

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

**Oleh:**

**Polwandaru Dita Abadi**

**15010113120024**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS DIPONEGORO**

**Abstrak**

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

**Kata Kunci:** efikasi diri, *work family conflict*, karyawan

### **Abstract**

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

**Keywords:** self efficacy, work family conflict, employee

### **PENDAHULUAN**

Individu yang berada pada masa dewasa awal mulai menjalankan perannya sebagai orang tua (Hurlock, 2003). Selain menjalankan peran sebagai orang tua, individu juga menjalankan peran sebagai pencari nafkah. Sebab itu, bekerja adalah salah satu hal yang penting bagi orang tua pada masa kini. Pada masa kini tidaklah heran menjumpai para perempuan yang bekerja. Hasil survei Badan Pusat Statistik (BPS) di provinsi Jawa Tengah pada tahun 2010 sampai dengan 2017 perempuan sebagai tenaga profesional mengalami meningkat dari 44,89% meningkat menjadi 46,93%. Hal tersebut sesuai dengan hasil data Badan Pusat Statistik (BPS) dari tahun 2010 sampai dengan 2017 di provinsi Jawa Tengah menunjukkan bahwa sumbangan pendapatan perempuan pada tingkat provinsi terus meningkat setiap tahunnya.

Berdasarkan hasil wawancara karyawan toko Ayu Swalayan bekerja dengan sistem pembagian *shift*. Sebagian dari karyawan ada yang mengeluh tentang jam kerja mereka yaitu di karenakan status mereka yang sudah menikah dan memiliki anak. Disamping mereka harus melakukan kewajiban sebagai ibu rumah tangga dan selanjutnya bersiap untuk bekerja atau bahkan setelah pulang bekerja mereka melakukan kewajibannya sebagai ibu rumah tangga. Karyawan yang sudah memiliki suami dan anak merasa waktunya seakan tersita banyak hanya untuk bekerja, sehingga mereka tidak dapat melakukan kewajibannya sebagai seorang ibu rumah tangga yang semestinya.

Greenhaus & Beutell (dalam Cooper, 2004) menyatakan bahwa *work-family conflict* merupakan salah satu bentuk *inter-role conflict* yaitu adanya tekanan atau terjadi ketidakseimbangan peran antara peran pekerjaan dengan peran didalam keluarga. Cinnamon dan Rich (2002) menunjukkan bahwa masuknya perempuan yang telah menikah dan memiliki anak kedalam dunia kerja dapat menimbulkan berbagai macam permasalahan. Sesuai dengan penelitian dari Kartika (2014) menjelaskan bahwa *work-family conflict* dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja setiap individu.

*Work-family conflict* timbul karena dipengaruhi oleh tiga faktor. Salah satu faktor yang mempengaruhi adalah faktor yang berasal dari individu itu sendiri yaitu kepribadian. Salah satu faktor kepribadian yang dapat menimbulkan *work-family conflict* adalah efikasi diri. Menurut Bandura (dalam Feist & Feist, 2010) efikasi diri merupakan keyakinan seorang individu dalam kemampuannya untuk melakukan

suatu bentuk kontrol terhadap keberfungsian individu itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan. Sesuai dengan penelitian dari Nadia (2017) bahwa efikasi diri dapat berpengaruh terhadap kecenderungan atau niat karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain dalam organisasi yang berbeda (intensi *turnover*). Hal tersebut membuktikan bahwa efikasi diri dapat mempengaruhi aktivitas atau perilaku yang akan dilakukan oleh setiap individu.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang hubungan antara efikasi diri dengan *work-family conflict* pada karyawati di toko Ayu Swalayan.

## **METODE**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawati toko Ayu Swaayan Pedan yang sudah menikah dan memiliki anak yang berjumlah 85 orang dan jumlah sampel 25 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Convenience sampling*.

Pengumpulan data menggunakan dua skala yaitu skala efikasi diri (31 aitem,  $\alpha=0,929$ ) disusun berdasarkan dimensi efikasi diri menurut Bandura (dalam Ghufroon & Risnawati, 2012) yaitu dimensi tingkat (*level*), dimensi kekuatan (*strenght*), dimensi generalisasi (*generality*) dan skala *work-family conflict* (35 aitem,  $\alpha=0,959$ ) disusun berdasarkan aspek menurut Greenhaus & Beutell (dalam Carlson, Kacmar &

Williams, 2000), yaitu *Time-based WIF*, *Strain-based WIF*, *Behavior based WIF*, *Time based FIW*, *Strain based FIW*, *Behavior based FIW*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Normalitas Variabel Efikasi Diri dan *Work-Family Conflict***

Variabel	Kolmogorov-Smirnov	Signifikansi	Keterangan
Efikasi Diri	1,483	0,025	Tidak Normal
<i>Work-Family Conflict</i>	0,703	0,707	Normal

Berdasarkan hasil dari table diatas menunjukkan bahwa sebaran efikasi diri memiliki distribusi tidak normal dan sebaran *work-family conflict* normal.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Linieritas Variabel Efikasi Diri dan *Work-Family Conflict***

Nilai F	Signifikansi	P	Keterangan
56,001	0,000	$p < 0,05$	Linear

Hasil uji linieritas diatas menunjukkan bahwa adanya hubungan linier antara efikasi diri dengan *work-family conflict*.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Hipotesis antara Efikasi Diri dengan *Work-Family Conflict***

Variabel	Koefisien Korelasi	Sig.
Efikasi Diri dengan <i>Work-Family Conflict</i>	-0,593	0,000

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa koefisien korelasi Spearman's Rho sebesar -0,593 dengan  $p=0,000$  ( $p<0,05$ ).

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara efikasi diri keluarga dengan *work-family conflict* pada karyawan toko Ayu Swalayan. Hubungan yang negatif tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi efikasi diri keluarga yang dimiliki karyawan toko Ayu Swalayan maka semakin rendah *work-family conflict* karyawan toko Ayu Swalayan, sebaliknya semakin rendah efikasi diri keluarga karyawan toko Ayu Swalayan maka akan semakin tinggi *work-family conflict* karyawan toko Ayu Swalayan. Diketahui nilai *R-Square* sebesar 0,491. Hal ini menunjukkan bahwa nilai sumbangan efektif efikasi diri keluarga terhadap *work-family conflict* sebesar 49,1%, dan sisanya 50,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Bps.go.id. (2018). Perempuan sebagai tenaga profesional menurut provinsi. Diakses pada laman <https://www.bps.go.id/dynamicTable/2018/08/15/1571/-idg-perempuan-sebagai-tenaga-profesional-menurut-provinsi-2010-2017.html>.
- Bps.go.id. (2018). Sumbangan pendapatan perempuan menurut provinsi 2010-2017. Diakses pada laman <https://www.bps.go.id/dynamicTable/2018/08/15/1572/-idg-sumbangan-pendapatan-perempuan-menurut-provinsi-2010-2017.html>.

- Carlson, D.W., Kacmar, M.K, & Williams, J.L. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vacation Behavior* 56, 249-276
- Cinnamon, R. & Rich, Y. (2002). Gender differences in the importance of work and family roles: Implication for work-family conflict. *Journal Sex Roles* 47:531-541.
- Cooper, L. & Dawe, P. (2004). *Stress a behaviour*. UK: Blackwell.
- Feist, J. & Feist, G.J. (2010). *Teori kepribadian*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Ghufron & Risnawati. (2012). *Teori-teori psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Harlock. (2003). *Psikologi perkembangan suatu pendekatan sepanjang rentang kehidupan*. Jakarta: Erlangga.
- Kartika, R., Azis, N., & Amri. (2014). Pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja pemeriksaan BPK RI perwakilan provinsi Aceh. *Jurnal Manajemen*. Vol. 3, No. 2, Hal. 29-34.
- Nadia & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan antara self-efficacy dengan intensiturnover pada karyawan pt. Indonesia taroko textile purwakarta. *Jurnal Empati, Januari 2017, Vol. 6(1), 307-311307*.