

**WORK-FAMILY CONFLICT PADA PEGAWAI DI KOTA MAKASSAR
DITINJAU DARI ORIENTASI PERAN GENDER**

SKRIPSI

**Pembimbing:
Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi. Psikolog
Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog**

**Oleh:
AYU ANGGRAENI PUTRI
C021181003**



**UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KEDOKTERAN
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
MAKASSAR**

**WORK-FAMILY CONFLICT PADA PEGAWAI DI KOTA MAKASSAR
DITINJAU DARI ORIENTASI PERAN GENDER**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Menempuh Ujian Sarjana
Pada Fakultas Kedokteran
Program Studi Psikologi
Universitas Hasanuddin

**Pembimbing:
Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi. Psikolog
Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog**

**Oleh:
AYU ANGGRAENI PUTRI
C021181003**



**UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KEDOKTERAN
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
MAKASSAR**

HALAMAN PERSETUJUAN

**WORK-FAMILY CONFLICT PADA PEGAWAI DI KOTA MAKASSAR
DITINJAU DARI ORIENTASI PERAN GENDER**

disusun dan diajukan oleh:

**Ayu Anggraeni Putri
C021181003**

Telah disetujui dan diajukan di hadapan Dewan Penguji Skripsi Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin:

Pembimbing I

Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIP. 199007112018032002

Pembimbing II

Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIP. 198410292015042001

Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin

Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., MA
NIP. 19810725 201012 1 004

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

**WORK-FAMILY CONFLICT PADA PEGAWAI DI KOTA MAKASSAR
DITINJAU DARI ORIENTASI PERAN GENDER**

Disusun dan diajukan oleh:

**Ayu Anggraeni Putri
C021181003**

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
Pada tanggal 18 Agustus 2023



Menyetujui,
Panitia Penguji

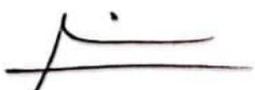
No	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Muhammad Tamar, M.Psi	Ketua	1
2.	Andi Tenri Pada Rustam, S.Psi., M.A	Sekretaris	2
3.	Suryadi Tandiyuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	3
4.	Rezky Anany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	4
5.	Nur Syamsu Ismail, S.Psi., M.Si	Anggota	5
6.	Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	6

Mengetahui,

Wakil dekan bidang akademik dan kemahasiswaan
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin


Dr. Agussalini Bikhari, M.Clin. Med., Ph.D., Sp.GK(K)
NIP. 1970022 199903 1 001

Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin


Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A
NIP. 19810725 201012 1 004

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister dan atau doktor), baik di Universitas Hasanuddin maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah mumi gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali Tim Pembimbing dan masukan Tim Pembahas/Tim Penguji.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini telah saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Makassar, 18 Agustus 2023

Yang Membuat Pernyataan


Ayu Anggraeni Putri

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT. atas segala rahmat, nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Work-Family Conflict pada Pegawai Di Kota Makassar Ditinjau dari Orientasi Peran Gender**” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin. Puji syukur atas kesehatan dan keberkahan yang diberikan oleh Allah SWT. dalam proses penyusunan skripsi ini.

Proses penyusunan skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya dukungan, bantuan, nasihat, dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, apresiasi dan ucapan terima kasih sebesar-besarnya penulis ucapkan kepada:

- 1) Anas dan Indo Upe sebagai orang tua tercinta bagi penulis, yang selalu mendukung dan menjadi pendengar terbaik penulis. Terima kasih untuk doa yang selalu menyertai serta kepercayaan yang diberikan atas setiap keputusan yang penulis ambil dalam menentukan tujuan hidup. Terima kasih telah menjadi sandaran penulis kala terjatuh dan mendorong hingga dapat berdiri sendiri, kembali melanjutkan perjalanan dan mencapai harapan dan tujuan penulis.
- 2) Edy Atmaja & Yenni, selaku orang yang selalu mendengar keluh kesah penulis dan memberikan saran terbaik kepada penulis. Terima kasih atas dukungan yang diberikan kepada penulis, baik dukungan mental maupun dukungan selama pengerjaan skripsi, terutama membantu penulis dalam pengumpulan data. Beserta anak-anaknya Wiryana dan Yusuf serta nenek tercinta, yang selalu menjadi pendukung penulis.

- 3) Ibu Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog dan Ibu Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog, selaku dosen pembimbing pengerjaan skripsi. Terima kasih untuk bimbingan, umpan balik, dan saran, yang diberikan kepada penulis dalam mengerjakan skripsi. Terima kasih atas dukungan dan dorongan yang selalu diberikan ketika penulis dalam fase buruk, sehingga penulis dapat melanjutkan dan menyelesaikan skripsi ini.
- 4) Bapak Suryadi Tandiyuk, S.Psi., M. Psi., Psikolog dan Bapak Dr. Muhammad Tamar, M.Psi. selaku dosen pembahas skripsi penulis. Terima kasih atas umpan balik dan saran konstruktif yang diberikan untuk membantu penulis untuk memperbaiki kekurangan dan pengembangan skripsi penulis.
- 5) Ibu Dra. Dyah Kusmarini, Psych selaku dosen pendamping akademik penulis selama berkuliah di Prodi Psikologi FK Unhas. Terima kasih atas kesediaan ibu mendengarkan cerita, memberikan waktu dan memahami penulis selama berproses di Prodi Psikologi FK Unhas. Terima kasih telah menyediakan ruang belajar pada komunitas pendamping akademik Ibu Dyah, sehingga penulis dapat berbagi kendala dan meminta saran.
- 6) Bapak Nur Syamsu Ismail, S.Psi., M.Si., selaku pendamping akademik di tahun-tahun terakhir penulis berkuliah di Prodi Psikologi FK Unhas. Terimakasih senantiasa memberikan energi positif dan kepercayaan terkait progres penulis, serta bertanya mengenai progres skripsi penulis. Terima kasih telah membagikan berbagai aktivitas positif yang dapat penulis lakukan untuk mengembangkan potensi penulis.
- 7) Seluruh dosen dan staf Prodi Psikologi FK Unhas yang telah memberikan waktu, berbagi ilmu dan pengalaman, memberikan umpan balik dan

saran konstruktif, menanamkan *values*, serta memberikan kesempatan kepada penulis untuk menarik *insight* dari setiap proses yang penulis lalui di Prodi Psikologi FK Unhas, sehingga penulis dapat mengembangkan diri.

- 8) Penghuni *OneHome*, selaku keluarga yang selalu mendampingi penulis di tanah rantauan. Arman dan Mirna, yang selalu mengayomi penulis dan menjadi orang tua penulis selama di Makassar. Arfan, Mendi, Fira, Rio, Rifqi, dan Raffa yang selalu menemani penulis, sehingga penulis yang merupakan anak tunggal ini bisa merasakan memiliki saudara. Terima kasih atas dukungan, saran dan bantuan yang diberikan kepada penulis selama menjalani proses hingga saat ini.
- 9) Teman-Teman OTW S.PSI, Nova, Hadrah, Anita, Salsa, dan Ilmi, yang selalu menemani, membantu dan mendukung penulis dalam mengerjakan skripsi. Terima kasih telah membantu penulis menemukan dan menerima kekurangan dan kelebihan penulis. Terima kasih telah menorehkan warna dan keunikan masing-masing yang memberikan pengalaman yang beragam kepada penulis. Semoga berjumpa di versi terbaik masing-masing.
- 10) Nur Farahiyah, S.Psi dan Khaerina Fathimah Kaeruddin, S.Psi, selaku kakak angkatan yang senantiasa terbuka untuk membantu penulis dalam menghadapi kendala selama pengerjaan skripsi. Terima kasih telah menjawab pertanyaan-pertanyaan penulis mengenai hal-hal yang penulis kurang mengerti.
- 11) Teman-Teman *CLOSURE*, yang menjadi ruang untuk penulis beproses belajar menjadi. Ruang belajar pertama tempat penulis memulai

perjalanan hidup di Prodi Psikologi FK Unhas. Terima kasih untuk segala cerita suka dan duka yang memberikan *insight* bagi penulis.

12) Seluruh pihak yang terlibat dalam penyelesaian skripsi yang tidak dapat dituliskan satu persatu, seperti kakak angkatan dan adik Angkatan (komunitas psikologi FK Unhas), para responden yang membantu kelancaran proses penelitian, teman-teman penulis lainnya, serta pihak yang tidak disebutkan.

Makassar, 31 Juli 2023
Yang membuat pernyataan

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ayu Anggraeni Putri'. The signature is stylized with a large 'A' and a prominent vertical stroke.

Ayu Anggraeni Putri

ABSTRAK

Ayu Anggraeni Putri, C021181003, *Work-Family Conflict* Pada Pegawai Di Kota Makassar Ditinjau Dari Orientasi Peran Gender, *Skripsi*, Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin, Makassar, 2023.

xiii+91 halaman, 30 lampiran

Pegawai sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan dan kemajuan suatu organisasi. Oleh sebab itu, setiap pegawai diharapkan mampu mengelola hubungan yang seimbang antara waktu bekerja dengan kebersamaan keluarga, sehingga individu dapat mencapai suatu kepuasan kerja yang juga nantinya akan berdampak positif bagi organisasi. Namun, pada kenyataannya individu seringkali mengalami *work-family conflict* yang memiliki banyak dampak negatif, baik pada individu, pekerjaan maupun keluarga. Beberapa penelitian sebelumnya menemukan bahwa orientasi peran gender memberikan pengaruh terhadap *work-family conflict*.

Subjek penelitian merupakan pegawai di Kota Makassar dengan jumlah 210 responden. Alat ukur yang digunakan adalah Bem Sex Role Inventory (BSRI) dan *Work-Family Conflict Scale* (WFCS). Teknik analisis data yang digunakan adalah *One-way ANOVA*. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,00 ($p < 0,05$) $F(4,210) = 8,346$, $P < 0,05$ yang menunjukkan bahwa ada perbedaan *work-family conflict* pada pegawai di Kota Makassar ditinjau dari orientasi peran gender.

Kata Kunci: *Work-family conflict*, orientasi peran gender non tradisional, pegawai
Daftar Pustaka: 1978-2022

ABSTRACT

Ayu Anggraeni Putri, C021181003, Work-Family Conflict in Employees in Makassar City based on Gender Role Orientation, Thesis, Departement of Psychology, Faculty of Medicine, Hasanuddin University, Makassar, 2023.

xiii+91 pages, 30 appendice

Employees as human resources in an organization are one of the important factors in the success and progress of an organization. Therefore, every employee is expected to be able to manage a balanced relationship between work time and family togetherness, so that individuals can achieve job satisfaction which will also have a positive impact on the organization. However, in reality individuals often experience work-family conflict which has many negative impacts, both on the individual, work and family. Several previous studies have found that gender role orientation influences work-family conflict.

The research subjects were employees in Makassar City with a total of 210 respondents. The measurement tools used are the Bem Sex Role Inventory (BSRI) and the Work-Family Conflict Scale (WFCS). The data analysis technique used is One-way ANOVA. The results of the hypothesis test showed a significance value of 0.00 ($p < 0.05$) $F(4,210) = 8.346$, $P < 0.05$ which indicated that there were differences in work-family conflict among employees in Makassar City based of gender role orientation.

Keywords: Work-family conflict, non-traditional gender role orientation, employees
Bibliography: 1978-2022

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
LEMBAR PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK.....	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Maksud, Tujuan Dan Manfaat Penelitian	10
1.3.1 Maksud Penelitian.....	10
1.3.2 Tujuan Penelitian	10
1.3.3 Manfaat Penelitian	10
BAB II.....	12
TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 <i>Work-Family Conflict</i>	12
2.1.1 Definisi <i>Work-Family Conflict</i>	12
2.1.2 Jenis <i>Work-Family Conflict</i>	13
2.1.3 Faktor yang mempengaruhi <i>Work-Family Conflict</i>	16
2.2 Orientasi Peran Gender	18
2.2.1 Definisi Orientasi Peran Gender	18
2.2.2 Model Orientasi Peran Gender.....	18
2.2.3 Klasifikasi Orientasi Peran Gender	20
2.3 Keterkaitan Antara Orientasi Peran Gender dan <i>Work-Family Conflict</i>	21
2.4 Kerangka Konseptual	23
2.5 Hipotesis.....	24

BAB III	25
METODE PENELITIAN	25
3.1 Jenis Penelitian	25
3.2 Desain Penelitian.....	25
3.3 Variabel Penelitian	25
3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian	26
3.4.1 Definisi Operasional <i>Work-Family Conflict</i>	26
3.4.2 Definisi Operasional Orientasi Peran Gender.....	26
3.5 Populasi dan Sampel	26
3.6 Teknik Pengumpulan Data	27
3.6.1 Instrumen Penelitian	27
3.6.2 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	29
3.7 Teknik Analisis Data	32
3.7.1 Uji Asumsi	32
3.7.2 Uji Hipotesis	33
3.8 Prosedur Kerja.....	33
BAB IV	35
HASIL DAN PEMBAHASAN	35
4.1 Profil Responden Berdasarkan Data Pribadi	35
4.2 Profil Responden Berdasarkan Orientasi Peran Gender	44
4.3 Profil Responden Berdasarkan <i>Work-Family Conflict</i>	56
4.4 Hasil Uji Hipotesis	70
4.5 Pembahasan	74
4.6 Limitasi Penelitian.....	83
BAB V	84
KESIMPULAN DAN SARAN	84
5.1 Kesimpulan	84
5.2 Saran.....	84
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Blue Print Skala <i>Work-Family Conflict</i>	28
Tabel 3.2 Blue Print Bem Sex Role Inventory (Bsri)	29
Tabel 3.3 Skor Standar Orientasi Peran Gender Non-Tradisional	29
Tabel 3.4 Kriteria Goodness Of Fit Skala <i>Work-Family Conflict</i>	30
Tabel 3.5 Koefisien Reliabilitas	31
Tabel 3.6 Reliabilitas <i>Work-Family Conflict</i>	31
Tabel 3.7 Reliabilitas BSRI.....	32
Tabel 3.8 Timeline Prosedur Kerja.....	34
Tabel 4.1 Deskriptif Statistik <i>Work-Family Conflict</i>	56
Tabel 4.2 Skor Standar <i>Work-Family Conflict</i>	56
Tabel 4.3 Hasil Analisis Deskriptif	70
Tabel 4.4 Hasil Uji Hipotesis	70
Tabel 4.5 Hasil Uji Perbedaan Rata-Rata.....	71
Tabel 4.6 Rata-Rata <i>Work-Family Conflict</i> Berdasarkan Orientasi Peran Gender Dan Jenis Kelamin	72
Tabel 4.7 Hasil Uji Anova <i>Work-Family Conflict</i> Berdasarkan Orientasi Peran Gender Dan Jenis Kelamin	72
4.8 Hasil Uji Korelasi Data Demografi Dengan <i>Work-Family Conflict</i>	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Tradisional Orientasi Peran Gender.....	19
Gambar 2.2 Model Non Tradisional Orientasi Peran Gender	19
Gambar 2.3 Kerangka Konseptual	23
Gambar 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	35
Gambar 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia	36
Gambar 4.3 Profil Responden Berdasarkan Suku	37
Gambar 4.4 Profil Responden Berdasarkan Pasangan Bekerja.....	37
Gambar 4.5 Profil Responden Berdasarkan Jumlah Anak	38
Gambar 4.6 Profil Responden Berdasarkan Pekerjaan	39
Gambar 4.7 Profil Responden Berdasarkan Jabatan	40
Gambar 4.8 Profil Responden Berdasarkan Status Pekerjaan.....	41
Gambar 4.9 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	41
Gambar 4.10 Profil Responden Berdasarkan Waktu Kerja.....	42
Gambar 4.11 Profil Responden Berdasarkan Bekerja Saat Weekend.....	43
Gambar 4.12 Profil Orientasi Peran Gender Secara Keseluruhan	44
Gambar 4.13 Profil Orientasi Peran Gender Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Gambar 4.14 Profil Orientasi Peran Gender Berdasarkan Usia	46
Gambar 4.15 Profil Orientasi Peran Gender Berdasarkan Suku	47
Gambar 4.16 Profil Orientasi Peran Gender Berdasarkan Pasangan Bekerja	48
Gambar 4.17 Profil Orientasi Peran Gender Berdasarkan Jumlah Anak	49
Gambar 4.18 Profil Orientasi Peran Gender Berdasarkan Pekerjaan.....	50
Gambar 4.19 Profil Orientasi Peran Gender Berdasarkan Jabatan	51
Gambar 4.20 Profil Orientasi Peran Gender Berdasarkan Status Pekerjaan	52
Gambar 4.21 Profil Orientasi Peran Gender Berdasarkan Lama Bekerja	53
Gambar 4.22 Profil Orientasi Peran Gender Berdasarkan Waktu Kerja.....	54
Gambar 4.23 Profil Orientasi Peran Gender Berdasarkan Bekerja Saat Weekend.....	55
Gambar 4.24 Profil <i>Work-Family Conflict</i> Secara Keseluruhan.	57
Gambar 4.25 Profil <i>Work-Family Conflict</i> Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
Gambar 4.26 Profil <i>Work-Family Conflict</i> Berdasarkan Usia.....	58
Gambar 4.27 Profil <i>Work-Family Conflict</i> Berdasarkan Suku	59
Gambar 4.28 Profil <i>Work-Family Conflict</i> Berdasarkan Pasangan Bekerja..	61

Gambar 4.29 Profil <i>Work-Family Conflict</i> Berdasarkan Jumlah Anak.....	62
Gambar 4.30 Profil <i>Work-Family Conflict</i> Berdasarkan Pekerjaan	63
Gambar 4.31 Profil <i>Work-Family Conflict</i> Berdasarkan Jabatan.....	64
Gambar 4.32 Profil <i>Work-Family Conflict</i> Berdasarkan Status Pekerjaan	66
Gambar 4.33 Profil <i>Work-Family Conflict</i> Berdasarkan Lama Bekerja.....	67
Gambar 4.34 Profil <i>Work-Family Conflict</i> Berdasarkan Waktu Kerja	68
Gambar 4.35 Profil <i>Work-Family Conflict</i> Berdasarkan Bekerja Saat Weekend	69

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 – Izin Alat Ukur**
- Lampiran 2 – Kusioner Penelitian**
- Lampiran 3 – Hasil Uji Validitas**
- Lampiran 4 – Hasil Uji Reliabilitas**
- Lampiran 5 – Hasil Uji Deskriptif**
- Lampiran 6 – Hasil Uji Asumsi**
- Lampiran 7 – Hasil Uji Hipotesis**
- Lampiran 8 – Hasil Uji Tambahan**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perusahaan atau organisasi yang berkualitas ditentukan oleh sumber daya yang dimiliki (Arifin & Nurmayani, 2011). Kondisi perusahaan yang baik dianggap sebagai cerminan baiknya kualitas sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia dalam perusahaan berperan untuk membuat perencanaan dan pengendalian aktivitas perusahaan (Hasibuan, 2005).

Sumber daya manusia merupakan manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personal, pegawai, karyawan, pekerjaan tenaga kerja dan lain-lain. Sumber daya manusia memiliki peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia dikatakan individu yang memiliki unsur penting di dalam sebuah perusahaan karena memiliki pengaruh terhadap eksistensi dan kompetensi sebuah organisasi ataupun perusahaan itu sendiri (Tjutju & Suwanto, 2008).

Selain memiliki peran dalam perusahaan, individu juga memiliki peran lain di luar perusahaan atau organisasi, misalnya peran keluarga. Peran keluarga tercermin dari tuntutan pengasuhan, rasa keterlibatan keluarga, dan komitmen waktu keluarga (Parasuraman & Simer, 2001). Benin dan Nienstedt mengemukakan bahwa jika pasangan suami-istri sama-sama bekerja dan keduanya memiliki anak, maka tuntutan untuk menghabiskan waktu bersama dengan keluarga menjadi lebih besar. Namun, kondisi keduanya yang sama-sama bekerja menyebabkan individu akan mengalami kesulitan untuk dapat membagi waktunya dalam bekerja dan bersama keluarga (Parasuraman & Simmers, 2001)

Individu perlu mengelola pekerjaan dan keperluan keluarga yang terjadi setiap hari, sehingga menimbulkan dampak bagi dirinya masing-masing (Peeters, Brummelhuis, & Steenbergen, 2013). Dalam hal ini, setiap individu diharapkan mampu mengelola hubungan yang seimbang antara waktu bekerja dengan kebersamaan keluarga (Marbum, 2020), sehingga individu dapat mencapai suatu kepuasan kerja.

Anchor, dkk (2011), menemukan bahwa pegawai yang mengalami tuntutan kerja yang tinggi dan ketidakseimbangan dalam mengelola tugas dan tanggungjawab dalam keluarga akan menimbulkan sebuah konflik dalam pekerjaan yang dan keluarga, yang biasa disebut *work-family conflict*. *Work-family conflict* sebagai konflik antar peran yang diakibatkan ketidakcocokan tuntutan peran antara pekerjaan dan keluarga dari waktu, ketegangan, atau perilaku (Greenhaus & Beutell, 1985).

Edamar & Demirel (2014), menjelaskan bahwa tuntutan peran kerja dapat menimbulkan konflik dengan tuntutan peran individu di rumah, berupa *work-family conflict*. Penelitian yang dilakukan oleh Diah (2020) menemukan lebih dari 50% perawat di salah satu rumah sakit di Makassar mengalami *work-family conflict* yang tinggi. Penelitian tersebut juga menemukan *work-family conflict* yang dialami berdampak pada buruknya kinerja individu.

Hal yang sama juga ditemukan oleh peneliti pada pengambilan data awal bahwa narasumber yang merupakan seorang guru mengalami kelelahan setelah bekerja dari pagi hingga sore hari. Namun, ketika pulang ke rumah juga dituntut untuk mengerjakan aktivitas rumah, seperti memasak, mencuci, mengurus anak. Tidak hanya itu, subjek juga sering mengalami gangguan dalam pekerjaannya, karena karena menjalani peran dalam keluarga, misalnya sebagai ibu rumah

tangga yang harus mengurus anaknya di pagi hari dan ayah yang harus mengantar anaknya ke sekolah, sehingga membuat mereka terlambat bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Nart & Batur (2014) dengan subjek guru menemukan bahwa *work-family conflict* berdampak pada stres di tempat kerja, namun tidak memberikan efek yang berarti pada kinerja mereka. Di sisi lain, studi fenomenologi di salah satu sekolah di Indonesia yang dilakukan oleh Khairah-Putri (2020) menemukan bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja guru. Artinya, semakin tinggi *work-family conflict* yang dialami guru maka kinerja guru semakin menurun. Hal ini pun memungkinkan terjadi pada profesi lainnya.

Penyebab munculnya *work-family conflict* bersumber dari pekerjaan maupun keluarga. Sumber dari pekerjaan yaitu *working time arrangements* dan *job content* dialami individu. Sedangkan sumber dari keluarga adalah karakteristik situasi rumah tangga, yaitu memiliki tanggungan yang menuntut perhatian lebih, serta keterbatasan atau ketiadaan bantuan untuk menyelesaikan tanggung jawab rumah tangga, terutama pada perempuan (Hidayati & Alteza, 2018)..

Work-family conflict mengakibatkan banyak dampak negatif terhadap kemampuannya menyelesaikan pekerjaan di kantor, maupun di rumah. Dalam kaitannya dengan organisasi, *work-family conflict* akan menurunkan produktivitas kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja organisasi (Hidayati & Alteza, 2018). Selain itu, Kharisma (2020) juga menemukan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif terhadap burnout dengan kontribusi 65,5%. Artinya, semakin besar *work-family conflict* yang dialami akan menyebabkan kelelahan kerja yang semakin besar pula.

Penelitian lain juga menunjukkan dampak lain *work-family conflict* yakni terhadap *psychological well-being* pada individu. Yulinar (2020) menemukan pengaruh negative *work-family conflict* terhadap *psychological well-being*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *work-family conflict* yang dialami pegawai akan menyebabkan semakin menurunnya *psychological well-being*. Adapun pengaruh yang ditemukan pada penelitian tersebut sebesar 20.6%, yang menunjukkan pengaruh yang cukup besar.

Studi fenomenologi yang dilakukan Hidayati & Alteza (2018) menemukan bahwa *work-family conflict* menimbulkan dampak negatif pada individu, seperti stress, konsentrasi berkurang, emosi tidak stabil hingga gangguan kesehatan. Selain berdampak pada individu yang mengalaminya, *work-family conflict* juga berdampak pada organisasi atau pekerjaannya, seperti stress dan kurang konsentrasi pada pekerjaan, penyelesaian pekerjaan menjadi terlambat, dan pekerjaan menurun.

Berdasarkan uraian sebelumnya, terdapat kesenjangan antara yang seyogyanya dan yang terjadi di kenyataan. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih banyak pegawai yang mengalami *work-family conflict*. Selain itu, *work-family conflict* dapat memberikan banyak dampak negatif terhadap individu yang dapat mempengaruhi pekerjaan, keluarga ataupun kondisi individu itu sendiri.

Work-family conflict mengacu pada konflik peran yang dialami individu yang bekerja. Dalam hal ini individu harus melakukan pekerjaan di kantor, namun di sisi lain juga harus melakukan pekerjaan yang berkaitan dengan keluarga (Takalapeta & Benu, 2019; Frone, Russell & Cooper, 1992). Menurut teori peran, individu mengalami konflik peran, apabila ada dua tekanan atau lebih yang terjadi secara bersamaan di dalam dirinya (Katz & Kahn, 1978). Dengan demikian, *work-family*

conflict diakibatkan oleh ketidakcocokan tuntutan peran antara pekerjaan dan keluarga dari waktu, ketegangan, atau perilaku (Greenhaus & Beutell, 1985).

Work-family conflict bersifat dua arah, yakni pekerjaan berpotensi mengganggu keluarga (*Work Interfering with Family/WIF*) dan kehidupan keluarga berpotensi mengganggu pekerjaan (*Family Interfering with Work/FIW*) (Carlson, Kacmar & Williams, 2000; Marks et al., 2001; Korabik, 2008). Sebagai contoh, lembur menghilangkan waktu yang dapat dihabiskan orang tua dengan anak-anak dan anggota keluarga yang sakit dapat membatasi jam kerja.

Sehubungan dengan hal tersebut, *Work-Family Conflict* tersebut dapat dialami oleh perempuan maupun laki-laki. Hal ini disebabkan karena gender bukan lagi menjadi batasan dalam sebuah pekerjaan di masa yang semakin modern. Sehingga, pekerja pria maupun wanita telah memiliki peluang yang sama untuk bekerja di berbagai sektor pekerjaan.

Sudut pandang rasional meyakini bahwa jumlah konflik yang dirasakan meningkat berdasarkan proporsi waktu yang dihabiskan dalam domain pekerjaan dan keluarga (Gutek, Searle & Klepa, 1991). Artinya, sudut pandang rasional memprediksi bahwa laki-laki lebih banyak mengalami gangguan keluarga yang disebabkan oleh pekerjaan sedangkan perempuan lebih banyak mengalami gangguan pekerjaan yang disebabkan oleh keluarga. Hal ini disebabkan karena laki-laki dipercaya lebih banyak menghabiskan waktu untuk bekerja dan perempuan lebih banyak menghabiskan waktu di rumah (Gutek, Searle & Klepa, 1991; Korabik, et al., 2008).

Menurut Shockley, Shen, DeNunzio, Arvan, & Knudsen (2017) dalam banyak diskusi para ahli mengemukakan bahwa pengelolaan *work-family interface* lebih menantang pada perempuan dibandingkan laki-laki, yang artinya *work-family*

conflict perempuan lebih besar dibandingkan laki-laki. Namun hasil studi tersebut menunjukkan hal yang sebaliknya. Shockley, dkk (2017) menemukan bahwa *work-family conflict* wanita tidak berbeda dengan pria.

Menurut Frone, *et al* (1992) menemukan bahwa dalam perspektif tertentu, pria mengalami *work-family conflict* yang sama dengan perempuan secara psikologis. Dengan demikian, bukan gender sendiri yang mempengaruhi *work-family conflict*, melainkan peran gender yang dimiliki oleh individu. Menurut Mitsui, *et al* (1999) menekankan bahwa *work-family conflict* disebabkan oleh efek peran gender, dalam hal ini identifikasi gender dan sikap peran gender.

Yahaya, dkk (2019) menemukan bahwa orientasi peran gender merupakan faktor yang paling berpengaruh pada *work-family conflict*. Temuan ini menemukan hubungan negatif antara kedua variabel yakni semakin kuat orientasi peran gender, maka semakin rendah *work-family conflict* yang dialami individu. Hal yang sama juga ditemukan oleh Donald & Linington (2008) terdapat hubungan antara orientasi peran gender dengan *work-family conflict*.

Orientasi peran gender dikonseptualisasikan dalam konstruksi dua dimensi. Dua dimensi yang mendasari orientasi peran gender yakni instrumentalis (yang biasa disebut dengan maskulinitas) dan ekspresivitas (yang biasa disebut feminitas). Individu yang maskulin dan feminin akan menafsirkan, mengevaluasi dan mengatur informasi dalam hal kesesuaian peran gender tradisional. Misalnya, perempuan yang bertanggungjawab untuk pekerjaan rumah tangga dan laki-laki yang harus bertanggung jawab secara finansial melalui pekerjaan yang dibayar (Bern, 1981).

Selain itu, orientasi peran gender memiliki dua model, yakni model tradisional dan model non-tradisional. Model tradisional memandang feminitas dan

maskulinitas sebagai suatu dikotomi. Pernyataan ini menggambarkan bahwa individu yang memiliki feminitas yang tinggi, berarti memiliki maskulinitas yang rendah. Begitu pun sebaliknya, ketika individu memiliki maskulinitas yang tinggi, secara bersamaan akan memiliki feminitas yang rendah (Farahiyah, 2022).

Adapun model non-tradisional mengonseptualisasikan feminitas dan maskulinitas sebagai dua hal yang terpisah. Berbeda dengan model tradisional yang memandang feminitas dan maskulinitas sebagai suatu dikotomi. Model ini memandang maskulinitas dan feminitas sebagai dua dimensi yang independen. Bem berpendapat bahwa individu bisa saja memiliki sisi maskulinitas dan feminitas secara bersama (Farahiyah, 2022).

Dengan demikian, model non-tradisional memunculkan jenis peran gender yang baru, yakni androgini dan *undifferentiated*. Androgini menggambarkan individu yang memiliki sifat maskulin dan feminisme yang tinggi. Adapun *undifferentiated* menunjukkan individu yang memiliki sifat maskulin dan feminin dengan kadar yang rendah (Farahiyah, 2022).

Penelitian peran gender tradisional yang dilakukan oleh Cerrato, & Cifre (2018) menemukan bahwa *work-family conflict* pada perempuan lebih terkait di tempat kerja, sedangkan pria lebih dominan pada konflik dalam keluarga. Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa peran gender tradisional masih mempengaruhi cara laki-laki dan perempuan mengelola pekerjaan dan interaksi keluarga, sehingga berpengaruh pada peningkatan *work-family conflict*.

Cerrato, & Cifre (2018) juga menemukan keterlibatan yang tidak setara dalam pekerjaan rumah tangga oleh perempuan dan laki-laki karena lebih tinggi pada perempuan daripada laki-laki. Selain itu, keterlibatan yang tidak setara tersebut berhubungan secara berbeda dengan pria dan wanita dalam cara interaksi

pekerjaan-keluarga. Haines, Bilodeau, Demers, Marchand, Beauregard, Durand, & Blanc (2018) juga menemukan bahwa perempuan menghabiskan lebih sedikit waktu dalam pekerjaan yang dibayar daripada laki-laki. Selain itu, respon terhadap konflik pekerjaan ke keluarga lebih rendah sedangkan konflik keluarga ke pekerjaan yang lebih tinggi. Namun, penelitian tersebut dilihat dari peran gender tradisional.

Seiring perkembangan zaman, peran gender di masyarakat semakin modern. Hal ini ditunjukkan dari peran gender yang semakin modern pada masyarakat Indonesia berkorelasi positif dengan semakin banyaknya jumlah perempuan yang bekerja di luar rumah (Imawati & Bustan, 2011). Anwar (2015) menjelaskan bahwa orientasi peran gender yang lebih modern pada keluarga akan menerapkan pembagian kerja dan peran keluarga yang fleksibel.

Hal ini pun ditemukan di kota Makassar, bahwa ketimpangan gender pada partisipasi kerja di kota Makassar Tahun 2014-2019 mengalami penurunan setiap tahunnya (Sumarni, 2020). Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2021, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan meningkat sebesar 4,7% menjadi 45,22% dari sebelumnya 41,15% pada 2020. Peningkatan tersebut menunjukkan semakin aktifnya perempuan dalam bidang lainnya dan memiliki kesempatan yang sama dengan laki-laki dalam bidang pekerjaan.

Namun, jika dibandingkan dengan data partisipasi Angkatan kerja antara perempuan dan laki-laki, terdapat perbedaan yang cukup mencolok. Tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan lebih rendah dari tingkat partisipasi angkatan kerja laki-laki. Pada tahun 2021, tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan ialah 45,22 persen, sedangkan untuk angkatan kerja laki-laki sebesar 74,60 persen. Jika dilihat dari tahun 2019, terlihat bahwa tingkat partisipasi

angkatan kerja laki-laki cenderung stabil, yakni 14,15% (2019), 75,44% (2020), dan 74,60% (2021). Hal ini berbeda dengan tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan yang mengalami fluktuasi, yakni 44,01% (2019), 41,15% (2020), dan 46,23% (2021).

Pada orientasi peran gender non-tradisional/modern tidak hanya membagi menjadi feminitas dan maskulinitas, namun terdapat tipe lain yakni androgini dan *undifferentiated*. Individu yang androgini memiliki instrumentalitas dan ekspresivitas yang tinggi. Individu yang androgini memiliki ekspresivitas yang sama dengan feminin, sehingga diharapkan berorientasi pada keluarga, namun disaat yang sama memungkinkan individu akan menyeimbangkan hal tersebut dengan menempatkan prioritas yang sama tinggi pada domain kerja dan keluarga. Karena individu yang androgini biasanya mampu menyesuaikan diri, mengatasi dan tampil sukses dalam berbagai situasi sosial (Bem, 1981; Korabik, 2008)

Berdasarkan pemaparan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa pegawai sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan dan kemajuan suatu organisasi. Oleh sebab itu, setiap pegawai diharapkan mampu mengelola hubungan yang seimbang antara waktu bekerja dengan kebersamaan keluarga, sehingga individu dapat mencapai suatu kepuasan kerja yang juga nantinya akan berdampak positif bagi organisasi. Namun, pada kenyataannya individu seringkali mengalami *work-family conflict* yang memiliki banyak dampak negatif, baik pada individu, pekerjaan maupun keluarga.

Beberapa penelitian sebelumnya menemukan bahwa orientasi memberikan pengaruh terhadap *work-family conflict*. Namun, penelitian sebelumnya hanya melihat pengaruh orientasi peran gender terhadap *work-family conflict* dan menggunakan teori orientasi peran gender tradisional. Oleh sebab itu, penelitian

ini bertujuan meneliti perbedaan *work-family conflict* yang dialami pegawai di Kota Makassar ditinjau dari orientasi peran gender non-tradisional.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang, penelitian ini difokuskan untuk meneliti apakah ada atau tidak ada perbedaan *work-family conflict* pada pegawai di Kota Makassar ditinjau dari orientasi peran gender non-tradisional.

1.3 Maksud, Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui apakah ada perbedaan *work-family conflict* pada pegawai di Kota Makassar ditinjau dari orientasi peran gender non-tradisional.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan apakah ada perbedaan *work-family conflict* pada pegawai di Kota Makassar ditinjau dari orientasi peran gender.

1.3.3 Manfaat Penelitian

1.3.3.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan mengenai *work-family conflict* dan ideologi peran gender.

1.3.3.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan menjadi acuan atau sumber rujukan bagi peneliti yang tertarik dengan topik *work-family conflict* dan orientasi peran gender.
- b. Bagi Individu (pegawai), diharapkan hasil penelitian ini memberikan gambaran bagaimana perbedaan *work-family conflict* pada pegawai di Kota Makassar

ditinjau dari orientasi peran gender, sehingga individu bisa mengantisipasi *work-family conflict* dengan mengelola orientasi yang dimiliki.

- c. Bagi organisasi, diharapkan hasil penelitian ini memberikan gambaran mengenai bagaimana orientasi peran gender dan *work-family conflict*, sehingga dapat memberikan intervensi yang tepat di tempat kerja agar dapat mengurangi *work-family conflict* pada pegawai.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 *Work-Family Conflict*

2.1.1 Definisi *Work-Family Conflict*

Greenhaus & Beutell (1985) mendefinisikan *work-family conflict* sebagai konflik antar peran yang diakibatkan ketidakcocokan tuntutan peran antara pekerjaan dan keluarga dari waktu, ketegangan, atau perilaku. *Work-family conflict* mengacu pada berbagai karakteristik peran yang mempengaruhi waktu keterlibatan, ketegangan, atau perilaku individu dalam suatu peran yang menghasilkan konflik antara peran tersebut dengan peran lainnya. *Work-family conflict* terjadi ketika harapan yang berbeda antara dua atau lebih peran yang dimiliki tidak harmonis satu sama lainnya. Lebih lanjut, dijelaskan bahwa konflik tersebut terjadi karena adanya harapan yang tidak pasti.

Work-family conflict juga mengacu pada konflik peran yang dialami karyawan. Dalam hal ini karyawan harus melakukan pekerjaan di kantor, namun di sisi lain juga harus melakukan pekerjaan yang berkaitan dengan keluarga (Takalapeta & Benu, 2019; Frone, Russell & Cooper, 1992). Lebih lanjut, Khan, dkk (dalam Ojha, 2011) mengemukakan bahwa *work-family conflict* terjadi akibat dari tidak meratanya pengelolaan antara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab dalam keluarga.

Work-family conflict terjadi karena benturan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan keluarga (Frone, Russell & Cooper, 1992), sehingga menyebabkan konsekuensi negatif jika konflik peran ganda tersebut seimbang (Allen, *et.al*, 2000). Lee dan Ashforth (1996) menambahkan bahwa *work-family conflict* menjadi

sumber umum stress yang dapat menimbulkan individu menyinggalkan pekerjaannya. Ketika karyawan mengalami tuntutan pekerjaan yang terlalu banyak, namun tidak dapat mengatur keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga, maka karyawan akan merasa tidak stabil dalam emosi dan menurunkan performa kerja (Karatepe & Tekinkus, 2006).

Sebuah penelitian menjelaskan bahwa seseorang yang mengalami *work-family conflict* akan meningkatkan stress kerja, sehingga akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan tersebut (Nabila, Utami & Aini, 2019). Higgins, *et al.* (2007) juga menjelaskan bahwa pekerja wanita yang mengalami *work-family conflict* memberikan dampak yang dapat dirasakan secara individual maupun orang lain yang berada di sekitarnya (seperti keluarga dan rekan kerja). Hal ini didukung oleh studi kasus yang dilakukan oleh Hidayati & Alteza (2018) terhadap wanita bekerja, yang menemukan bahwa wanita yang mengalami *work-family conflict* akan berpengaruh terhadap kemampuannya menyelesaikan pekerjaan di kantor maupun di rumah. Selain itu dampak yang dirasakan orang sekitarnya yakni merasa terabaikan dan adanya perilaku yang tidak menyenangkan ketika wanita mengalami *work-family conflict*. Adapun kaitannya dengan organisasi, *work-family conflict* pada wanita bekerja akan menurunkan produktivitas kerjanya sehingga dapat mempengaruhi kinerja organisasi.

2.1.2 Jenis *Work-Family Conflict*

Gutek, Searle, & Klepa (1991) menjelaskan bahwa *work-family conflict* terdiri dari dua, yakni *Work Interfering with Family* (WIF) dan *Family Interfering with Work* (FIW). *Work interfering with family* merupakan konflik yang muncul dari pekerjaan yang kemudian mengganggu urusan keluarga. Adapun *family interfering with work*

merupakan konflik yang terjadi karena urusan keluarga yang kemudian menimbulkan masalah pada pekerjaan (Bayron, 2005).

Gutek, Searle, & Klepa (1991) berpendapat bahwa konflik peran pekerjaan-keluarga dapat muncul dikarenakan pekerjaan yang mengganggu keluarga (contohnya jam kerja yang panjang yang membatasi pelaksanaan peran di rumah) atau karena campur tangan keluarga dengan pekerjaan (misalnya anak yang sakit menghalangi kehadiran ditempat kerja). Lebih lanjut, Amstad, *et al.* (2011) menemukan bahwa konflik terkait pekerjaan akan berhubungan dengan hal-hal yang terjadi dalam lingkungan pekerjaan (*work-related outcomes*), seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan performa kerja. Adapun konflik terkait keluarga berhubungan dengan hal-hal yang terjadi dalam lingkungan keluarga (*family-related conflict*), seperti kepuasan pernikahan, ketegangan dalam rumah tangga, dan kepuasan keluarga.

Adapun menurut Greenhaus dan Beutell (1985) mengidentifikasi *work-family conflict* dalam 3 domain yakni:

1) *Time-based conflict*

Time based conflict terkait dengan waktu yang dihabiskan individu pada suatu peran tertentu, sehingga waktu di peran lainnya berkurang. *Work-family conflict* yang bersumber dari pekerjaan dipengaruhi oleh orientasi individu, berdasarkan komitmen waktu pada peran kerja. Dalam hal ini, jumlah jam kerja, frekuensi lembur dan ketidakteraturan shift kerja (Greenhaus & Beutell, 1985; Pleck et al., 1980) dapat menimbulkan *work-family conflict* yang berbasis waktu (Greenhaus & Beutell, 1985). Adapun konflik berbasis waktu yang bersumber dari keluarga terkait dengan status pernikahan dan kepemilikan anak. Orang yang telah menikah lebih banyak mengalami *work-family conflict* dibandingkan yang belum menikah

(Greenhaus & Beutell, 1985; Herman & Gyllstrom, 1977) dan tanggungjawab orang tua untuk membesarkan anak berkontribusi signifikan terhadap *work-family conflict* (Greenhaus & Beutell, 1985; Bohlen & Viveros-Long, 1981). Dengan demikian, *work-family conflict* berbasis waktu dipengaruhi oleh jadwal kerja, orientasi kerja, pernikahan, dan anak.

2) *Strain-based conflict*

Work-family conflict berbasis ketegangan (strain) mengacu pada ketegangan dalam suatu peran akan mempengaruhi kinerja pada peran lainnya (Greenhaus & Beutell, 1985). Peristiwa yang terjadi di tempat kerja, seperti pekerjaan baru, pekerjaan sulit, mendapat fitnah, ataupun kekecewaan karena harapan yang tidak terpenuhi dapat menimbulkan kelelahan, ketegangan, ketegangan hingga frustrasi yang membuat individu sulit mencapai kepuasan di aspek kehidupan lainnya, seperti keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985; Bartolome & Evans, 1980). Lebih lanjut Gove & Geerken (1977, dalam Greenhaus & Beutell, 1985), karakteristik peran keluarga yang menghasilkan komitmen waktu yang lebih luas, seperti kehadiran anak dapat menimbulkan strain atau ketegangan dalam domain kerja.

3) *Behavior-based conflict*

Behavior-based conflict merupakan konflik yang terjadi ketika perilaku dalam satu tidak sesuai dengan pola perilaku dalam peran lainnya (Greenhaus, *et al*, 1985). Akan tetapi, tidak semua pekerjaan menimbulkan *behavior-based conflict*. Hanya beberapa pekerjaan tertentu yang memiliki pola perilaku yang berlawanan dengan tuntutan perilaku dalam keluarga, misalnya gaya perilaku yang ditunjukkan pria di tempat kerja, khususnya sebagai pemimpin, seperti logis, kuat, *impersonality*, dan memiliki kuasa. Hal itu biasanya tidak sesuai dengan perilaku yang diinginkan anaknya dalam domain keluarga.

2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi *Work-Family Conflict*

Darmawati (2019) menjelaskan faktor *work-family conflict* yang bersumber dari 3 sisi, yakni pekerjaan, keluarga dan individu itu sendiri.

1) Faktor Pekerjaan

Faktor pekerjaan terkait dengan keadaan atau kondisi pekerjaan yang memberikan peran bagi pekerja untuk melakukannya. Faktor yang terkait pekerjaan yakni komitmen waktu kerja dan fleksibilitas kerja. Komitmen waktu kerja merupakan waktu yang dihabiskan oleh pekerja dalam melakukan pekerjaannya, baik di kantor, rumah, maupun saat sedang melakukan perjalanan dinas. Waktu kerja terkait dengan salah satu dimensi *work-family conflict* yakni konflik waktu. Greenhaus & Beutell (1985) menyatakan bahwa konflik waktu terjadi ketika jumlah waktu yang dihabiskan dalam melakukan satu peran, menimbulkan kesulitan memenuhi kebutuhan peran lainnya. Artinya, ketika waktu yang dihabiskan untuk menjalani peran dalam pekerjaan semakin banyak dan tidak memberikan waktu untuk menjalani peran keluarga akan menimbulkan *work-family conflict* berbasis waktu, begitupun sebaliknya.

Adapun fleksibilitas kerja terkait dengan pengaturan pekerjaan yang fleksibel baik dari segi waktu, tempat maupun dalam melakukan pekerjaan tersebut. Anderson, Coffey, dan Byerly (2002, dalam Darmawati, 2019) mengungkapkan bahwa fleksibilitas jadwal memiliki hubungan negatif dengan *work-family conflict*, artinya, semakin fleksibel waktu kerja, maka semakin rendah *work-family conflict* yang terjadi pada karyawan.

2) Faktor Keluarga

Faktor keluarga terkait dengan adanya hubungan antara orang tua dan anak. Dikutip dari Darmawati (2019), peneliti yang bernama Benin dan Nienstedt

menemukan bahwa orang tua akan kesulitan membagi waktu dalam bekerja ketika ia dan pasangannya sama-sama bekerja dan memiliki anak yang menuntut waktu yang lebih besar dalam keluarga.

Selain itu, jumlah anak juga menjadi faktor yang dapat menyebabkan terjadinya *work-family conflict*. Kim dan Ling (2001, dalam Darmawati, 2019) mengungkapkan bahwa pasangan orang tua akan lebih mudah mengalami *work-family conflict* ketika memiliki anak, daripada pasangan pasangan yang tidak memiliki anak.

Keterlibatan keluarga juga menjadi salah satu faktor terjadinya *work-family conflict*. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Carlson dan Kacmar (2000, dalam Darmawati 2019), yang menemukan bahwa pekerja yang lebih terlibat dalam domain keluarga akan mengalami konflik terhadap pekerjaannya. Hal tersebut lebih sering terjadi pada perempuan daripada laki-laki.

3) Faktor Individu

Ciri demografis (seperti usia, status dalam keluarga, status pendidikan) dapat menjadi resiko terjadinya *work-family conflict*. Selain itu, kepribadian (seperti *negative affective*, ketelitian) dapat membentengi individu dari potensi terjadinya *work-family conflict* (Hazanah & Ni'matuzahroh, 2017). Selain itu, Darmawati (2019) mengungkapkan bahwa *locus of control* individu dalam mengendalikan pekerjaan dan kepercayaan terhadap keberhasilan diri juga dapat menjadi faktor terjadinya *work-family conflict*.

2.2 Orientasi Peran Gender

2.2.1 Definisi Orientasi Peran Gender

Gender merupakan istilah yang menyiratkan perempuan (feminitas) atau laki-laki (maskulinitas) yang dilihat dari aspek psikologis, perilaku, sosial dan budaya (APA, 2020). Eckert & McConnell-Ginet (2013) menyebutkan bahwa gender terkait dengan cara berpakaian, gestur, pekerjaan, jaringan sosial, kepribadian, dan lain-lain. Gender juga terbentuk dari pengalaman dan *setting*, seperti keluarga, pemerintah, media, dan sebagainya, sehingga menyebabkan gender terinternalisasi dalam sikap, *belief*, dan tindakan individu. Gender merupakan perbedaan perempuan dan laki-laki yang dikonstruksi melalui sosial dan budaya yang mempengaruhi sifat, sikap, dan perilaku individu (Farahiyah, 2022). Orientasi peran gender mencakup sikap dan nilai mengenai peran dan tanggung jawab gender yang sesuai di tempat kerja dan di rumah (Donald & Linington, 2015). Orientasi peran gender mencakup keyakinan yang dimiliki individu tentang peran normal laki-laki dan perempuan dalam memenuhi tanggung jawab keluarga dan pekerjaan (Mintz & Mahalik (1996)

2.2.2 Model Orientasi Peran Gender

Orientasi peran gender memiliki dua model dalam menjelaskan mengenai maskulinitas dan feminitas dalam kaitannya dengan laki-laki dan perempuan, yakni model tradisional dan model non-tradisional.

- 1) Model Tradisional memandang feminitas dan maskulinitas sebagai suatu dikotomi. Model ini menyebutkan bahwa feminitas dan maskulinitas sebagai dua hal yang berlawanan dalam suatu spektrum. Pernyataan ini menggambarkan bahwa individu yang memiliki feminitas yang tinggi, berarti memiliki maskulinitas yang rendah. Begitu pun sebaliknya, ketika individu

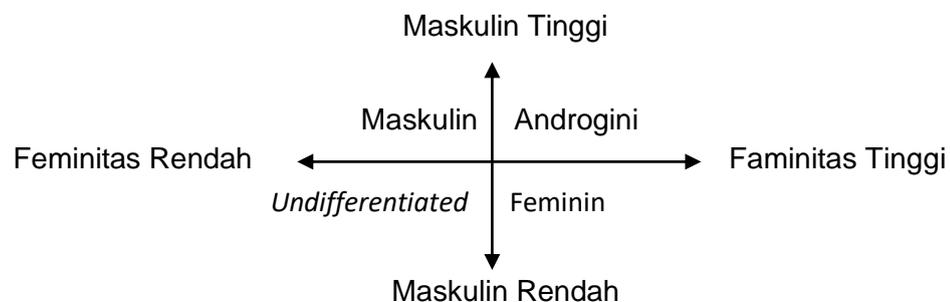
memiliki maskulinitas yang tinggi, secara bersamaan akan memiliki feminitas yang rendah.



Gambar 2.1 Model Tradisional Orientasi Peran Gender

Sumber: Naully (Farahiyah, 2022)

- 2) Model Non Tradisional mengonseptualisasikan feminitas dan maskulinitas sebagai dua hal yang terpisah. Berbeda dengan model tradisional yang memandang feminitas dan maskulinitas sebagai suatu dikotomi, model ini memandang maskulinitas dan feminitas sebagai dua dimensi yang independen. Orientasi peran gender model non tradisional dikembangkan dari kekurangan orientasi peran gender tradisional oleh Bem pada tahun 1974. Bem berpendapat bahwa individu bisa saja memiliki sisi maskulinitas dan feminitas secara bersama. Dengan demikian, model ini memunculkan jenis peran gender yang baru, yakni androgini dan *undifferentiated*. Androgini menggambarkan individu yang memiliki sifat maskulin dan feminin yang tinggi, sedangkan *undifferentiated* menunjukkan individu yang memiliki sifat maskulin dan feminin dengan kadar yang rendah.



Gambar 2.2 Model Non Tradisional Orientasi Peran Gender

2.2.3 Klasifikasi Orientasi Peran Gender

Berdasarkan model non-tradisional, orientasi dapat diklasifikasikan menjadi 4 tipe, yakni:

2.2.3.1 Maskulin

Menurut Hoyenga & Hoyenga (dalam wat, 2003; Prasetyo, 2016), maskulin merupakan ciri-ciri yang umumnya dimiliki laki-laki yang berkaitan dengan peran gender. Lebih lanjut, Helgeson (2012) mengemukakan bahwa maskulin adalah karakteristik yang ditetapkan masyarakat pada laki-laki sebagai peran gender. Misalnya, kompetitif, dominan, dan independent ditetapkan sebagai *trait* maskulin (Bem, 1974)

2.2.3.2 Feminin

Menurut Hoyenga & Hoyenga (dalam Naully, 2003; Prasetyo, 2016), feminin merupakan ciri-ciri yang umumnya dimiliki perempuan yang berkaitan dengan peran gender. Lebih lanjut, Helgeson (2012) mengemukakan bahwa feminin adalah karakteristik yang ditetapkan masyarakat pada perempuan sebagai peran gender. Dengan demikian, feminin merupakan ciri-ciri atau *trait* yang dibentuk dan dipercaya oleh budaya masyarakat sebagai bentuk ideal bagi perempuan (Naully, 2003; Prasetyo, 2016). Misalnya, lembut dan simpatik ditetapkan sebagai *trait* feminin (Bem, 1974)

2.2.3.3 Androgini

Androgini merupakan karakteristik feminin dan maskulin yang tinggi pada individu secara bersamaan. Contoh *trait* androgini, yakni asertif, mengasihi, mandiri, dan peka (Bem, 1974).

2.2.3.4 *Undifferentiated*

Undifferentiated merupakan keadaan individu dengan skor maskulin dan feminin yang rendah, sehingga tidak menimbulkan kecenderungan pada sisi maskulin maupun feminin. Tipe ini dibagi menjadi dua bagian, yaitu:

- 1) Near Feminine (nF), yakni individu dengan skor feminin yang lebih tinggi, namun tidak memenuhi syarat untuk masuk dalam kategori feminin.
- 2) Near Masculine (nM), yakni individu dengan skor maskulin yang lebih tinggi, namun tidak memenuhi syarat untuk masuk pada kategori maskulin (Bem, 1974).

2.3 Keterkaitan Antara *Work-Family Conflict* Dan Orientasi Peran Gender

Penelitian yang dilakukan oleh Yahaya, dkk (2019) menemukan bahwa orientasi peran gender merupakan faktor paling berpengaruh yang berkontribusi terhadap *work-family conflict* pada staf PNB. Keterkaitan antara *work-family conflict* dengan orientasi peran gender dapat dijelaskan menggunakan *Border theory* yang dikembangkan oleh Clark (2000). *Border theory* menjelaskan mengenai bagaimana individu mengatur dan bernegosiasi antara ranah kerja dan keluarga untuk mencapai keseimbangan. *Border theory* memiliki konsep utama yakni ranah kerja keluarga, *borders* (batas antara kerja dan keluarga), *border crossers* (penyebrang batas), dan *border keepers* (penjaga batas dan anggota penting dalam ranah tersebut).

Sebagai *border crosser* dalam hal ini adalah para responden (pekerja yang telah menikah). Berkaitan dengan *border-crosser* atau berpartisipasi dalam kedua ranah, individu harus mempunyai kontrol atas keterlibatannya dalam ranah kerja dan keluarga. Artinya mampu tidaknya individu berpartisipasi dalam ranah kerja dan keluarga secara tepat akan menentukan keseimbangan kerja keluarga.

Adanya keterlibatan baik dalam ranah kerja maupun keluarga menunjukkan bahwa *border-crossers* mengidentifikasi ranah, dengan cara berkomitmen terhadap ranah tersebut dan ingin membentuknya dengan suatu cara agar membuat mereka berkontribusi dan unggul. Dengan demikian, ketika individu sebagai *border cross* tidak dapat berkontribusi dengan baik pada kedua ranah kerja dan keluarga, akan menyebabkan *work-family conflict*.

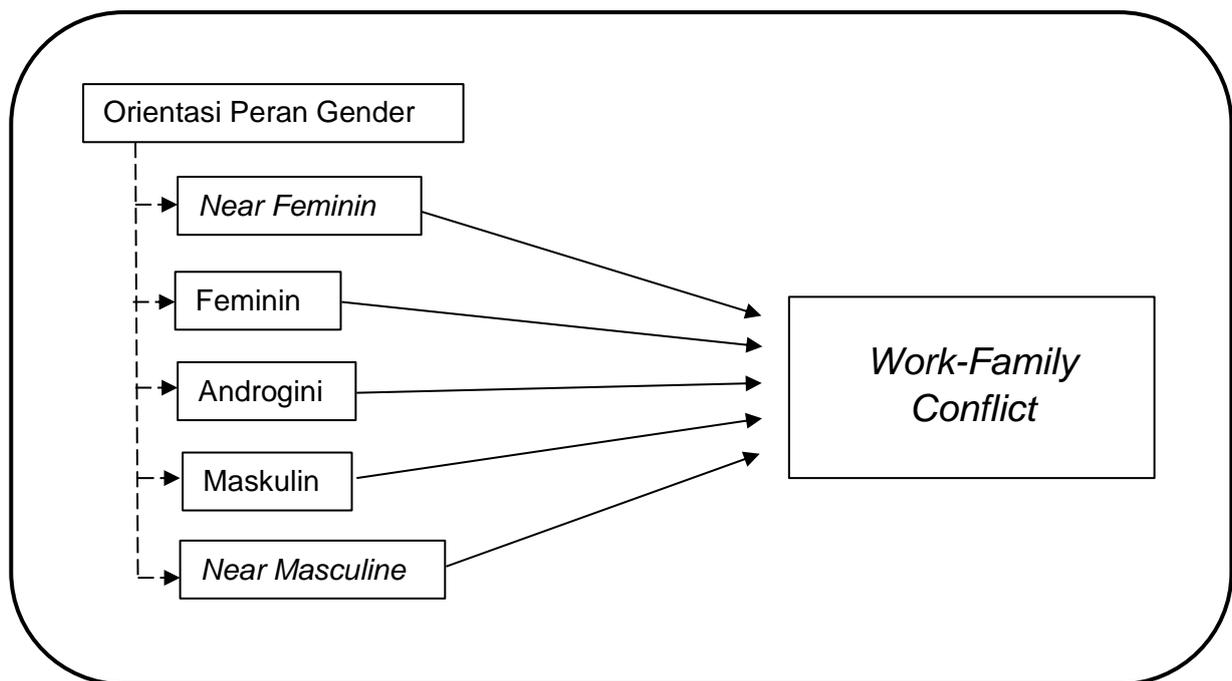
Individu yang memiliki otonomi dan kemampuan untuk membuat pilihan akan lebih puas dan dapat menyesuaikan dengan lebih baik dalam pekerjaan dan rumah (Repetti dalam Clark, 2000). Dengan demikian, jika dengan menjadi *border crosser* memberi seseorang lebih banyak pilihan, maka keseimbangan antara kerja dan rumah lebih mudah dicapai. Hal ini dapat dimiliki oleh seseorang dengan orientasi peran gender androgini, karena dapat bersifat fleksibel. Berbeda dengan androgini, perempuan dengan orientasi feminin akan cenderung mengalami *work family conflict* karena meninggalkan tugasnya dalam pekerjaan karena sebagai istri dan ibu karena memiliki tanggung jawab pada pekerjaan rumah tangga.

Korabik (2008) Individu maskulin dan feminin akan menafsirkan, mengevaluasi, dan mengatur informasi dalam hal kesesuaian peran gender tradisional (misalnya, perempuan harus bertanggung jawab untuk pekerjaan rumah tangga dan laki-laki harus secara finansial mendukung keluarga melalui pekerjaan yang dibayar; Bern, 1981). Individu dengan peran gender androgini dan *undifferentiated* memiliki skema gender yang lemah dan, oleh karena itu, tidak mengategorikan informasi menurut kesesuaian gender (Bern, 1981).

Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa keluarga yang cenderung menerapkan orientasi peran gender non-tradisional

(fleksibel), maka pembagian peran kerja dan peran keluarga menjadi lebih fleksibel. Hal ini tidak hanya menyebabkan beban kerja di rumah semakin berkurang, namun juga menunjukkan dukungan keluarga terhadap peran kerja yang dilakukan di luar rumah (Anwar, 2015).

2.4 KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 2.3 Kerangka Konseptual

Ket:

-----▶ : Jenis

————▶ : Pengaruh

□ : Variabel

Peran gender didefinisikan oleh O'Sullivan dkk (dalam Worell, 2001) sebagai sebuah pola atau kode tingkah laku yang dianggap sesuai untuk perempuan ataupun laki-laki yang ditentukan oleh gerak sejarah dan sosiokultural yang senantiasa berubah. Peran gender maskulin yang tradisional menekankan pada

kemandirian dan perilaku beserta atribut instrumental, sedangkan peran gender feminin secara tradisional mengarah pada atribut dan perilaku ekspresif dan relasional (Fatimah, 2018). Dengan demikian orientasi peran gender membentuk sikap dan perilaku individu.

Orientasi peran gender memberikan pengaruh terhadap perilaku individu sebagai *border crossers* dalam mengatur kontribusi terhadap kedua ranah pekerjaan dan rumah. Orientasi peran gender androgini memiliki sifat yang fleksibel sehingga memungkinkan untuk mengatur ranah pekerjaan dan keluarga secara lebih fleksibel, sehingga mengalami *work-family conflict* yang rendah. Sedangkan individu dengan maskulin dan feminin akan cenderung pada peran gender yang tradisional sehingga condong pada salah satu ranah, baik pekerjaan atau rumah. Sehingga, memungkinkan individu mengalami *work-family conflict* yang lebih tinggi. Kesimpulan dari pemaparan ini adalah individu dengan orientasi peran gender tertentu menentukan sikap dan perilaku sebagai *border crossers* dalam mengatur kontribusi terhadap ranah pekerjaan dan keluarga.

2.5 HIPOTESIS

H₀: Tidak ada perbedaan *work-family conflict* pada pegawai di Kota Makassar ditinjau dari orientasi peran gender non-tradisional.

H₁: Ada perbedaan *work-family conflict* pada pegawai di Kota Makassar ditinjau dari orientasi peran gender non-tradisional.