook dan lainnya.

Di tengah iklim usaha yang semakin kompetitif, Indonesia Power akan terus meningkatkan pelaksanaan dan pengembangan strategi utama kami dalam mendukung pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan yang ditetapkan. Keberadaan Kawasan ekonomi khusus (KEK). Sei Mangkei dirancang untuk mengakomodir lebih dari 200 unit industri berkelas dunia. Bahkan saat ini, Sei Mengkei satu-satunya KEK yang memiliki akses ke selat Malaka, yang juga akan terintegrasi dengan Kawasan industri terpadu Kuala Tanjung -KEK Sei Mengkei terkoneksi langsung dengan Global Hub Kuala Tanjung sebagai Pelabuhan multi purpose. Dalam jangka Panjang Pelabuhan tersebut akan dikembangkan menjadi kota Pelabuhan modern yang terintegrasi dengan Kawasan industri berbasis aluminium dan pemukiman serta infrastruktur pendukung lainnya. Kehadiran KEK Sei Mengkei memiliki peluang dan harapan yang besar sebagai *multiplier effect* terhadap ketergantungan bahan baku impor, produk industri hilir berbasis sawit, produksi industri hilir berbasis karet dan produk aneka industri lainnya dalam memenuhi berbagai kebutuhan masyarakat..

3.2 Bahan dan Alat

3.3.1 Bahan

Bahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kertas, pulpen dan penyebaran kuesioner (angket) kepada subjek penelitian.

3.3.2 Alat

Adapun alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah perangkat keras dan perangkat lunak. *Microsoft Excel* untuk menyusun data dari kuesioner tersebut dan *SPSS versi 22 for windows* yang digunakan untuk mengolah data kuesioner.

3.3 Metodologi Penelitian

Pada penelitian ini akan digunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (dalam Sugiyono, 2016). Subjek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan wanita yang bekerja di PTPN III Medan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 55 orang karyawan.

3.3.1 Metode Pengumpulan Data

Dalam menentukan hasil penelitian ini, maka digunakan metodologi pengumpulan data dengan menggunakan skala.

a. Skala *work-family conflict*

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala, menurut teori yang dikemukakan oleh Greenhaus dan Beutell dalam Utaminingsih (2017) yaitu skala yang disusun berdasarkan Dimensi dalam *work-family conflict* :

- 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.

b. Skala Peran Keluarga

Adapun cara dalam mengukur aspek pada peran keluarga menurut teori yang dikemukakan oleh Yang, Chen, Choi & Zou (2000) terdiri dari 3 skala ukur, yaitu sebagai berikut ini:

- 1) Besarnya keluarga
- 2) Komposisi keluarga,
- 3) Jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota yang lain

Besarnya keluarga mengidentifikasi berapa jumlah individu dalam satu keluarga apakah besar dan kecil sehingga dapat diukur sejauh mana besaran tersebut dapat ditangani. Komposisi keluarga mengidentifikasi jenis keluarga apa yang dimiliki seseorang dan terakhir bagaimana jumlah anggota menjadi tolak ukur bagaimana mereka berinteraksi dan saling bergantung satu sama lain.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala, skala Likert dengan 4 Pilihan Jawaban, yakni Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju

dan Sangat Tidak Setuju. Pernyataan disusun berdasarkan bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Penelitian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, jawaban Setuju (S) diberi nilai 3, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1. Sedangkan untuk item yang *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1, jawaban Setuju (S) diberi nilai 2, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 3 dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 4.

Berdasarkan cara penyampaiannya, skala yang akan digunakan dalam penelitian ini termasuk jenis skala langsung dan tertutup. Skala diberikan secara langsung dan subjek diminta untuk memilih salah satu dari alternative jawaban yang telah disediakan. Adapun item-item dari skala tersebut disajikan dalam bentuk pernyataan yang bersifat *favourable* dan *unfavourable*.

3.3.2 Metode Uji Coba Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan penelitian ini adalah alat ukur yang baik. Dimana alat ukur yang baik adalah alat ukur yang valid dan reliabel. Dimana valid dan reliabel memiliki pengertian sebagai berikut :

a) Validitas Alat Ukur

Menurut Ghazali, uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan hal yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016). Pada penelitian ini, pengujian validitas dilakukan terhadap item-item yang telah disusun berdasarkan konsep operasionalisasi

variabel beserta indikator-indikatornya. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam kuesioner dalam mendefinisikan suatu variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Metode pengambilan keputusan untuk uji validitas dapat berdasarkan signifikansi dan berdasarkan nilai korelasi. Teknik yang digunakan yaitu teknik Korelasi Pearson *Product Moment*. Skor tiap item pertanyaan yang diuji kevalidannya dikorelasikan dengan skor total seluruh item. Jika r hitung $>$ r tabel maka item dinyatakan valid, demikian sebaliknya.

b) Reliabilitas Alat Ukur

Menurut Ghozali, uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel yang digunakan. Kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan untuk lebih dari satu variabel. Namun, sebaiknya uji reliabilitas dilakukan pada masing-masing variabel pada lembar kerja yang berbeda sehingga dapat diketahui variabel mana yang tidak reliabel. Penelitian ini menggunakan program SPSS 20.0 untuk analisis reliabilitas dengan menggunakan pengujian *Cronbach Alpha*. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,60. Menurut Sekaran reliabilitas kurang dari 0,60 adalah kurang baik sedangkan 0,70 dapat diterima dan di atas 0,80 adalah baik (Ghozali, 2016)

3.3.3 Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis data yang digunakan adalah analisis statistik, karena analisis statistik dapat menguatkan suatu kesimpulan penelitian. Penelitian ini menggunakan analisis statistik untuk menguji hipotesis yang sudah

dirumuskan. Teknik yang digunakan untuk membuktikan hipotesis adalah teknik Korelasi Product Moment.

Korelasi Product Moment digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variable bila data kedua variable berbentuk interval ratio, dan sumber data dari dua variable atau lebih tersebut adalah sama (Sugiono, 2009). Setelah dilakukan analisis data dengan menggunakan teknik analisis Korelasi Product Moment, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yaitu :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak, dengan uji normalitas juga akan diketahui apakah sample yang berasal dari populasi berdistribusi normal atau tidak. Jika pengujian data sample normal, maka hasil perhitungan statistik dapat digeneralisasikan pada populasinya.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas hubungan digunakan untuk mengetahui linier atau tidaknya hubungan antara variable bebas dan variable tergantung serta untuk mengetahui signifikansi penyimpangan tersebut tidak signifikan maka hubungan antara variable bebas dengan variable tergantung dinyatakan linier.

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1 Populasi Penelitian

Setiap penelitian, masalah populasi dan sampel yang dipakai merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan. Hadi (2004) menyatakan bahwa populasi adalah individu yang biasa dikenai generalisasi dari kenyataan-kenyataan

yang diperoleh dari sampel penelitian. Sedangkan menurut Arikunto (2006) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diharapkan oleh peneliti untuk dipelajari dikemudian ditarik kesimpulannya. Populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah karyawan wanita yang bekerja di PTPN III Medan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 55 orang karyawan

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2008). Hasil penelitian sampel diharapkan dapat digeneralisasikan kepada seluruh populasi. Generalisasi adalah kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi. Maka sampel dalam penelitian ini diambil seluruhnya (*total sampling*) sebanyak 55 orang karyawan wanita.

3.5 Prosedur Kerja

3.5.1 Persiapan Penelitian

Adapun yang menjadi persiapan yang akan peneliti lakukan dalam penelitian ini meliputi:

a. Persiapan administrasi

Sebelum penelitian dilaksanakan, terlebih dahulu dilakukan persiapan-persiapan yang berkaitan dengan administrasi penelitian, yaitu masalah perizinan

yang meliputi perizinan dari perusahaan PT. Perkebunan Nusantara (III) Medan. Langkah-langkah yang dilakukan dimulai dari menghubungi secara informal pihak perusahaan guna meminta kesediaan untuk mengadakan penelitian. Setelah ada persetujuan dari pihak tersebut, peneliti mengurus surat riset dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

b. Persiapan alat ukur

mempersiapkan alat ukur yang akan digunakan pada proses pengumpulan data. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *work family conflict* dan skala peran keluarga yang peneliti buat berdasarkan aspek-aspek kedua variabel.

a. Skala *work-family conflict*

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala, yaitu skala yang disusun berdasarkan Dimensi dalam *work-family conflict* :

- 1) *Time-based conflict*
- 2) *Strain-based conflict*
- 3) *Behavior-based conflict*

Skala ini menggunakan skala Likert dengan 4 Pilihan Jawaban, yakni Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Pernyataan disusun berdasarkan bentuk favourable dan unfavourable.

Tabel I. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala *work-family conflict* Sebelum uji coba.

	Indikator	Favourable	Unvavourable	Σ
<i>work-family conflict</i>	<i>Time-based conflict</i>	3	1,2	3
	<i>Strain-based conflict</i>	-	4, 5, 6, 7	4
	<i>Behavior-based</i>	9	8	2

	<i>conflict</i>			
	Jumlah	2	7	9

Skala diatas disusun berdasarkan skala Likert dengan 4 Pilihan Jawaban, yakni Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Pernyataan disusun berdasarkan bentuk favourable dan unfavourable. Penelitian yang diberikan untuk jawaban favourable, yakni Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, jawaban Setuju (S) diberi nilai 3, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1. Sedangkan untuk item yang unfavourable, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1, jawaban Setuju (S) diberi nilai 2, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 3 dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 4.

b. Skala Peran Keluarga

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala, yaitu skala yang disusun berdasarkan Dimensi dalam peran keluarga :

- 1) Besarnya Keluarga
- 2) Komposisi Keluarga
- 3) Jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota yang lain

Skala diatas disusun berdasarkan skala Likert dengan 4 Pilihan Jawaban, yakni Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Pernyataan disusun berdasarkan bentuk favourable dan unfavourable. Penelitian yang diberikan untuk jawaban favourable, yakni Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, jawaban Setuju (S) diberi nilai 3, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1.

Sedangkan untuk item yang unfavourable, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1, jawaban Setuju (S) diberi nilai 2, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 3 dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 4

Tabel II Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Peran Keluarga Sebelum uji coba.

	Indikator	Favourable	Unvavourable	Σ
Peran Keluarga	Besarnya Keluarga	1,2	3	3
	Komposisi Keluarga	4, 5, 6, 7	-	4
	Jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota yang lain	8,9,10, 11, 12	8	6
	Jumlah	11	2	13

3.5.2 Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada hari senin dan selasa pada tanggal 07 dan 08 Agustus 2023 pukul 09.00 wib sampai dengan selesai bertempat di PTPN III Medan. Penelitian ini merupakan penelitian yang data penelitian pada saat uji coba dapat dipakai sebagai data penelitian yang sebenarnya maka penelitian ini menjadi penelitian try out terpakai yang artinya data yang sudah diambil dalam ujicoba skala ukur kembali digunakan sebagai data untuk pengujian hipotesis.

Pengambilan data subjek telah diambil peneliti sebelumnya guna memenuhi syarat sampel sesuai dengan tujuan penelitian. Setelah itu peneliti memberikan intruksi seperti: cara mengisi item, dan cara mengisi biodata. PTPN. III turut berpartisipasi melancarkan kelangsungan penelitian ini dengan

memberikan tempat layak dan ruangan nyaman. Selanjutnya dilakukan pengecekan dan penyekoran terhadap skala yang telah terkumpul serta dilanjutkan pengolahan data guna mengetahui validitas dan reliabilitas skala tersebut.

Skala yang disebarakan pada uji coba ini sebanyak 55 eksemplar dan kesemuanya dapat dianalisis untuk mengetahui validitas dan reliabilitas skala tersebut, karena memenuhi syarat dengan memberikan jawaban sesuai petunjuk pengisian.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berpedoman pada hasil-hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat diambil sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis Korelasi r *Product Moment*, diketahui bahwa ada hubungan positif antara peran keluarga dengan *work-family conflict*, dimana $r_{xy} = 0.936$ dengan signifikan $p = 0.000 < 0,050$ Artinya semakin tinggi peran keluarga maka semakin tinggi *work-family conflict* dinyatakan diterima.
2. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0.875$. Ini menunjukkan bahwa peran keluarga berkontribusi terhadap *work-family conflict* sebesar 87,5%.
3. Diketahui dari hasil penelitian ini bahwa peran keluarga tergolong lebih tinggi sebab nilai rata-rata empirik (43.78) lebih besar dari hipotetik (39), dan *work-family conflict* tergolong tinggi sebab nilai rata-rata empirik (29.67) lebih besar dari nilai rata-rata hipotetik (27).

5.2 Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka beberapa saran, yaitu:

1. Saran Kepada Subjek Penelitian

Melihat bahwa peran keluarga di PTPN III Medan tergolong tinggi maka disarankan kepada seluruh karyawan khususnya wanita agar lebih

mempertahankan tingkat peran keluarga dan mengatasi *work-family conflict* dengan cara menyesuaikan waktu antara pekerjaan dan rumah tangga, berdiskusi mengatasi perubahan orientasi pekerjaan dan mendapatkan dukungan dari keluarga, menyelesaikan terlebih dahulu pekerjaan kantor agar tidak menjadi beban ketika wanita karir sedang berada dirumah, serta seorang wanita karir tidak boleh meninggalkan tanggung jawabnya sebagai ibu rumah tangga. Adapun diskusi internal dengan keluarga menjadi jalan agar segala masalah yang mungkin saja dihadapi kedepannya akan ditemukan solusinya. Dengan kata lain, sisi internal dari pihak keluarga sang pekerja memiliki peran yang penting. Bagaimana dalam sebuah keluarga akan mengatasi segala permasalahan yang dihadapi akan meminimalisir *work-family conflict*.

2. Saran Kepada Perusahaan

Melihat pentingnya hubungan perusahaan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan karyawan berdasarkan peran keluarga. Hal ini diharapkan kepada pihak perusahaan agar mampu membentuk karyawan khususnya karyawan wanita agar memiliki kemampuan dan kecakapan khusus untuk mengikuti peran nya dalam keluarga. Adapun yang dilakukan kepada perusahaan yaitu dengan memberikan dispensasi berupa waktu tertentu bagi pekerja wanita apakah itu jam masuk atau beban kerja yang dimiliki pekerja wanita. Sehingga pekerja wanita bisa optimal bekerja tanpa menimbulkan *work-family conflict*.

3. Saran Peneliti Berikutnya

Menyadari bahwa penelitian ini memiliki berbagai kekurangan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk memperbaiki metode yang berhubungan dengan sampel, dan pengisian skala.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S. (2008). *Pengertian, Pendekatan, Strategi, Metode dan Model. Pembelajaran*. Bandung: Sinar Baru.
- Apperson, M., Schimdt, H., Moore, S., & Grunberg, L. (2002). *Women managers and the experience of work-family conflict. American Journal of Undergraduate Research*.1(3): 9-16.
- Darmawati. (2019). *Work Family Conflict (Konflik Peran Pekerjaan Dan Keluarga)*. (E-Book). IAIN: Pare-Pare Nusantara Press.
- Hadi, A. (2016). Nilai-nilai Pendidikan Keluarga dalam UU No.23 Tahun 2002 Tentang Perlindungan Anak. An-Nisa. (Online), IX (2): 101-121, (<http://ejurnal.stainwatampone.ac.id/index.php/annisa/article/viewFile/189/183>) diakses 17 Agustus 2017.
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Jhonson , L., & Leny, R. (2010). *Keperawatan Keluarga*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Lee, N., Z., 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.
- Manulang. (2002). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia.
- Michel, J. S., et al. (2011). Antecedents of work–family conflict: A meta-analytic review. *Journal of organizational behavior*, 32(5), 689-725, doi: [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*. 7(2).
- Novensia W., & Jenny L., S. (2019). Konflik Pekerjaan dan Keluarga pada Pasangan dengan Peran Ganda Work-Family Conflict among Dual-Career Couples. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*. 10(1).

- Rantika & 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*, 4(2).
- Riza A. (2015). "A Literature Review Work Family Conflict and Subjective Well Being in Working Woman Factors". Seminar Psikologi & Kemanusiaan Magister Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang.
- Schultz, D. & Schultz, E. S. (2013). *Psychology And Work Today (10 Edition)*. New York: Pearson.
- Suci, F., H. (2017). "Work Family Conflict Pada Single Parent ". *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 1(2).
- 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*. 5(3).
- Sulistyarini, T. & Susanti, M.L. (2013). Dukungan Keluarga Meningkatkan Kepatuhan Diet Pasien DM di Ruang Rawat Inap RS. Baptis Kediri. *Jurnal STIKES*. 6(1), 1-10.
- Yusuf. (2017). *Stigma masyarakat tentang gangguan jiwa*. Jakarta: Salemba Medika.

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A

KUESIONER PENELITIAN

HUBUNGAN ANTARA PERAN KELUARGA DENGAN *WORK FAMILY CONFLICT* PADA KARYAWAN WANITA DI PTPN III MEDAN

A. UMUM

Kepada responden yang terhormat,

Kuesioner ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara peran keluarga dengan *work family conflict* pada karyawan wanita di PTPN III Medan.

Saudari sebagai karyawan wanita di PTPN III Medan, Peneliti berharap dalam hal ini, Saudari mengutarakan apa adanya atau yang sebenarnya terjadi, oleh karena itu dibutuhkan partisipasi dan kesediaannya untuk menjawab kuesioner ini.

Akhir kata, saya ucapkan terima kasih kepada responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini.

Hormat Saya

Nama Lengkap

NIM:

B. Petunjuk Pengisian Angket

1. Sebelum Saudari menjawab daftar pernyataan yang telah disiapkan, terlebih dahulu isi daftar identitas yang telah disediakan.
2. Bacalah dengan baik setiap pertanyaan, kemudian beri tanda silang (X) pada jawaban yang dianggap paling tepat, sesuai dengan kriteria pilihan jawaban, antara lain:
 SS : Sangat Setuju
 S : Setuju
 TS : Tidak Setuju
 STS : Sangat Tidak Setuju
3. Isilah angket ini dengan jujur serta penuh ketelitian sehingga semua soal dapat dijawab.

C. Petunjuk Pengisian

Isilah data lengkap sesuai dengan yang tertera di bawah ini :

Nama :

Umur :

D. Daftar Pertanyaan

1. Variabel (Y) Work Family Conflict

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
<i>Time Based Conflict</i>					
1.	Kurang bahkan tidak adanya waktu bagi Anda untuk Keluarga Anda				
2.	Tidak adanya waktu bagi Anda untuk berkehidupan di masyarakat				
3.	Waktu libur Anda digunakan untuk bekerja				
<i>Strain Based Conflict</i>					
1.	Permasalahan yang timbul dalam keluarga Anda mempengaruhi waktu Anda untuk bekerja				
2.	Permasalahan yang timbul dalam keluarga Anda mempengaruhi produktivitas Anda dalam bekerja				
3.	Tuntutan pekerjaan yang Anda miliki mempengaruhi kehidupan Anda dalam berkeluarga				
4.	Timbul atau terjadinya keluhan dari anggota keluarga Anda akibat dari pekerjaan yang Anda miliki				
<i>Behavior Based Conflict</i>					
1.	Keluarga Anda merasa tidak memperoleh dukungan dari peran Anda sebagai ibu rumah tangga dan seorang istri				
2.	Anda sering merasakan kelelahan setelah Anda pulang bekerja				

2. Variabel (X) Peran Keluarga

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
Besarnya Keluarga					
1.	Besarnya jumlah keluarga Anda mempengaruhi Anda dalam melaksanakan peran Anda di dalam keluarga				
2.	Jumlah keluarga yang kecil mudah bagi Anda untuk ditangani				
3.	Jumlah keluarga yang besar sulit untuk Anda tangani				
Komposisi Keluarga					
1.	Keluarga Anda merupakan tipe <i>Aging Couple</i> (Hanya ayah dan Ibu)				
2.	Keluarga Anda merupakan tipe <i>Nuclear Family</i> (Ayah, Ibu dan Anak)				
3.	Keluarga Anda merupakan tipe <i>Single Parent Family</i> (Ibu dan Anak)				
4.	Keluarga Anda merupakan tipe <i>Single Adult Living Alone</i> (hanya ibu)				
5.	Keluarga Anda merupakan tipe <i>Extended Family</i> (Ayah, Ibu, anak dan Anggota saudara lainnya)				
Jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota yang lain					
1.	Anggota keluarga saling membantu mengingatkan hal-hal yang menyangkut anggota keluarga lainnya				
2.	Anggota keluarga saling berdiskusi dan memiliki waktu luang untuk keluarga				
3.	Setiap anggota keluarga memerankan perannya masing-masing dalam keluarga				
4.	Setiap anggota melakukan segala aktivitasnya sendiri tanpa ada bantuan informasi dari anggota keluarga lainnya				
5.	Setiap anggota keluarga saling memberikan dukungan satu sama lainnya				

LAMPIRAN B

LAMPIRAN OLAH DATA SPSS

Work Family Conflict

T1	T2	T3	s1	s2	s3	s4	B1	B2	total Y
2	2	2	2	2	3	2	2	2	19
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	3	4	3	3	4	3	3	4	30
3	3	3	4	4	3	3	3	4	30
2	3	4	4	3	3	4	4	3	30
3	4	4	2	3	2	3	4	3	28
4	3	4	4	3	3	4	3	4	32
4	3	3	4	4	4	4	2	2	30
4	3	3	3	4	4	3	3	4	31
2	3	3	3	4	2	4	4	4	29
3	3	4	4	2	4	2	4	2	28
2	2	3	3	3	2	3	4	4	26
3	3	4	4	4	3	4	4	3	32
4	4	2	4	4	3	4	4	4	33
3	3	3	3	4	4	3	3	4	30
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
2	3	4	4	4	4	4	4	3	32
3	3	3	2	4	2	3	3	4	27
4	3	4	3	4	4	4	2	4	32
4	3	3	4	4	4	4	4	3	33
3	3	2	3	3	3	3	3	3	26
2	3	3	2	3	3	3	2	2	23
3	4	4	4	4	3	4	3	4	33
2	2	2	3	4	2	4	4	3	26
3	3	2	2	2	2	2	2	2	20
4	2	2	4	2	4	3	4	4	29
3	2	2	4	3	3	2	2	3	24
3	3	3	4	4	3	4	4	3	31
2	3	4	4	4	3	4	3	4	31
2	4	4	4	3	3	3	4	4	31
3	2	4	2	4	2	4	3	4	28
3	2	4	3	4	4	4	4	4	32
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27

3	3	3	3	3	4	4	4	4	31
4	3	4	3	4	3	4	3	2	30
4	2	2	2	2	2	4	2	3	23
4	4	4	4	4	3	4	2	4	33
2	2	3	4	4	2	3	3	3	26
4	4	3	4	4	3	4	4	4	34
3	4	4	4	3	3	4	3	3	31
4	3	3	4	4	4	4	4	4	34
3	4	4	3	4	2	4	4	2	30
4	4	3	3	4	2	3	3	4	30
3	4	4	4	3	4	4	3	3	32
3	4	3	4	3	3	3	4	4	31
3	3	3	3	3	4	4	3	3	29
4	2	2	2	4	4	4	4	4	30
3	3	4	4	3	3	4	4	3	31
4	3	3	3	3	3	4	4	4	31
2	2	2	4	2	2	2	2	3	21
3	4	4	4	3	3	3	3	4	31
4	4	4	4	3	3	3	2	2	29
4	3	3	3	3	4	4	4	4	32
4	4	4	3	3	3	3	4	4	32

Peran Keluarga

BK1	BK2	BK3	K1	K2	K3	K4	K5	J1	J2	J3	J4	J5	total X
2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	31
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	42
3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	42
2	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	44
3	4	4	2	3	2	3	4	3	4	4	4	4	44
4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	45
4	3	3	4	4	4	4	2	2	3	4	3	4	44
4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	44
2	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	44
3	3	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	44
2	2	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	39
3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	47
4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	49
3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	50
2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	48
3	3	3	2	4	2	3	3	4	3	3	2	2	37
4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	2	46
4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	48
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	37
2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	34
3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	49
2	2	2	3	4	2	4	4	3	2	4	4	4	40
3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	32
4	2	2	4	2	4	3	4	4	4	4	4	2	43
3	2	2	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	36
3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	47
2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	47
2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	45
3	2	4	2	4	2	4	3	4	4	4	4	4	44
3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	47

3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	36
3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	46
4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	4	4	4	46
4	2	2	2	2	2	4	2	3	4	3	3	4	37
4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	48
2	2	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	39
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	46
3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	44
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
3	4	4	3	4	2	4	4	2	2	2	4	4	42
4	4	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	46
3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	46
3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	45
3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	45
4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	44
4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	47
2	2	2	4	2	2	2	2	3	4	4	4	4	37
3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	46
4	4	4	4	3	3	3	2	2	4	4	4	4	45
4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	47
4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	45

LAMPIRAN C

Uji Reliabilitas dan Validitas

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.737	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
T1_Y	26.49	11.588	.328	.728
T2_Y	26.56	11.213	.440	.709
T3_Y	26.40	11.059	.434	.709
S1_Y	26.29	11.432	.373	.720
S2_Y	26.27	11.239	.461	.706
S3_Y	26.55	11.364	.377	.720
S4_Y	26.18	10.929	.558	.690
B1_Y	26.36	11.236	.388	.718
B2_Y	26.27	11.424	.373	.720

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.779	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BK1_X	40.60	19.578	.336	.772
BK2_X	40.67	19.446	.383	.767
BK3_X	40.51	18.958	.429	.763
K1_X	40.40	19.281	.395	.766
K2_X	40.38	19.314	.429	.763
K3_X	40.65	19.415	.363	.770
K4_X	40.29	18.543	.591	.748
K5_X	40.47	18.995	.415	.764
J1_X	40.38	19.574	.345	.771
J2_X	40.36	19.828	.381	.767
J3_X	40.29	19.729	.422	.764
J4_X	40.16	19.769	.425	.764
J5_X	40.20	19.793	.388	.767

LAMPIRAN D

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.936 ^a	.875	.873	1.324

a. Predictors: (Constant), Peran_Keluarga

b. Dependent Variable: WFC

LAMPIRAN E

Uji Linearitas

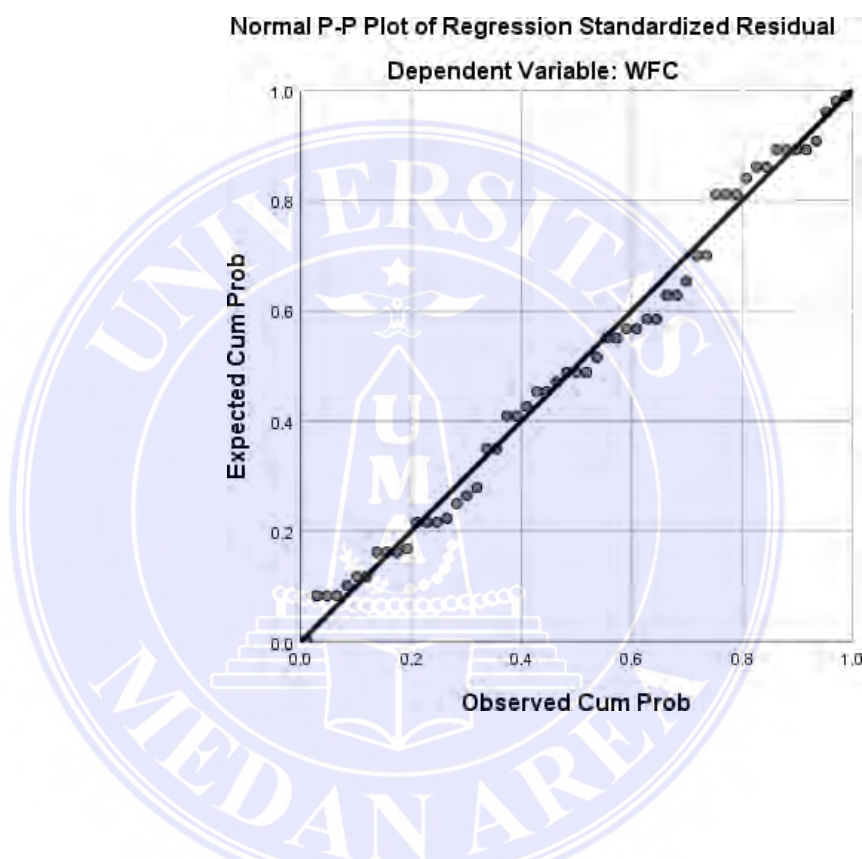
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	653.209	1	653.209	372.661	.000 ^b
	Residual	92.900	53	1.753		
	Total	746.109	54			

- a. Dependent Variable: WFC
- b. Predictors: (Constant), Peran_Keluarga

LAMPIRAN F

Uji Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.31162662
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.069
	Negative	-.068
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

LAMPIRAN G

Korelasi r *Product Moment*

Correlations

		Peran_Keluarga	WFC
Peran_Keluarga	Pearson Correlation	1	.936**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	55	55
WFC	Pearson Correlation	.936**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Peran_Keluarga	55	21	31	52	43.78	4.729	22.359
WFC	55	17	19	36	29.67	3.717	13.817
Valid N (listwise)	55						



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

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

Nomor : 2148/FPSI/01.10/VIII/2023
Lampiran : -
Hal : Penelitian

18 Agustus 2023

Yth. Bapak/Ibu Kepala
Kabag PT. Perkebunan Nusantara III Medan
di
Tempat

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

Nama : Nur Lailan Br Perangin-Angin
NPM : 168600069
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di PT. Perkebunan Nusantara III Medan, Jl. Seibatang Hari No. 2 Simpang Tanjung, Mean Sungal guna penyusunan skripsi yang berjudul *"Hubungan Antara Peran Keluarga Dengan Work Family Conflict Pada Karyawan Wanita Di PTPN III Medan"*.

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

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

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

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



Alia Alia, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip

Perkebunan Nusantara
Medan, 24 Agustus 2023

Nomor : BUMU/X/1510 / 2023
Lamp. : -
Hal : Selesai Riset


Kepada Yth :
Dekan
Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area
Jl. Kolam No. 1 Medan Estate
di -
Medan

Menghunjuk Surat Saudara Nomor: 2148/FPSI/01.10/VII/2023 tanggal 18 Agustus 2023, dengan ini kami sampaikan bahwa:

No	Nama	NPM	Prodi	Judul
1	Nur Lailan Br Perangin-angin	168600069	Ilmu Psikologi	Hubungan Antara Peran Keluarga Dengan Work Family Conflict Pada Karyawan Wanita Di PTPN III Medan

telah selesai melaksanakan Research di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) **Bagian Operasional SDM (BSDM)** .

Demikiar disampaikan agar maklum.


Christian Orchard Thararion
Kepala Bagian

Jambuan
- Makassar, Jkt
Di Jkt: PVL & Pwst/UM/SESA/UR/SET/Val/Ekonomika/da/da

AKHLAK – Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif

Jakarta
Gedung Agro Plaza Lantai 15
Jl. H. R. Rasuna Sald Kav X2 – 1, Jakarta 12950
telp : +62 21 29183300, fax : +62 21 5203030
email : sekretariat@holding-perkebunan.com

PT Perkebunan Nusantara III (Persero)

Medan
Jl. Sei Batanghari No.2, Medan, 20122
telp : +62 61 8452244, fax : +62 61 8455177
email : cs@email.ptpn3.co.id