

HUBUNGAN ANTARA *PARENTING SELF-EFFICACY* DAN KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA PADA IBU BEKERJA YANG MEMILIKI ANAK USIA SEKOLAH DASAR DI PT. "X" CIREBON

Rizqi Amalia Rahmawati, Ika Zenita Ratnaningsih

*Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275*

amaliaarzky@gmail.com

Abstrak

Parenting self-efficacy adalah keyakinan diri orangtua terhadap kompetensinya dalam merawat dan memberikan pengasuhan pada anak yang secara positif memengaruhi perilaku dan perkembangan anak. Konflik pekerjaan-keluarga adalah penilaian terhadap ketidakmampuan ibu bekerja dalam menjalani tuntutan antara peran pekerjaan dan peran keluarga secara bersama-sama sehingga muncul konflik dimana urusan pekerjaan mengganggu keterlibatan dalam peran keluarga dan urusan keluarga mengganggu pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *parenting self-efficacy* dan konflik pekerjaan-keluarga pada ibu bekerja yang memiliki anak usia sekolah dasar di PT. "X" Cirebon. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *convenience sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 47 karyawan wanita yang memiliki anak Sekolah Dasar (SD). Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan Skala *Parenting Self-Efficacy* (40 aitem, $\alpha = 0,957$) dan Skala Konflik Pekerjaan-Keluarga (36 aitem, $\alpha = 0,947$). Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara *parenting self-efficacy* dan konflik pekerjaan-keluarga pada ibu bekerja di PT. "X" Cirebon ($r_{xy} = - 0,472$; $p < 0,05$) *Parenting self-efficacy* memiliki sumbangan efektif sebesar 22,3% terhadap konflik pekerjaan-keluarga dan 77,7% lainnya ditentukan faktor-faktor lain yang tidak di ukur dalam penelitian ini.

Kata kunci: *parenting self-efficacy*; konflik pekerjaan-keluarga; ibu bekerja; usia sekolah dasar

Abstract

Parenting self-efficacy is a parent's belief in his or her competence in caring for and nurturing children who positively influence the child's behavior and development. Work-family conflict is an assessment of inability of working mother to live demands between job roles and family roles simultaneously and resulting in conflicts where work interfere with family and family interfere with work. This research was aims to examine the relationship between parenting self-efficacy and work-family conflict among working mothers with elementary school children in PT. "X" Cirebon. Sampling technique used by the writer is convenience sampling with the number of sample is 47 working mother with elementary school children. For measuring, this research used Parenting Self-Efficacy's Scale (40 items, $\alpha = 0,957$) and Work-Family Conflict's Scale (36 items, $\alpha = 0,947$). The analyzing method for this research is linear regression analysis, while the result shows a negative and significant relationship between parenting self-efficacy and work-family conflict among working mothers with elementary school children in PT. "X" Cirebon ($r_{xy} = - 0,472$; $p < 0,05$). Therefore, parenting self-efficacy contribution as much 22,3% to work-family conflict and as much 77,7% contribution from another factors which not measured in this research.

Keywords: parenting self-efficacy; work-family conflict; working mother; elementary school children

PENDAHULUAN

Fenomena meningkatnya jumlah pekerja wanita saat ini seiring dengan perkembangan zaman. Berdasarkan data hasil survey Badan Pusat Statistik mengenai keadaan angkatan kerja di Indonesia, jumlah angkatan kerja wanita pada Februari 2012 hingga Februari 2015 mengalami peningkatan sebanyak 3,4 juta orang dan diperkirakan akan terus mengalami peningkatan setiap tahunnya (BPS, 2015). Menurut Ihromi (dalam Indriyani, 2009) wanita ingin tetap bekerja karena dengan bekerja dapat memberikan arti bagi diri, mulai dari dukungan finansial, mengembangkan

pengetahuan serta wawasan, memungkinkan aktualisasi kemampuan, memberikan kebanggaan diri dan juga kemandirian. Wanita karir yang telah menikah dan memiliki anak (selanjutnya disebut ibu bekerja), dihadapkan pada tuntutan yang lebih besar dibanding wanita karir yang masih lajang, sebab peran dan tanggung jawabnya semakin luas, bukan lagi hanya pada pekerjaan, namun juga pada suami dan anak.

Ibu bekerja dituntut untuk dapat adil dan berperan aktif pada kedua perannya, serta diharapkan tidak melepaskan tuntutan sesuai dengan kodratnya yaitu mengurus rumah tangga, termasuk mengasuh dan mendidik anak didalamnya. Greenhaus & Beutell (dalam Bellavia & Frone, 2005) menjelaskan bahwa konflik pekerjaan-keluarga merupakan sebuah bentuk dari *interrole conflict*, dimana tekanan dari pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal. Keterlibatan dalam peran pekerjaan membuat kesulitan berpartisipasi pada peran keluarga dan sebaliknya, keterlibatan dalam peran keluarga membuat kesulitan dalam berpartisipasi pada peran pekerjaan. Menurut Grandey, Brayne & Ann (2005) konflik pekerjaan-keluarga dapat menghabiskan waktu dan energi seseorang, sehingga memunculkan perasaan terancam dalam diri seseorang serta perilaku negatif dalam pekerjaannya.

Pada dasarnya mengasuh anak merupakan proses yang kompleks, sebab keunikan dan karakteristik dari anak maupun orangtua akan saling memengaruhi selama rentang kehidupan. Anak dengan usia relatif muda lebih membutuhkan perhatian dan kasih sayang yang berbeda dengan anak usia yang lebih dewasa. Begitu pula pengasuhan terhadap anak Sekolah Dasar (SD) yaitu anak yang berada pada usia enam atau tujuh tahun sampai dua belas tahun (Permendikbud No.17 Tahun 2017). Menurut Freud (dalam Santrock, 2011) anak antara usia enam tahun sampai pubertas atau usia sekolah dasar berada pada tahapan latensi. Pada masa ini, anak menekan hasrat seksual dan mengembangkan kemampuan sublimasi, yakni mengganti kepuasan libido dengan kepuasan non seksual, khususnya bidang intelektual, atletik, keterampilan, dan hubungan teman sebaya. Fase laten juga ditandai dengan percepatan pembentukan superego, orang tua bekerjasama dengan anak berusaha merepres impuls seks agar energi dapat dimanfaatkan sebesar-besarnya untuk sublimasi dan pembentukan superego.

Menurut Erikson (dalam Santrock, 2011), anak usia enam tahun sampai pubertas atau masa sekolah dasar berada pada tahap *industry versus inferiority* (ketekunan versus rasa rendah diri). Ketika anak mampu mencapai tahap perkembangan pada periode ini, maka nilai (*value*) yang didapatkannya adalah *competence*, yaitu pandangan anak bahwa dirinya mampu menguasai keterampilan yang dibutuhkan dan menyelesaikan tugas-tugasnya (Papalia, Olds & Feldman, 2009). Namun sebaliknya, apabila anak gagal, maka ia akan merasa tidak kompeten, terutama jika dibandingkan dengan teman sebayanya. Pada tahap ini, sekolah menjadi hal yang sangat penting. Figur yang memengaruhi anak terhadap kompetensinya yaitu orangtua (Papalia dkk, 2009).

Pada masa ini, anak mulai memasuki lingkungan baru di luar lingkungan keluarga, yaitu lingkungan sekolah. Anak akan belajar berinteraksi dengan teman-teman maupun gurunya. Jika cukup rajin, anak akan memperoleh keterampilan sosial dan akademik untuk merasa percaya diri. Sedangkan kegagalan dalam memperoleh prestasi menyebabkan anak menciptakan citra diri yang negatif. Hal tersebut dapat membawa anak pada perasaan rendah diri yang dapat menghambat pembelajaran di masa depan. Piaget dalam teorinya membahas bahwa anak usia tujuh sampai sebelas tahun berada pada tahap operasi konkret, dimana anak dapat bernalar secara logis mengenai peristiwa-peristiwa konkret dan mengklasifikasikan objek-objek ke dalam bentuk yang berbeda (Santrock, 2011). Pada tahap ini, anak sudah cukup matang untuk menggunakan pemikiran logika atau operasi, tetapi hanya untuk objek fisik yang ada. Dalam tahap ini, egosentrisnya berkurang dan mulai bersikap sosial. Sedangkan pada usia dua belas tahun, anak

mulai memasuki tahap operasional formal. Anak mulai dapat untuk berpikir secara abstrak, menalar secara logis, dan menarik kesimpulan dari informasi yang tersedia (Santrock, 2011).

Berbagai perubahan dialami, baik dari konteks kematangan fisik, kemampuan kognitif dan psikososial serta mudah terpapar dengan berbagai macam *setting*, kesempatan dan tuntutan baru (Collins & Madsen, dalam Bornstein, 2002), oleh karena itu, peran pengasuh, dalam hal ini ibu, semakin beragam seiring dengan perkembangan anak. Orangtua bertugas untuk merangsang setiap aspek perkembangan anak. Selama proses ini, orangtua juga membantu anak dalam mengembangkan *self-concept*, karena salah satu kebutuhan anak pada masa ini yaitu meraih kompetensi dan positif sense of self (Bornstein, 2002). Secara umum, tugas perkembangan yang penting bagi anak usia kanak-kanak madya yaitu seputar mempelajari kemampuan dasar dalam bidang akademis, melalui pengalaman di sekolah dan secara sosial dihargai orang lain, melalui hubungannya dengan peer atau teman sebaya (Coleman dan Karraker, 2000).

Sejatinya, menjadi orangtua membawa tantangan tersendiri seiring dengan perkembangan anak maupun orangtua itu sendiri. Ibu yang bekerja sama artinya dengan memiliki dua peran sekaligus. Dengan beban dari kedua peran tersebut, dapat menyebabkan ibu bekerja mengalami *role conflict*, yaitu ketika tuntutan pekerjaan bertabrakan dengan tuntutan pengasuhan anak (Martin & Colbert, 1997). Selain itu, dua peran yang diemban bersamaan oleh ibu juga tak jarang menimbulkan stres dan depresi, sehingga memengaruhi keyakinan diri untuk dapat memberikan perhatian dan juga pengawasan terhadap anak. Menurut Anderson (2006) kondisi ibu yang bekerja biasanya lebih rentan terhadap tekanan yang lebih tinggi, ibu juga cenderung menjadi mudah marah, mudah mengalami kelelahan setelah seharian bekerja.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh *National Institute of Child Health and Development* (dalam Pelcovitz, 2013) stres pada ibu bekerja sangat memengaruhi interaksi antara ibu dan anak. Jika ibu bekerja menikmati pekerjaannya, maka interaksi antara ibu dan anak menjadi lebih positif, tetapi sebaliknya jika ibu bekerja tidak menikmati pekerjaannya, maka ibu cenderung lebih keras dalam mendisiplinkan anak dan sedikit memberikan kasih sayang pada anaknya. Pada setiap peran yang dijalani tentunya terdapat pengharapan tersendiri. Apabila ibu tidak dapat memenuhi harapan tersebut, maka dapat memicu hadirnya konflik. Sejalan dengan yang dikemukakan oleh Gallinsky (dalam Martin & Colbert, 1997) apabila tuntutan-tuntutan tersebut saling berbenturan, maka ibu akan mengalami konflik.

Greenhaus & Beutell (dalam Bellavia & Frone, 2005) mengungkapkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga disebabkan oleh berbagai faktor, yaitu dari dalam dan dari luar diri individu. Faktor internal atau dari dalam diri meliputi ciri demografis seperti jenis kelamin, usia, status keluarga, kepribadian, ketabahan dan ketelitian. Bellavia dan Frone (2005) menyebutkan bahwa karakteristik kepribadian tertentu dapat menjadi faktor resiko atau juga faktor pencegah dari konflik pekerjaan-keluarga. Efikasi diri atau *self-efficacy* merupakan salah satu karakteristik kepribadian yang ada dalam diri individu. Bandura (dalam Alwisol, 2009) mengungkapkan bahwa *self-efficacy* merupakan persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu dan berhubungan dengan keyakinan bahwa diri mampu melakukan tindakan yang diharapkan.

Self-efficacy dalam ranah parenting disebut dengan *parenting self-efficacy* yang kemudian didefinisikan oleh Coleman & Karraker (2000) sebagai penilaian diri orangtua terhadap kompetensinya dalam peran sebagai orangtua untuk secara positif memengaruhi perilaku dan perkembangan anak. Penilaian tersebut dapat memengaruhi bagaimana orangtua menampilkan parenting yang sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan anak dalam upaya mendukung perkembangan anak. Orangtua yang memiliki *parenting self-efficacy* yang rendah cenderung

merasa terlalu dibebani oleh tanggung jawabnya sebagai orangtua (Coleman & Karraker, 2003). Mereka cenderung merasa tidak yakin pada kemampuan dirinya sebagai orangtua, sehingga tampak tidak mampu melakukan tugas *parenting* yang sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki, menjadi preokupasi dengan diri mereka sendiri, sering mengalami rangsangan emosional yang tinggi, dan tidak menunjukkan persistensi dalam *parenting* (Grusec, Hastings, & Mammone, dalam Coleman & Karraker, 1997). Sebaliknya, orangtua dengan *parenting self-efficacy* yang tinggi memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk melihat proses membesarkan anak sebagai sebuah tantangan daripada sebuah ancaman, percaya terhadap kemampuan yang dimiliki, menunjukkan ketekunan dalam menghadapi kesulitan dan jarang menghadapi stres dalam menghadapi tuntutan sebagai orangtua (Sansom, 2010).

Ketika seorang ibu bekerja mengemban dua peran sekaligus, *parenting self-efficacy* dapat memberikan pengaruh pada kemampuan ibu untuk menjalankan kedua perannya tersebut. Ibu bekerja yang memiliki keyakinan akan kemampuannya dalam menjalankan perannya sebagai orangtua, memiliki pengaturan rumah tangga yang baik dan dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kemampuannya dalam mengasuh anak. Selain itu, menurut Bandura (dalam Salonen, Kaunonen, Astedt-Kurki, Jarvanpaa, Isoaho dan Tarkka, 2009), *parenting self-efficacy* yang tinggi dapat mendorong dan menuntun orangtua dalam menjalankan perannya, sehingga membuatnya terus berusaha menjalankan tanggung jawabnya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan secara empiris antara *parenting self-efficacy* dan konflik pekerjaan-keluarga pada ibu bekerja yang memiliki anak usia sekolah dasar di PT “X” Cirebon. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan negatif antara *parenting self-efficacy* dan konflik pekerjaan-keluarga. Semakin tinggi *parenting self-efficacy* yang dimiliki, maka semakin rendah konflik pekerjaan-keluarga yang terjadi, sebaliknya semakin rendah *parenting self-efficacy* yang dimiliki, maka semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga yang terjadi.

METODE

Populasi penelitian ini merupakan karyawati tetap PT. “X” Cirebon yang memiliki anak usia sekolah dasar. Jumlah populasi penelitian sebanyak 82 orang karyawati dan sampel yang digunakan untuk penelitian sebanyak 47 orang karyawati. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *convenience sampling*, yaitu pengambilan sampel yang dilakukan berdasarkan kemudahan peneliti, yaitu yang dipandang cocok, serta bersedia untuk menjadi sumber data dan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Skala konflik pekerjaan-keluarga (36 aitem, $\alpha = 0,947$) disusun berdasarkan dimensi yang dikemukakan oleh Carlson, Kacmar & Williams (2000), yaitu: *time-based work interference with family*, *strain-based work interference with family*, *behavior-based work interference with family*, *time-based family interference with work*, *strain-based family interference with work*, *behavior-based family interference with work*. Skala *parenting self-efficacy* disusun berdasarkan dimensi yang dijelaskan oleh Coleman & Karraker (2000), yaitu: *achievement*, *recreation*, *discipline*, *nurturance* dan *health*. Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah analisis regresi sederhana dengan bantuan perangkat komputer SPSS 21.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana pada *Statistical Packages for Social Science* (SPSS) versi 21.0. Sebelum dilakukannya uji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi. Uji asumsi yang harus dipenuhi untuk melakukan analisis regresi sederhana yaitu uji normalitas dan uji linieritas. Nilai Kolmogorov-Smirnov uji

normalitas pada variabel konflik pekerjaan-keluarga sebesar 0,579 dengan signifikansi 0,891 ($p > 0,05$), sedangkan pada variabel *parenting self-efficacy* sebesar 0,829 dengan signifikansi 0,499 ($p > 0,05$) yang berarti sebaran data kedua variabel berdistribusi normal. Hasil uji linieritas menunjukkan nilai hubungan sebesar 12,906 dengan nilai $p = 0,001$ ($p < 0,05$) sehingga hubungan antara kedua variabel linier.

Berdasarkan hasil uji hipotesis didapatkan koefisien korelasi (r_{xy}) antara variabel konflik pekerjaan-keluarga dan *parenting self-efficacy* sebesar -0,472 dengan $p = 0,001$ ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan terdapat hubungan negatif yang signifikan diantara kedua variabel. Hasil negatif pada koefisien korelasi menunjukkan semakin tinggi *parenting self-efficacy* yang dimiliki, maka semakin rendah konflik pekerjaan-keluarga yang terjadi. Sebaliknya, semakin rendah *parenting self-efficacy* yang dimiliki, maka semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga yang terjadi, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara *parenting self-efficacy* dan konflik pekerjaan-keluarga diterima.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian dilakukan oleh Annisa (2014) yang menjelaskan bahwa *parenting self-efficacy* berpengaruh terhadap konflik pekerjaan-keluarga pada ibu bekerja sebagai perawat. Pertiwi dan Madjid (2014) pun menyebutkan bahwa *parenting self-efficacy* ibu bekerja dengan *toddler* berhubungan dengan tingkat konflik peran yang terjadi. Variabel *parenting self-efficacy* dalam penelitian ini memberikan sumbangan efektif sebesar 22,3% terhadap konflik pekerjaan-keluarga pada ibu bekerja yang memiliki anak usia sekolah dasar di PT. "X" Cirebon, sedangkan 77,7% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, diketahui bahwa secara umum tingkat *parenting self-efficacy* yang dimiliki oleh subjek sebesar 72,3%, berada pada kategori tinggi, sedangkan 27,6% memiliki tingkat *parenting self-efficacy* sangat tinggi, dan 2,12% memiliki *parenting self-efficacy* rendah. Hal tersebut mengindikasikan bahwa sebagian besar ibu bekerja merasa yakin dapat memfasilitasi dan terlibat aktif dalam kegiatan akademik anak, memberikan pengawasan dan membantu anak dalam mengeksplorasi lingkungan sosial, bekerjasama dengan anak dalam menegakkan kedisiplinan, memberikan respon yang tepat terhadap apa yang dirasakan anak dan memenuhi kebutuhan nutrisi anak.

Adanya asisten rumah tangga, bantuan pengasuhan dari pasangan dan tempat tinggal berdekatan dengan orangtua juga membuat ibu merasa yakin dapat memenuhi kebutuhan anak dan melakukan pengawasan terhadap anak. Bantuan yang didapat dari orang-orang sekitar menjadi salah satu hal yang membuat ibu tetap memiliki keyakinan dalam hal pengasuhan anak. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayati (2017) bahwa ibu yang merasa adanya dukungan sosial akan memiliki *parenting self-efficacy* yang tinggi. Selain itu, komunikasi yang terjalin baik dengan anak membuat ibu dapat membangun hubungan dan kerjasama yang baik dengan anak, sehingga ketika anak memiliki masalah atau mengalami kesulitan ibu dapat mengerti dan memberikan respon dengan cepat.

Parenting self-efficacy yang tinggi berkaitan erat dengan bagaimana orangtua dapat memberikan stimulasi dan pemeliharaan yang baik bagi anak. Coleman (2000) menyebutkan bahwa dengan *parenting self-efficacy* yang tinggi dapat memprediksi responsivitas orangtua terhadap kebutuhan anak, terlibat langsung dalam proses pengasuhan dan rendahnya masalah perilaku pada anak. Sansom (2010) pun menyebutkan bahwa orangtua dengan *parenting self-efficacy* yang tinggi cenderung melihat proses membesarkan anak sebagai tantangan dibanding sebuah ancaman, menunjukkan ketekunan ketika menghadapi kesulitan dan cenderung jarang mengalami stres dalam menghadapi tuntutan sebagai orangtua. Orangtua dengan *parenting self-efficacy* yang tinggi

cenderung mampu mempersepsikan lingkungan belajar anak secara positif dan membangun kepercayaan diri anak agar mampu bersosialisasi dengan baik di lingkungan (Melinda & Heryati, 2013).

Ibu bekerja dituntut untuk dapat terlibat aktif pada kedua perannya tersebut. *Parenting self-efficacy* yang rendah pada ibu bekerja menambah kecenderungan stres terkait tuntutan perannya sebagai ibu dan juga pekerja. Erdwins, Buffardi dan O'Brien (dalam Anderson, 2006) mengemukakan bahwa *self-efficacy* yang dimiliki oleh para wanita sejalan dengan perannya dalam keluarga dan pekerjaan ternyata berpengaruh terhadap stres terkait perannya. Selain itu, bersamaan dengan perannya sebagai ibu dan juga pekerja, hal tersebut dapat membuat *parenting self-efficacy* pada diri ibu menjadi lebih rendah (Anderson, 2006). Ketika ibu merasa tidak mampu memenuhi tuntutan dari masing-masing peran, maka ibu cenderung untuk lebih mudah mengalami konflik peran.

Sebanyak 68% subjek memiliki tingkat konflik pekerjaan-keluarga yang rendah, 23,4% sangat rendah dan 8,5% berada dalam kategori tinggi. Berdasarkan kategori tersebut diketahui bahwa mayoritas ibu bekerja dengan anak usia sekolah dasar di PT. "X" memiliki tingkat konflik pekerjaan keluarga yang rendah. Hal ini menunjukkan bahwa ibu mampu membagi waktunya untuk urusan pekerjaan dan urusan rumah tangga, mampu mengatasi ketegangan yang terjadi pada kedua domain dan mampu menyesuaikan perilaku ketika berada di rumah dan di lingkungan kerja.

Rendahnya konflik pekerjaan-keluarga yang terjadi pada subjek disebabkan oleh tempat tinggal yang berdekatan dengan orangtua dan kerabat sehingga dalam tugas pengasuhan, subjek mendapat bantuan dari orangtua atau kerabat. Bantuan yang dimaksud seperti menjemput anak di sekolah dan menjaga anak hingga ibu pulang bekerja. Selain itu, adanya pembagian tugas pengasuhan dengan pasangan juga turut membuat subjek merasa terbantu sehingga dapat meyelaraskan perannya sebagai ibu dan juga pekerja. Menurut Bellavia & Frone (2005) dukungan instrumental seperti bantuan mengurus pekerjaan rumah atau mengurus anak dari pasangan atau anggota keluarga lainnya dapat memberikan andil dalam mengurangi terjadinya konflik pekerjaan-keluarga.

Konflik pekerjaan-keluarga juga memiliki kaitan selain dengan *parenting self-efficacy*. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Utama & Sintaasih (2015) bahwa terdapat hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan turnover intention. Karyawan dengan tingkat konflik pekerjaan-keluarga yang rendah dapat menyebabkan tingginya komitmen organisasional dan menurunkan turnover intention.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *parenting self-efficacy* dengan konflik pekerjaan-keluarga pada Ibu bekerja yang memiliki anak usia kanak-kanak madya di PT "X" Cirebon, dengan nilai koefisien korelasi ($r_{xy} = -0,472$; $p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi skor *parenting self-efficacy*, maka semakin rendah konflik pekerjaan-keluarga yang terjadi pada ibu bekerja yang memiliki anak usia sekolah dasar. Dalam penelitian ini *parenting self-efficacy* memberikan sumbangan efektif sebesar 22,3% dalam memengaruhi konflik pekerjaan-keluarga pada ibu bekerja yang memiliki anak usia sekolah dasar di PT. "X" Cirebon.

Saran yang diajukan peneliti berdasarkan hasil penelitian ini yaitu karyawati terus berupaya menyelaraskan perannya sebagai ibu dan juga pekerja, dengan tetap dapat memberikan pengasuhan yang baik terhadap anak meskipun bekerja di luar rumah. Hal tersebut juga perlu

didukung oleh pihak perusahaan yang tetap mendukung kebutuhan karyawati sejalan perannya dalam keluarga yaitu dengan tetap memberikan kebijakan atas urusan keluarga. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan tema serupa, diharapkan dapat melakukan penelitian pada ibu bekerja yang memiliki anak selain usia sekolah dasar, misalnya usia *toddler* atau remaja, karena tugas parenting di setiap tahap perkembangan berbeda-beda. Selain itu, disarankan pula untuk dapat menggali faktor lain dari konflik pekerjaan-keluarga dan menindaklanjuti penelitian mengenai konflik pekerjaan-keluarga menggunakan metode penelitian kualitatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwisol. (2012). *Psikologi kepribadian (edisi revisi)*. Malang: UMM Press.
- Anderson. O, A. (2006). Linking work stress, parental self-efficacy, ineffective parenting, and youth problem behavior. Dissertatio. University of Tennessee.
- Annisa, R. (2014). Hubungan antara parenting self-efficacy dan work-family conflict pada ibu bekerja sebagai perawat. (Skripsi tidak dipublikasikan). Depok: Universitas Indonesia.
- Bellavia, G., & Frone, M. (2005). Work-family conflict. In J. Barling., E. K., Kelloway & M. Frone (Eds). *Handbook of Work Stress*. Thousand Oaks: Sage Publications, Inc.
- Bornstein, M. H. (2002) Parent beliefs are cognition. In I.E Sigel & A. McGillicuddy-DeLisi (Eds.), *Handbook of Parenting Being and Becoming a Parent, Second Edition Volume 3*. New Jersey, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- BPS. (2015). *Statistik Indonesia 2015*. Jakarta: BPS
- Coleman, P. K., & Karraker, K. H. (2000). Parenting self-efficacy among mothers of school-age children: Conceptualization, measurement, and correlates. *Family Relations*, 49, 13-24. doi:10.1111/j.1741-3729.2000.000ss13.x.
- Coleman, P. K., & Karraker., K. H. (2003). Maternal self-efficacy beliefs, competence in parenting and toddlers behaviour and developmental status. *Infant Mental Health Journal*, 24, 126-148. doi: 10.1002/imhj.10048.
- Grandey,A. A., Bryanne, L. C., & Ann, C. C. (2005). A longitudinal and multi-source test of the work-family conflict and job satisfaction relationship, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Vol. 78. No. 305-323.
- Hidayati, Z. K. (2017). Hubungan antara dukungan sosial dengan maternal self-efficacy pada anak autism spectrum disorder (ASD). Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Indriyani, A. (2009). Pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja perawat wanita rumah sakit: studi pada rumah sakit Roemani Muhammadiyah Semarang. Tesis. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Martin, C., & Colbert, K. (1997). *Parenting a life span perspective*. New York, NY: Mc Graw Hill.
- Melinda, E. S., & Iis Sri Haryati. (2013) *Bina komunikasi persepsi bunyi dan irama bagi anak berkebutuhan khusus*. Jakarta: PT. Luxima Metro Media.
- Papalia, D. E., Olds, S. W., & Feldman, R.D. (2009). *Life span development*. New York, NY: Mc Graw Hill.

- Pelcovitz, D. (2013). The impact of working mothers on child development. Diunduh dari <https://www.ou.org/life/parenting/impact-working-mothers-child-development-empirical-research-david-pelcovitz/>
- Pemerintah Republik Indonesia. (2017). Peraturan menteri pendidikan dan kebudayaan nomor 17 tahun 2017 tentang penerimaan peserta didik baru pada taman kanak-kanak, sekolah dasar, sekolah menengah pertama, sekolah menengah atas, sekolah menengah kejuruan atau bentuk lain yang sederajat. Jakarta.
- Pertiwi, W. A., & Madjid, E. M. (2014). Hubungan antara parenting self-efficacy dan konflik peran pada ibu bekerja dari toddler. Skripsi. Depok: Universitas Indonesia.
- Salonen, A. H., Kaunonen, M., Astedt-Kurki, P., Jarvanpaa, A., Isoaho, H., & Tarkka, M. (2009). Parenting self-efficacy after childbirth. *Journal of Advance Nursing*, 65(11), 2324-2336.
- Sansom, L. (2010). Confident parenting- a book proposal. Tesis. University of Pennsylvania, Philadelphia.
- Santrock, J. W. (2011). *Life-span development, perkembangan masa hidup jilid 1(edisi kelima)*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Utama, D. A., Sintaasih, D. K. (2015). Pengaruh work-family conflict dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan turnoverintention. *Jurnal Manajemen Unud*, 3703 – 3737.