



UNIVERSITAS INDONESIA

**HUBUNGAN ANTARA *WORK-FAMILY CONFLICT* DAN
KEBERFUNGSIAN KELUARGA PADA IBU BEKERJA**

*(The Relationship between Work-Family Conflict and Family
Functioning among Working Mothers)*

SKRIPSI

JUNISI RENATHA LUBIS

0806344982

FAKULTAS PSIKOLOGI

PROGRAM STUDI SARJANA REGULER

DEPOK

JUNI 2012



UNIVERSITAS INDONESIA

**HUBUNGAN ANTARA *WORK-FAMILY CONFLICT* DAN
KEBERFUNGSIAN KELUARGA PADA IBU BEKERJA**

*(The Relationship between Work-Family Conflict and Family
Functioning among Working Mothers)*

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana

JUNISI RENATHA LUBIS

0806344982

FAKULTAS PSIKOLOGI

PROGRAM STUDI SARJANA REGULER

DEPOK

JUNI 2012

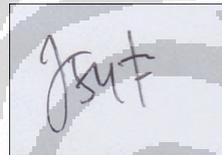
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Junisi Renatha Lubis

NPM : 0806344982

Tanda Tangan :

A rectangular box containing a handwritten signature in black ink, which appears to be 'JR Lubis'.

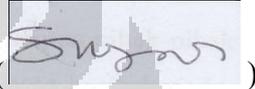
Tanggal : 29 Juni 2012

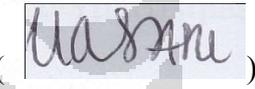
HALAMAN PENGESAHAN

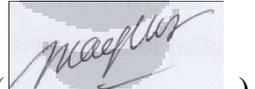
Skripsi ini diajukan oleh :
Nama : Junisi Renatha Lubis
NPM : 0806344982
Program Studi : Psikologi
Judul Skripsi : Hubungan antara *Work-Family Conflict* dan Keberfungsian Keluarga pada Ibu Bekerja

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Program Studi Reguler, Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia

DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Dra. Sugiarti Musabiq, M. Kes. ()
NIP. 196712231993032001

Penguji 1 : Dra. Ina Saraswati, M.Si. ()
NIP. 195812191992032002

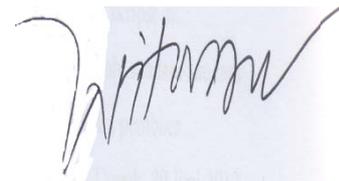
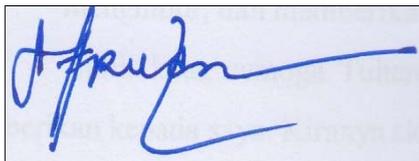
Penguji 2 : Dra. Mayke Sugianto Tedjasaputra M.Si. ()
NIP. 195005131980112001

Ditetapkan di : Depok
Tanggal : 29 Juni 2012

DISAHKAN OLEH

Ketua Program Sarjana Fakultas Psikologi
Universitas Indonesia

Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Indonesia



(Prof. Dr. Frieda Maryam Mangunsong Siahaan, M.Ed.)
NIP. 195408291980032001

(Dr. Wilman Dahlan Mansoer, M.Org.Psy.)
NIP. 194904031976031002

UCAPAN TERIMA KASIH

Saya sangat merasa bersyukur karena Tuhan Yesus telah banyak memberikan berkat dan tuntunan selama proses pengerjaan skripsi ini hingga akhirnya selesai dengan baik. Saya juga ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu selama proses pengerjaan skripsi saya:

1. Kedua orangtua dan adik saya, Andre, yang selalu mendukung, memperhatikan, dan mendoakan saya sehingga saya semakin termotivasi untuk mengerjakan skripsi.
2. Mba Menuk, sebagai pembimbing skripsi yang telah memberikan banyak masukan dan waktu selama proses penyusunan skripsi ini. Saya juga mengucapkan terima kasih kepada dosen penguji, Bu Ina dan Bu Mayke, yang telah memberikan saran-saran yang positif bagi perbaikan skripsi ini
3. Berbagai pihak yang telah membantu peneliti untuk menyebarkan kuesioner, Tante, Kak Ibeth, Kak Fina, Kak Vera, Kak Happy, maupun pihak-pihak lain yang turut membantu. Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada para partisipan yang telah mau menyediakan waktunya untuk berpartisipasi dalam penelitian ini.
4. Teman-teman sepayung, Cendra, Mega, Asih, Rinda, Vina, Fitri, dan Usie, dan teman-teman yang selama ini mendukung dan berbagi cerita di psikologi, Lita, Anggit, Riri, Ina, Junita, dan Devy.
5. Semua keluarga besar yang ada di Bekasi, terima kasih karena telah mendukung dan memperhatikan saya yang tinggal jauh dari orang tua sehingga membuat saya merasa seperti memiliki rumah di sini.
6. Teman-teman PO Psikologi, Kak Rahel, Kak Riryn, Kak Amy, Kak Acha, Kak Goldy, dan Pusat Krisis Psikologi UI yang memberikan kesempatan saya untuk magang sambil menyelesaikan skripsi ini.
7. Melda, sebagai teman baik yang setia mendengarkan semua keluh kesah, menghibur, dan memberikan semangat untuk mengerjakan skripsi ini.

Akhir kata, semoga Tuhan membalas kebaikan yang telah saudara-saudara berikan kepada saya. Kiranya skripsi ini dapat berguna bagi para pembaca.

Depok, 29 Juni 2012

Peneliti

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Junisi Renatha Lubis
NPM : 0806344982
Program Studi : Reguler
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

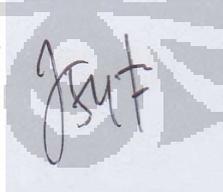
demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Hubungan antara *Work-Family Conflict* dan Keberfungsian Keluarga pada Ibu Bekerja”

beserta perangkat (jika ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, serta mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis atau pencipta dan juga sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Depok
Pada tanggal : 29 Juni 2012
Yang menyatakan



(Junisi Renatha Lubis)
NPM : 0806344982

ABSTRAK

Nama : Junisi Renatha Lubis
Program Studi : Psikologi
Judul : Hubungan Antara *Work-Family Conflict* dan Keberfungsian Keluarga pada Ibu Bekerja

Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran mengenai hubungan antara *work-family conflict* dan keberfungsian keluarga pada ibu bekerja. Partisipan dalam penelitian ini sebanyak 140 ibu bekerja dari daerah Jakarta, Depok, Tangerang, dan Bekasi yang berusia 17-45 tahun. Pengukuran *work-family conflict* dilakukan dengan menggunakan alat ukur *Work-Family Conflict Scale* sementara keberfungsian keluarga diukur dengan menggunakan alat ukur *Family Assessment Device* (FAD). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *work-family conflict* dan keberfungsian keluarga pada ibu bekerja ($r = -0,203$, $p = 0,016$, signifikan pada L.o.S 0,05). Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *work-family conflict* maka semakin rendah keberfungsian keluarga pada ibu bekerja, demikian juga sebaliknya.

Kata Kunci :
Keberfungsian Keluarga, *The McMaster Model of Family Functioning*, *Work-Family Conflict*

ABSTRACT

Name : Junisi Renatha Lubis
Program of Study : Psychology
Title : The Relationship Between Work–Family Conflict
and Family Functioning among Working Mothers

This research was conducted to investigate the relationship between work-family conflict and family functioning among working mothers. Participants of this research were 140 working mothers from Jakarta, Depok, Tangerang, and Bekasi region aged 17-45 years old. Work-family conflict was measured using *Work-Family Conflict Scale* while family functioning was measured using *Family Assessment Device* (FAD). The result of this research showed that work-family conflict negatively correlate significantly with family functioning among working mother ($r = -0,203$, $p = 0,016$, significant at L.o.S 0,05). This result mean that the higher work-family conflict, the lower family functioning among working mother, and vice versa.

Key words :
Family Functioning, The McMaster Model of Family Functioning, Work-Family Conflict

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
UCAPAN TERIMA KASIH	v
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	vi
ABSTAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	
DAFTAR LAMPIRAN	
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Masalah Penelitian.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Sistematika Penulisan.....	6
BAB 2 LANDASAN TEORI	8
2.1 <i>Work-Family Conflict</i>	8
2.1.1 Definisi <i>Work-Family Conflict</i>	8
2.1.2 Bentuk-Bentuk <i>Work-Family Conflict</i>	8
2.1.2.1 <i>Time-Based Conflict</i>	8
2.1.2.2 <i>Strain-Based Conflict</i>	9
2.1.2.3 <i>Behavior-Based Conflict</i>	9
2.1.3 Dimensi-Dimensi <i>Work-Family Conflict</i>	9
2.1.3.1 <i>Time-Based WIF</i>	10
2.1.3.2 <i>Time-based FIW</i>	10
2.1.3.3 <i>Strain-based WIF</i>	10
2.1.3.4 <i>Strain-based FIW</i>	10
2.1.3.5 <i>Behavior-based WIF</i>	10
2.1.3.6 <i>Behavior-based FIW</i>	11
2.1.4 Sumber-Sumber Konflik pada <i>Work-Family Conflict</i>	11
2.1.4.1 Sumber Konflik yang Berhubungan dengan Pekerjaan pada <i>Time-Based Conflict</i>	11
2.1.4.2 Sumber Konflik yang Berhubungan dengan Keluarga pada <i>Time-Based Conflict</i>	11
2.1.4.3 Sumber Konflik yang Berhubungan dengan Pekerjaan pada <i>Strain-Based Conflict</i>	12

2.1.4.4 Sumber Konflik yang Berhubungan dengan Keluarga pada <i>Strain-Based Conflict</i>	12
2.1.5 Pengukuran Terhadap <i>Work-Family Conflict</i>	12
2.2 Keberfungsian Keluarga.....	13
2.2.1 Definisi Keberfungsian Keluarga.....	13
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keberfungsian Keluarga.....	14
2.2.3 <i>McMaster Model of Family Functioning</i>	15
2.2.4 Dimensi-Dimensi <i>McMaster Model of Family Functioning</i>	17
2.2.4.1 <i>Problem Solving</i> (Pemecahan Masalah).....	17
2.2.4.2 <i>Communication</i> (Komunikasi).....	18
2.2.4.3 <i>Role Functioning</i> (Keberfungsian Peran).....	19
2.2.4.4 <i>Affective Responsiveness</i> (Responsivitas Afektif)..	20
2.2.4.5 <i>Affective Involvement</i> (Keterlibatan Afektif).....	21
2.2.4.6 <i>Behavior Control</i> (Kontrol Perilaku).....	21
2.2.5 Pengukuran Keberfungsian Keluarga.....	22
2.3 Ibu Bekerja.....	23
2.3.1 Alasan-Alasan Ibu Bekerja.....	23
2.3.2 Keuntungan Dari Peran Ganda Pada Ibu Bekerja.....	23
2.3.3 Ibu Dalam Keluarga Dan Peran Ganda Sebagai Ibu Bekerja Pada Keluarga Indonesia.....	24
2.4 Dinamika Hubungan <i>Work-Family Conflict</i> dan Keberfungsian Keluarga.....	25
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	27
3.1 Masalah Penelitian.....	27
3.1.1 Masalah konseptual.....	27
3.1.2 Masalah Operasional.....	27
3.2 Hipotesis Penelitian.....	27
3.2.1 Hipotesis Alternatif (H_a).....	27
3.2.2 Hipotesis Nol (H_0).....	27
3.3 Variabel Penelitian.....	27
3.3.1 Variabel Pertama: <i>Work-Family Conflict</i>	28
3.3.1.1 Definisi Konseptual.....	28
3.3.1.2 Definisi Operasional.....	28
3.3.2 Variabel Kedua: Keberfungsian Keluarga.....	28
3.3.2.1 Definisi Konseptual.....	28
3.3.2.2 Definisi Operasional.....	28
3.4 Tipe dan Desain Penelitian.....	29
3.4.1 Tipe Penelitian.....	29
3.4.2 Desain Penelitian.....	29
3.5 Partisipan Penelitian.....	30

3.5.1 Karakteristik Partisipan Penelitian.....	30
3.5.2 Teknik Pengambilan Sampel.....	30
3.5.3 Jumlah Sampel.....	31
3.6 Instrumen Penelitian.....	31
3.6.1 Alat Ukur <i>Work-Family Conflict</i>	31
3.6.1.1 Metode <i>Scoring</i>	32
3.6.1.2 Uji Coba Alat Ukur.....	33
3.6.2 Alat Ukur Keberfungsian Keluarga.....	34
3.6.2.1 Metode <i>Scoring</i>	35
3.6.2.2 Uji Coba Alat Ukur.....	36
3.7 Prosedur Penelitian.....	37
3.7.1 Tahap Persiapan.....	37
3.7.2 Tahap Pelaksanaan.....	38
3.7.3 Tahap Pengolahan Data.....	38
3.8 Metode Pengolahan Data.....	39
BAB 4 HASIL DAN INTERPRETASI HASIL PENELITIAN.....	42
4.1 Gambaran Umum Partisipan.....	42
4.2 Gambaran Respon Partisipan Terhadap Kedua Variabel Penelitian....	46
4.2.1 Gambaran <i>Work-Family Conflict</i>	46
4.2.2 Gambaran Keberfungsian Keluarga.....	47
4.3 Hubungan Antara <i>Work-Family Conflict</i> dan Keberfungsian Keluarga.....	48
4.4 Gambaran <i>Work-Family Conflict</i> Berdasarkan Data Demografis Partisipan.....	48
4.5 Gambaran Keberfungsian Keluarga Berdasarkan Data Demografis Partisipan.....	52
BAB 5 KESIMPULAN, DISKUSI, DAN SARAN.....	54
5.1 Kesimpulan.....	54
5.2 Diskusi.....	55
5.3 Saran.....	59
5.3.1 Saran Metodologis.....	59
5.3.2. Saran Praktis.....	60
DAFTAR PUSTAKA.....	61
LAMPIRAN.....	65

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Dimensi <i>Work-Family Conflict</i>	32
Tabel 3.2 Dimensi Keberfungsian Keluarga.....	35
Tabel 3.3 Pembagian Item <i>Favorable</i> dan <i>Unfavorable</i>	36
Tabel 3.4 Rencana Analisis Statistik.....	40
Tabel 4.1 Gambaran Demografis Partisipan Penelitian.....	42
Tabel 4.2 Gambaran <i>Work-Family Conflict</i>	46
Tabel 4.3 Kategori Tingkat <i>Work-Family Conflict</i>	46
Tabel 4.4 Gambaran Keberfungsian Keluarga.....	47
Tabel 4.5 Kategori Tingkat Keberfungsian Keluarga.....	47
Tabel 4.6 Hasil Perhitungan Korelasi antara <i>Work-Family Conflict</i> dan Keberfungsian Keluarga.....	48
Tabel 4.7 Gambaran <i>Work-Family Conflict</i> Berdasarkan Jumlah Jam Kerja, Pendidikan, Jumlah Anak, dan Usia Anak Terkecil Partisipan.....	50
Tabel 4.8 Gambaran <i>Work-Family Conflict</i> Berdasarkan Ada Tidaknya Pengasuh dan Usia Partisipan.....	51
Tabel 4.9 Gambaran Keberfungsian Keluarga Berdasarkan Jumlah Jam Kerja Partisipan.....	52
Tabel 4.10 Gambaran Keberfungsian Keluarga Berdasarkan Anggota Keluarga Yang Tinggal Bersama Partisipan.....	52

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A.....	65
A.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur <i>Work-Family Conflict</i>	65
A.1.1 Hasil uji reliabilitas.....	65
A.1.2 Hasil uji validitas per dimensi <i>work-family conflict</i>	65
A.1.2.1 Dimensi <i>time-based WIF</i> (1, 13, 17).....	65
A.1.2.2 Dimensi <i>time-based FIW</i> (14, 6, 11).....	66
A.1.2.3 Dimensi <i>strain-based WIF</i> (2, 5, 16).....	66
A.1.2.4 Dimensi <i>strain-based FIW</i> (3, 4, 7).....	67
A.1.2.5 Dimensi <i>behavior-based WIF</i> (9, 10, 12).....	67
A.1.2.6 Dimensi <i>behavior-based FIW</i> (8, 15, 18).....	68
A.2 Uji Reliabilitas dan Validitas Alat Ukur Keberfungsian Keluarga Pertama.....	68
A.2.1 Hasil uji reliabilitas.....	68
A.2.2 Hasil uji validitas per dimensi keberfungsian keluarga.....	68
A.2.2.1 Dimensi <i>problem solving</i> (1, 8, 15, 22, 29).....	68
A.2.2.2 Dimensi <i>communication</i> (2, 9, 16, 23, 30, 36).....	69
A.2.2.3 Dimensi <i>roles</i> (3, 10, 17, 24, 31, 37, 42, 46).....	69
A.2.2.4 Dimensi <i>affective responsiveness</i> (4, 11, 18, 25, 32, 38).....	70
A.2.2.5 Dimensi <i>affective involvement</i> (5, 12, 19, 26, 33, 39, 43).....	71
A.2.2.6 Dimensi <i>behavioral control</i> (6, 13, 20, 27, 34, 40, 44, 47, 51).....	71
A.2.2.7 Dimensi <i>general functioning</i> (7, 14, 21, 28, 35, 41, 45, 48, 49, 50, 52, 53).....	72
A.3 Uji Reliabilitas dan Validitas Alat Ukur Keberfungsian Keluarga Kedua.....	73
A.3.1 Hasil uji reliabilitas.....	73
A.3.2 Hasil uji validitas per dimensi keberfungsian keluarga.....	74
A.3.2.1 Dimensi <i>problem solving</i> (1, 8, 15, 22, 29).....	74
A.3.2.2 Dimensi <i>communication</i> (2, 9, 16, 23, 30, 36).....	74
A.3.2.3 Dimensi <i>roles</i> (3, 10, 17, 24, 31, 37, 42, 46).....	75
A.3.2.4 Dimensi <i>affective responsiveness</i> (4, 11, 18, 25, 32, 38).....	76
A.3.2.5 Dimensi <i>affective involvement</i> (5, 12, 19, 26, 33, 39, 43).....	76
A.2.2.6 Dimensi <i>behavioral control</i> (6, 13, 20, 27, 34, 40, 44, 47, 51).....	77
A.2.2.7 Dimensi <i>general functioning</i> (7, 14, 21, 28, 35, 41, 45, 48, 49, 50, 52, 53).....	78

LAMPIRAN B.....	79
B.1 Gambaran <i>Work-Family Conflict</i> dan Keberfungsian Keluarga.....	79
B.1.1 Gambaran <i>Work-Family Conflict</i>	79
B.1.2 Gambaran Keberfungsian Keluarga.....	80
B.2 Hasil Korelasi antara <i>work-Family Conflict</i> dan Keberfungsian Keluarga.....	80
B.3 Gambaran <i>Work-Family Conflict</i> Berdasarkan Data Demografis Partisipan.....	81
B.3.1 Gambaran <i>Work-Family Conflict</i> Berdasarkan Jumlah Jam Kerja.....	81
B.3.2 Gambaran <i>Work-Family Conflict</i> Berdasarkan Pendidikan.....	82
B.3.3. Gambaran <i>Work-Family Conflict</i> Berdasarkan Jumlah Anak..	83
B.3.4 Gambaran <i>Work-Family Conflict</i> Berdasarkan Usia Anak Terkecil.....	84
B.3.5 Gambaran <i>Work-Family Conflict</i> Berdasarkan Ada Tidaknya Pengasuh.....	84
B.3.6 Gambaran <i>Work-Family Conflict</i> Berdasarkan Usia.....	85
B.4 Gambaran Keberfungsian Keluarga Berdasarkan Data Demografis Partisipan.....	86
B.4.1 Gambaran Keberfungsian Keluarga Berdasarkan Jumlah Jam Kerja.....	86
B.4.2 Gambaran Keberfungsian Keluarga Berdasarkan Keluarga yang Tinggal Bersama Partisipan.....	87

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu fenomena yang terjadi di Indonesia pada saat ini ialah peningkatan jumlah perempuan yang masuk ke dunia kerja. Banyaknya perempuan yang bekerja dapat dilihat dari data statistik. Di daerah DKI Jakarta saja, berdasarkan data yang dimiliki oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia pada periode Agustus 2011, terdapat 1.720.462 orang tenaga kerja perempuan dari total 4.588.418 orang tenaga kerja yang tersebar di daerah Kepulauan Seribu, dan 5 wilayah di Jakarta. Data tersebut menunjukkan bahwa perempuan sekarang ini sudah berperan secara aktif untuk bekerja di luar rumah. Terjadinya hal ini dilatarbelakangi oleh berbagai alasan. Alasan tersebut bisa saja karena perempuan ingin mengaktualisasikan diri dan ingin membantu mencukupi keluarga dalam hal finansial. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Hartman (1975) yang menyatakan bahwa perempuan bekerja untuk dua alasan. Alasan yang pertama ialah untuk kepentingan ekonomi, yaitu sering diperlukan dua sumber pendapatan untuk membiayai keluarga karena adanya jumlah pendapatan yang memburuk. Alasan yang kedua ialah banyak perempuan ingin bekerja untuk memperoleh dan menggunakan pengetahuan serta keterampilan, menjadi partisipan dalam dunia di luar rumah, menghasilkan pendapatan dan mengurangi ketergantungan mereka pada orang lain, serta untuk memperlihatkan kedudukan sosial, jaringan pertemanan dan kolega (Hartman, 1975).

Meskipun perempuan bekerja diluar rumah, namun mereka tetap tetap memiliki peranan yang sangat penting di dalam keluarga, khususnya bagi ibu bekerja. Pada keluarga Indonesia, peran seorang ibu merupakan hal yang sangat penting. Setiadi (2006) memaparkan bahwa ibu di Indonesia diharapkan menghabiskan waktu yang lebih banyak dengan anak-anak dan bertanggungjawab terhadap pengasuhan dan disiplin mereka. Peran ibu juga dinyatakan lebih signifikan daripada ayah karena ibu merupakan pusat dari keluarga yang mengatur keuangan dan mempengaruhi keputusan-keputusan yang penting seperti pemilihan sekolah, pekerjaan, dan pasangan bagi anak-anaknya. Dalam masa-masa yang

sulit, ibu juga biasanya menjaga keutuhan keluarga. Setiadi (2006) juga menyatakan bahwa pendidikan yang berkembang merupakan salah satu faktor meningkatnya jumlah perempuan yang bekerja. Walaupun demikian, peran yang diharapkan dari seorang ibu tidak banyak berubah. Ibu bekerja masih diharapkan bertanggung jawab atas pekerjaan-pekerjaan rumah tangga. Mereka mendapatkan sedikit bantuan dari suami mereka karena suami menganggap bahwa tugas utama mereka dalam keluarga hanya terbatas pada sebagai pencari nafkah dan pelindung keluarga. Perkembangan dan perubahan yang tidak seimbang dalam peran ibu dan ayah menyebabkan stres yang lebih besar pada ibu bekerja karena mereka masih diharapkan menjadi penyedia dukungan emosional bagi semua anggota keluarga, mengerjakan semua pekerjaan-pekerjaan rumah tangga, dan mengasuh anak pada waktu-waktu diluar jam kerja yang terbatas (Setiadi, 2006).

Di dalam keluarga, seorang ibu juga tidak terlepas dari keberfungsian keluarganya. Epstein, Levin, & Bishop (1976) menyatakan bahwa fungsi utama dari unit keluarga ialah sebagai laboratorium bagi perkembangan dan pemeliharaan aspek sosial, psikologis, dan biologis anggota-anggota keluarga. Sementara itu keberfungsian keluarga merujuk pada peran-peran yang dimainkan oleh anggota-anggota keluarga dan sikap serta tingkah laku yang mereka tunjukkan dalam hubungan mereka dengan satu sama lain (DeFrain, Asay, & Olson, 2009). Epstein, et.al. (2003) juga menjelaskan keberfungsian keluarga sebagai sejauh mana interaksi dalam keluarga memiliki dampak terhadap kesehatan fisik dan emosional anggota keluarga. Keberfungsian keluarga menurut *McMaster Model of Family Functioning* terdiri dari enam dimensi keberfungsian keluarga *problem solving* (penyelesaian masalah), *communication* (komunikasi), *roles* (peran), *affective responsiveness* (responsivitas afektif), *affective involvement* (keterlibatan afektif), dan *behavior control* (pengaturan/batasan perilaku) (Epstein, Baldwin, & Bishop, 1983). Keberfungsian keluarga merupakan hal yang penting karena menyangkut beberapa aspek penting dalam kehidupan anggota keluarga. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seseorang yang dipersepsi memiliki level keberfungsian keluarga yang lebih rendah, dibandingkan dengan orang lain yang memiliki level keberfungsian keluarga yang lebih tinggi, memiliki

lebih banyak masalah dalam kesehatan mental, lebih banyak masalah dalam tingkah laku, dan memiliki performa akademis yang lebih buruk (Shek, 1997).

Goode (1991) menyatakan bahwa belum dapat disimpulkan secara umum apakah pekerjaan seorang ibu mempunyai pengaruh yang merusak terhadap anak maupun hubungan antara ibu dan anak-anak. Hal ini dikarenakan banyak faktor yang saling berinteraksi secara kompleks untuk menentukan pengaruh tersebut, seperti misalnya kedudukan kelas dalam masyarakat, pekerjaan, usia dan jenis kelamin anak, tempat tinggal, dan hal-hal lainnya. Akan tetapi, beberapa peneliti telah mengungkapkan bahwa *work-family conflict* mempengaruhi keberfungsian keluarga (Carlson & Kacmar, 2000; Edwards & Rothbard, 2000; Ford et al., 2007; Perrone et al., 2006, dalam Del Pino, 2011). Greenhaus dan Powell (2006) juga mengusulkan bahwa sebuah penelitian tentang *work-family conflict* sebaiknya juga mencakup pengukuran keberfungsian keluarga dan pekerjaan.

O'Neil dan Greenberger (1994, dalam Perrone, et.al., 2006) menunjukkan bahwa individu yang mengkombinasikan peran dalam pekerjaan dan keluarga sering mengalami tingkat komitmen yang tinggi bagi kedua peran, dan mungkin sebagai hasil bagi tingginya komitmen ini, individu juga mungkin mengalami *work-family conflict* yang tinggi. *Work-family conflict* ialah sebuah bentuk konflik antarperan dimana tekanan-tekanan pada peran dari domain pekerjaan dan domain keluarga bertentangan satu sama lain (Greenhaus & Beutell, 1985). Terdapat tiga bentuk utama dari *work-family conflict*, yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*. *Time-based conflict* berhubungan dengan dimensi waktu kerja yang berlebihan dan konflik jadwal dan beban yang berlebihan pada peran (Greenhaus & Beutell, 1985). *Time-based conflict* dapat berbentuk dua hal, yang pertama tekanan waktu yang diasosiasikan dengan keanggotaan dalam suatu peran menimbulkan ketidakmungkinan untuk memenuhi harapan yang muncul dari peran lain, kedua, tekanan juga dapat membuat seseorang terlalu memikirkan salah satu peran bahkan ketika ia secara fisik mencoba untuk memenuhi tuntutan-tuntutan dari peran lain (Bartolome & Evans, 1979, dalam Greenhaus & Beutell, 1985). Bentuk kedua dari *work-family conflict* ialah ketegangan (*strain*) yang dihasilkan oleh suatu peran. *Strain-based conflict* ialah simptom-simptom ketegangan (seperti kelelahan dan mudah marah) yang

Universitas Indonesia

dialami dalam suatu peran mengganggu peran lainnya (Greenhaus, et al., 1989). Pekerjaan atau karakter peran dalam keluarga yang menghasilkan ketegangan dapat berkontribusi terhadap *work-family conflict*. Bentuk ketiga ialah *behavior-based conflict*, yaitu tingkah laku tertentu yang dibutuhkan dalam suatu peran tidak sesuai dengan harapan tingkah laku pada peran lain. Dalam hal ini, bentuk spesifik dari tingkah laku dalam suatu peran mungkin tidak sesuai dengan harapan mengenai tingkah laku di peran lainnya (Greenhaus, et al., 1989). Konflik ini tidak hanya karena adanya domain pekerjaan yang mengganggu keluarga (*conflict due to work interfering with family/WIF*) tetapi juga karena adanya domain keluarga yang mengganggu pekerjaan (*conflict due to family interfering with work/FIW*) (Gutek et al., 1991, dalam Carlson, Kacmar, & Williams, 2000). Pertentangan dalam tekanan antarperan ini lebih banyak dialami oleh individu yang sudah berkeluarga. Misalnya saja ketika sebuah organisasi membutuhkan pekerjanya menghabiskan waktu lebih banyak di pekerjaan, mereka yang sudah menikah atau memiliki anak akan lebih melihat hal tersebut sebagai hal yang bertentangan dengan harapan-harapan yang berhubungan dengan keluarga dibandingkan dengan individu yang tidak memiliki keluarga inti tempat ia pulang (Ford, Heinen, & Langkamer, 2007). Tidak hanya itu, dalam hal ini, perempuan juga dilaporkan lebih terpengaruh daripada laki-laki oleh *work-family conflict*, pada dasarnya karena begitu banyak perempuan yang pulang dari bekerja melanjutkan pekerjaan kedua mereka, yaitu merawat anak dan pasangan serta mengatur rumah tangga mereka (Schultz & Schultz, 2006). Dengan kata lain, para perempuan yang bekerja pada dasarnya memegang dua pekerjaan penuh waktu, satu di kantor, toko, atau pabrik, dan yang lainnya di rumah. Pasangan mungkin membantu, tetapi tanggung jawab utama dalam kehidupan berkeluarga tetap berada pada perempuan. Apabila wanita bekerja yang dipanggil ketika anak sakit atau yang harus menyesuaikan jadwal pekerjaan mereka ketika orangtua membutuhkan perawatan, itu merupakan hal yang biasa (Schultz & Schultz, 2006). Akan tetapi, meskipun perempuan dilaporkan lebih cenderung mengalami *work-family conflict* daripada laki-laki, wanita yang bekerja memiliki beberapa keuntungan tersendiri. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nelson & Burke (2000, dalam Schultz & Schultz, 2006), ditemukan bahwa meskipun

Universitas Indonesia

terdapat perbedaan gender dalam hubungan pekerjaan-keluarga, pada umumnya, perempuan dengan pekerjaan di luar rumah memiliki kesehatan yang lebih baik daripada ibu rumah tangga penuh waktu. Perempuan yang bekerja memiliki skor yang lebih tinggi dalam *psychological well-being* dan memiliki resiko yang rendah terhadap penyakit kardiovaskular. Terdapat banyak penelitian tentang dampak pekerjaan seorang ibu pada kesejahteraan perempuan dan juga dampaknya terhadap anggota-anggota keluarga lainnya (Lewis, 1996). Pendekatan kualitas hidup mengakui bahwa peran ganda dapat menjadi sumber dari kepuasan dan bahkan memberikan perlindungan dari terjadinya stres dalam beberapa keadaan (Lewis, 1996). Bagaimanapun juga, terdapat perdebatan bahwa peran ganda juga dapat menjadi sumber dari ketegangan peran, khususnya konflik peran dan beban yang berlebihan, yang sebaliknya diasosiasikan dengan stres, ketidakpuasan kerja, *burnout*, dan konsekuensi negatif lain bagi individu, keluarga, dan organisasi (Lewis & Cooper, 1988, dalam Lewis, 1996).

Dari berbagai penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa ketika seorang ibu juga merupakan seorang pekerja cenderung mengalami *work-family conflict* dan hal tersebut dapat mempengaruhi keberfungsian keluarganya. *Work-family conflict* dan keberfungsian keluarga ini sudah diteliti di beberapa negara, namun peneliti belum menemukan adanya penelitian tentang hubungan kedua variabel ini di Indonesia. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti kedua variabel ini karena keduanya merupakan hal yang penting melihat fenomena yang banyak ditemui, khususnya di Indonesia pada saat ini, yaitu banyaknya ibu yang memiliki pekerjaan di luar rumah namun tetap memiliki peranan penting di dalam keluarga. Untuk meneliti fenomena ini, variabel *work-family conflict* akan diukur dengan menggunakan alat ukur *Work-Family Conflict Scale* yang dikembangkan oleh Carlson, Kacmar, & Williams pada tahun 2000. Alat ukur ini dapat mengukur keenam dimensi *work-family conflict* (multidimensional) dan sudah terbukti valid dan reliabel. Sementara itu variabel keberfungsian keluarga akan diukur dengan menggunakan *Family Assessment Device*, yang dikembangkan oleh Epstein, Baldwin, & Bishop pada tahun 1983. Alat ukur ini mampu menilai sejumlah dimensi dari keberfungsian keluarga hanya dengan satu alat ukur, yang dapat

berguna bagi peneliti dan psikolog keluarga, selain sudah terbukti valid dan reliabel.

1.2 Masalah Penelitian

Permasalahan dalam penelitian ini adalah: “Apakah terdapat korelasi yang signifikan antara *work-family conflict* dengan keberfungsian keluarga pada ibu bekerja?”

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *work-family conflict* dan keberfungsian keluarga pada ibu yang bekerja. Selain itu, penelitian ini juga dilakukan untuk mengetahui gambaran dari *work-family conflict* dan keberfungsian keluarga pada ibu yang bekerja.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan mengenai konsep *work-family conflict* dan keberfungsian keluarga.
2. Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan pemahaman tentang hubungan antara *work-family conflict* dan keberfungsian keluarga.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah:

1. Bagi ibu bekerja, penelitian ini dapat memberikan masukan tentang pentingnya menyiasati agar tidak terjadi *work-family conflict* yang tinggi, pentingnya menyeimbangkan peran, dan pentingnya berfungsi secara efektif dalam keluarga.
2. Bagi konselor, penelitian ini dapat memberikan masukan tentang aspek-aspek *work-family conflict* dan keberfungsian keluarga sehingga dapat membantu ibu bekerja dalam menekan terjadinya *work-family conflict* dan meningkatkan keberfungsian keluarga.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan laporan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab 1 Pendahuluan

Pendahuluan terdiri dari beberapa sub bab, yaitu latar belakang penelitian, masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan laporan penelitian yang terkait dengan *work-family conflict* dan keberfungsian keluarga pada ibu bekerja.

Bab 2 Landasan Teori

Pada bab ini akan dijelaskan teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu teori tentang *work-family conflict*, keberfungsian keluarga, dan ibu bekerja.

Bab 3 Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan metode yang digunakan dalam penelitian ini, yang terdiri dari masalah penelitian, hipotesis, variabel, tipe dan desain penelitian, partisipan, instrumen, prosedur penelitian, dan metode pengolahan data.

Bab 4 Hasil dan Interpretasi Hasil Penelitian

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai hasil penelitian dan interpretasi dari hasil yang ditemukan pada penelitian.

Bab 5 Kesimpulan, Diskusi, dan Saran

Bab ini menjelaskan kesimpulan dari penelitian, diskusi mengenai hasil penelitian, saran teoritis untuk mengembangkan penelitian berikutnya, dan saran praktis yang dapat dipertimbangkan oleh ibu bekerja ataupun pihak lain yang terkait.

BAB 2

LANDASAN TEORI

Pada bab ini akan dijelaskan teori-teori yang akan dipakai dalam kedua variabel penelitian ini. Teori yang akan dijelaskan ialah tentang *work-family conflict*, keberfungsian keluarga, dan teori tentang ibu bekerja.

2.1 Work-Family Conflict

2.1.1 Definisi Work-Family Conflict

Greenhaus & Beutell (1985) mendefinisikan *work-family conflict* sebagai:

“A form of interrole conflict in which the role pressures from the work and family domains are mutually incompatible in some respect. That is, participation in the work (family) role is made more difficult by virtue of participation in the family (work) role.”

(Greenhaus & Beutell, 1985, p.77)

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *work-family conflict* merupakan sebuah bentuk konflik antarperan dimana tekanan peran dari domain pekerjaan dan domain keluarga bertentangan satu sama lain. Keikutsertaan dalam peran pekerjaan (keluarga) menjadi semakin sulit karena keikutsertaan dalam peran keluarga (pekerjaan).

2.1.2 Bentuk-Bentuk Work-Family Conflict

2.1.2.1 Time-Based Conflict

Peran ganda dapat bersaing dalam aspek waktu seseorang. Waktu yang dihabiskan pada aktivitas dalam suatu peran pada umumnya tidak dapat diberikan untuk aktivitas dalam peran lainnya. *Time-based conflict* berhubungan dengan dimensi waktu kerja yang berlebihan dan konflik jadwal dan beban yang berlebihan. *Time-based conflict* dapat berbentuk: (1) tekanan waktu yang diasosiasikan dengan keanggotaan dalam suatu peran menimbulkan ketidakmungkinan untuk memenuhi harapan yang muncul dari peran lain; (2) tekanan juga dapat membuat seseorang terlalu memikirkan salah satu peran bahkan ketika ia secara fisik mencoba untuk memenuhi tuntutan-tuntutan dari peran lain (Greenhaus & Beutell, 1985).

2.1.2.2 *Strain-Based Conflict*

Bentuk kedua dari *work-family conflict* ialah ketegangan yang dihasilkan oleh suatu peran. Pada *strain-based conflict*, simtom-simtom ketegangan (seperti kelelahan dan mudah marah) yang dialami dalam suatu peran mengganggu peran lainnya (Greenhaus, et al., 1989). Peran menjadi bertentangan dalam artian bahwa ketegangan yang dihasilkan oleh sebuah peran menyulitkan dalam pemenuhan tuntutan dari peran lain (Greenhaus & Beutell, 1985).

2.1.2.3 *Behavior-Based Conflict*

Behavior-based conflict ialah tingkah laku tertentu yang dibutuhkan dalam suatu peran tidak sesuai dengan harapan tingkah laku pada peran lain (Greenhaus, et al., 1989). Bentuk spesifik dari tingkah laku dalam suatu peran mungkin tidak sesuai dengan harapan mengenai tingkah laku di peran lainnya. Misalnya seorang pria yang memiliki posisi manajer harus memiliki kepercayaan diri, kestabilan emosional, agresivitas, dan objektivitas. Di sisi lain, anggota keluarga mungkin mengharapkan pria tersebut menjadi orang yang hangat dan emosional dalam interaksinya dengan mereka. Jika seseorang tidak dapat menyesuaikan tingkah laku untuk memenuhi harapan dari peran yang berbeda, kemungkinan besar ia akan mengalami konflik diantara kedua peran tersebut (Greenhaus & Beutell, 1985).

2.1.3 Dimensi-Dimensi *Work-Family Conflict*

Pada tahun 1991, Gutek et al. (dalam Carlson, Kacmar, & Williams, 2000) mengusulkan bahwa setiap ketiga bentuk *work-family conflict* tersebut memiliki dua arah: (a) konflik dalam kaitannya dengan pekerjaan yang mengganggu keluarga (*conflict due to work interfering with family* (WIF)) dan (b) konflik dalam kaitannya dengan keluarga yang mengganggu pekerjaan (*conflict due to family interfering with work* (FIW)). Dimensi-dimensi *work-family conflict* terbentuk dari kombinasi ketiga bentuk dan kedua arah ini, yaitu dimensi *time-based WIF*, *time-based FIW*, *strain-based WIF*, *strain-based FIW*, *behavior-based WIF*, dan *behavior-based FIW*. Berdasarkan definisi bentuk-bentuk *work-family conflict* di atas, maka dimensi-dimensi *work-family conflict* dapat didefinisikan sebagai berikut:

2.1.3.1 *Time-Based* WIF

Time-based WIF dapat didefinisikan sebagai adanya tekanan waktu dari peran dalam pekerjaan menimbulkan ketidakmungkinan untuk memenuhi harapan yang muncul dari peran dalam keluarga dan tekanan dalam pekerjaan membuat seseorang terlalu memikirkan peran dalam pekerjaan bahkan ketika ia secara fisik mencoba untuk memenuhi tuntutan-tuntutan dari peran dalam keluarga.

2.1.3.2 *Time-based* FIW

Time-based FIW dapat didefinisikan sebagai adanya tekanan waktu dari peran dalam keluarga menimbulkan ketidakmungkinan untuk memenuhi harapan yang muncul dari peran dalam pekerjaan dan tekanan dalam keluarga membuat seseorang terlalu memikirkan peran dalam keluarga bahkan ketika ia secara fisik mencoba untuk memenuhi tuntutan-tuntutan dari peran dalam pekerjaan.

2.1.3.3 *Strain-based* WIF

Strain-based WIF dapat didefinisikan sebagai adanya simtom-simtom ketegangan (seperti kelelahan dan mudah marah) yang dialami pada peran dalam pekerjaan mengganggu peran dalam keluarga, dengan kata lain, ketegangan yang dihasilkan oleh peran dalam pekerjaan menyulitkan dalam pemenuhan tuntutan dari peran dalam keluarga.

2.1.3.4 *Strain-based* FIW

Strain-based FIW dapat didefinisikan sebagai adanya simtom-simtom ketegangan (seperti kelelahan dan mudah marah) yang dialami pada peran dalam keluarga mengganggu peran dalam pekerjaan, dengan kata lain, ketegangan yang dihasilkan oleh peran dalam keluarga menyulitkan dalam pemenuhan tuntutan dari peran dalam pekerjaan.

2.1.3.5 *Behavior-based* WIF

Behavior-based WIF ialah tingkah laku tertentu yang dibutuhkan pada peran dalam pekerjaan tidak sesuai dengan harapan tingkah laku pada peran dalam keluarga.

Behavior-based FIW

Behavior-based FIW tingkah laku tertentu yang dibutuhkan pada peran dalam keluarga tidak sesuai dengan harapan tingkah laku pada peran dalam pekerjaan.

2.1.4 Sumber-Sumber Konflik pada *Work-Family Conflict*

2.1.4.1 Sumber Konflik yang Berhubungan dengan Pekerjaan pada *Time-Based Conflict*

Work-family conflict berkorelasi secara positif dengan jumlah jam kerja per minggu, frekuensi waktu lembur, kehadiran serta ketidakmenentuan dalam *shiftwork*. Selain itu, jumlah jam kerja yang berubah-ubah serta jadwal kerja yang tidak fleksibel juga dapat menimbulkan *work-family conflict*. Bagaimanapun juga, tidak dapat diasumsikan bahwa jam kerja yang fleksibel akan secara pasti mengurangi *work-family conflict* dari semua karyawan karena terdapat penelitian yang menunjukkan bahwa jadwal yang tingkat fleksibilitasnya sedang pada sebuah perusahaan tidak cukup untuk mengurangi konflik bagi mereka yang memiliki tanggungjawab utama untuk mengasuh anak, misalnya ibu yang bekerja. Jadi, tingkat fleksibilitas yang diizinkan dan kebutuhan karyawan dapat bersama-sama mempengaruhi prevalensi *work-family conflict* (Greenhaus & Beutell, 1985).

2.1.4.2 Sumber Konflik yang Berhubungan dengan Keluarga pada *Time-Based Conflict*

Karakteristik peran dalam keluarga yang membutuhkan seseorang untuk menghabiskan waktu yang banyak dalam aktivitas keluarga dapat menyebabkan *work-family conflict*. Individu yang menikah lebih mengalami *work-family conflict* daripada individu yang tidak menikah. Dapat dikatakan pula bahwa individu yang merupakan orangtua lebih mengalami *work-family conflict* daripada individu yang bukan merupakan orangtua. Beberapa studi telah menemukan bahwa orangtua dari anak yang lebih kecil (khususnya anak yang cenderung menuntut waktu yang dimiliki orangtua mereka) lebih mengalami konflik daripada orangtua dari anak yang lebih besar. Keluarga besar, yang cenderung menuntut waktu yang lebih banyak daripada keluarga yang kecil, juga

diasosiasikan dengan tingkat *work-family conflict* yang tinggi (Greenhaus & Beutell, 1985).

2.1.4.3 Sumber Konflik yang Berhubungan dengan Pekerjaan pada *Strain-Based Conflict*

Ambiguitas dan/atau konflik dalam peran pada pekerjaan ditemukan berkorelasi secara positif dengan *work-family conflict*. Merujuk pada “emosi negatif yang berlebihan” dari pekerjaan ke bukan-pekerjaan. Bartolome dan Evans (1980, dalam Greenhaus & Beutell, 1985) menyatakan bahwa kejadian-kejadian *stressful* tertentu pada pekerjaan (khususnya pada penyesuaian dengan pekerjaan yang baru, ketidakcocokan dengan pekerjaan dan orang-orang dalam pekerjaan, serta kekecewaan terhadap harapan-harapan yang tidak terpenuhi) menimbulkan kelelahan, tekanan, kekhawatiran, atau frustrasi yang menimbulkan kesulitan dalam mencapai kehidupan bukan-pekerjaan yang memuaskan. Dengan kata lain, berbagai *stressor* dalam pekerjaan telah diasosiasikan dengan *work-family conflict* (Greenhaus & Beutell, 1985).

2.1.4.4 Sumber Konflik yang Berhubungan dengan Keluarga pada *Strain-Based Conflict*

Konflik di dalam keluarga telah diasosiasikan dengan tingkat *work-family conflict* yang tinggi dimana pasangan yang penuh dukungan dapat menjaga satu sama lain dari terjadinya *work-family conflict* yang tinggi. Selain itu, perempuan yang orientasi karirnya tidak sama dengan suami mereka relatif mengalami konflik antara peran dalam rumah dan non-rumah yang lebih sering. Ketidaksepakatan suami-istri tentang peran-peran dalam keluarga serta perbedaan sikap terhadap status pekerjaan istri juga dapat berkontribusi terhadap tekanan dalam keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985).

2.1.5 Pengukuran Terhadap *Work-Family Conflict*

Pengukuran *work-family conflict* dapat diukur dengan pengukuran skala sikap. Terdapat beberapa peneliti yang telah mengembangkan alat ukur *work-family conflict*, misalnya alat ukur dari Kopelman pada tahun 1983 yang digunakan oleh Greenhaus, et al (1989), alat ukur dari Frone et al pada tahun 1992 dan dari Gutek, et al pada tahun 1991 yang digunakan oleh Frone, Yardley, & Markel dalam penelitian mereka pada tahun 1997. Sebelumnya, beberapa peneliti

Universitas Indonesia

telah membuat alat ukur *work-family conflict*, namun hanya satu arah, yaitu mengukur konflik yang muncul ketika pekerjaan mengganggu keluarga. Ada juga peneliti yang membuat dan memvalidasi alat ukur *work-family conflict* berdasarkan dua arah dari *work-family conflict* (Wif dan FIW), namun tidak terdapat tiga bentuk dari *work-family conflict* pada item-item dalam alat ukur tersebut.

Dalam penelitian ini, alat ukur yang digunakan ialah alat ukur *Work-Family Conflict Scale* yang dikembangkan oleh Carlson, Kacmar, & Williams (2000) berdasarkan teori *work-family conflict* yang telah disusun sebelumnya oleh Greenhaus dan Bautell (1985). Peneliti menggunakan alat ukur ini karena dasar teori yang digunakan sama dengan teori yang dipakai dalam penelitian ini yaitu teori *work-family conflict* dari Greenhaus dan Bautell (1985). Kelebihan dari alat ukur ini ialah item-item yang ada terdiri dari keenam dimensi *work-family conflict*, yaitu *time-based WIF*, *time-based FIW*, *strain-based WIF*, *strain-based FIW*, *behavior-based WIF*, dan *behavior-based FIW*. Setiap dimensi terdiri dari tiga item sehingga total keseluruhan item dalam alat ukur ini ialah 18 item. Alat ukur ini juga telah divalidasi dengan menggunakan prosedur pengembangan skala sesuai dengan literatur psikometri. Selain itu, tiga studi telah dilakukan untuk mengembangkan dan memvalidasi alat ukur ini hingga akhirnya alat ukur ini terbukti valid dan reliabel. Selain itu, alat ukur ini termasuk yang paling baru sehingga diharapkan masih relevan untuk digunakan pada saat ini.

2.2 Keberfungsian Keluarga

2.2.1 Definisi Keberfungsian Keluarga

Anderson & Sabatelli (1995, dalam Sabatelli & Bartle, 1995) mengemukakan bahwa pada kerangka sistem keluarga, keluarga didefinisikan sebagai sebuah struktur yang kompleks, yang terdiri dari sekelompok individu yang saling bergantung. Mereka memiliki latar belakang yang sama, keterikatan emosi, serta strategi untuk memenuhi kebutuhan tiap anggota keluarga maupun keluarga secara keseluruhan. Sementara itu, keberfungsian keluarga merujuk pada peran-peran yang dimainkan oleh anggota-anggota keluarga, sikap, dan tingkah laku yang mereka tunjukkan dalam hubungan mereka satu sama lain (DeFrain,

Asay, & Olson, 2009). Jika fungsi keluarga menjelaskan tentang tujuan keluarga maka keberfungsian keluarga berfokus pada segala hal yang secara langsung maupun tidak langsung memenuhi fungsi-fungsi keluarga (Schwab, Gray-Ice, & Prentice, 2002). Walsh (2003) juga menjelaskan keberfungsian keluarga sebagai interaksi keluarga dalam menjalankan tugas penting yaitu menjaga pertumbuhan dan kesehatan (*well-being*) masing-masing anggotanya serta mempertahankan integrasinya.

Tokoh lain yang mendefinisikan keberfungsian keluarga ialah Epstein, Ryan, Bishop, Miller, & Keitner (2003), yang menjelaskan keberfungsian keluarga sebagai sejauh mana interaksi dalam keluarga memiliki dampak terhadap kesehatan fisik dan emosional anggota keluarga. Maka berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa keberfungsian keluarga merupakan interaksi keluarga dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan tetap dapat mengupayakan kesejahteraan dan perkembangan sosial, fisik, dan psikologis masing-masing anggotanya.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keberfungsian Keluarga

Dalam menilai keberfungsian sebuah keluarga terdapat dua faktor penting. Pertama, persoalan daur hidup dan perkembangan keluarga sering menjadi faktor utama dalam keluarga. Teori daur hidup keluarga memiliki hipotesis bahwa keluarga mengalami perubahan yang dapat diprediksi maupun yang tidak dapat diprediksi dari waktu ke waktu dan bahwa keluarga menghadapi persoalan-persoalan yang umum dihadapi sepanjang tahapan daur hidup (Carter & McGoldrick, 1988, dalam Bray, 1995). Ke-dua, hubungan keluarga melekat di dalam konteks budaya dan konteks lain yang mungkin dapat mendefinisikan serta mempengaruhi tahapan daur hidup keluarga yang spesifik dan proses dari kelompok tertentu.

Terdapat empat kategori untuk mengorganisir sejumlah konsep dan faktor yang berhubungan dengan keberfungsian keluarga (Bray, 1995), yaitu:

1. Faktor komposisi keluarga, mencakup keanggotaan (misalnya hanya ada pasangan, pasangan dengan anak-anak, atau keluarga dengan orangtua tunggal) dan struktur keluarga (misalnya keluarga inti,

keluarga yang bercerai, atau keluarga tiri). Komposisi keluarga merupakan kunci bagi aspek keberfungsian keluarga lainnya.

2. Faktor proses keluarga, mencakup perilaku-perilaku dan interaksi-interaksi yang menggolongkan hubungan-hubungan keluarga. Proses ini termasuk faktor-faktor seperti konflik, perbedaan, komunikasi, pemecahan masalah, dan kontrol.
3. Faktor afek, mencakup ekspresi emosional diantara anggota-anggota keluarga. Afek dan emosi biasanya menentukan sifat dan konteks bagi proses keluarga yang lain. Afek mempunyai dampak yang besar dalam bagaimana anggota-anggota keluarga mengalami komunikasi.
4. Faktor organisasi keluarga merujuk pada peran dan peraturan dalam keluarga serta harapan bagi perilaku yang berkontribusi bagi keberfungsian keluarga. Faktor-faktor ini termasuk aspek-aspek seperti batasan-batasan dan tingkatan-tingkatan dalam keluarga.

2.2.3 *McMaster Model of Family Functioning*

McMaster Model of Family Functioning fokus pada dimensi-dimensi keberfungsian yang dilihat sebagai dimensi yang paling memiliki dampak terhadap masalah-masalah kesehatan emosional dan fisik pada anggota-anggota keluarga. Pada setiap dimensi dijelaskan konsep kisaran “paling tidak efektif” sampai “paling efektif.” Pada *McMaster Model* ini, terdapat hipotesis bahwa keberfungsian yang “paling tidak efektif” pada setiap dimensi dapat berkontribusi terhadap hadirnya masalah-masalah klinis, sementara keberfungsian yang “paling efektif” pada semua dimensi mendukung kesehatan fisik dan emosional yang optimal (Epstein, et. al., 2003).

Model ini berdasarkan pada pendekatan sistem yang merujuk pada sekelompok unit-unit individu yang menjadi satu. Keluarga dilihat sebagai sistem yang terbuka yang terdiri dari sub-sub sistem (individual, pernikahan) dan hubungan dengan yang lain, yaitu sistem yang lebih besar (keluarga besar, sekolah, industri, dan agama). Aspek yang unik dari kelompok keluarga yang dinamis tidak dapat direduksi secara sederhana pada karakteristik individual atau interaksi diantara sepasang anggota. Terdapat peraturan eksplisit dan implisit,

ditambah lagi tindakan oleh anggota-anggota, yang menentukan dan memonitor perilaku satu sama lain. Asumsi yang penting dari teori sistem yang mendasari model ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Bagian-bagian dari keluarga saling berhubungan
2. Satu bagian dari anggota keluarga tidak dapat dipahami sepenuhnya jika dipisahkan dari sistem keluarga
3. Keberfungsian keluarga tidak dapat dipahami sepenuhnya hanya dengan memahami secara sederhana tiap-tiap bagiannya
4. Struktur dan organisasi keluarga adalah faktor penting dalam menentukan perilaku dari anggota-anggota keluarga
5. Pola transaksional dari sistem keluarga berada diantara variabel-variabel yang paling penting yang membentuk perilaku anggota-anggota keluarga (Epstein, et. al., 2003)

Epstein, Levin, & Bishop (1976) menyatakan bahwa fungsi utama dari unit keluarga ialah sebagai laboratorium bagi perkembangan dan pemeliharaan aspek sosial, psikologis, dan biologis anggota-anggota keluarga. Untuk memenuhi fungsi ini, keluarga harus berurusan dengan berbagai persoalan dan masalah atau tugas-tugas, yang dikelompokkan menjadi tiga area, yaitu: area tugas yang mendasar, area tugas perkembangan, dan area tugas yang berbahaya. Area tugas yang mendasar merupakan hal yang paling pokok diantara kedua area tugas tersebut. Area ini mengandung persoalan-persoalan instrumental, seperti misalnya keluarga harus berurusan dengan masalah-masalah dalam penyediaan makanan, uang, transportasi, dan tempat tinggal. Area tugas perkembangan meliputi persoalan-persoalan keluarga yang muncul sebagai hasil dari perkembangan dari waktu ke waktu. Pada level individual, hal ini termasuk krisis pada masa kecil, anak-anak, remaja, dewasa dan masa tua. Pada level keluarga, hal ini termasuk awal dari pernikahan, kehamilan pertama, atau perginya anak terakhir meninggalkan rumah. Area tugas yang berbahaya terdiri dari penanganan krisis yang muncul sebagai hasil dari penyakit, kecelakaan, kehilangan sumber penghasilan, perubahan pekerjaan, dan sebagainya. Telah ditemukan bahwa keluarga yang tidak dapat berurusan secara efektif dengan ketiga area tugas ini lebih cenderung mengembangkan masalah-masalah yang signifikan secara klinis

dan/atau fungsi maladaptif yang kronis dalam satu atau lebih area keberfungsian keluarga (Epstein, et. al., 2003).

2.2.4 Dimensi-Dimensi *McMaster Model of Family Functioning*

The McMaster Model of Family Functioning tidak mencakup semua aspek dari keberfungsian keluarga, tetapi mengidentifikasi beberapa dimensi yang secara klinis memiliki pengaruh penting dalam keluarga (Miller, Ryan, Keitner, Bishop, & Epstein, 2000). Berdasarkan konsep *McMaster Model of Family Functioning* (MMFF), terdapat 6 dimensi dari keberfungsian keluarga yaitu *problem solving*, *communication*, *role functioning*, *affective responsiveness*, *affective involvement*, serta *behavior control*. *The McMaster Model* menggunakan seluruh dimensi tersebut untuk menilai dan memahami bagian dari keluarga yang kompleks (Miller et al., 2000).

2.2.4.1 *Problem Solving* (Pemecahan Masalah)

Istilah “pemecahan masalah dalam keluarga” merujuk pada kemampuan keluarga untuk memecahkan masalah sehingga keluarga dapat tetap mempertahankan keberfungsian keluarga yang efektif. Keluarga yang berfungsi secara efektif memecahkan masalah mereka, sementara keluarga yang tidak berfungsi secara efektif memecahkan hanya sebagian dari masalah-masalah mereka. Permasalahan keluarga dapat dibagi menjadi dua bentuk: *instrumental* dan *effective*. Masalah-masalah *instrumental* berhubungan dengan masalah-masalah kebutuhan yang mendasar, seperti ketersediaan uang, makanan, pakaian, rumah, transportasi, dan sebagainya. Masalah-masalah *affective* berhubungan dengan persoalan-persoalan emosi atau perasaan, seperti kemarahan atau depresi. Keluarga yang keberfungsian diganggu oleh masalah-masalah instrumental jarang dapat menangani secara efektif masalah-masalah afektif. Akan tetapi, keluarga yang keberfungsian diganggu oleh masalah-masalah afektif dapat menangani masalah-masalah instrumental secara memadai (Epstein, et. al., 2003).

Dalam model McMaster, pemecahan masalah yang efektif dapat dikonseptualisasikan sebagai urutan dari tujuh langkah:

1. Identifikasi masalah
2. Adanya komunikasi dengan orang yang sesuai tentang permasalahan tersebut

3. Mengembangkan seperangkat solusi-solusi alternatif yang memungkinkan
4. Memutuskan salah satu dari alternatif-alternatif yang akan digunakan
5. Melakukan tindakan-tindakan yang dibutuhkan oleh alternatif solusi
6. Memantau untuk memastikan bahwa tindakan tersebut dilakukan
7. Mengevaluasi keefektifan proses pemecahan masalah (Epstein, et. al., 2003).

Keluarga yang efektif memecahkan kebanyakan masalah dengan efisien dan efektif. Keluarga yang paling efektif mengurus masalah-masalah yang baru dengan efektif. Ketika masalah yang baru muncul, keluarga melakukan pendekatan terhadap masalah secara sistematis. Ketika keberfungsian keluarga kurang efektif, maka perilaku pemecahan masalah yang dimiliki oleh keluarga menjadi kurang sistematis, dan lebih sedikit langkah-langkah pemecahan masalah yang dicapai (Epstein, et. al., 2003).

2.2.4.2 *Communication* (Komunikasi)

Komunikasi didefinisikan sebagai pertukaran informasi diantara anggota keluarga. Fokusnya adalah apakah isi dari pesan verbal yang disampaikan jelas dan langsung disampaikan kepada orang yang dituju (Epstein, Baldwin, & Bishop, 1983). Dimensi ini juga terbagi dalam area instrumental dan afektif, sama seperti dimensi *problem solving*. Sebagai tambahan, dua aspek lain dari komunikasi dinilai dalam dimensi ini, yaitu apakah komunikasi jelas atau terselubung, dan apakah komunikasi langsung atau tidak langsung. Komunikasi yang jelas vs terselubung fokus pada apakah isi dari pesan disampaikan dengan jelas atau samar. Komunikasi yang langsung vs tidak langsung fokus pada apakah pesan disampaikan pada orang yang sesuai atau tidak. Dengan demikian terdapat empat jenis gaya komunikasi yang mungkin dilakukan, yaitu jelas dan langsung, jelas dan tidak langsung, terselubung dan langsung, serta terselubung dan tidak langsung. Pada keluarga yang efektif, komunikasi dilakukan secara jelas dan langsung baik pada area instrumental maupun afektif. Pada keluarga yang tidak efektif, komunikasi menjadi kurang jelas dan kurang langsung (Epstein, et. al., 2003).

2.2.4.3 *Role Functioning* (Keberfungsian Peran)

“Peran dalam keluarga” diartikan sebagai bentuk perilaku yang berulang yang dilakukan oleh anggota keluarga untuk memenuhi fungsi keluarga. Terdapat beberapa fungsi yang harus dilakukan oleh semua anggota keluarga secara berulang untuk mempertahankan sistem yang efektif dan sehat (Epstein, et. al., 2003). Epstein, et. al. (2003) mengidentifikasi lima fungsi keluarga yang penting, yang merupakan dasar dari peran-peran keluarga yang penting. Setiap area berikut menggolongkan sejumlah tugas dan fungsi:

1. Penyedia kebutuhan dasar. Area ini termasuk tugas-tugas dan fungsi-fungsi yang diasosiasikan dengan penyediaan uang, makanan, pakaian, dan tempat tinggal.
2. Pengasuhan dan dukungan. Hal ini termasuk penyediaan rasa aman, kehangatan, dan dukungan bagi anggota keluarga.
3. Pemenuhan kebutuhan seksual dewasa. Baik suami maupun istri menemukan kepuasan secara personal dalam hubungan seksual dan juga merasa bahwa mereka dapat memuaskan satu sama lain secara seksual serta didukung dengan kedekatan secara emosi.
4. Perkembangan pribadi. Hal ini termasuk tugas-tugas dan fungsi-fungsi penting untuk mendukung anggota-anggota keluarga dalam mengembangkan keterampilan bagi pencapaian pribadi. Tugas-tugas yang berhubungan dengan perkembangan fisik, emosional, pendidikan, dan sosial anak-anak, serta hal-hal yang berhubungan dengan perkembangan karir dan hubungan sosial orang dewasa juga termasuk dalam area ini.
5. Pemeliharaan dan pengaturan sistem keluarga. Area ini melingkupi berbagai fungsi yang mengandung teknik dan perilaku yang dibutuhkan untuk mempertahankan standar keluarga, seperti misalnya fungsi pengambilan keputusan, batasan dan keanggotaan keluarga, implementasi dan kontrol perilaku, keuangan rumah tangga, dan hal-hal yang berkaitan dengan kesehatan anggota keluarga.

Dua aspek tambahan dari keberfungsian peran ialah:

1. Pembagian peran yang menyangkut pola keluarga dalam menentukan peran masing-masing anggotanya dan termasuk pertimbangan-pertimbangannya.
2. Tanggung jawab peran yaitu prosedur dalam keluarga dalam memastikan bahwa sebuah fungsi terpenuhi. Hal ini termasuk hadirnya rasa tanggung jawab pada anggota keluarga dan adanya mekanisme monitoring dan perbaikan.

Dalam keluarga yang paling efektif, terdapat pembagian peran, yaitu keluarga dapat menangani perubahan peran dari pola yang biasa, misalnya disebabkan oleh penyakit. Pada keluarga yang paling tidak efektif, beberapa fungsi peran yang penting dalam keluarga tidak terpenuhi dan/atau pembagian dan tanggung jawab tidak dijaga (Epstein, et. al., 2003).

2.2.4.4 *Affective Responsiveness* (Responsivitas Afektif)

Affective responsiveness didefinisikan sebagai kemampuan untuk merespon stimulus yang diberikan dengan kualitas dan kuantitas perasaan yang sesuai (Epstein, et. al., 2003). Aspek kualitas responsivitas afektif menyangkut dua hal, yaitu apakah anggota keluarga menunjukkan kemampuan untuk merespon dengan berbagai macam variasi perasaan yang dialami dalam kehidupan emosional manusia dan apakah emosi yang dialami konsisten dengan stimulus dan/atau konteks situasional. Aspek kuantitatif fokus pada tingkatan responsivitas afektif, mulai dari tidak adanya respon, munculnya respon yang sesuai, hingga munculnya respon yang berlebihan.

Dimensi ini tidak mengukur cara-cara anggota keluarga menyampaikan perasaan-perasaan mereka (sebuah aspek dari kecenderungan dalam berkomunikasi), tetapi apakah mereka memiliki kapasitas untuk merasakan emosi atau tidak. Terdapat dua kategori responsivitas afektif yaitu emosi kesejahteraan dan emosi darurat. Emosi kesejahteraan terdiri dari kasih, kehangatan, kelembutan, dukungan, penghiburan, kebahagiaan, dan kegembiraan, sementara emosi darurat terdiri dari kemarahan, ketakutan, kesedihan, kekecewaan, dan depresi. Keluarga yang paling efektif memiliki semua rentang respon yang sesuai dalam jumlah dan kualitas terhadap stimulus sementara keluarga yang paling tidak

Universitas Indonesia

efektif memiliki rentang respon yang sangat sedikit (hanya satu atau dua afek) dan/atau jumlah dan kualitasnya terganggu (Epstein, et. al., 2003).

2.2.4.5 *Affective Involvement* (Keterlibatan Afektif)

Affective involvement ialah sejauh mana keluarga menunjukkan ketertarikan dan menilai aktivitas dan minat tertentu dari individu-individu dalam keluarga. Fokusnya adalah jumlah ketertarikan yang ditunjukkan oleh anggota keluarga dan juga cara anggota keluarga menunjukkan ketertarikan pada satu sama lain. Terdapat enam tipe keterlibatan, yaitu:

1. Kurang terlibat: tidak adanya ketertarikan terhadap satu sama lain.
2. Keterlibatan tanpa perasaan: menunjukkan beberapa ketertarikan terhadap satu sama lain dan hanya sebatas untuk pengetahuan saja.
3. Keterlibatan narsistik: menunjukkan ketertarikan pada orang lain hanya jika tindakan tersebut mendatangkan manfaat bagi diri sendiri.
4. Keterlibatan empatik: menunjukkan ketertarikan satu sama lain demi kepentingan orang lain.
5. Terlalu terlibat: keterlibatan dengan orang lain yang terlalu berlebihan.
6. Keterlibatan simbiotik: investasi yang ekstrim dan patologis pada orang lain yang hanya dilihat pada hubungan yang terganggu. Dalam keluarga seperti ini, terdapat kesulitan yang jelas dalam membedakan satu orang dengan orang yang lain.

Berdasarkan keenam gaya keterlibatan tersebut, keluarga yang paling sehat dan efektif ialah yang memiliki keterlibatan empatik, sementara yang paling tidak efektif ialah keluarga yang memiliki keterlibatan simbiotik atau kurang terlibat (Epstein, et. al., 2003).

2.2.4.6 *Behavior Control* (Kontrol Perilaku)

Dimensi ini didefinisikan sebagai pola yang diadopsi keluarga dalam menangani perilaku di tiga area: situasi yang membahayakan secara fisik, situasi yang melibatkan pemenuhan dan pengungkapan kebutuhan-kebutuhan dan dorongan-dorongan psikobiologis, dan situasi yang melibatkan perilaku sosialisasi interpersonal, baik diantara anggota keluarga maupun orang lain diluar keluarga. Terdapat empat bentuk kontrol perilaku berdasarkan variasi standar dan sejauh mana perilaku dapat diterima, yaitu:

1. *Rigid behavior control*: standar yang sempit dan spesifik serta terdapat variasi dan negosiasi yang minimal dalam berbagai situasi.
2. *Flexible behavior control*: standar yang logis dan terdapat kesempatan untuk negosiasi dan perubahan, tergantung pada konteks.
3. *Laissez-faire behavior control*: tidak ada standar yang dipegang dan setiap perubahan diperbolehkan tanpa melihat konteks.
4. *Chaotic behavior control*: terdapat pertukaran yang tidak terduga dan acak diantara bentuk pertama hingga ke-tiga, sehingga anggota keluarga tidak mengetahui standar apa yang diaplikasikan dan seberapa jauh negosiasi mungkin dilakukan.

Flexibel behavior control merupakan yang paling efektif dan *chaotic behavior control* merupakan pola yang paling tidak efektif (Epstein, et. al., 2003).

2.2.5 Pengukuran Keberfungsian Keluarga

Dalam mengukur keberfungsian keluarga, terdapat beberapa pendekatan yang dapat digunakan, seperti melalui observasi terhadap interaksi antar anggota keluarga dan pengumpulan informasi tentang setiap anggota keluarga. Akan tetapi kedua pendekatan ini memiliki berbagai kelemahan karena dalam observasi diperlukan waktu yang cukup banyak dan perilaku yang ditampilkan oleh anggota keluarga mungkin tidak sesuai dengan apa yang ditampilkan pada kondisi sebenarnya. Sementara itu pendekatan pengumpulan informasi juga membutuhkan waktu yang banyak dan biaya yang cukup mahal selain tidak menilai secara langsung variabel yang ingin dinilai (Epstein, Baldwin, & Bishop, 1983). Pendekatan lain ialah melalui skala sikap.

Peneliti yang mengembangkan alat ukur keberfungsian keluarga melalui skala sikap diantaranya ialah Epstein, Baldwin, & Bishop (1983) dimana alat ukurnya disebut *Family Assessment Device* yang disusun berdasarkan *McMaster Model of Family Functioning* oleh Epstein, Baldwin, & Bishop (1983). Pada alat ukur *Family Assessment Device* (FAD) terdapat tambahan satu dimensi, yaitu dimensi *general functioning* yang mengukur kesehatan atau patologi dari sebuah keluarga secara keseluruhan. Dengan demikian, alat ukur ini terdiri atas tujuh dimensi, yaitu dimensi *problem solving*, *communication*, *roles*, *affective responsiveness*, *affective involvement*, *behavior control*, dan *general functioning*

yang menghasilkan 53 item. Epstein, Baldwin, & Bishop (1983) telah melakukan uji coba alat ukur ini kepada 503 individu dari berbagai latar belakang keluarga. Hasil dari uji coba ini menunjukkan reliabilitas yang baik dan sudah dinyatakan valid untuk membedakan keluarga yang sehat dan keluarga yang tidak sehat serta dapat diisi oleh semua anggota keluarga yang berusia di atas 12 tahun. Kelebihan lain dari alat ukur ini adalah kemampuannya untuk menilai sejumlah dimensi dari keberfungsian keluarga hanya dengan satu alat ukur, yang dapat berguna bagi peneliti dan psikolog keluarga. Oleh karena itu, pada penelitian ini alat ukur yang digunakan untuk mengukur keberfungsian keluarga ialah *Family Assessment Device* (FAD) karena alat ukur ini sudah teruji valid dan reliabel, mampu mengumpulkan informasi dari berbagai dimensi sistem keluarga secara keseluruhan, dan mengumpulkan informasi secara langsung dari anggota-anggota keluarga.

2.3 Ibu Bekerja

2.3.1 Alasan-Alasan Ibu Bekerja

Perempuan bekerja untuk beberapa alasan. Yang pertama ialah untuk kepentingan ekonomi. Adanya jumlah pendapatan yang memburuk sering membuat diperlukannya dua sumber pendapatan untuk membiayai keluarga. Di samping itu, perempuan bekerja untuk menghindarkan keluarga dari kemiskinan, menghasilkan uang untuk keperluan keluarga seperti pembayaran rumah dan mobil, dan untuk membiayai pendidikan anak-anak mereka (Hartman, 1975, dan Bird & Melville, 1994). Alasan yang ke-dua ialah banyak perempuan ingin bekerja untuk memperoleh dan menggunakan pengetahuan dan keterampilan, menjadi partisipan dalam dunia di luar rumah, menghasilkan pendapatan dan mengurangi ketergantungan mereka pada orang lain, serta untuk memperlihatkan kedudukan sosial, jaringan pertemanan, dan kolega (Hartman, 1975, dan Lemme, 1995). Alasan lainnya ialah adanya keinginan untuk merealisasikan potensi yang dimiliki dan keinginan untuk berguna bagi lingkungan masyarakat (Lemme, 1995).

2.3.2 Keuntungan Dari Peran Ganda Pada Ibu Bekerja

Penelitian menunjukkan bahwa terdapat beberapa keuntungan yang potensial dari peran ganda (Lemme, 1995), yaitu:

Universitas Indonesia

1. Mengembangkan kesehatan fisik dan umur yang panjang
2. Mengembangkan kesehatan mental dan mengurangi *psychological distress*
3. Mendapatkan keuntungan-keuntungan psikologis seperti peningkatan penguasaan pada suatu bidang, peningkatan *self-esteem*, kepuasan pribadi, prestasi, dan pemenuhan sumber potensial lainnya.
4. Terjalannya hubungan sosial yang lebih baik, intergrasi, dan mendapatkan sumber dukungan sosial.
5. Lebih mandiri.
6. Meningkatkan pendapatan dan standar hidup, dan kemampuan yang lebih baik untuk memenuhi masalah finansial, dengan penurunan stres finansial.

2.3.3 Ibu Dalam Keluarga Dan Peran Ganda Sebagai Ibu Bekerja Pada Keluarga Indonesia

Salah satu tokoh yang membahas tentang ibu bekerja di Indonesia ialah Setiadi (2006) dalam tulisannya yang berjudul *Indonesia: traditional family in a changing society*. Setiadi menyatakan bahwa Ibu memainkan peranan yang sangat signifikan dalam mempertahankan keharmonisan di dalam keluarga. Ia menjaga kesatuan keluarga selama terjadi masa-masa yang berat dan menyediakan dukungan sosial bagi semua anggota keluarga. Ibu diharapkan menghabiskan waktu yang lebih dengan anak-anak dan bertanggungjawab terhadap pengasuhan dan disiplin mereka. Selain itu, peran ibu juga dinyatakan lebih signifikan daripada ayah. Ibu merupakan pusat dari keluarga yang mengatur keuangan dan mempengaruhi keputusan-keputusan yang penting seperti pemilihan sekolah, pekerjaan, dan pasangan bagi anak-anaknya. Dalam masa-masa yang sulit, ibu biasanya menjaga keutuhan keluarga.

Setiadi (2006) juga menambahkan bahwa pendidikan yang berkembang menghasilkan peningkatan terhadap masuknya perempuan ke dunia pekerjaan. Bagaimanapun juga, peran yang diharapkan dari seorang ibu belum banyak berubah. Ibu bekerja masih diharapkan bertanggungjawab dalam pekerjaan-pekerjaan rumah tangga. Mereka mendapatkan sedikit bantuan dari suami yang

dianggap memiliki kewajiban hanya terbatas pada mencari nafkah dan melindungi keluarga. Perkembangan dan perubahan yang tidak seimbang dalam peran ibu dan ayah menyebabkan stres yang lebih pada ibu yang bekerja karena mereka masih diharapkan sebagai penyedia dukungan emosional yang utama bagi semua anggota keluarga, mengerjakan semua pekerjaan rumah tangga, dan menjaga anak-anak pada waktu yang mereka miliki diluar jam bekerja.

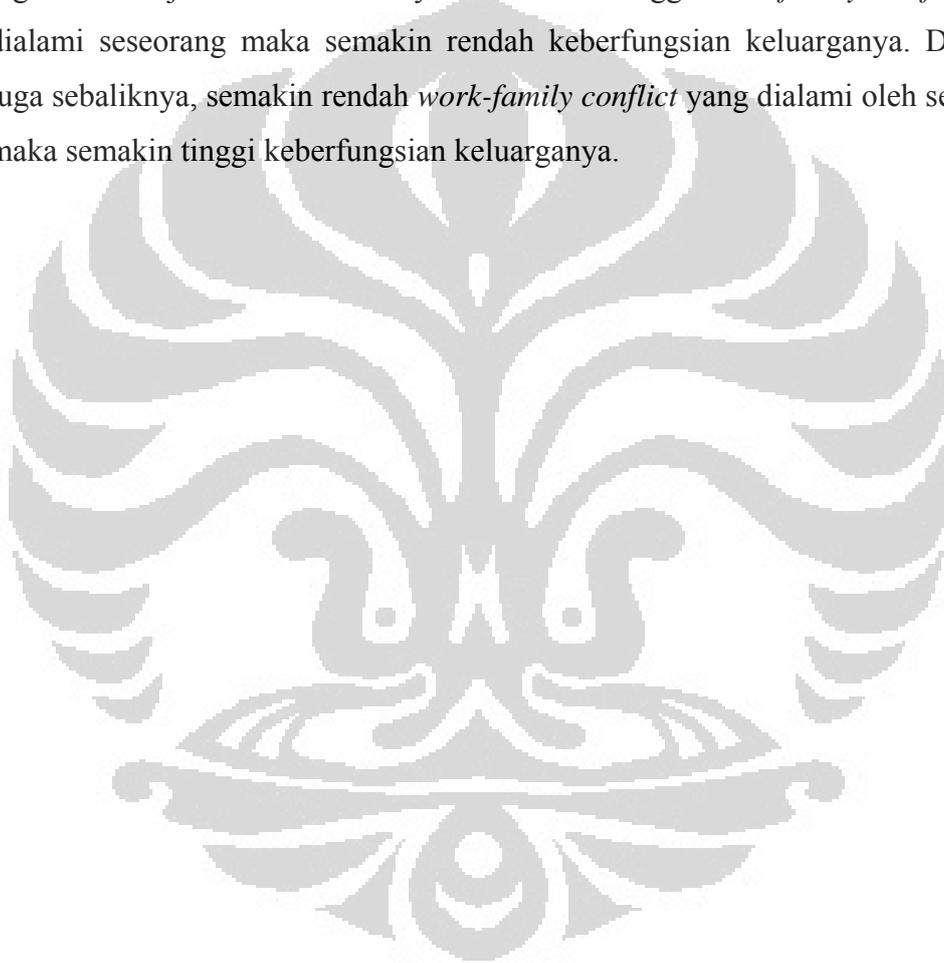
2.4 Dinamika Hubungan *Work-Family Conflict* dan Keberfungsian Keluarga

O'Neil & Greenberger (1994) menyatakan bahwa individu yang mengkombinasikan peran dalam pekerjaan dan keluarga sering mempunyai tingkat komitmen yang tinggi bagi kedua peran, dan sebagai hasil bagi tingginya komitmen ini, individu juga mungkin mengalami *work-family conflict* yang tinggi. Dalam berbagai penelitian yang telah dilakukan, perempuan dilaporkan lebih terpengaruh oleh *work-family conflict* daripada laki-laki, pada dasarnya karena begitu banyak perempuan yang pulang dari bekerja melanjutkan pekerjaan kedua mereka, yaitu merawat anak dan pasangan dan mengatur rumah tangga mereka (Schultz & Schultz, 2006). *Work-family conflict* telah diuji dalam berbagai studi sebagai faktor yang mempengaruhi pekerjaan, keluarga, dan kepuasan hidup secara keseluruhan, dimana dapat dikatakan bahwa ketika *work interference with family* dan *family interference with work* meningkat, maka kepuasan dalam domain pekerjaan dan keluarga akan menurun (Ford, Heinen, & Langkamer, 2007). Hal ini juga didukung oleh beberapa penemuan dari berbagai sampel penelitian yang menemukan korelasi negatif diantara *work-family conflict* dan kepuasan hidup dan kerja (Allen, et al., 2000; Kossek & Ozeki, 1998, dalam Ford, Heinen, & Langkamer, 2007). Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Kinnunen, Gerris, & Vermulst (1996) tentang *work experiences* dan keberfungsian keluarga menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi keberfungsian keluarga. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa *work-family conflict* dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi keberfungsian keluarga.

Hal ini juga sesuai dengan penemuan beberapa peneliti yang mengungkapkan bahwa *work-family conflict* mempengaruhi keberfungsian keluarga (Carlson & Kacmar, 2000; Edwards & Rothbard, 2000; Ford et al., 2007;

Universitas Indonesia

Perrone et al., 2006, dalam Del Pino, 2011). Greenhaus dan Powell (2006) juga mengusulkan bahwa sebuah investigasi dari *work-family conflict* sebaiknya mencakup pengukuran keberfungsian keluarga dan pekerjaan. Di samping itu, tekanan dari tempat kerja yang masuk ke dalam keluarga memiliki kemungkinan lebih besar untuk mengganggu keberfungsian keluarga bagi individu dengan pasangan dan/atau anak karena lebih mengganggu secara interpersonal (Ford, Heinen, & Langkamer, 2007). Oleh karena itu, peneliti menduga bahwa hal ini juga akan terjadi di Indonesia yaitu semakin tinggi *work-family conflict* yang dialami seseorang maka semakin rendah keberfungsian keluarganya. Demikian juga sebaliknya, semakin rendah *work-family conflict* yang dialami oleh seseorang maka semakin tinggi keberfungsian keluarganya.



BAB 3 METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan masalah, hipotesis, dan variabel-variabel yang akan diteliti. Bab ini juga akan membahas tipe dan desain penelitian, partisipan penelitian, instrumen, prosedur penelitian, dan metode pengolahan data.

3.1 Masalah Penelitian

Masalah penelitian yang akan dijelaskan pada bab ini terdiri dari masalah konseptual dan masalah operasional.

3.1.1 Masalah konseptual

Masalah konseptual dari penelitian ini adalah: “Apakah terdapat korelasi yang signifikan antara *work-family conflict* dan keberfungsian keluarga pada ibu bekerja?”

3.1.2 Masalah Operasional

Masalah operasional dari penelitian ini adalah: “Apakah terdapat korelasi yang signifikan antara skor total *work-family conflict* dari alat ukur *Work-Family Conflict Scale* dengan skor total keberfungsian keluarga dari alat ukur *Family Assessment Device* pada ibu bekerja?”

3.2 Hipotesis Penelitian

3.2.1 Hipotesis Alternatif (Ha)

Hipotesis alternatif (Ha) dari penelitian ini adalah:

Ha: Terdapat korelasi yang signifikan antara skor total *work-family conflict* dari alat ukur *Work-Family Conflict Scale* dengan skor total keberfungsian keluarga dari alat ukur *Family Assessment Device* pada ibu bekerja.

3.2.2 Hipotesis Nol (Ho)

Hipotesis nol (Ho) dari penelitian ini adalah:

Ho: Tidak terdapat korelasi yang signifikan antara skor total *work-family conflict* dari alat ukur *Work-Family Conflict Scale* dengan skor total keberfungsian keluarga dari alat ukur *Family Assessment Device* pada ibu bekerja.

3.3 Variabel Penelitian

Pada bab ini akan diuraikan definisi konseptual dan operasional dari masing-masing variabel yang diteliti.

3.3.1 Variabel Pertama: *Work-Family Conflict*

3.3.1.1 Definisi Konseptual

Variabel pertama dari penelitian ini adalah *work-family conflict*. Greenhaus & Beutell (1985) mendefinisikan *work-family conflict* sebagai sebuah bentuk konflik antarperan dimana tekanan peran dari domain pekerjaan dan keluarga bertentangan satu sama lain.

3.3.1.2 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel *work-family conflict* ialah kondisi partisipan dilihat dari skor total yang diperoleh partisipan dari pengisian alat ukur *Work-Family Conflict Scale* dari Carlson, Kacmar, & Williams (2000). Skor total yang diperoleh merupakan skor dari 3 bentuk *work-family conflict* (*time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*). Tiap bentuk merupakan dua arah/*bidirectional* (*conflict due to work interfering with family* (WIF) dan *conflict due to family interfering with work* (FIW)) sehingga terdapat enam dimensi dari *work-family conflict* yaitu: (1) *time-based WIF*, (2) *time-based FIW*, (3) *strain-based WIF*, (4) *strain-based FIW*, (5) *behavior-based WIF*, dan (6) *behavior-based FIW*. Semakin tinggi skor total yang diperoleh maka semakin tinggi konflik antara pekerjaan dan keluarga yang dialami partisipan.

3.3.2 Variabel Kedua: Keberfungsian Keluarga

3.3.2.1 Definisi Konseptual

Variabel kedua dari penelitian ini adalah keberfungsian keluarga. Definisi konseptual yang digunakan untuk keberfungsian keluarga ialah sejauh mana keluarga dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan tetap dapat mengupayakan kesejahteraan dan perkembangan sosial, fisik, dan psikologis masing-masing anggotanya.

3.3.2.2 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel keberfungsian keluarga ialah kondisi partisipan dilihat dari skor total yang diperoleh partisipan dari pengisian alat ukur *Family Assessment Device* dari Epstein, Baldwin, & Bishop (1983). Semakin tinggi skor total yang diperoleh maka semakin tinggi keberfungsian keluarga partisipan.

3.4 Tipe dan Desain Penelitian

3.4.1 Tipe Penelitian

Kumar (2005) mengklasifikasikan tipe penelitian menjadi tiga perspektif, yaitu berdasarkan aplikasi dari penelitian, tujuan penelitian, dan tipe pencarian informasi. Berdasarkan aplikasi penelitian menurut Kumar (2005), penelitian ini termasuk *applied research* (penelitian terapan) karena teknik, prosedur dan metode yang membentuk badan metodologi penelitian diaplikasikan dalam pengumpulan informasi dalam berbagai aspek situasi, isu, masalah atau fenomena sehingga informasi yang didapatkan dapat digunakan untuk berbagai hal, seperti misalnya peningkatan pemahaman terhadap sebuah fenomena. Oleh karena itu, hasil dari penelitian ini dapat diaplikasikan untuk memahami bagaimana *work-family conflict* yang dialami ibu bekerja dan hubungannya dengan keberfungsian keluarga di dalam keluarganya.

Berdasarkan tujuan penelitian menurut Kumar (2005), maka penelitian ini dapat dikategorikan sebagai *correlational research* (penelitian korelasional) karena penelitian menekankan pada penemuan atau penentuan dari adanya hubungan/saling ketergantungan diantara dua atau lebih aspek atau situasi. Hal ini sesuai dengan tujuan penelitian karena peneliti ingin melihat bagaimana hubungan antara *work-family conflict* dengan keberfungsian keluarga pada ibu bekerja.

Dilihat dari perspektif pencarian informasi, penelitian ini dikategorikan sebagai *quantitative research* (penelitian kuantitatif) dari Kumar (2005) karena tujuan utama dari penelitian adalah untuk mengkuantifikasi variasi dari sebuah fenomena, situasi, atau isu, dan menganalisis data yang didapatkan dengan menggunakan prosedur statistik. Dengan demikian, penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif karena data yang didapatkan akan diolah dengan menggunakan perhitungan statistik.

3.4.2 Desain Penelitian

Kumar (2005) mengklasifikasikan desain penelitian kedalam tiga perspektif, yaitu *the number of contacts with the study population*, *the reference period of the study*, dan *the nature of the investigation*. Berdasarkan *the number of contacts with the study population*, penelitian ini termasuk ke dalam *the cross-sectional study desain* atau *one shot study* karena hanya dilakukan satu kali kontak

terhadap populasi. Dengan kata lain, pengambilan data hanya dilakukan satu kali dalam penelitian. Apabila ditinjau dari *the reference period of study*, penelitian ini termasuk *the retrospective study design* karena meneliti fenomena, situasi, masalah, atau isu yang telah terjadi di masa lampau. Dilihat dari perspektif *the nature of the investigation*, maka penelitian ini termasuk ke dalam *non-experimental* karena peneliti tidak melakukan manipulasi terhadap variabel yang diteliti.

3.5 Partisipan Penelitian

3.5.1 Karakteristik Partisipan Penelitian

Karakteristik partisipan dalam penelitian ini adalah perempuan menikah yang bekerja dan sudah memiliki anak, atau disebut juga dengan ibu bekerja. Pada penelitian ini, sampel yang digunakan ialah ibu bekerja yang berdomisili di daerah Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, dan Bekasi. Adapun karakteristik partisipan yang lebih spesifik ialah sebagai berikut:

1. Ibu bekerja (perempuan menikah yang sudah memiliki anak) karena adanya karakteristik ini maka wanita tersebut memiliki peran ganda, yaitu dalam keluarga dan pekerjaan sehingga diduga memiliki konflik antarperan.
2. Berusia diantara 17-45 tahun. Levinson (1996, dalam Lemme, 1995) menyatakan bahwa usia ini merupakan masa penting dimana seseorang membangun karir, keluarga, dan gaya hidup.
3. Ibu yang bekerja di luar rumah dengan waktu penuh, yaitu minimal 30 jam per minggu (Osman, 2009).

3.5.2 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah *snowball sampling* karena sampel dipilih dengan menggunakan jaringan. Dalam hal ini, partisipan lain didapatkan dari informasi seorang partisipan sampai partisipan yang didapatkan sudah mencukupi (Kumar, 2005). Teknik ini termasuk ke dalam *non-random/non-probability sampling designs* karena tidak semua elemen dalam populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi

partisipan penelitian (Kumar, 2005). Hal ini dikarenakan tidak semua ibu bekerja dapat menjadi sampel dalam penelitian.

3.5.3 Jumlah Sampel

Jumlah sampel dalam penelitian ini minimal 30 orang. Jumlah ini sesuai dengan syarat batas minimum yang telah ditentukan untuk mendapatkan penyebaran data mendekati normal berdasarkan Guilford & Fruchter (1981). Akan diusahakan untuk mendapatkan partisipan yang lebih banyak karena penggunaan sampel yang semakin besar dapat mengurangi terjadinya bias yang dapat ditemukan apabila menggunakan sampel dalam jumlah kecil (Guilford & Fruchter, 1981).

3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian atau alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk kuesioner yaitu serangkaian daftar pertanyaan yang jawabannya dicatat oleh responden (Kumar, 2005). Pada penelitian ini, peneliti menggunakan dua buah alat ukur, yakni:

1. Alat ukur *work-family conflict* yang diadaptasi dari alat ukur *Work-Family Conflict Scale* oleh Carlson, Kacmar, & Williams (2000). Penjelasan mengenai alat ukur tersebut akan diuraikan pada sub-bab 3.6.1.
2. Alat ukur keberfungsian keluarga yang diadaptasi dari alat ukur *McMaster Model of Family Functioning* dari Epstein, Baldwin, & Bishop (1983). Penjelasan mengenai alat ukur tersebut akan diuraikan pada sub-bab 3.6.2.

3.6.1 Alat Ukur *Work-Family Conflict*

Pada penelitian ini, alat ukur *work-family conflict* yang digunakan merupakan adaptasi dari alat ukur *Work-Family Conflict Scale* oleh Carlson, Kacmar, & Williams (2000). Carlson, Kacmar, & Williams telah mengujicobakan alat ini kepada 225 individu yang bekerja penuh waktu dari berbagai organisasi, yang terdiri dari 83 (37%) laki-laki dengan usia rata-rata 35,5 tahun dan 144 (64%) partisipan telah menikah serta 142 (63%) partisipan memiliki anak yang tinggal di rumah. Hasil reliabilitas yang didapat dari tiap dimensi ialah sebagai berikut: 0,87 untuk *time-based WIF*, 0,79 untuk *time-based FIW*, 0,85 untuk

strain-based WIF, 0,87 untuk *strain-based FIW*, 0,78 untuk *behavior-based WIF*, dan 0,85 untuk *behavior-based FIW*. Sementara itu validitas dari seluruh dimensi berkisar antara 0,24-0,83. Hasil tersebut menunjukkan bahwa alat ukur ini valid dan reliabel, tetapi diperlukan *tryout* alat ukur dalam penelitian ini untuk melihat validitas dan reliabilitas setelah dilakukan adaptasi terhadap alat ukur ini. Alat ukur ini terdiri dari 18 item dengan enam dimensi, seperti terlihat pada tabel 3.1.

Tabel 3.1

Dimensi Work-Family Conflict

Dimensi	No.Item	Contoh Item
<i>Time-based WIF</i>	1, 13, 17	Waktu yang harus saya sediakan untuk pekerjaan menghalangi saya berpartisipasi secara seimbang dalam tanggung jawab dan aktivitas berumah tangga (13)
<i>Time-based FIW</i>	14, 6, 11	Waktu yang saya habiskan bersama keluarga sering membuat saya tidak bisa meluangkan waktu dalam aktivitas pekerjaan yang dapat menunjang karir saya (6)
<i>Strain-based WIF</i>	2, 5, 16	Ketika pulang dari bekerja, saya sering terlalu letih untuk ikut terlibat dalam aktivitas/tanggung jawab keluarga saya (2)
<i>Strain-based FIW</i>	3, 4, 7	Tekanan dan kecemasan dari kehidupan keluarga sering menurunkan kemampuan saya untuk melakukan pekerjaan (4)
<i>Behavior-based WIF</i>	10, 12, 9	Perilaku (tindakan) yang efektif dan penting bagi saya dalam pekerjaan akan menjadi tidak sesuai jika dilakukan di rumah (12)
<i>Behavior-based FIW</i>	18, 15, 8	Perilaku-perilaku (tindakan-tindakan) yang efektif dilakukan di rumah tidak terlihat efektif dalam pekerjaan (18)

3.6.1.1 Metode Scoring

Kuesioner *Work-Family Conflict Scale* oleh Carlson, Kacmar, & Williams (2000) memiliki rentang pilihan respon dari 5 hingga 1, yaitu dari *strongly agree* (5) hingga *strongly disagree* (1). Akan tetapi untuk mencegah terjadinya

kecenderungan partisipan untuk menjawab respon jawaban di tengah atau sering disebut dengan *central tendency*, maka peneliti mengadaptasi alat ukur ini dengan membuat enam skala Likert, yaitu “Sangat Setuju,” “Setuju,” “Agak Setuju,” “Agak Tidak Setuju,” “Tidak Setuju,” dan “Sangat Tidak Setuju.” Setiap item diberi skor 6 untuk pilihan “Sangat Setuju” hingga skor 1 untuk pilihan “Sangat Tidak Setuju.” Semua item dalam alat ukur ini merupakan item *favorable* sehingga semakin tinggi skor individu maka semakin tinggi *work-family conflict* yang dirasakan oleh individu.

3.6.1.2 Uji Coba Alat Ukur

Alat ukur *Work-Family Conflict Scale* yang digunakan dalam penelitian ini merupakan adaptasi dari alat ukur yang disusun oleh Carlson, Kacmar, & Williams (2000). Peneliti menemukan jurnal dari penyusun alat ukur tersebut yang di dalamnya terdapat kedelapan belas item yang sudah valid dan reliabel dalam Bahasa Inggris. Untuk mengadaptasi alat ukur ini, peneliti menerjemahkan setiap item kedalam Bahasa Indonesia, kemudian meminta seorang mahasiswi Pasca Sarjan UI dari jurusan Sastra Indonesia untuk melihat apakah struktur kalimat yang digunakan sudah sesuai dan dapat dimengerti. Setelah itu peneliti meminta seorang ahli bahasa Inggris untuk menerjemahkan kembali (*back translate*) item-item Bahasa Indonesia ke Bahasa Inggris. Setelah menghasilkan Bahasa Inggris yang tidak jauh berbeda dari versi aslinya, peneliti kemudian memberikannya kepada pembimbing skripsi untuk dikonsultasikan dan meminta penilaian (*expert judgement*). Dari hasil konsultasi tidak ada item-item ataupun instruksi pengisian yang direvisi. Setelah itu peneliti melakukan uji keterbacaan dan tidak ada revisi.

Selanjutnya peneliti melakukan uji coba kepada 30 ibu bekerja yang karakteristiknya sesuai dengan karakteristik sampel penelitian pada tanggal 12 April-20 April 2012. Uji coba ini dilakukan untuk melihat validitas dan reliabilitas alat ukur *Work-Family Conflict Scale*. Hasil uji coba reliabilitas menggunakan *Alpha-Cronbach* dan hasilnya ialah alat ukur ini memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,779. Reliabilitas setiap dimensi didapatkan sebagai berikut: koefisien reliabilitas *time-based WIF* sebesar 0,777, *time-based FIW* sebesar 0,685, *strain-based WIF* sebesar 0,762, *strain-based FIW* sebesar 0,697, *behavior-based WIF*

Universitas Indonesia

sebesar 0,795, dan *behavior-based FIW* sebesar 0,972. Menurut Kerlinger (2000), pada beberapa keadaan nilai reliabilitas *alpha cronbach* 0.5 atau 0.6 dapat diterima. Dengan demikian, maka alat ukur *Work-Family Conflict Scale* ini sudah memiliki reliabilitas yang baik secara keseluruhan maupun pada setiap dimensinya.

Sementara itu uji validitas *Work-Family Conflict Scale* dilakukan dengan menggunakan validitas *construct-identification procedures* dengan metode *internal consistency*. Dalam hal ini, korelasi yang dilakukan dalam menghitung validitas ialah dengan menghubungkan skor-skor pada tiap item dengan skor total pada dimensinya (*corrected item-total correlation*). Pada penelitian ini, batas minimal koefisien korelasi pada indeks validitas untuk *item-total correlation* yang dipakai ialah yang ditentukan oleh Aiken & Groth-Marnat (2006) yakni sebesar 0,2. Hasil uji validitas pada item-item dari dimensi *time-based WIF* berkisar antara 0,514 sampai 0,762, *time-based FIW* berkisar antara 0,437 sampai 0,749, *strain-based WIF* berkisar antara 0,544 sampai 0,674, *strain-based FIW* berkisar antara 0,496 sampai 0,636, *behavior-based WIF* berkisar antara 0,579 sampai 0,722, dan *behavior-based FIW* berkisar antara 0,902 sampai 0,972. Dilihat dari hasil uji validitas tersebut, maka semua item dalam alat ukur ini sudah valid.

3.6.2 Alat Ukur Keberfungsian Keluarga

Pada penelitian ini, alat ukur yang digunakan untuk mengukur keberfungsian keluarga ialah *Family Assessment Device* (FAD) yang disusun berdasarkan *McMaster Model of Family Functioning* oleh Epstein, Baldwin, & Bishop (1983), yang diadaptasi kedalam Bahasa Indonesia. Alat ukur ini dirancang untuk menilai setiap dimensi dalam FAD. Epstein, Baldwin, & Bishop (1983) telah melakukan uji coba alat ukur ini kepada 503 individu dari berbagai latar belakang keluarga. Hasil dari uji coba ini menunjukkan reliabilitas sebagai berikut: 0,74 untuk dimensi *problem solving*, 0,75 untuk dimensi *communication*, 0,72 untuk dimensi *roles*, 0,83 untuk dimensi *affective responsiveness*, 0,78 untuk dimensi *affective involvement*, 0,72 untuk dimensi *behavior control*, dan 0,92 untuk dimensi *general functioning*. Selain itu, alat ukur ini juga sudah dinyatakan valid untuk membedakan keluarga yang sehat dan keluarga yang tidak sehat. Alat ukur ini merupakan kuesioner yang dapat diisi oleh semua anggota keluarga yang

Universitas Indonesia

berusia di atas 12 tahun. Alat ukur ini terdiri dari 53 item dari 7 dimensi, seperti terlihat pada tabel 3.2.

Tabel 3.2

Dimensi Keberfungsian Keluarga

Dimensi	Item	Contoh Pernyataan
<i>Problem solving</i>	1, 8, 15, 22, 29	Kami mencoba memikirkan berbagai cara untuk menyelesaikan masalah (29)
<i>Communication</i>	2, 9, 16, 23, 30, 36	Dalam keluarga, kami mengatakan secara langsung tentang apa yang kami maksud (16)
<i>Roles</i>	3, 10, 17, 24, 31, 37, 42, 46	Pembagian tugas-tugas rumah tangga tidak menyebar secara merata ke setiap anggota keluarga (17)
<i>Affective responsiveness</i>	4, 11, 18, 25, 32, 38	Saya merasa, keluarga saya sulit menunjukkan kasih sayang kepada satu sama lain (4)
<i>Affective involvement</i>	5, 12, 19, 26, 33, 39, 43	Menurut saya, anggota keluarga saya terlalu memikirkan diri sendiri (19)
<i>Behavioral control</i>	6, 13, 20, 27, 34, 40, 44, 47, 51	Kami sekeluarga tidak tahu apa yang harus dilakukan ketika muncul kondisi darurat (13)
<i>General Functioning</i>	7, 14, 21, 28, 35, 41, 45, 48, 49, 50, 52, 53	Dalam keluarga saya, setiap individu diterima apa adanya (28)

3.6.2.1 Metode Scoring

Kuesioner FAD memiliki rentang pilihan respon dari 1 sampai 4, yaitu dari “Sangat Tidak Sesuai” sampai “Sangat Sesuai.” Skor FAD dihitung dengan

Universitas Indonesia

menjumlahkan skor dari respon pada setiap pernyataan dengan terlebih dahulu membalik skor dari setiap item yang *unfavorable*. Semakin tinggi skor FAD maka semakin baik keberfungsian keluarga tersebut. Pembagian item-item yang *favorable* dan *unfavorable* dapat dilihat pada tabel 3.3.

Tabel 3.3

Pembagian Item Favorable dan Unfavorable

Item <i>Favorable</i>	Item <i>Unfavorable</i>
1, 2, 3, 5, 8, 10, 14,15, 16, 22, 23, 27, 28, 29, 32, 36, 37, 38, 40, 41, 42, 48, 50, 51, 53	4, 6, 7, 9, 11, 12, 13, 17, 18, 19, 20, 21, 24, 25, 26, 30, 31, 33, 34, 35, 39, 43, 44, 45, 46, 47, 49, 52

3.6.2.2 Uji Coba Alat Ukur

Penelitian ini merupakan bagian dari payung penelitian skripsi dengan topik “Keberfungsian Keluarga.” Setiap mahasiswa dalam payung penelitian ini meneliti korelasi antara keberfungsian keluarga dengan konstruk lain yang berbeda pada tiap mahasiswa. Selain itu, partisipan dalam payung penelitian ini juga tidak semuanya sama. Dalam melakukan adaptasi terhadap alat ukur keberfungsian keluarga, *tryout* yang pertama dilakukan secara bersama-sama oleh semua mahasiswa dalam payung penelitian ini. Sebelum melakukan uji coba terhadap alat ukur FAD, alat ukur tersebut terlebih dahulu diadaptasi dengan menerjemahkan kuesioner FAD yang berbahasa Inggris ke bahasa Indonesia. Setelah diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia, beberapa kata diubah agar lebih mudah dimengerti tanpa mengubah makna. Kemudian alat ukur dikonsultasikan dengan dosen pembimbing dan dua dosen lain untuk meminta *expert judgement*. Hasil dari konsultasi tersebut adalah perubahan beberapa kata dalam kalimat agar lebih mudah dipahami. Setelah mendapatkan *expert judgement*, peneliti melakukan uji keterbacaan dan uji coba alat ukur.

Uji coba pertama dilakukan pada tanggal 16-23 Januari 2012 kepada 111 partisipan dengan kriteria usia berada di atas 12 tahun. Uji coba ini sendiri dilakukan dengan tujuan untuk mencari validitas dan reliabilitas alat ukur tersebut. Dari uji coba pertama didapatkan hasil bahwa reliabilitas FAD secara umum ialah 0,927. Berdasarkan koefisien reliabilitas yang baik menurut Kaplan dan Sacuzzo

Universitas Indonesia

(2005) yaitu sebesar 0,7-0,8, maka alat ukur FAD ini sudah memiliki reliabilitas yang baik secara keseluruhan.

Uji validitas alat ukur FAD menggunakan validitas *construct-identification procedures* dengan metode *internal consistency*. Metode ini dilakukan dengan mengkorelasikan skor-skor pada setiap item dengan skor total pada dimensinya (*corrected item-total correlation*). Aiken & Groth-Marnat (2006) menyatakan batas minimum sebuah item dikatakan valid ialah jika berada pada indeks korelasi ≥ 0.2 . Hasil uji validitas pada item-item FAD berkisar antara 0,004 sampai 0,695. Item-item yang berada di bawah 0,2 ialah item-item nomor 22, 9, 30, 3, 24, 31, 42, 38, 33, 43, 40, 44, dan 51. Peneliti tidak membuang item-item yang buruk tersebut melainkan merevisi kata-kata dalam item agar lebih mudah dipahami.

Setelah melakukan revisi kalimat pada item-item yang masih dianggap buruk, peneliti secara individual melakukan *tryout* kembali terhadap alat ukur tersebut. Partisipan dalam *tryout* ini memiliki karakteristik yang sesuai dengan karakteristik penelitian, yaitu ibu bekerja. Uji coba kedua dilakukan pada tanggal 12 April-20 April 2012 kepada 60 ibu bekerja yang karakteristiknya sesuai dengan karakteristik sampel penelitian. Hasil dari uji coba ini menunjukkan reliabilitas sebesar 0,937 dari FAD. Berdasarkan koefisien reliabilitas yang baik menurut Kaplan dan Sacuzzo (2005), maka alat ukur FAD ini sudah memiliki reliabilitas yang baik secara keseluruhan. Uji validitas juga dilakukan dengan menggunakan validitas *construct-identification procedures* dengan metode *internal consistency*. Hasil yang didapat ialah terdapat 6 item yang memiliki nilai *corrected item-total correlation* di bawah 0,2, yaitu item nomor 1, 11, 22, 42, 43, dan 44. Peneliti tidak menghapus item-item ini dari kuesioner tetapi dalam analisis data item-item ini tidak akan disertakan dengan pertimbangan bahwa keenam item tersebut buruk.

3.7 Prosedur Penelitian

3.7.1 Tahap Persiapan

Pada tahap persiapan peneliti mencari literatur tentang *work-family conflict* dan keberfungsian keluarga dari berbagai sumber berupa jurnal, buku, skripsi, tesis, dan disertasi. Peneliti kemudian menetapkan teori yang akan digunakan yaitu teori *work-family conflict* dari Greenhaus dan Beutell (1985) dan

Universitas Indonesia

teori keberfungsian keluarga dari Epstein, Baldwin, & Bishop (1983) sesuai dengan yang ditentukan dalam payung penelitian. Selanjutnya peneliti mencari alat ukur berdasarkan teori tersebut dan mendapatkan keduanya dari jurnal. Setelah itu dilakukan adaptasi terhadap kedua alat ukur tersebut dengan melalui beberapa tahapan seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya. Setelah selesai melakukan adaptasi, kedua alat ukur dibentuk menjadi kuesioner dan diperbanyak agar dilakukan uji coba untuk mengetahui validitas dan reliabilitas dari kedua alat ukur. Berdasarkan hasil uji coba, alat ukur *work-family conflict* sudah valid dan reliabel. Sementara itu hasil uji validitas dan reliabilitas pada alat ukur keberfungsian keluarga menunjukkan bahwa alat ukur tersebut sudah reliabel secara keseluruhan namun terdapat enam item yang tidak valid namun tetap dimasukkan dalam kuesioner. Setelah ditemukan bentuk akhir dari kedua alat ukur, maka keduanya dibuat dalam kuesioner, dibentuk *booklet*, serta diperbanyak. Peneliti juga menyediakan *reward* yang akan diberikan kepada partisipan penelitian sebagai ucapan terima kasih atas kesediaan mereka menjadi partisipan dalam penelitian ini.

3.7.2 Tahap Pelaksanaan

Pelaksanaan penelitian dilakukan dari tanggal 27 April 2012 hingga 13 Mei 2012. Partisipan penelitian diberikan *booklet* kuesioner dan juga *reward*. Peneliti pertama-tama memberikan kuesioner kepada sampel dengan karakteristik yang sesuai dan kemudian meminta partisipan tersebut untuk memberikan informasi kepada peneliti apakah ia mengenal orang lain yang dapat dijadikan partisipan penelitian. Apabila partisipan memiliki kenalan yang dapat dijadikan sampel penelitian, maka peneliti akan meminta orang tersebut untuk menjadi partisipan. Hal ini dilakukan kepada beberapa partisipan hingga partisipan yang didapatkan sudah mencukupi. Teknik ini disebut juga *snowball sampling*. Peneliti menyebarkan 171 kuesioner namun hanya 140 yang dapat diolah datanya. Dua puluh sembilan kuesioner tidak diisi dengan lengkap dan dua kuesioner tidak kembali.

3.7.3 Tahap Pengolahan Data

Sebelum melakukan pengolahan data, peneliti melakukan seleksi terhadap kuesioner yang kembali sehingga kuesioner yang diolah datanya merupakan

kuesioner yang lengkap. Data kemudian diolah secara kuantitatif dengan menggunakan *SPSS Statistic Version 17.0*.

3.8 Metode Pengolahan Data

Untuk pengolahan data pada penelitian ini, metode atau teknik statistik yang akan digunakan adalah:

- a. Distribusi frekuensi: teknik statistik ini digunakan untuk mengetahui frekuensi dan persentase data.
- b. Statistik Deskriptif digunakan untuk mengetahui tendensi sentral (*mean*, *median*, dan *modus*), frekuensi, standar deviasi (SD), jangkauan, variabilitas, serta nilai minimum dan maksimum dari masing-masing variabel. Teknik ini akan digunakan untuk mengetahui gambaran umum variabel *work-family conflict* dan variabel keberfungsian keluarga.
- c. *Pearson Correlation* digunakan untuk melihat signifikansi hubungan antara dua variabel, yang dalam penelitian ini digunakan untuk melihat signifikansi hubungan antara variabel *work-family conflict* dan keberfungsian keluarga.
- d. *Independent Sample t-test* digunakan untuk mengetahui signifikansi perbedaan *mean* antara dua kelompok. Teknik ini digunakan untuk mengetahui signifikansi perbedaan *mean* kepemilikan pengasuh atau tempat penitipan anak serta usia partisipan yang dibagi kedalam dua kelompok terhadap *work-family conflict* partisipan. Selain itu teknik ini juga akan digunakan untuk melihat perbedaan *mean* berdasarkan anggota keluarga yang tinggal bersama dengan partisipan terhadap keberfungsian keluarga.
- e. *One-Way Analysis of Variance* (ANOVA) digunakan untuk mengetahui signifikansi perbedaan *mean* antara dua kelompok atau lebih sebagai satu variabel terhadap variabel yang lain. Teknik ini akan digunakan pada analisis data demografis partisipan, yaitu untuk mengetahui signifikansi perbedaan *mean* jumlah jam kerja, pendidikan, jumlah anak, dan usia anak terkecil partisipan terhadap *work-family conflict* partisipan. Selain itu teknik ini juga akan digunakan untuk mengetahui signifikansi perbedaan *mean* jumlah jam kerja partisipan terhadap keberfungsian keluarga.

Universitas Indonesia

Rangkuman dari metode atau teknik statistik yang digunakan dapat dilihat pada tabel 3.4 berikut ini.

Tabel 3.4
Rencana Analisis Statistik

Analisis	Metode/Teknik Statistik				
	Distribusi Frekuensi	Statistik Deskriptif	Pearson Correlation	Independent Sample t-test	ANOVA
Persentase data demografis	X				
Gambaran umum <i>work-family conflict</i> dan keberfungsian keluarga		X			
Hubungan <i>work-family conflict</i> dan keberfungsian keluarga			X		
Perbedaan <i>mean</i> dua kelompok a. Kepemilikan pengasuh dan usia partisipan terhadap <i>work-family conflict</i> b. Anggota keluarga yang tinggal bersama terhadap keberfungsian keluarga				X	

Tabel 3.4

Rencana Analisis Statistik

Analisis	Metode/Teknik Statistik				
	Distribusi Frekuensi	Statistik Deskriptif	Pearson Correlation	Independent Sample t-test	ANOVA
Perbedaan <i>mean</i> lebih dari dua kelompok a. Jumlah jam kerja, pendidikan, jumlah anak, dan usia anak terkecil partisipan terhadap <i>work-family conflict</i> b. Jumlah jam kerja partisipan terhadap keberfungsian keluarga					X

BAB 4

HASIL DAN INTERPRETASI HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini peneliti akan menguraikan hasil dan interpretasi dari hasil yang ditemukan. Akan dijelaskan mengenai gambaran umum partisipan, gambaran respon partisipan terhadap kedua variabel yaitu *work-family conflict* dan *family functioning*, pengujian hipotesis penelitian, dan gambaran kedua variabel berdasarkan data demografis partisipan.

4.1 Gambaran Umum Partisipan

Gambaran umum partisipan diperoleh melalui data diri partisipan yang ada di bagian akhir kuesioner. Berikut ini merupakan gambaran umum partisipan berdasarkan usia, tingkat pendidikan, lama jam kerja per minggu, jumlah anak, lokasi bekerja, pekerjaan, jumlah anak, usia anak terkecil, gambaran ada tidaknya pengasuh anak, serta keluarga yang tinggal bersama dengan partisipan. Hasil perhitungan distribusi frekuensi gambaran demografis partisipan dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut.

Tabel 4.1

Gambaran Demografis Partisipan Penelitian

Karakteristik Partisipan	Data Partisipan	Frekuensi	Persentase
Usia	20-39	116	82,9%
	40-65	24	17,10%
Pendidikan Terakhir	SMA	33	23,60%
	D1	1	0,70%
	D3	37	26,40%
	S1	61	43,60%
	S2	8	5,70%

Tabel 4.1 (Lanjutan)

Gambaran Demografis Partisipan Penelitian

Karakteristik Partisipan	Data Partisipan	Frekuensi	Persentase
Jam Kerja Per Minggu	<40 jam	10	7,10%
	40-42 jam	87	62,10%
	>42 jam	43	30,70%
Lokasi Bekerja	Bekasi	13	9,30%
	Depok	14	10%
	Jakarta Barat	7	5%
	Jakarta Pusat	26	18,60%
	Jakarta Selatan	41	29,30%
	Jakarta Timur	30	21,40%
	Jakarta Utara	1	0,70%
	Tangerang	8	5,70%
	Pekerjaan	Guru Honorer	5
Pegawai Swasta		109	77,90%
PNS		24	17,10%
Wiraswasta		2	1,40%
Jumlah Anak		1	71
	2	50	35,70%
	3	15	10,70%
	4	2	1,40%
	6	1	0,70%
	8	1	0,70%

Tabel 4.1 (Lanjutan)

Gambaran Demografis Partisipan Penelitian

Karakteristik Partisipan	Data Partisipan	Frekuensi	Persentase
Usia Anak Terkecil	0-3 tahun (<i>Infancy and Toddlerhood</i>)	80	57,10%
	3-6 tahun (<i>Early Childhood</i>)	33	23,60%
	6-11 tahun (<i>Middle Childhood</i>)	20	14,30%
	11-20 tahun (<i>Adolescence</i>)	7	5%
Pengasuh/Tempat Penitipan Anak	Ada	107	76,40%
	Tidak Ada	33	23,60%
Tinggal Bersama	Tinggal Hanya Dengan Keluarga Inti		
	Tinggal Dengan Anggota Keluarga Lainnya	72	51,40%

Dasar dari pengelompokan usia dalam penelitian ini adalah tahap perkembangan psikososial dari Erikson (1950, dalam Lemme, 1995). Usia 20-39 tahun digolongkan kedalam dewasa muda dan usia 40-65 tahun digolongkan kedalam usia dewasa madya. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa mayoritas partisipan berada di usia dewasa muda, yaitu sebanyak 116 orang atau sebesar

82,9%. Gambaran tingkat pendidikan partisipan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pendidikan terakhir yang dimiliki partisipan. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pendidikan terakhir partisipan bervariasi, mulai dari SMA hingga S2. Partisipan paling banyak merupakan lulusan S1, yaitu sebanyak 61 orang (43,6%), sementara partisipan yang berpendidikan D1 hanya 1 orang (0,7%).

Untuk penggolongan jam kerja, peneliti menggolongkannya berdasarkan jam kerja yang ditetapkan oleh undang-undang. Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 77 tentang ketenagakerjaan, jam kerja standar di Indonesia ialah 40-42 jam perminggu. Oleh karena itu, partisipan dalam penelitian digolongkan ke dalam partisipan dengan jam kerja dibawah 40 jam perminggu, 40-42 jam perminggu, dan lebih dari 42 jam perminggu. Dari tabel di atas terlihat bahwa mayoritas partisipan bekerja selama 40-42 jam perminggu, yakni sebanyak 87 orang (62,1%).

Partisipan dalam penelitian ini ialah para ibu yang bekerja di daerah Jakarta, Depok, Tangerang dan Bekasi. Partisipan paling banyak bekerja di daerah Jakarta Selatan yaitu sebanyak 41 (29,3%). Sementara dalam hal pekerjaan, partisipan dalam penelitian ini bekerja sebagai guru honorer, pegawai swasta, pegawai negeri sipil, dan wiraswasta. Partisipan paling banyak merupakan pegawai swasta, yakni sebanyak 109 (77,9%) partisipan.

Gambaran jumlah anak menunjukkan banyaknya anak yang dimiliki oleh partisipan ketika penelitian ini dilakukan. Dari tabel dapat dilihat bahwa mayoritas partisipan yaitu sebanyak 71 (50,7%) hanya memiliki satu orang anak. Untuk penggolongan usia anak terkecil, dalam penelitian ini pembagian kategori usia anak terkecil didasarkan pada kategorisasi dari Papalia (2009). Usia 0-3 tahun digolongkan ke dalam *infancy and toddlerhood*, usia 3-6 tahun ke dalam *early childhood*, usia 6-11 tahun ke dalam *middle childhood*, dan usia 11-20 tahun ke dalam *adolescence*. Dari hasil pengolahan data didapatkan bahwa partisipan paling banyak memiliki anak terkecil di usia 0-3 tahun (*infancy and toddlerhood*), yaitu sebanyak 80 orang (57,1%).

Sebagai orangtua yang memiliki pekerjaan di luar rumah dan memiliki anak yang masih kecil, memiliki pengasuh ataupun tempat penitipan anak merupakan hal yang biasa bagi ibu bekerja. Dari 140 partisipan diketahui terdapat

Universitas Indonesia

107 (76,4%) partisipan memiliki pengasuh atau tempat penitipan anak ketika mereka bekerja. Sementara itu, pada bagian anggota keluarga yang tinggal bersama partisipan, menunjukkan apakah partisipan tinggal hanya dengan keluarga intinya saja (partisipan, suami dari partisipan, dan anak-anaknya) atau apakah partisipan selain tinggal dengan keluarga inti juga tinggal dengan anggota keluarga lainnya. Dari hasil yang diperoleh, diketahui bahwa lebih banyak partisipan yaitu sejumlah 72 (51,4%) orang yang tinggal bersama dengan anggota keluarga lainnya.

4.2 Gambaran Respon Partisipan Terhadap Kedua Variabel Penelitian

4.2.1 Gambaran *Work-Family Conflict*

Gambaran *work-family conflict* diperoleh dengan melihat nilai *mean*, nilai minimum, dan nilai maksimum partisipan. Nilai *mean work-family conflict* dari partisipan penelitian ini adalah sebesar 47,607 (SD = 13,196) dengan nilai minimum 18 dan nilai maksimum 84. Data tersebut terangkum dalam tabel 4.2 berikut.

Tabel 4.2

Gambaran Work-Family Conflict

N	M	Nilai Minimum	Nilai Maksimum	SD
140	47,607	18	84	13,196

Gambaran *work-family conflict* dibagi kedalam tiga kategori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Pembagian kategori dilakukan berdasarkan nilai *mean* dan standar deviasi yang diketahui. Tingkatan *work-family conflict* dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut.

Tabel 4.3

Kategori Tingkat Work-Family Conflict

Tingkat	Skor	Frekuensi	Persentase
Rendah	18-34	19	13.6%
Sedang	35-61	101	72.1%
Tinggi	62-84	20	14.3%

Dari tabel diatas terlihat bahwa sebagian besar partisipan penelitian mengalami *work-family conflict* yang sedang, yaitu sebanyak 101 (72,1%) partisipan. Sebanyak 20 (14,3%) partisipan mengalami *work-family conflict* yang tinggi sementara sisanya, yakni 19 (13.6%) partisipan mengalami *work-family conflict* yang rendah.

4.2.2 Gambaran Keberfungsian Keluarga

Untuk melihat gambaran dari keberfungsian keluarga, peneliti juga melihat nilai *mean*, nilai minimum, dan nilai maksimum partisipan. Nilai *mean* dari keberfungsian keluarga adalah sebesar 145,76 (SD = 14,43) dengan nilai minimum 108 dan nilai maksimum 188. Data tersebut terangkum dalam tabel 4.4 berikut.

Tabel 4.4

Gambaran Keberfungsian Keluarga

N	M	Nilai Minimum	Nilai Maksimum	SD
140	145,76	108	188	14,43

Sama halnya seperti *work-family conflict*, gambaran keberfungsian keluarga juga dibagi kedalam tiga kategori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Pembagian kategori juga dilakukan berdasarkan nilai *mean* dan standar deviasi yang diketahui. Tingkatan keberfungsian keluarga dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut.

Tabel 4.5

Kategori Tingkat Keberfungsian Keluarga

Tingkat	Skor	Frekuensi	Persentase
Rendah	108-130	16	11,4%
Sedang	131-160	101	72,1%
Tinggi	161-188	23	16,4%

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa partisipan paling banyak memiliki keberfungsian keluarga yang sedang, yaitu sebanyak 101 (72,1%) partisipan. Sebanyak 16 (11,4%) partisipan memiliki keberfungsian keluarga yang

rendah sementara sisanya, yaitu sebanyak 23 (16,4%) partisipan memiliki keberfungsian keluarga yang tinggi.

4.3 Hubungan Antara *Work-Family Conflict* dan Keberfungsian Keluarga

Teknik statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara *work-family conflict* dan keberfungsian keluarga ialah teknik *Pearson correlation*. Koefisien korelasi yang didapat yakni $r = -0.203$ dan $p = 0.016$ yang berarti signifikan pada L.o.S 0.05. Hubungan yang signifikan ini membuat hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima sehingga dapat diinterpretasikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *work-family conflict* dengan keberfungsian keluarga. Adapun hubungan keduanya ialah hubungan yang negatif, dengan kata lain, semakin tinggi skor *work-family conflict* maka semakin rendah skor keberfungsian keluarga. Demikian juga sebaliknya, semakin rendah skor *work-family conflict* maka semakin tinggi skor keberfungsian keluarga. Hasil dari $r^2 = 0,041$ atau 4,1% dapat diinterpretasi bahwa variasi skor keberfungsian keluarga 4,1% dapat dijelaskan dari skor *work-family conflict*. Tabel 4.6 berikut ini akan merangkum hasil dari perhitungan korelasi.

Tabel 4.6
Hasil Perhitungan Korelasi antara *Work-Family Conflict* dan Keberfungsian Keluarga

Variabel	R	Sig (p)	r^2
<i>Work-Family Conflict</i> dan Keberfungsian Keluarga	-0.203	.016 *	0.041

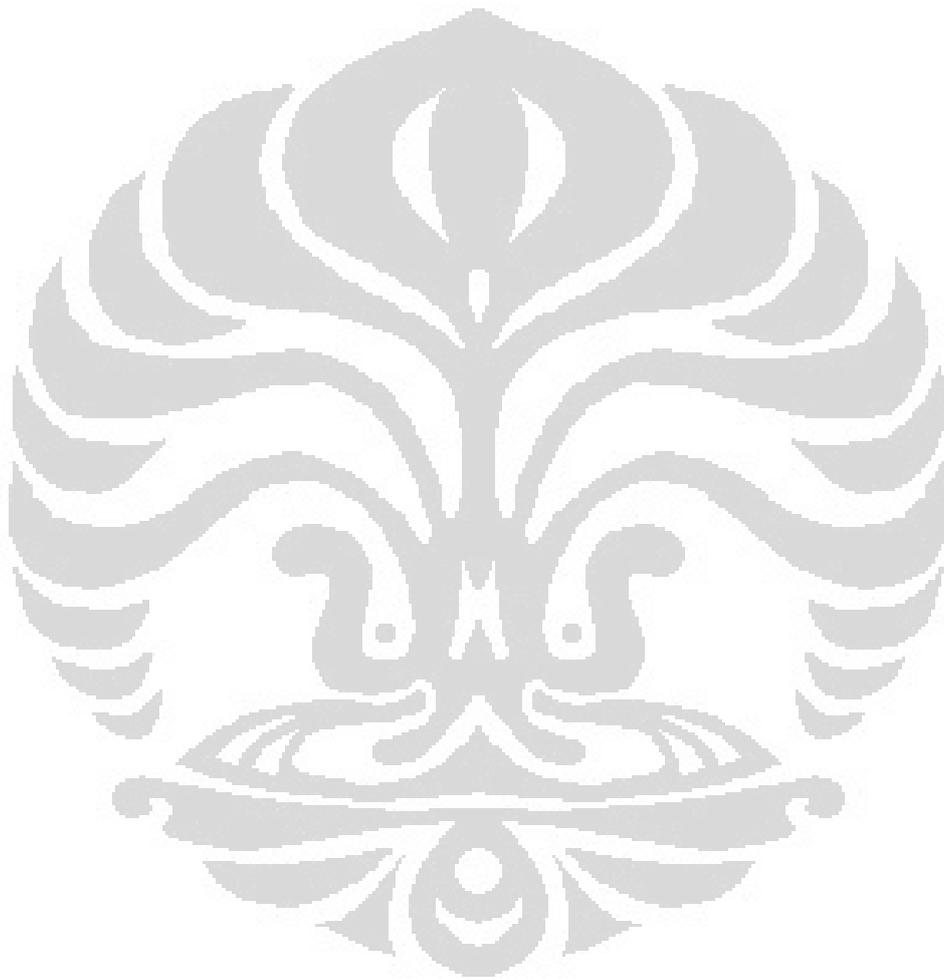
*Signifikan pada L.o.S .05

4.4 Gambaran *Work-Family Conflict* Berdasarkan Data Demografis Partisipan

Dalam penelitian ini, peneliti juga melihat gambaran *work-family conflict* yang dialami partisipan ditinjau dari demografis partisipan, seperti jumlah jam kerja, pendidikan, jumlah anak, usia anak terkecil, ada tidaknya pengasuh, anggota keluarga yang tinggal bersama dengan partisipan, dan usia anak terkecil. Untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan *work-family conflict* berdasarkan jumlah jam kerja, pendidikan, jumlah anak, dan usia anak terkecil, peneliti menggunakan perhitungan *one way ANOVA* karena terdapat lebih dari dua

Universitas Indonesia

kelompok yang dibandingkan. Hasil perbandingan *work-family conflict* berdasarkan data demografis tersebut dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut ini.



Tabel 4.7
 Gambaran *Work-Family Conflict* Berdasarkan Jumlah Jam Kerja, Pendidikan, Jumlah Anak, dan Usia Anak Terkecil Partisipan

Karakteristik	Data Partisipan	N	M	Signifikansi	Keterangan
Jumlah Jam Kerja	<40 jam	10	49,1	F = 0,718	Tidak Signifikan
	40-42 jam	87	46,56	p = 0,490	
	>42 jam	43	49,37	p > 0,05	
Pendidikan	SMA	33	50,72	F = 1,165	Tidak Signifikan
	D1	1	35	p = 0,329	
	D3	37	47,14	p > 0,05	
	S1	61	47,2		
	S2	8	41,38		
Jumlah Anak	1	71	47,01	F = 1,126	Tidak Signifikan
	2	50	48,36	p = 0,350	
	3	15	47,93	p > 0,05	
	4	2	36		
	6	1	45		
	8	1	73		
Usia Anak Terkecil	0-3 tahun (<i>Infancy and Toddlerhood</i>)	80	48,14	F = 0,339	Tidak Signifikan
	3-6 tahun (<i>Early Childhood</i>)	33	48,21	p = 0,797	
	6-11 tahun (<i>Middle Childhood</i>)	20	45,4	p > 0,05	
	11-20 tahun (<i>Adolescence</i>)	7	45		

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa rata-rata *work-family conflict* yang paling tinggi dialami oleh partisipan yang bekerja lebih dari 42 jam per minggu

dan berpendidikan SMA. Rata-rata *work-family conflict* tertinggi berdasarkan jumlah anak dan usia anak terkecil juga dimiliki oleh partisipan dengan dua anak dan partisipan yang memiliki anak terkecil berusia *early childhood* (3-6 tahun). Dari hasil uji ANOVA juga didapatkan hasil bahwa tidak terdapat perbedaan *mean* skor *work-family conflict* yang signifikan pada partisipan berdasarkan jumlah jam kerja per minggu, pendidikan, jumlah anak, dan usia anak terkecil partisipan.

Sementara itu, untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan *work-family conflict* berdasarkan ada tidaknya pengasuh dan usia partisipan, peneliti menggunakan perhitungan *independent sample t-test* karena hanya terdapat dua kelompok yang dibandingkan. Hasil perbandingan *work-family conflict* berdasarkan data demografis tersebut dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini.

Tabel 4.8

Gambaran Work-Family Conflict Berdasarkan Ada Tidaknya Pengasuh dan Usia Partisipan

Karakteristik	Data Partisipan	N	M	Signifikansi	Keterangan
Ada Tidaknya Pengasuh/Penitipan Anak	Ada	106	47,69	$t = 0,136$	Tidak Signifikan
	Tidak	33	47,33	$p = 0,892$	
	Ada				
$p > 0,05$					
Usia Partisipan	Dewasa Muda	116	48,09	$t = 0,944$	Tidak Signifikan
	Dewasa Madya	24	45,29	$p = 0,374$	
$p > 0,05$					

Dari tabel dapat disimpulkan bahwa rata-rata *work-family conflict* yang paling tinggi dimiliki oleh partisipan yang memiliki pengasuh atau tempat penitipan anak dan juga partisipan yang berusia dewasa muda. Dari hasil uji ANOVA juga diketahui bahwa tidak terdapat perbedaan *mean* skor *work-family*

conflict pada partisipan berdasarkan ada tidaknya pengasuh atau penitipan anak dan usia partisipan. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak ada data demografis yang diteliti memiliki perbedaan *mean* skor yang signifikan terhadap *work-family conflict* yang dialami oleh partisipan.

4.5 Gambaran Keberfungsian Keluarga Berdasarkan Data Demografis Partisipan

Selain melihat gambaran *work-family conflict*, peneliti juga melihat gambaran keberfungsian keluarga yang dimiliki partisipan dari data demografis, seperti jumlah jam kerja dan anggota keluarga yang tinggal bersama dengan partisipan. Untuk melihat perbedaan *mean* skor keberfungsian keluarga berdasarkan jumlah jam kerja, peneliti akan menggunakan teknik ANOVA karena membandingkan lebih dari dua kelompok. Sementara untuk melihat perbedaan *mean* keberfungsian keluarga berdasarkan anggota keluarga yang tinggal bersama partisipan, peneliti menggunakan teknik *independent sample t-test* karena membandingkan hanya dua kelompok. Hasil dari keduanya dapat dilihat pada tabel 4.9 dan 4.10 berikut ini.

Tabel 4.9

Gambaran Keberfungsian Keluarga Berdasarkan Jumlah Jam Kerja Partisipan

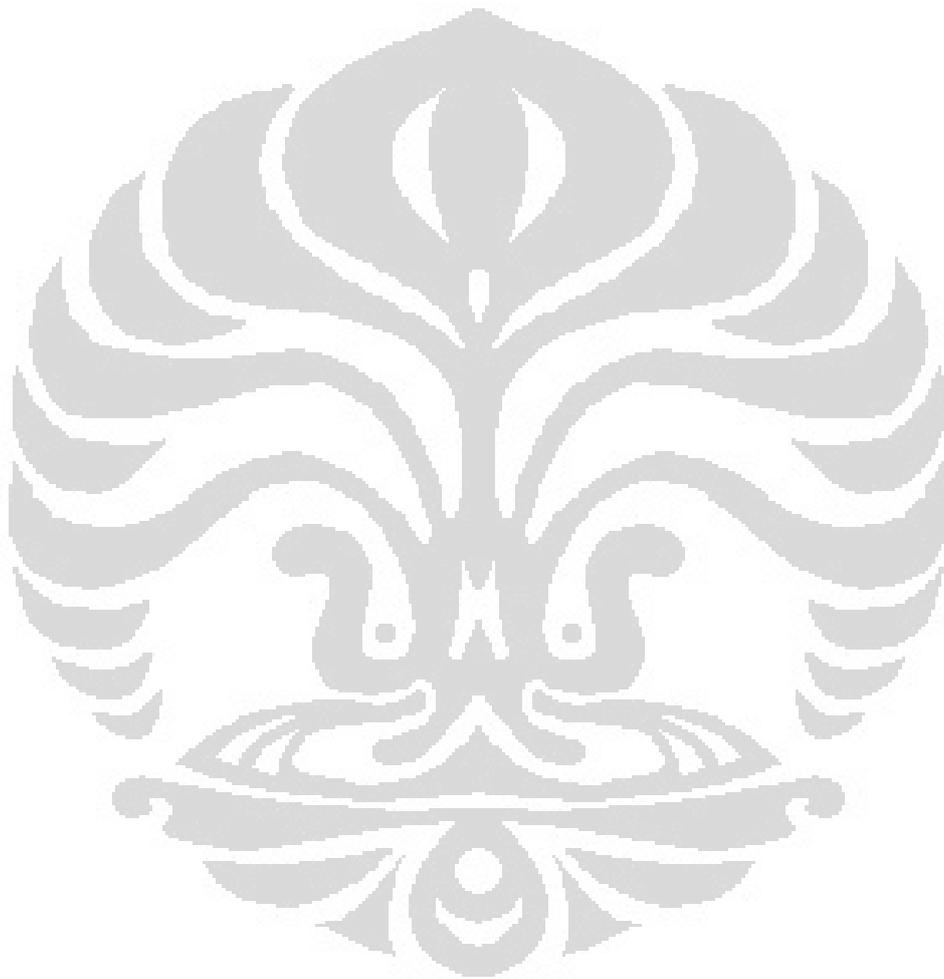
Karakteristik	Data Partisipan	N	M	Signifikansi	Keterangan
Jumlah Jam Kerja	<40 jam	10	150,7	F = 0,642	Tidak Signifikan
	40-42 jam	87	145,23	p = 0,528	
	>42 jam	43	145,67	p > 0,05	

Tabel 4.10

Gambaran Keberfungsian Keluarga Berdasarkan Anggota Keluarga Yang Tinggal Bersama Partisipan

Karakteristik	Data Partisipan	N	M	Signifikansi	Keterangan
Tinggal Bersama	Keluarga Inti	68	147,09	t = 1,061	Tidak Signifikan
	Keluarga Inti dan Keluarga Lainnya	72	144,5	p = 0,291 p > 0,05	

Dari kedua tabel di atas dapat dilihat bahwa rata-rata keberfungsian keluarga lebih tinggi dialami oleh partisipan yang tinggal bersama keluarga inti saja dan pada partisipan yang memiliki jam kerja kurang dari 40 jam per minggu. Meskipun demikian, hal yang dapat disimpulkan dari tabel ialah tidak terdapat perbedaan *mean* skor keberfungsian keluarga yang signifikan pada partisipan berdasarkan kedua data demografis tersebut.



BAB 5

KESIMPULAN, DISKUSI, DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang didapatkan untuk menjawab permasalahan penelitian yang telah dibuat sebelumnya serta temuan-temuan lainnya yang diperoleh dari penelitian. Selain itu peneliti juga memaparkan diskusi tentang hasil penelitian, saran metodologis untuk penelitian berikutnya serta saran praktis yang dapat digunakan oleh ibu bekerja maupun pihak-pihak lain yang membutuhkan.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, diperoleh kesimpulan bahwa:

1. Jawaban dari permasalahan penelitian ialah terdapat korelasi negatif yang signifikan antara *work-family conflict* dan keberfungsian keluarga. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *work-family conflict* yang dialami oleh partisipan maka semakin rendah keberfungsian keluarga yang dimiliki partisipan tersebut. Demikian juga sebaliknya, semakin rendah *work-family conflict* yang dialami partisipan maka semakin tinggi keberfungsian keluarga yang dimilikinya.
2. Sebagian besar partisipan mengalami *work-family conflict* pada kategori sedang. Sama halnya dengan keberfungsian keluarga, sebagian besar partisipan juga memiliki keberfungsian keluarga yang tergolong pada kategori sedang.
3. Rata-rata *work-family conflict* yang paling tinggi dialami oleh partisipan yang bekerja lebih dari 42 jam per minggu, partisipan yang pendidikan terakhir SMA, partisipan dengan dua anak, partisipan yang memiliki anak terkecil berusia *early childhood* (3-6 tahun), partisipan yang memiliki pengasuh atau tempat penitipan anak, dan juga partisipan yang berusia dewasa muda. Akan tetapi, tidak terdapat perbedaan *mean* yang signifikan pada data demografis jumlah jam kerja per minggu, pendidikan, jumlah anak, dan usia anak terkecil partisipan, memiliki pengasuh/tempat penitipan anak atau tidak, dan usia partisipan terhadap *work-family conflict*.

4. Rata-rata keberfungsian keluarga lebih tinggi dialami oleh partisipan yang memiliki jam kerja kurang dari 40 jam per minggu. Akan tetapi, tidak terdapat perbedaan *mean* yang signifikan pada kedua data demografis tersebut terhadap keberfungsian keluarga.

5.2 Diskusi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi negatif yang signifikan antara *work-family conflict* dan keberfungsian keluarga. Hasil tersebut sesuai penemuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa *work-family conflict* mempengaruhi keberfungsian keluarga (Carlson & Kacmar, 2000; Edwards & Rothbard, 2000; Ford et al., 2007; Perrone et al., 2006, dalam Del Pino, 2011). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *work-family conflict* maka semakin rendah keberfungsian keluarga, demikian juga sebaliknya, semakin rendah *work-family conflict* maka semakin tinggi keberfungsian keluarga. Terjadinya *work-family conflict* ini tentu saja karena adanya konflik dalam kaitannya dengan pekerjaan yang mengganggu keluarga (*conflict due to work interfering with family*) dan adanya konflik dalam kaitannya dengan keluarga yang mengganggu pekerjaan (*conflict due to family interfering with work*). Misalnya saja, adanya tekanan dari tempat kerja yang masuk ke dalam keluarga memiliki kemungkinan besar untuk mengganggu keberfungsian keluarga bagi individu dengan pasangan dan/atau anak karena dapat mengganggu secara interpersonal (Ford, Heinen, & Langkamer, 2007).

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa *work-family conflict* pada ibu yang memiliki anak terkecil berusia *early childhood* (3-6 tahun) memang paling tinggi, namun tidak signifikan bila dibandingkan dengan yang dialami oleh partisipan dengan usia anak terkecil yang berbeda. Pada penelitian ini, partisipan memiliki anak yang usianya masih dalam tahap *infancy and toddlerhood* dan ada partisipan yang memiliki anak terkecil dengan usia *adolescence*. Pada penelitian yang dilakukan oleh Beutell & Greenhaus (1980, dalam Greenhaus & Beutell, 1985) ditemukan bahwa orangtua dari anak yang lebih kecil, yang cenderung menuntut waktu orangtua mereka secara khusus, lebih mengalami konflik daripada orangtua yang memiliki anak dengan usia yang lebih tua. Orangtua, khususnya ibu dari

anak kecil yang masih bergantung pada orangtua, memiliki tuntutan dalam keluarga yang lebih besar jika dibandingkan dengan orangtua yang memiliki anak yang berusia lebih tua (Hochschild, 1989, dalam Duxbury & Higgins, 2005). Tuntutan yang sering tidak terduga seperti perawatan anak, mengantarkan dan menjemput anak dari tempat penitipan, serta merawat anak yang sakit, menyebabkan kontrol yang lebih rendah terhadap hubungan pekerjaan dan keluarga sehingga menyebabkan *work-family conflict* yang lebih tinggi. Ketika anak semakin dewasa, tuntutan tersebut, khususnya yang berhubungan dengan pengasuhan anak, akan berkurang sehingga menghasilkan peningkatan terhadap kontrol dan stress yang lebih rendah pada orangtua (Duxbury & Higgins, 2005). Akan tetapi tidak ada perbedaan yang signifikan berdasarkan usia anak terkecil terhadap *work-family conflict* partisipan. Tidak adanya perbedaan yang signifikan ini menurut dugaan peneliti terjadi karena para partisipan banyak yang memiliki pengasuh atau tempat penitipan anak sehingga ketika mereka bekerja, ada orang lain yang membantu mengurus anak. Dengan demikian, partisipan tidak memiliki beban yang terlalu banyak. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hoffman (1984), yang menunjukkan bahwa ketika orangtua sensitif terhadap kebutuhan anak, memberikan kasih sayang yang konsisten, serta menyediakan pengasuh pengganti, perkembangan anak tidak akan menjadi terganggu walaupun ibu bekerja di luar rumah. Dengan demikian ibu yang bekerja tidak merasa memiliki *work-family conflict* yang tinggi karena ia merasa kedua perannya masih dapat dijalankan dengan baik.

Dalam penelitian ini, tidak ditemukan perbedaan *work-family conflict* yang signifikan pada partisipan berdasarkan jumlah anak yang dimiliki. Hal ini tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Cartwright (1987, dalam Greenhaus & Beutell, 1985) yang menyebutkan bahwa keluarga yang lebih besar, yang cenderung menuntut waktu yang lebih banyak daripada keluarga yang lebih kecil, diasosiasikan dengan tingkat *work-family conflict* yang lebih tinggi. Di samping itu, penelitian ini juga tidak menemukan perbedaan *work-family conflict* yang signifikan pada partisipan berdasarkan jumlah jam kerja. Hal ini tidak sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menemukan adanya hubungan positif yang kuat diantara waktu kerja yang dibutuhkan dalam seminggu dengan munculnya

work to family interference, konflik pekerjaan-kehidupan yang lebih tinggi, beban yang berlebihan pada peran, dan timbulnya hal-hal negatif yang berlebihan dari pekerjaan ke keluarga (Guerts & Demerouti, 2003, dalam Duxbury, 2005). Tidak adanya perbedaan yang signifikan berdasarkan jumlah anak yang dimiliki dan jam kerja ini diduga dapat terjadi karena adanya kebijakan yang ramah keluarga di tempat ibu bekerja. Sama halnya seperti penemuan Frye & Breugh (2004) yang menunjukkan bahwa adanya kebijakan yang ramah keluarga berhubungan negatif secara signifikan terhadap *work-family conflict*. Misalnya ialah adanya jadwal kerja yang fleksibel yang diberikan oleh organisasi dimana organisasi memberikan kesempatan kepada ibu bekerja untuk tetap dapat memenuhi tanggungjawabnya dalam keluarga, adanya pembagian kerja, ataupun tempat penitipan anak. Dengan demikian ibu bekerja tidak begitu mengalami *work-family conflict*.

Dalam penelitian ini juga tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada *work-family conflict* berdasarkan tingkat pendidikan partisipan. Selain itu, partisipan yang berusia dewasa muda dan dewasa madya juga tidak memiliki perbedaan yang signifikan pada *work-family conflict* meskipun pada usia dewasa muda seseorang dapat dikatakan baru mulai membangun karir sehingga diasumsikan memiliki *work-family conflict* yang lebih tinggi. Hal ini tidak sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa pada umumnya laki-laki dan perempuan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi menunjukkan *work-family conflict* yang lebih tinggi dari rata-rata atau *work-family tinggi* yang sangat tinggi (Hämmig, Gutzwiller, & Bauer, 2009). Di samping itu, dalam hal kepemilikan pengasuh ataupun tempat penitipan anak, tidak ditemukan perbedaan yang signifikan pada *work-family conflict*. Hal ini mungkin saja terjadi karena partisipan yang memiliki pengasuh ataupun tempat penitipan anak adalah partisipan yang masih memiliki anak terkecil yang belum bisa mandiri sementara partisipan yang memiliki anak terkecil yang sudah mandiri tidak memerlukan pengasuh ataupun tempat penitipan anak sehingga tidak ditemukan perbedaan *work-family conflict* yang signifikan diantara keduanya. Tidak adanya perbedaan yang signifikan dalam *work-family conflict* berdasarkan pendidikan, usia, dan ada tidaknya pengasuh ini juga diduga disebabkan oleh adanya dukungan sosial yang

Universitas Indonesia

diterima oleh partisipan. Penelitian yang dilakukan oleh Allen (2001, dalam Frye & Breugh, 2004) meningkatkan pemahaman dari pentingnya memiliki lingkungan kerja yang dapat mendukung keluarga. Karyawan cenderung lebih memperoleh keuntungan ketika mereka bekerja dalam lingkungan yang dapat mendukung keluarga mereka dan lingkungan yang mendukung tersebut berhubungan dengan *work-family conflict* yang rendah. Dalam penelitiannya, Frye & Breugh (2004) juga menemukan bahwa supervisor yang mendukung (*supportive supervisor*) berkorelasi negatif yang signifikan dengan *work-family conflict*.

Di dalam keluarga, Epstein, Bishop, & Levin (1978) menyatakan bahwa semua keluarga harus mempertahankan lingkungan fisik keluarga dalam keadaan yang dapat meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan keluarga dan anggota-anggotanya. Keluarga bertanggungjawab dalam memenuhi kebutuhan dasar seperti makanan, tempat tinggal, dan pendidikan. Untuk memenuhi tugas-tugas ini, keluarga menetapkan prioritas dan membuat keputusan tentang penggunaan sumber daya, seperti waktu, energi, dan uang (Kantor & Lehr, 1975, dalam Sabatelli & Bartle, 1995). Terkait dengan penggunaan waktu, penelitian yang dilakukan oleh (Glass & Estes, 1997) menunjukkan bahwa jam kerja yang lebih sedikit dapat membuat produktivitas karyawan meningkat dan menurunkan absen dalam bekerja, dan di dalam keluarga, jam kerja yang menurun ini dapat mengurangi depresi yang dialami karyawan. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa partisipan yang bekerja kurang dari 40 jam memiliki keberfungsian keluarga yang tinggi namun tidak terdapat perbedaan yang signifikan dengan kelompok partisipan yang memiliki jam kerja yang lebih banyak. Diduga bahwa meskipun meskipun ibu bekerja memiliki jumlah jam kerja yang lebih banyak namun ibu bekerja tetap memiliki potensi dalam menjalani peran ganda. Lemme (1995) menyatakan bahwa ibu bekerja memiliki keuntungan-keuntungan psikologis seperti peningkatan penguasaan pada suatu bidang maupun peningkatan *self-esteem*. Meskipun ibu bekerja menghabiskan banyak waktu diluar rumah, apabila ia merasa memiliki kemampuan untuk memenuhi fungsinya dengan baik, maka jumlah jam kerja tidak akan memiliki hubungan yang signifikan dengan keberfungsian keluarga. Dugaan lain ialah adanya keterlibatan

Universitas Indonesia

anggota keluarga. Beberapa keluarga berusaha menyesuaikan diri dengan kondisi ibu bekerja, salah satunya ialah dengan meningkatkan keterlibatan seluruh anggota keluarga dalam memecahkan masalah dilematis yang menyangkut keluarga dan pekerjaan (Bird & Melville, 1994).

Sementara itu partisipan yang tinggal hanya dengan keluarga inti memiliki keberfungsian keluarga yang lebih baik dibandingkan dengan yang tinggal bersama keluarga inti dan keluarga lainnya, namun perbedaannya tidak signifikan. Hal ini tidak sesuai dengan pendapat Bray (1995) yang menyatakan bahwa faktor komposisi keluarga yang mencakup keanggotaan dan struktur keluarga merupakan kunci bagi aspek keberfungsian keluarga lainnya. Di sisi lain, Bray (1995) juga menyatakan bahwa adanya konflik, perbedaan, komunikasi, dan pemecahan masalah juga berhubungan dengan keberfungsian keluarga (Bray, 1995). Oleh karena itu, peneliti menduga bahwa kedua kelompok partisipan tidak memiliki perbedaan konflik, perbedaan, komunikasi, dan pemecahan masalah yang signifikan sehingga tidak ditemukan perbedaan yang signifikan pada keberfungsian keluarga.

5.3 Saran

5.3.1 Saran Metodologis

1. Dalam penelitian ini, kuesioner yang diberikan kepada partisipan dibawa pulang untuk diisi dengan pertimbangan mereka memiliki kesibukan sehingga harus menyisihkan waktu tertentu untuk mengisi kuesioner tersebut. Hal ini dapat membuat peneliti kurang dapat mengontrol proses pengisian kuesioner, seperti misalnya apakah partisipan mengerti setiap instruksi dan item-item yang ada, atau apakah mereka mengisi secara serius atau tidak. Oleh karena itu, dalam penelitian berikutnya disarankan untuk dapat lebih mengontrol jalannya pengambilan data.
2. Sebaiknya penelitian dilakukan secara kuantitatif dan kualitatif, misalnya dengan menggunakan skala sikap dan wawancara, sehingga data yang didapatkan lebih kaya dan lebih akurat karena peneliti dapat menggali berbagai data lainnya sehingga dapat lebih mengetahui alasan dari diduplikasinya hasil penelitian.

3. Peneliti juga menyarankan bahwa ada baiknya dilakukan studi perbandingan antara ibu bekerja yang memiliki posisi manajerial atau *supervisor* dengan yang memiliki posisi staf biasa sehingga dapat dilihat perbedaan *work-family conflict* dan bagaimana keberfungsian keluarga mereka.
4. Penelitian berikutnya ada baiknya dilakukan dengan partisipan dari daerah lain yang berbeda, misalnya daerah dimana seseorang tidak perlu menghabiskan waktu yang lama untuk berada dalam perjalanan ketika ingin pergi atau pulang bekerja.
5. Dalam penelitian ini, peneliti hanya melihat korelasi antara kedua variabel. Pada penelitian berikutnya, peneliti disarankan melihat besarnya sumbangan tiap dimensi terhadap konstruksinya sehingga dapat diketahui dimensi mana yang paling berperan.

5.3.2. Saran Praktis

Sebagai sebuah keluarga, pasangan dari ibu bekerja juga disarankan memegang peranan yang sama dengan ibu dalam memperhatikan keluarga karena pasangan yang mendukung diharapkan dapat mengurangi terjadinya *work-family conflict* pada ibu yang bekerja.

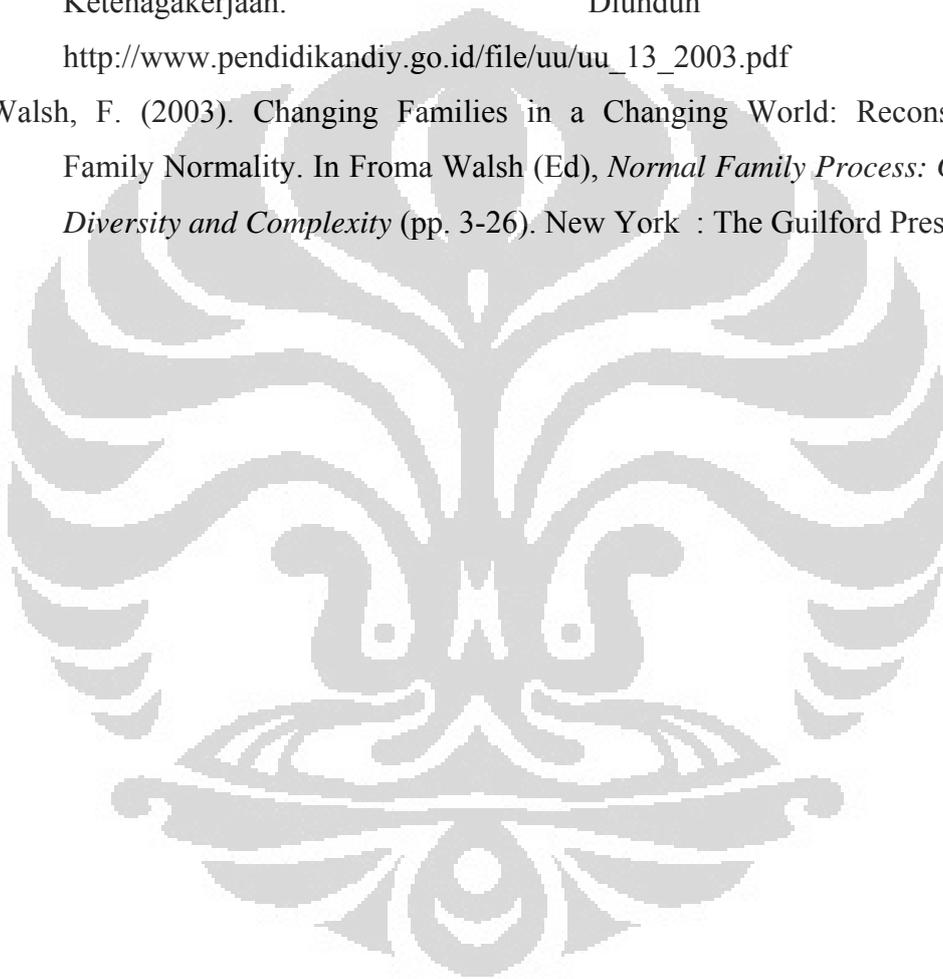
DAFTAR PUSTAKA

- Aiken, L.R., & Groth-Marnat, G. (2006). *Psychological Testing and Assessment*. (12th ed.). Boston: Pearson Education.
- Bird, G. W., & Melville, K. (1994). *Family and Intimate Relationship*. New York: McGraw-Hill.
- Bray, J. H. (1995). Family Assessment: Current Issues in Evaluating Families. *Family Relations*, 44(4), 469-477.
- Carlson, D., Kacmar, K., & Williams, L. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249-276.
- DeFrain, John, Asay, S. M , & Olson, D. H. "Family Functioning." *Encyclopedia of Human Relationships*. Ed. . Thousand Oaks, CA: SAGE, 2009. 622-27. *SAGE Reference Online*. Web. 4 Mar. 2012.
- Del Pino, H. (2011). *Work-Family Experiences Among Employed Mothers*. Disertasi.
- Duxbury, L. & Higgins, C. (2005). *Who Is at Risk? Predictors of Work-Life Conflict*. Report to Public Health Agency of Canada. Web. 1 Juni 2012.
- Epstein, N., Baldwin, L., & Bishop, D. (1983). The McMaster Family Assessment Device. *Journal of Marital and Family Therapy*, 9(2), 171-180.
- Epstein, N., Bishop, D., & Levin, S. (1978). The McMaster Model of Family Functioning. *Journal of Marriage and Family Counseling*, 4, 19-31.
- Epstein, N., Levin, S. & Bishop, D. (1976). The family as a social unit. *Canadian Family Psysician*, 22, 53-55.
- Epstein, et al. (2003). The McMaster Model; A View of Healthy Family Functioning. In Froma Walsh (Ed), *Normal Family Process: growing diversity and Complexity* (pp. 581-607). New York : The Guilford press.
- Ford, M., Heinen, B., & Langkamer, K. (2007). Work and Family Satisfaction and Conflict: A Meta-Analysis of Cross-Domain Relations. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 57-80.
- Frone, M., Yardley, J. & Markel, K. (1997). Developing and Testing an Integrative Model of the Work-Family Interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50(VB961577), 145 – 167.

- Frye, K. & Breugh, J. (2004). Family-Friendly Policies, Supervisor Support, Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, and Satisfaction: A Test of a Conceptual Model. *Journal of Business and Psychology*, 19(2), 197-220.
- Glass, J. & Estes, S. (1997). The Family Responsive Workplace. *Annual Review of Sociology*, 23, 289-313.
- Goode, W. (1991). *Sosiologi Keluarga* (3rd ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Greenhaus, et al. (1989). Sources of Work-Family Conflict Among Two-Career Couples. *Journal of Vocational Behavior*, 34, 133-153.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N.J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J. & Powell, G. (2006). Is The Opposite of Positive Negative?: Untangling the Complex Relationship Between Work-Family Enrichment and Conflict. *Career Development International*, 11(7), 650 – 659.
- Greenhaus, J., Bedeian, A., & Mossholder, K. (1987). Work Experiences, Job Performance, and Feelings of Personal and Family Well-Being. *Journal of Vocational Behavior*, 31, 200-215.
- Guilford, J. P., & Fruchter, B. (1981). *Fundamental Statistic in Psychology and Education*. New York: McGraw-Hill.
- Hämmig, O., Gutzwiller, F., & Bauer, G. (2009). *Work-Life Conflict and Associations with Work- and Nonwork-Related Factors and with Physical and Mental Health Outcomes: A Nationally Representative Cross-Sectional Study in Switzerland*. BMC Public Health Research Article. Web. 1 Juni 2012.
- Hartman, C. (1975). *Housing and Social Policy*. USA: Prentice Hall.
- Hoffman, L. W. (1984). Effects on Child. In L.W. Hoffman & F.I. Nye (Eds), *Working Mothers* (pp. 126-166). San Fransisco: Jossey-Bass Publishers.
- Kaplan, R. M., & Sacuzzo, D. P. (2009). *Psychological Testing: Principles, Applications, and Issues*. USA: Wadsworth.
- Kerlinger, F. N. (2000). *Foundations of Behavioral Research 4th ed.* USA: Harcourt College Publishers.

- Kinnunen, U., Gerris, J., & Vermulst, A. (1996). Work Experiences and Family Functioning Among Employed Fathers With Children of School Age. *Family Relations*, 45(4), 449-455.
- Kumar, R. (2005). *Research Methodology: A Step By Step Guide for Beginners*. London: SAGE Publications.
- Lemme, B. H. (1995). *Development in Adulthood*. (2nd ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Lewis, S. (1996). *The Work-Family Challenge; Rethinking Employment*. California: SAGE Publication Inc.
- Miller, et al. (2000). The McMaster Approach to Families: Theory, Assessment, Treatment and Research. *Journal of Family Therapy*, 22, 168-189.
- O'Neil, R. & Greenberger, E. (1994). Patterns of Commitment to Work and Parenting: Implications for Role Strain. *Journal of Marriage and Family*, 56(1), 101-112.
- Osman J. (2009). *Maternal employment and Child Adjustment in Two-Parent Household : The Mediating Role of Fathers' Parenting Self-Efficacy*. Disertasi. (UMI No. 1463758).
- Papalia, D. E., Olds, S. W., & Feldman, R. D. (2009). *Human Development*. (11th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Perrone, M., et al. (2006). Work-Family Interface: Commitment, Conflict, Coping, and Satisfaction. *Journal of Career Development*, 32, 286-300.
- Pusat Data dan Informasi Ketenagakerjaan; Badan Penelitian, Pengembangan, dan Informasi Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I. (2008). Diunduh dari <http://pusdatinaker.balitfo.depnakertrans.go.id/>
- Sabatelli, R. M., & Bartle, S. E. (1995). Survey Approaches to the Assessment Of Family Functioning: Conceptual, Operational, and Analytical Issues. *Journal of Marriage and Family*, 57(4), 1025-1039.
- Schultz, D. & Schultz, S. (2006). *Psychology and Work Today: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. USA: Prentice Hall.
- Schwab, J., Gray-Ice, H., & Prentice, F. (2002). *Family Functioning: The General Living Systems Research Model*. New York: Kluwer Academic Publishers.

- Setiadi, B. (2006). Indonesia: Traditional Family in a Changing Society. In J. Georgas (Ed.). *Family Across Culture: A 30-nations Psychological Study*. New York: Cambridge University Press.
- Shek, D. (1997). The Relation of Family Functioning to Adolescent Psychological Well-being, School Adjustment, and Problem Behavior. *The Journal of Genetic Psychology*, 158(4), 467-479.
- Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Diunduh dari http://www.pendidikandiy.go.id/file/uu/uu_13_2003.pdf
- Walsh, F. (2003). Changing Families in a Changing World: Reconstructing Family Normality. In Froma Walsh (Ed), *Normal Family Process: Growing Diversity and Complexity* (pp. 3-26). New York : The Guilford Press.



LAMPIRAN A

(Hasil Uji Coba Alat Ukur *Work-Family Conflict* dan Keberfungsian Keluarga)

A.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur *Work-Family Conflict*

A.1.1 Hasil uji reliabilitas:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.779	.801	18

A.1.2 Hasil uji validitas per dimensi *work-family conflict*:

A.1.2.1 Dimensi *time-based WIF* (1, 13, 17)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.777	.776	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
i1	5.5333	6.051	.514	.344	.802
i13	5.5333	4.809	.762	.587	.522
i17	5.8667	5.775	.577	.451	.737

A.1.2.2 Dimensi *time-based FIW* (14, 6, 11)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.685	.766	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
i6	4.2000	2.441	.749	.613	.465
i11	3.8000	1.545	.437	.299	.789
i14	4.0667	2.133	.498	.510	.593

A.1.2.3 Dimensi *strain-based WIF* (2, 5, 16)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.762	.764	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
i2	4.9667	3.344	.674	.454	.586
i5	5.3000	4.217	.544	.319	.737
i16	5.1333	3.361	.579	.357	.706

A.1.2.4 Dimensi *strain-based FIW* (3, 4, 7)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.697	.813	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
i3	4.0333	2.240	.636	.683	.554
i4	4.0000	2.207	.700	.706	.513
i7	3.6333	1.068	.496	.258	.904

A.1.2.5 Dimensi *behavior-based WIF* (9, 10, 12)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.795	.795	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
i9	5.8333	6.557	.579	.354	.782
i10	5.5000	6.466	.625	.428	.737
i12	5.2667	5.237	.722	.526	.627

A.1.2.6 Dimensi *behavior-based FIW* (8, 15, 18)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.972	.973	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
i8	6.0000	7.517	.972	.963	.936
i15	5.9000	7.817	.902	.832	.987
i18	5.9667	7.964	.949	.951	.954

A.2 Uji Reliabilitas dan Validitas Alat Ukur Keberfungsian Keluarga Pertama

A.2.1 Hasil uji reliabilitas:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.927	53

A.2.2 Hasil uji validitas per dimensi keberfungsian keluarga:

A.2.2.1 Dimensi *problem solving* (1, 8, 15, 22, 29)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.583	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	10.7748	2.812	.546	.421
a8	11.0180	2.854	.314	.547
a15	11.1802	2.531	.506	.420
a22	11.0811	3.130	.306	.546
a29	10.6126	3.858	.061	.646

A.2.2.2 Dimensi *communication* (2, 9, 16, 23, 30, 36)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.605	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a2	13.5315	4.869	.368	.548
a9	13.3874	5.585	.142	.634
a16	13.5135	4.343	.501	.486
a23	13.8288	4.089	.650	.420
a30	14.0360	5.490	.150	.635
a36	13.3694	5.162	.267	.588

A.2.2.3 Dimensi *roles* (3, 10, 17, 24, 31, 37, 42, 46)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.478	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a3	20.3243	5.167	.076	.493
a10	19.9459	4.561	.338	.400
a17	20.5676	4.084	.399	.358
a24	20.0901	4.865	.128	.481
a31	20.2252	4.958	.132	.476
a37	20.5766	3.955	.361	.370
a42	20.2703	5.454	-.029	.528
a46	20.2613	4.558	.320	.405

A.2.2.4 Dimensi *affective responsiveness* (4, 11, 18, 25, 32, 38)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.682	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a4	13.1081	5.770	.574	.577
a11	13.3604	7.196	.324	.669
a18	12.8018	6.542	.477	.619
a25	13.2523	6.936	.401	.644
a32	13.2072	6.366	.620	.577
a38	13.5946	7.680	.143	.732

A.2.2.5 Dimensi *affective involvement* (5, 12, 19, 26, 33, 39, 43)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.678	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a5	17.5495	7.286	.382	.645
a12	17.9009	7.017	.380	.645
a19	17.7658	6.381	.516	.604
a26	17.8739	5.584	.689	.540
a33	18.3514	7.666	.181	.699
a39	17.7748	6.594	.628	.585
a43	17.9189	8.130	.050	.736

A.2.2.6 Dimensi *behavioral control* (6, 13, 20, 27, 34, 40, 44, 47, 51)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.535	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a13	22.1532	7.385	.302	.489
a6	22.3514	6.630	.422	.442
a27	22.3063	7.560	.257	.501
a20	22.4054	6.771	.381	.457
a40	22.9730	7.736	.021	.603
a34	22.3333	6.533	.428	.438
a47	22.5315	7.069	.404	.459
a44	23.3694	8.926	-.128	.595
a51	22.6757	7.767	.182	.522

A.2.2.7 Dimensi *general functioning* (7, 14, 21, 28, 35, 41, 45, 48, 49, 50, 52, 53)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.890	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a7	33.0811	28.330	.504	.886
a14	32.7027	28.465	.534	.884
a21	33.2342	26.163	.685	.876
a28	32.8288	27.525	.656	.878
a35	33.2973	28.884	.452	.888
a41	33.3153	27.727	.553	.884
a45	33.0360	27.253	.663	.877
a48	32.8288	27.434	.655	.878
a49	33.1171	27.632	.638	.879
a50	33.0541	29.124	.494	.886
a52	32.7477	26.663	.619	.880
a53	32.8559	27.270	.712	.875

A.3 Uji Reliabilitas dan Validitas Alat Ukur Keberfungsian Keluarga Kedua

A.3.1 Hasil uji reliabilitas:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.937	.942	53

A.3.2 Hasil uji validitas per dimensi keberfungsian keluarga:

A.3.2.1 Dimensi *problem solving* (1, 8, 15, 22, 29)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.524	.552	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	12.4000	2.549	.178	.119	.540
VAR00008	12.4500	2.319	.387	.170	.411
VAR00015	12.7833	2.342	.296	.125	.465
VAR00022	13.0000	2.441	.183	.107	.545
VAR00029	12.3000	2.349	.491	.244	.370

A.3.2.2 Dimensi *communication* (2, 9, 16, 23, 30, 36)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.635	.666	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item2	12.5333	2.863	.233	.118	.669
VAR00009	12.2667	2.436	.442	.310	.554
VAR00016	12.0667	2.640	.510	.390	.525
VAR00023	12.0833	2.891	.305	.225	.622
VAR00036	12.1167	2.884	.560	.421	.532

A.3.2.3 Dimensi *roles* (3, 10, 17, 24, 31, 37, 42, 46)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.647	.652	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item3	21.0000	5.051	.235	.114	.644
VAR00010	20.8000	5.146	.236	.148	.642
VAR00017	21.2000	4.603	.482	.286	.578
VAR00024	21.0167	4.729	.495	.289	.580
VAR00031	21.3167	4.593	.314	.187	.628
VAR00037	20.8833	4.952	.370	.283	.609
VAR00042	21.1167	5.495	.139	.157	.660
VAR00046	20.9000	4.464	.496	.415	.571

A.3.2.4 Dimensi *affective responsiveness* (4, 11, 18, 25, 32, 38)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.601	.614	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item4	15.0167	3.745	.497	.285	.482
VAR00011	15.8667	4.931	.056	.032	.670
VAR00018	14.9333	4.538	.222	.161	.601
VAR00025	15.3667	3.795	.480	.323	.491
VAR00032	15.1667	4.073	.546	.371	.484
VAR00038	15.6500	4.265	.300	.142	.571

A.3.2.5 Dimensi *affective involvement* (5, 12, 19, 26, 33, 39, 43)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.676	.672	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00005	17.9167	6.010	.353	.203	.650
VAR00012	18.4167	6.010	.313	.239	.660
VAR00019	17.8167	5.678	.508	.396	.612
VAR00026	18.0833	5.332	.482	.292	.611
VAR00033	18.6667	5.175	.429	.351	.629
VAR00039	18.3667	5.084	.490	.416	.607
VAR00043	18.6333	6.677	.128	.073	.700

A.2.2.6 Dimensi behavioral control (6, 13, 20, 27, 34, 40, 44, 47, 51)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.629	.642	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00013	24.2333	6.114	.515	.505	.550
VAR00006	24.1667	6.446	.374	.280	.585
VAR00027	24.4000	6.956	.222	.225	.621
VAR00020	24.2167	5.935	.509	.350	.546
VAR00040	24.5000	7.169	.232	.283	.617
VAR00034	24.3833	5.698	.503	.382	.543
VAR00047	24.3833	6.173	.553	.494	.545
VAR00044	25.1667	8.616	-.257	.317	.739
VAR00051	24.6833	6.796	.325	.310	.598

A.2.2.7 Dimensi *general functioning* (7, 14, 21, 28, 35, 41, 45, 48, 49, 50, 52, 53)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.887	.890	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00007	35.9167	17.535	.640	.511	.875
VAR00014	35.7000	18.485	.547	.375	.880
VAR00021	35.9500	17.845	.534	.590	.882
VAR00028	35.8333	18.107	.675	.616	.874
VAR00035	36.3167	18.220	.495	.631	.884
VAR00041	36.0000	18.915	.546	.424	.880
VAR00045	35.8167	17.983	.608	.609	.877
VAR00048	35.8333	17.802	.751	.679	.870
VAR00049	36.0833	17.773	.602	.440	.877
VAR00050	35.9167	18.247	.524	.439	.881
VAR00052	35.6500	17.587	.670	.663	.873
VAR00053	35.8167	18.423	.548	.522	.880

LAMPIRAN B
(Hasil Penelitian)

B.1 Gambaran *Work-Family Conflict* dan Keberfungsian Keluarga

B.1.1 Gambaran *Work-Family Conflict*

Statistics

TotalWFC

N	Valid	140
	Missing	0
Mean		47.6071
Median		47.0000
Std. Deviation		13.19565
Minimum		18.00
Maximum		84.00

Gambaran-WFC

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	19	13.6	13.6	13.6
Sedang	101	72.1	72.1	85.7
Tinggi	20	14.3	14.3	100.0
Total	140	100.0	100.0	

B.1.2 Gambaran Keberfungsian Keluarga

Statistics

TotalFF

N	Valid	140
	Missing	0
Mean		145.7571
Median		143.0000
Std. Deviation		14.43261
Minimum		108.00
Maximum		188.00

Gambaran-FF

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	16	11.4	11.4	11.4
	Sedang	101	72.1	72.1	83.6
	Tinggi	23	16.4	16.4	100.0
	Total	140	100.0	100.0	

B.2 Hasil Korelasi antara *work-Family Conflict* dan Keberfungsian Keluarga

Correlations

		Total	TotalFF
Total	Pearson Correlation	1	-.203*
	Sig. (2-tailed)		.016
	N	140	140
TotalFF	Pearson Correlation	-.203*	1
	Sig. (2-tailed)	.016	
	N	140	140

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

B.3 Gambaran *Work-Family Conflict* Berdasarkan Data Demografis Partisipan

B.3.1 Gambaran *Work-Family Conflict* Berdasarkan Jumlah Jam Kerja

Descriptives

TotalWFC

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
					<40 jam	10		
40-42 jam	87	46.5632	13.60634	1.45875	43.6633	49.4631	18.00	84.00
>42 jam	43	49.3721	12.23388	1.86565	45.6071	53.1371	21.00	82.00
Total	140	47.6071	13.19565	1.11524	45.4021	49.8122	18.00	84.00

ANOVA

TotalWFC

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	251.044	2	125.522	.718	.490
Within Groups	23952.349	137	174.835		
Total	24203.393	139			

B.3.2 Gambaran *Work-Family Conflict* Berdasarkan Pendidikan

Descriptives

TotalWFC

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
SMA	33	50.7273	10.16204	1.76898	47.1240	54.3306	33.00	73.00
D1	1	35.0000	35.00	35.00
D3	37	47.1351	12.80009	2.10432	42.8674	51.4029	25.00	84.00
S1	61	47.2295	15.05367	1.92743	43.3741	51.0849	18.00	83.00
S2	8	41.3750	9.22632	3.26200	33.6616	49.0884	29.00	57.00
Total	140	47.6071	13.19565	1.11524	45.4021	49.8122	18.00	84.00

ANOVA

TotalWFC

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	807.861	4	201.965	1.165	.329
Within Groups	23395.532	135	173.300		
Total	24203.393	139			

B.3.3. Gambaran *Work-Family Conflict* Berdasarkan Jumlah Anak

Descriptives

TotalWFC

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
					1.00	71		
2.00	50	48.3600	14.73405	2.08371	44.1726	52.5474	18.00	84.00
3.00	15	47.9333	10.38176	2.68056	42.1841	53.6826	31.00	66.00
4.00	2	36.0000	8.48528	6.00000	-40.2372	112.2372	30.00	42.00
6.00	1	45.0000	45.00	45.00
8.00	1	73.0000	73.00	73.00
Total	140	47.6071	13.19565	1.11524	45.4021	49.8122	18.00	84.00

ANOVA

TotalWFC

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	975.954	5	195.191	1.126	.350
Within Groups	23227.439	134	173.339		
Total	24203.393	139			

B.3.4 Gambaran *Work-Family Conflict* Berdasarkan Usia Anak Terkecil

Descriptives

TotalWFC

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
					Infancy and Toddlerhood	80		
Early Childhood	33	48.2121	9.61040	1.67296	44.8044	51.6198	23.00	67.00
Middle Childhood	20	45.4000	13.43366	3.00386	39.1129	51.6871	21.00	68.00
Adolescence	7	45.0000	16.31972	6.16828	29.9068	60.0932	25.00	73.00
Total	140	47.6071	13.19565	1.11524	45.4021	49.8122	18.00	84.00

ANOVA

TotalWFC

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	179.590	3	59.863	.339	.797
Within Groups	24023.803	136	176.646		
Total	24203.393	139			

B.3.5 Gambaran *Work-Family Conflict* Berdasarkan Ada Tidaknya Pengasuh

Group Statistics

Pengasuh Atau Penitipan Anak		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
TotalWFC	Ada	107	47.6916	12.99594	1.25637
	Tidak ada	33	47.3333	14.02825	2.44200

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Total WFC	Equal variances assumed	.084	.772	.136	138	.892	.35826	2.63685	-4.85559	5.57210
	Equal variances not assumed			.130	50.122	.897	.35826	2.74624	-5.15740	5.87391

B.3.6 Gambaran *Work-Family Conflict* Berdasarkan Usia

Group Statistics

UsiaPartisipan		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
TotalWFC	Dewasa Muda	116	48.0862	12.52029	1.16248
	Dewasa Madya	24	45.2917	16.17964	3.30266

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Total WFC	Equal variances assumed	3.340	.070	.944	138	.347	2.79454	2.96026	-3.05880	8.64788
	Equal variances not assumed			.798	28.963	.431	2.79454	3.50127	-4.36676	9.95584

B.4 Gambaran Keberfungsian Keluarga Berdasarkan Data Demografis Partisipan

B.4.1 Gambaran Keberfungsian Keluarga Berdasarkan Jumlah Jam Kerja

Descriptives

TotalFF

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
<40 jam	10	150.7000	14.71243	4.65248	140.1754	161.2246	118.00	169.00
40-42 jam	87	145.2299	13.45596	1.44263	142.3620	148.0977	115.00	188.00
>42 jam	43	145.6744	16.30472	2.48645	140.6566	150.6923	108.00	184.00
Total	140	145.7571	14.43261	1.21978	143.3454	148.1689	108.00	188.00

ANOVA

TotalFF

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	268.799	2	134.399	.642	.528
Within Groups	28684.944	137	209.379		
Total	28953.743	139			

B.4.2 Gambaran Keberfungsian Keluarga Berdasarkan Keluarga yang Tinggal Bersama Partisipan

Group Statistics

TinggalBersama		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
TotalFF	Tinggal Bersama Keluarga Inti	68	147.0882	12.70296	1.54046
	Tinggal Bersama Keluarga Inti dan Lainnya	72	144.5000	15.88160	1.87167

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
								95% Confidence Interval of the Difference	
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Total Equal variances assumed	3.059	.083	1.061	138	.291	2.58824	2.43945	-2.23530	7.41177
Equal variances not assumed			1.068	134.411	.288	2.58824	2.42408	-2.20603	7.38250

Universitas Indonesia