

Perbedaan Work-Family Conflict Pada Dosen Dan Tendik Berdasarkan Jenis Kelamin

Differences in work-family conflict among faculty members and administrative staff based on gender

Shafa' Fariah Zahra Budiman¹, Zurratul Muna², Hafnidar³

¹ Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Malikussaleh
Jl. Cot Tengku Nie, Reuleut, Muara Batu, Aceh Utara 24355 – Indonesia

*Correspondence author : zurratul.muna@unimal.ac.id

Abstract: *This study aims to see the differences in work-family conflict in lecturers and staff at Malikussaleh University based on gender. This study used a quantitative approach with a comparative type of research and used simple random sampling techniques. The subjects of this study 431, consisting of 160 male lecturers, 130 female lecturers, 64 men and 77 female staff. The data collection method used a work-family conflict scale that the researchers created themselves based on aspects of Work-family Conflict from Greenhaus and Beutell (1985) consisting of fifty-four items. Data analysis using the Mann Whitney technique. The result showed that there were differences in work-family conflict in lecturers and staff at Malikussaleh University based on gender. This shows that work-family conflict in women is higher than men, for that there is an inability of individuals to balance work-and family, where work interferes with family and family affairs interfere with work affairs.*

Keywords: *Lecturer, Staff, Gender, Work-family Conflict*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk melihat perbedaan *work-family conflict* pada dosen dan tendik berdasarkan jenis kelamin. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian komparatif serta menggunakan teknik *simple random sampling*. Subjek penelitian ini berjumlah 431, yang terdiri dari 160 dosen laki-laki, 130 dosen perempuan, 64 laki-laki dan 77 tendik perempuan. Metode pengumpulan data menggunakan skala *work-family conflict* yang peneliti buat sendiri berdasarkan dari aspek-aspek *Work-family Conflict* Greenhaus dan Beutell (1985) yang terdiri dari 54 aitem. Analisa data menggunakan teknik *Mann Whitney*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan *work-family conflict* pada dosen dan tendik di universitas malikussaleh berdasarkan jenis kelamin. Hal ini menunjukkan bahwa *work-family conflict* pada perempuan lebih tinggi dibandingkan laki-laki, untuk itu terdapat ketidakmampuan individu dalam menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga, dimana pekerjaan mengganggu urusan keluarga dan keluarga mengganggu urusan pekerjaan.

Kata kunci: Dosen, Tendik, Jenis Kelamin, Konflik Pekerjaan Keluarga

Pendahuluan

Suatu instansi tidak bisa menutupi fakta dimana tidak hanya laki-laki yang berkerja untuk terpenuhinya kebutuhan hidup, melainkan perempuan ikut serta pada pekerjaan (Tammelin et al, 2015). Hal ini sejalan dengan pendapat Anggraeni (2019) dimana saat emansipasi perempuan, berkerja bukan sebatas dikerjakan laki-laki tapi ada juga dilakukan oleh perempuan, yang tentunya tidak hanya sebatas kebutuhan ekonomi tapi cenderung ke kemauan guna ikut serta juga memperoleh penghargaan terhadap daya juang maupun pencapaiannya, faktor ini tidak memungkirkan untuk perempuan yang memilih berumah tangga bisa mempunyai jenjang saat bekerja (Anggraeni, 2019).

Hal ini ibu yang bekerja mendapat sedikit bantuan dari suami, yang diketahui umum tanggungjawab suami pada rumah tangga sebagai mencari rezeki juga melindungi rumah tangga (Noor, 2001). Tidak setaranya peranan pada rumah tangga menimbulkan stressnya pada ibu pekerja sebab ibu masih diharapkan guna penyedia emosional utama untuk seluruh anggota keluarga, menjalankan seluruh tugas rumah tangga, juga mengurus buah hati saat sudah dirumah (Soeharto dan Kuncoro, 2015).

Konflik pekerjaan mengganggu tuntutan-tuntutan keluarga umumnya disebut *work-family conflict* (Shockley et al, 2017). Konflik

peran ganda ataupun *work-family conflict* merupakan konflik antar peran dimana terdapat tekanan dari masing-masing peran yang saling bertentangan, dimana seseorang akan mengahbiskan waktu pada salah satu peran yang lain dan akan kekurangan waktu pada peran yang lain, hasilnya timbul *work-family conflict* (Cahyadi dan Apollo, 2012).

Menurut Soeroso dalam Pradita (2016) kedua orang tua mempunyai peran penting pada tumbuh kembangnya anak, akan tetapi untuk pekerja sudah ber rumah tangga akan dihadapkan pada kondisi jika mau kerjanya bagus, waktu untuk rumah tangga akan kurangi juga peranannya pada rumah tangga tidak akan optimal. Berlaku juga untuk kebalikannya. Hal ini untuk pekerja yang sudah berumah tangga peran ayah ibu bukan jadi satu dari banyak peranan yang melekat, ada peranan lainnya yang jadi tanggungjawab berupa peranan pekerja yang juga harus dipenuhi. Hal tersebut memperlihatkan bahwa laki-laki maupun perempuan mempunyai potensi yang sama untuk mengalami *work-family conflict* (Tammelin et al, 2015).

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) mengartikan *work-family conflict* adalah sebuah konflik peran yang adanya tekanan pada peran kerja juga domain rumah tangga bertentangan. *Work-family Conflict* memiliki 3 aspek yaitu; pertama *time-based conflict* yaitu waktu yang dihabiskan untuk kegiatan

dalam satu peran umumnya tidak dapat dikhususkan untuk kegiatan dalam peran lain. Aspek kedua *strain-based conflict*, berupa rasa tegang hasil dari sebuah peranan menimbulkan satu pihak susah guna terpenuhinya penuntutan pertamanya lainnya. Ketiga adalah *behavior-based conflict* yang menjelaskan perseteruan timbul saat harapan sebuah sikap beda bersama harapan sikap lain (Greenhaus dan Beutell, 1985).

Menurut Bellavia dan Frone (2005) terdapat 3 faktor yang mempengaruhi *work-family conflict* yaitu dalam diri individu, peranan rumah tangga juga peranan kerja. Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang memiliki variabel sama. Penelitian Rehman dan Waheed (2012) menunjukkan bahwa anggota fakultas yang sudah menikah memiliki tingkat *work-family conflict* yang tinggi dibandingkan dengan yang belum menikah. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Jatmika dan Suryadi (2021) menunjukkan bahwa ibu bekerja tetap mengalami *work-family conflict*.

Metode

Metode penelitian ini adalah kuantitatif. Pendekatan penelitian komperatif dengan tujuan untuk menganalisa perbedaan berdasarkan jenis kelamin dengan variabel tunggal *work-family conflict* (Sugiyono, 2019).

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling*.

Probability sampling yaitu setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama dipilih menjadi sampel. Teknik dalam penelitian ini menggunakan *simple random sampling* yang dimana penentuan sampel dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2019). Kriteria dalam penelitian ini ialah: Dosen dan Tendik aktif di Universitas Malikussaleh, sudah menikah dan pasangan masih hidup.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Skala Psikologis. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah model Skala Likert dengan empat alternatif pilihan jawaban, yaitu: SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju) (Azwar, 2012).

Skala Psikologis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala *Work-family Conflict*. Skala *Work-family Conflict* dibuat oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Greenhaus dan Beutell (1985).

Setelah melakukan uji coba terhadap variabel *work-family conflict* dari 54 item menunjukkan bahwa pernyataan valid artinya tidak ada yang gugur dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebanyak 0,995.

Penelitian ini dilakukan selama satu bulan dimulai pada bulan april sampai mei 2023 yang bertempat di Unimal. Analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik analisis *mann whitney* dengan menggunakan bantuan

SPSS versi 23. Teknik analisis data ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan antara dosen dan tendik berdasarkan jenis kelamin, deskriptif data penelitian berdasarkan

hasil uji data hipotetik dan data empirik yaitu data yang terjadi dilapangan.

Hasil

Selesai melakukan penyebaran skala dengan menggunakan item-item yang valid dan reliabel, diketahui bahwa deskripsi data penelitian berdasarkan hasil uji data hipotetik dan data empirik yaitu data yang terjadi dilapangan. Kategorisasi pada variabel *work-family conflict* terdiri dari 54 item dari sebanyak 185 dengan persentase 47%, kategori rendah sebanyak 241 dengan persentase 56% dan sisanya berada pada fluktuasi mean sebanyak 5 dengan persentase 1%.

Selanjutnya peneliti melakukan uji asumsi yaitu uji normalitas dan homogenitas. Uji normalitas yang telah dilakukan pada data penelitian sebanyak 431 subjek dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov* di variabel *work-family conflict* diperoleh berupa:

Tabel 1.

Hasil Pengujian Normalitas.

Variabel	Signifikan (p)	Keterangan
<i>Work-familyConflict</i>	.000	Tidak Normal

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh pengujian normalitas pada 431 responden penelitian *memperlihatkan* bahwa pada variabel *work-family conflict* berdistribusi tidak normal. Sehingga dapat ditarik kesimpulan, bahwa data pada variabel *work-family conflict* tidak normal. Berdasarkan hasil uji homogenitas yang telah dilakukan pada data penelitian sebanyak 431 sampel, dengan pembagian 290 dosen dan 141 tendik, menunjukkan bahwa pada *work-family conflict* dosen diperoleh nilai signifikansi ($0,131 > 0,05$). Hasilnya bisa dikatakan variabel *work-family conflict* pada dosen bersifat homogen. Selanjutnya *work-family conflict* pada tendik diperoleh nilai signifikansi ($0,073 > 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *work-family conflict* pada tendik bersifat homogen.

Tabel 2.

Hasil Uji Homogenitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
WFC Dosen Laki-laki dan Perempuan	.131	Homogen
WFC Tendik Laki-laki dan Perempuan	.073	Homogen

Sesudah dijalankan pengujian asumsi, lalu pengujian hipotesis. Berdasarkan uji normalitas yang telah dilakukan, bahwa data dalam penelitian ini tidak berdistribusi normal dan bersifat homogen. Maka dari itu, uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *Mann Whitney*. Uji *Mann Whitney* adalah uji *non parametris* yang digunakan untuk mengetahui perbedaan median 2 kelompok bebas apabila skala data variabel terikatnya adalah ordinal, interval atau rasio tetapi tidak berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil analisis diketahui nilai signifikansi pada dosen laki-laki dan dosen perempuan sebesar $.000 < 0.05$ maka dapat diartikan terdapat perbedaan *work-family conflict* pada dosen laki-laki dan dosen perempuan. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini diterima. Selanjutnya hasil analisis diketahui nilai signifikansi pada tendik laki-laki dan tendik perempuan sebesar $.000 < 0.05$ maka dapat diartikan terdapat beda *work-family conflict* pada tendik laki-laki dan tendik perempuan. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini diterima.

Tabel 3.
Hasil Mann Whitney (Uji Hipotesis)

Variabel	Asymp. Sig	Ket
WFC Dosen Laki-laki dengan Perempuan	.000	Ada Perbedaan
WFC Tendik Laki-laki dengan Perempuan	.000	Ada Perbedaan

Menurut data tersebut bisa diperhatikan hasilnya analisa diperoleh *asyp.sig* $.000 < 0,05$ yang artinya *work-family conflict* pada dosen dan tendik berdasarkan jenis kelamin terdapat perbedaan, sehingga hipotesis yang diajukan di terima. Selanjutnya peneliti melakukan analisis tambahan uji kategorisasi berdasarkan kelompok usia, pasangan bekerja, jumlah anak, memiliki ART dan anak tinggal dengan.

Hasil uji kategorisasi menggunakan *Spss Statistics 23* didapatkan bahwa kategorisasi berdasarkan usia lebih banyak didapatkan tingkat *work-family conflict* tinggi pada usia dewasa awal (20-40 tahun), berdasarkan pasangan bekerja lebih banyak didapatkan tingginya *work-family conflict* pada pasangan bekerja, berdasarkan jumlah anak didapatkan *work-family conflict* sama di jumlah anak 1 dan 2, berdasarkan memiliki ART di dapatkan tingkat *work-family conflict* yang tinggi pada memiliki ART dan rendah pada yang tidak memiliki ART, dan berdasarkan anak tinggal dengan didapatkan rendahnya *work-family conflict* pada anak tinggal dengan pasangan, dan tinggi pada anak tinggal dengan keluarga (nenek) dan tempat penitipan anak.

Diskusi

Hasil penelitian menunjukkan Ha1 diterima dan Ho1 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan *work-family conflict* antara dosen laki-laki dan dosen perempuan. Selanjutnya hasil yang sama menunjukkan Ha2 diterima dan Ho2 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan *work-family conflict* antara tendik laki-laki dan tendik perempuan.

Timbulnya beda merupakan tingginya *work-family conflict* pada dosen perempuan dan tendik perempuan, sedangkan dosen laki-laki dan tendik laki-laki mempunyai tingkat *work-family conflict* yang rendah. Hal ini dapat disebabkan karena laki-laki maupun perempuan mempunyai peran yang berbeda baik dirumah maupun dikantor. Seperti keterlibatan yang tidak setara dalam pekerjaan rumah tangga oleh perempuan dan laki-laki, ketidaksetaraan peran ibu dan ayah dalam keluarga, dimana keluarga menjadi sentral bagi perempuan sedangkan pekerjaan menjadi sentral bagi laki-laki, karena pekerjaan laki-laki dalam keluarga lebih bersifat fleksibel sedangkan pekerjaan perempuan dalam keluarga lebih bersifat rutinitas. Simpulan di penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang memperlihatkan fakta tingkat *work-family conflict* lebih tinggi pada perempuan daripada laki-laki (Cerrato dan Cifre, 2018).

Selanjutnya hasil yang sama pada penelitian Apperson et.al, (2002) yang menunjukkan fakta terdapat banyak beda tingkat *work-family conflict* diantara laki-laki juga perempuan, faktanya perempuan menjalankan *work-family conflict* amat banyak ketimbang laki-laki. Sebabnya perempuan berpandangan rumah tangga adalah sebuah tugasnya juga wajib memperoleh banyak perhatian ketimbang di peran pekerjaannya (Apperson dkk, 2002; Duxbury et.al, 1991 dalam Soeharto dan Kuncoro, 2015; Cerrato dan Cifre, 2018; Soeharto dan Kuncoro, 2015; Ford, et.al, 2007; Kossek et.al, 1999)

Selanjutnya, hasil kategorisasi *work-family conflict* berdasarkan kelompok usia pada dewasa awal (20-40 tahun) lebih banyak didapatkan tingkat *work-family conflict* yang tinggi. Menurut Super. D.E dalam Hidayat R.D et.al (2019) pada usia ini sudah masuk fase eksplorasi atau *exploration* dan fase pematapan atau *establishment*.

Fase eksplorasi atau *exploration* sudah dapat memberikan alternatif pekerjaan tetapi belum mengambil keputusan yang mengikat dan fase pematapan atau *establishment* berkaitan dengan pengalaman saat mulai bekerja yang dimana pada masa ini individu tersebut mencoba membuktikan apakah pilihan dan keputusan pekerjaan yang dibuat benar atau tidak (Hidayat R.D et.al, 2019). Hal ini dimungkinkan, pada usia

ini merupakan usia produktif dan awal membangun karir, disamping itu mereka yang memilih berkeluarga harus dihadapkan pada situasi yang dimana sedang membangun keluarga baru, belum mempunyai pengalaman sebelumnya terkait mengurus pekerjaan rumah tangga, ekonomi dan anak hal ini dapat berpengaruh dengan tingkat *work-family conflict* yang tinggi.

Pada dewasa madya (40-60 tahun) lebih banyak didapatkan tingkat *work-family conflict* yang rendah. Menurut Super. D.E dalam Hidayat R.D et.al (2019) pada usia ini sudah masuk fase pembinaan atau *maintenance* yang dimana usia ini sudah mantap dengan pekerjaannya dan memeliharanya agar tekun hingga akhir seperti mengubah atau memperbaiki pekerjaan yang tidak menyenangkan tapi tidak sampai meninggalkan pekerjaan tersebut. Hal ini dimungkinkan, pada usia ini sudah tahap menikmati hasil pekerjaan, mempunyai pengalaman dalam keluarga sehingga dapat saling memahami, membina dan merawat keluarga dengan ini sediki bisa berdampak rendahnya *work-family conflict*.

Pada dewasa akhir (>60 tahun) lebih banyak didapatkan rendahnya *work-family conflict*. Menurut Super. D.E dalam Hidayat R.D et.al (2019) pada usia ini sudah masuk fase kemunduran atau *decline* yang dimana membebaskan diri dari dunia kerja atau dapat dikatakan juga sebagai tahap

menjelang berhenti bekerja. Hal ini dimungkinkan, pada usia ini sudah ditahap menikmati masa tua dan hasil kerja serta konflik dapat berkurang karena anak sudah dewasa dan dapat membangun keluarganya sendiri dengan ini bisa berdampak tingkat *work-family conflict* rendah. Sesuai bersama tulisan oleh Kismono (2013) menyatakan umur berpengaruh secara signifikan pada *work-family conflict*.

Selanjutnya, hasil kategorisasi *work-family conflict* berdasarkan pasangan bekerja lebih banyak didapatkan tingginya *work-family conflict* pada pasangan bekerja. Hal ini dimungkinkan individu itu tidak bisa menyeimbangkan peran antara dikantor maupun dirumah sehingga individu tersebut mengalami *time based conflict* atau konflik berbasis waktu yang dimana individu tersebut lebih banyak menghabiskan waktu pada salah satu peran sehingga kekurangan waktu pada peran lainnya, mengalami *strain-based conflict* atau konflik berbasis ketegangan dimana terdapat ketegangan pada salah satu peran seperti stress, cemas, mudah marah sehingga merusak peranan lain juga terakhir mengalami *behavior-based conflict* atau pertengkaran berbasis kebiasaan dimana adanya ketidaksesuaian perilaku yang dilakukan pada peran satu dengan peran lainnya.

Hal ini mendukung pada penelitian Christine et al. (2010) perseteruan kerja juga

rumah tangga ada ketika peran kerja juga rumah tangga bersebrangan. Terdapatnya dorongan peranan kerja di rumah tangga menimbulkan peranan rumah tangga terhambat kebalikannya pun begitu. Kejadian itu menimbulkan penekanan peranan pada kerja juga rumah tangga bersebrangan pada banyak aspek dari Greenhaus dan Beutell (1985). Hal sebaliknya pada pasangan yang tidak bekerja lebih banyak didapatkan hasil rendahnya *work-family conflict*. Hal ini dimungkinkan individu itu bisa mengoptimalkan pekerjaan rumah tangga hasilnya bisa mempengaruhi rendahnya *work-family conflict*.

Rohim. S (2016) mengatur jumlah anak, bukan saja untuk keperluan keluarga melainkan juga untuk kemampuan fisik, psikologis, finansial, pendidikan dan pemeliharaan anak. Hasil kategorisasi *work-family conflict* menurut total jumlah anak didapatkan tingkat *work-family conflict* yang sama pada jumlah anak 1 dan 2. Hal ini dimungkinkan peran orang tua dapat berfungsi secara optimal pada 1-2 anak sehingga kebutuhan anak dapat terpenuhi dan optimal.

Selanjutnya, hasil kategorisasi *work-family conflict* berdasarkan memiliki ART lebih banyak didapatkan tingginya *work-family conflict* pada memiliki ART. Selanjutnya hasil yang didapatkan pada tidak

memiliki ART lebih banyak rendahnya *work-family conflict*. Hal tersebut dimungkinkan sebab adanya *on-off* ART seperti mendadak berhenti, sering absen sehingga individu tersebut terbiasa mengerjakan pekerjaan rumah dan merasa baik-baik saja tanpa bantuan ART.

Dikutip dari Christina. S (2022) terdapat alasan individu bertahan tidak memakai jasa ART yaitu pertama, drama “saya tidak balik lagi, ya bu” sudah usai dimana setidaknya tidak deg-degan menanti kabar ART kembali atau tidak atau minta pulang secara tiba-tiba. Kedua, anak-anak tidak bolak balik beradaptasi dengan ART yang berganti-ganti. Ketiga, bisa lebih detail dalam pekerjaan rumah seperti tidak ada noda yang tertinggal di pakaian, peralatan masak dan rumah lebih bersih jika dikerjakan sendiri. Keempat, tidak ada yang mengganggu pola asuh kepada anak agar lebih mandiri dan bertanggung jawab. Kelima, tidak harus menjaga perasaan ART karena tidak tahu isi hati mereka ketika sedikit ada kesalahan dan ditegur jika mempunyai ART yang sensitif langsung jadi masalah, untuk itu dengan tidak adanya ART setidaknya berkurang satu orang yang harus divalidasi perasaannya. Keenam, bisa berhemat. Ketujuh, latihan buat lebih fleksibel. Kedelapan, ajang berbenah keluarga dan yang terakhir tidak ingin mengubah ritme yang sudah terbentuk.

Berikutnya, hasil kategorisasi *work-family conflict* berdasarkan anak tinggal dengan pasangan lebih banyak didapatkan rendahnya *work-family conflict*. Hal tersebut dimungkinkan orang tua dapat optimal terhadap pola asuhnya tanpa ada ikut campur orang lain sehingga dapat membangun hubungan antara orang tua dan anak seperti kepercayaan baik dengan orang lain maupun diri sendiri, juga orang tua dapat membantu perkembangan baik sosial, emosional dan kognitif pada anak.

Pada hasil kategorisasi *work-family conflict* berdasarkan anak tinggal dengan keluarga seperti nenek lebih banyak didapatkan tingkat *work-family conflict* yang tinggi. Hal ini dimungkinkan terpenuhinya rasa butuh secara emosi anak berdasar ayah ibu bisa tertunda, paling utama pada anak sampai usia kanak-kanak awal, peranan ayah ibu guna ada secara langsung juga perasaan amat diutamakan untuk mendorong tumbuh kembang maksimal anak (Ivonika. G dalam Ayuni N. S, 2020). Selain itu, hal ini dimungkinkan menurut Elrani. N (2019) pertama, anak menjadi cengeng dan manja penyebabnya adalah sering dibela oleh nenek atau kakek ketika sedang bertengkar atau ada masalah dengan orang tuanya. Kedua, anak jadi angkuh karena sering diturutin keinginannya. Ketiga karena terdapat perbedaan pola asuh sehingga sering kali anak dan orang tua bertengkar.

Hal ini dapat mempengaruhi tingkat *work-family conflict* yang tinggi.

Hasil yang sama didapatkan pada kategorisasi *work-family conflict* berdasarkan anak tinggal ditempat penitipan lebih banyak didapatkan tingkat *work-family conflict* yang tinggi. Hal ini dimungkinkan apabila anak di tempat penitipan, lebih waspada pada para pengasuh dan memastikan anak dititip keorang yang bertanggung jawab untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan seperti dikutip dari suara.com bayi 3 bulan tewas ditempat penitipan anak, karena kelalaian pengasuh yang meninggalkan bayi tersebut diatas kasur dengan posisi tengkurap dan ditinggalkan untuk mengasuh bayi lainnya sehingga menyebabkan bayi tersebut tidak bisa nafas, kejadian berlangsung pada kamis 9 Mei 2022. Hal ini juga dapat mempengaruhi tingginya *work-family conflict*.

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan terdapat perbedaan *work-family conflict* pada dosen dan tendik berdasarkan jenis kelamin, dimana tingkat *work-family conflict* pada dosen laki-laki dan tendik laki-laki lebih rendah dibandingkan dosen perempuan dan tendik perempuan yang tingkat *work-family conflict* lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa *work-family conflict* pada perempuan lebih tinggi dibandingkan laki-laki, untuk itu terdapat tidak mampunya individu

saat menjaga keseimbangan peran di saat pekerjaan dan peran bersama keluarga, seperti pekerjaan mengganggu urusan rumah tangga juga rumah tangga mengganggu urusan pekerjaan.

Saran

Disarankan kepada dosen dan tendik laki-laki dianjurkan untuk mempertahankan apa yang telah mereka lakukan selama ini, namun tetap membantu pasangan dalam pekerjaan rumah tangga serta keluarga untuk mengoptimalkan antara peran dikantor maupun dikeluarga dengan cara dapat meluangkan waktu untuk keluarga dan meringankan beban pasangan dengan memberikan bantuan berupa tenaga ketika dirumah.

Selanjutnya kepada dosen dan tendik perempuan perlu diadakannya psikoedukasi terkait dibaginya pekerjaan optimal diantara pasangan juga buah hati, hasilnya kerja rumah bukan jadi kewajiban perempuan. Serta lebih terbuka pada diri sendiri, suami dan keluarga terkait apa yang dirasakan dan dialami.

Kepada Universitas Malikussaleh lebih memperhatikan karyawan agar tidak mengalami *overwork* dan jam kerja kantor tidak mengganggu keluarga para karyawannya. Unimal dapat memberikan berupa psikoedukasi dengan tema pentingnya dapat menyeimbangkan tingkat *work-family conflict* untuk lebih dapat

melakukan pekerjaan dengan maksimal namun tetap tidak mengganggu perannya dikeluarga. Peneliti juga menyarankan agar Unimal bisa membuat dan menerapkan KPI (*Key Performance Indikator*) guna membantu, mengontrol kinerja dosen dan tendik serta memberikan reward bagi yang KPI nya melebihi target.

Selanjutnya diharapkan kepada peneliti selanjutnya diharapkan bisa mendalami ilmu seputar *work-family conflict* hasilnya bisa mengkaitkan faktor lainnya seperti kepribadian hardiness dan dengan jenis penelitian kualitatif serta mengontrol sampel pada saat pengisian kuesioner untuk menghindari kesalahan pada validitas internal. Terdapatnya penelitian ini bisa memperbanyak juga memperluas sajian informasi dan data yang beragam sehingga dapat memperluas pengetahuan..

Referensi

- Anggraeni, M. (2019). *Pengaruh Job Demands, Dukungan Sosial Suami dan Faktor Demografi Terhadap Work-Family Conflict Karyawan Bank Yang Telah Menikah. Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/49743/1/MEGA%20ANGGRAENI-FPSI.pdf>
- Apollo dan Cahyadi, A. (2012). Konflik Peran Ganda Perempuan Menikah yang Bekerja ditinjau dari Dukungan Sosial Keluarga dan Penyesuaian Diri. *Jurnal Widya Warta*, 2: 254-269. <http://repository.widyamandala.ac.id/446/1/6.%20pak%20apollo%20254-271.pdf>
- Bellavia, G.M., & Frone, M.R. (2005). *Work-Family Conflict. Dalam Barling, J., Kelloway, F. Kelvin, & Frone, Michael R (Eds). Handbook of Work Stress* (pp. 113-147). California: Sage Publications Inc. https://www.researchgate.net/profile/MichaelFrone/publication/259177072_Work-Family_Conflict/links/00b49539b632b0c9a6000000/WorkFamily-Conflict.pdf
- Cerrato, J., dan Cifre, E. (2018). Gender Inequality in Household Chores and Work-Family Conflict. *Journal of Frontiers in Psychology*, 9:1-11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01330>
- Ford, M. T., Heinen, B. A., & Langkamer, K. L. (2007). Work and Family Satisfaction and Conflict: A Meta-Analysis of Cross-Domain Relations. *Journal of Applied Psychology*, 92(1): 57-80. DOI: [10.1037/0021-9010.92.1.57](https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.57)
- Greenhaus, J. H., dan Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1):76-88. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Jatmika, D., dan Suryadi, C. K. (2021). Hubungan work family conflict dan family work conflict terhadap keterlibatan kerja pada ibu bekerja di rumah (work from home) di masa pandemi Covid-19. *Jurnal Psychopreneur*, 5(1): 37-45. <https://doi.org/10.37715/psy.v5i1.2165>
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1999). Work-family conflict, policies, and the job life satisfaction relationship: A Review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology* 83(2): 139-149. https://www.academia.edu/4057713/Work_Family_Conflict_Policies_and_the_Job_Life_Satisfaction_Relationship_A_Review_and_Directions_for_Organizational_Behavior_Human_Resources_Research
- Noor, M. N. (2001). Work hours, workfamily conflict, and distress: The moderating effect of spouse support. *Jurnal Psikologi Malaysia*, 15: 39-58. [Noor: Work hours, work-family conflict, and distress:... - Google Scholar](https://scholar.google.com/citations?user=...)
- Paradita, A. C. (2016). *Work-Family Conflict Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan. Skripsi*, Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah, Malang.

<https://eprints.umm.ac.id/34349/1/jiptumpp-gdl-audiacitra-42909-1-work-family.pdf>

- Rehman, R. R dan Waheed, A . (2012). Work-family Conflict and Organizational Study od Faculty Members in Pakistan Universities. *Pakistan Journal of Social and Clinical Psychology*, 10(1): 23-26. <https://gcu.edu.pk/pages/gcupress/pjscp/volumes/pjscp2012april-4.pdf>
- Shockley, K, M., Winny S., Michael M. D., M/S., and Eric A.K., and Maryana L.A. (2017). Disentangling the Relationship Between Gender and Work Family Conflict: An Integration of Theoretical Perspectives Using Meta-Analytic Methods. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 102(12): 1601-1635. <http://dx.doi.org/10.1037/apl0000246>
- Soeharto, T. N. E. D., Kuncoro, M. W. (2015). Dukungan Suami dan Kepuasan Kerja yang Dimediasi oleh Konflik Pekerjaan-Keluarga pada Ibu yang Bekerja. *Jurnal Psikologi*, 42(3): 207-2016. <https://journal.ugm.ac.id/jpsi/article/view/9909>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Tammelin, M., Kaisa M., Anna R., & Melissa V. (2015). Work Schedules and Work-Family Conflict Among Dual Earners in Finland, the Netherlands, and the United Kingdom. *Journal of Family Issues*, 38 (1): 1-19. <https://doi.org/10.1177/0192513X15585810>