

## Efikasi Diri dan *Work Family Conflict* pada Polisi Wanita di Kepolisian Resor Kota Malang

Dwiyana Indah Safitri<sup>1</sup>, Nawang Warsi Wulandari<sup>2</sup>, Lukman Hakim<sup>3</sup>

Fakultas Psikologi, Universitas Merdeka Malang<sup>1,2,3</sup>

[dwiyainindahsafitri@gmail.com](mailto:dwiyainindahsafitri@gmail.com)<sup>1</sup>, [nawang.warsi@unmer.ac.id](mailto:nawang.warsi@unmer.ac.id)<sup>2</sup>, [lukman.hakim@unmer.ac.id](mailto:lukman.hakim@unmer.ac.id)<sup>3</sup>

### Abstract

*Self-efficacy is one solution that can reduce the level of work family conflict. Work family conflict, which is high for female police officers, can have an impact on decreasing performance in community service. The purpose of this study was to determine the relationship between self-efficacy and work family conflict in female police officers at the Malang City Police. This research is a research with a quantitative approach. The sample in this study was 57 female police officers in the Malang City Resort Police using purposive sampling as the data collection technique. Measuring tools used in this study were self-efficacy scales and work family conflict in the form of a Likert scale. The reliability coefficient for the self-efficacy scale was 0.986, while for the work family conflict scale it was 0.994. The test results with the product moment Pearson correlation show -0.801 (negative direction) with a significance value of 0.000, this indicates that there is a relationship in a negative direction between self-efficacy and work family confidence. This negative relationship can be interpreted as the higher the self-efficacy, the lower the work family conflict, and conversely the lower the self-efficacy, the higher the work family conflict.*

*Keywords: Self efficacy, work family conflict*

### Abstrak

Efikasi diri merupakan salah satu solusi yang dapat menurunkan tingkat *work family conflict*. *Work family conflict* yang tinggi pada polisi wanita dapat berdampak pada menurunnya kinerja dalam pelayanan masyarakat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dengan *work family conflict* pada polisi wanita di Kepolisian Resor Kota Malang. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 57 polisi wanita di Kepolisian Resor Kota Malang dengan teknik pengambilan data purposive sampling. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini berupa skala efikasi diri dan *work family conflict* dalam bentuk skala likert. Koefisien reliabilitas skala efikasi diri sebesar 0.986, sedangkan untuk skala *work family conflict* sebesar 0.994. Hasil pengujian dengan product moment pearson correlation menunjukkan -0,801 (arah negatif) dengan nilai signifikansi 0,000, ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan dengan arah negatif antara efikasi diri dengan *work family conflict*. Hubungan negatif tersebut dapat diartikan dengan semakin tinggi efikasi diri maka semakin rendah *work family conflict*, dan sebaliknya semakin rendah efikasi diri maka semakin tinggi *work family conflict*.

*Kata kunci: Efikasi diri, work family conflict*

## 1. Pendahuluan

Bekerja menjadi kebutuhan bagi siapa saja, terutama di usia dewasa hingga usia lanjut. Memenuhi kebutuhan sehari-hari dengan mencari nafkah hampir dilakukan oleh setiap orang dewasa. Dahulu, bekerja adalah hal yang dominan dilakukan oleh laki-laki. Sekarang, jumlah perempuan bekerja juga mengalami peningkatan yang drastis. Lingkup pemerintahan sendiri, berdasarkan informasi yang dikumpulkan oleh Komisi Pemilihan Umum (KPU), jumlah anggota Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) perempuan hasil pemilu mengalami kenaikan dari yang mulanya di tahun 2014 hanya 26% meningkat menjadi 31% di tahun 2019.

Menurut survei yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik pada tahun 2022 tentang Badan Kepegawaian Negara (BKN), jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) perempuan di Indonesia pada tahun 2021

sebanyak 53% atau 6 % lebih besar daripada jumlah PNS laki-laki. Di tahun 2013, jumlah polisi Wanita (POLWAN) adalah 13.200 personel atau dari total keseluruhan yaitu 3,6%. Tahun 2020, jumlah polisi Wanita (POLWAN) sendiri mengalami peningkatan mencapai angka 25.700 personel atau sekitar 5.7% (Polri.go.id, 2023).

Data data tersebut menunjukkan bahwa jumlah perempuan untuk masuk dan turut serta berkontribusi di ranah publik semakin meningkat. Peningkatan ini bisa terjadi baik karena perkembangan zaman maupun keterbukaan masyarakat untuk menormalisasi keterlibatan perempuan dalam sektor publik, bukan hanya dalam sektor domestik saja (Palulungan, 2020). Peningkatan yang terjadi juga menandakan bahwa terdapat kemajuan yang positif baik bagi sumberdaya perempuan, maupun birokrasi dunia professional yang melihat bahwa perempuan setara.

Dahulu, perempuan biasa dikotakkan dalam kodrat yang hanya berkutik dengan urusan rumah tangga dan pengasuhan, namun sekarang perempuan lebih berani untuk melebarkan peran yang sederajat dengan laki laki. Peng-kotakan peran perempuan merupakan akibat dari budaya patriarki yang mana lebih mengunggulkan laki-laki sebagai pemangku kepemimpinan dan pemegang otoritas utama. Dominasi kepemimpinan ini baik dalam lingkup publik maupun domestik, dan menempatkan perempuan satu level lebih rendah.

Hasil dari budaya patriarki lainnya adalah dengan minim atau bahkan tidak adanya keterlibatan perempuan dalam sektor publik, apalagi dalam hal kepemimpinan. Perempuan dianggap hanya bertempat pada urusan rumah tangga saja, seperti memasak, membesarkan anak, membersihkan rumah dan lain lain. Fenomena ini membuat cakupan keterlibatan perempuan dalam dunia professional kini mengalami perluasan. Kini perempuan bisa lebih leluasa mengaktualisasikan diri karena dapat memposisikan diri yang sama dengan laki laki baik secara hak maupun kewajiban dalam dunia professional.

Menjadi ibu sekaligus bekerja bukanlah hal yang mudah untuk dijalani. Memiliki dua peran sekaligus menuntut ibu harus dapat menyeimbangkan dan memajemen peran dengan baik agar tidak sampai menimbulkan konflik. Masing masing masing peran baik peran sebagai ibu dalam keluarga dan peran sebagai karyawan di perusahaan memiliki tuntutan masing masing. Konflik dapat terjadi jika salah satu peran tidak terpenuhi karena tuntutan peran lain yang lebih besar. Menurut Fergu (dalam Agustin, 2022), penelitian terkait konflik karena penyeimbangan antara keluarga dan pekerjaan mengalami peningkatan yang cukup tinggi. Tingginya penelitian ini berkaitan dengan bagaimana fenomena konflik penyeimbangan antara keluarga dan pekerjaan berdampak besar.

Konflik yang terjadi karena tuntutan pekerjaan di perusahaan tinggi dan ketidakmampuan menyeimbangkan peran, maka dapat menimbulkan kerugian pada keluarga. Konflik karena tuntutan peran di keluarga tinggi dan ibu tidak dapat menyeimbangkan peran di perusahaan maka perusahaan dapat mengalami kerugian terutama dalam hal hasil pekerjaan. Fenomena ini disebut sebagai *work family conflict*.

*Work family conflict* menurut Greenhaus dan Beutell (1985) merupakan ketidakcocokan antara tuntutan pekerjaan dan keluarga yang membuat sulit untuk memenuhi tuntutan dari kedua peran tersebut. Ketidakcocokan dapat terjadi apabila salah satu peran memiliki beban yang mendominasi sehingga membuat peran lain harus tertindih atau bahkan menjadi terabaikan. Dapat disimpulkan bahwa *work family conflict*

terjadi karena adanya ketidakseimbangan antara peran individu dalam keluarga maupun peran individu di dalam pekerjaannya.

Penelitian Cinnamon dan Rich (2002) menunjukkan salah satu hasil berupa timbulnya berbagai permasalahan bagi wanita yang sudah menikah dan memiliki anak jika masuk ke dalam dunia kerja (yang kemudian disebut sebagai ibu bekerja). Berkaitan dengan hal tersebut, diperjelas dengan anggapan bahwa konflik tersebut biasa terjadi karena tuntutan pekerjaan yang tinggi membuat ibu bekerja membawa pekerjaannya ke rumah. Tuntutan tersebut kemudian membuat peran ibu bekerja ketika dalam lingkup keluarga sedikit terhambat.

Salah satu yang menjadi alasan ibu bekerja memilih meneruskan pekerjaan di rumah juga merupakan salah satu indikasi dimana ibu bekerja harus membuktikan diri lebih keras dengan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Kasus dimana apabila ibu bekerja tidak menyelesaikan pekerjaan dengan baik maka, ibu bekerja akan dianggap memiliki keterbatasan berprestasi di lingkup pekerjaan. Jalan keluar dengan mengorbankan sebagian peran sebagai ibu untuk anak maupun istri untuk suami terkadang menjadi hal yang harus dilakukan.

Penelitian tersebut juga menyebutkan bahwa perempuan yang berkeluarga memiliki work value yang tinggi, namun dengan work komitmen yang rendah. Penelitian ini juga berkaitan dengan hambatan hambatan bagi perempuan berkeluarga yang bekerja harus menyeimbangkan antara status ibu atau istri dalam keluarga dan status pekerja di perusahaan. Adanya konflik diantara penyeimbangan di kedua peran tersebut yang menyebabkan komitmen perempuan berkeluarga yang bekerja rendah.

Berdasarkan penelitian dari Huang dkk. (2019) yang berjudul "Well-Being: Its Relationship with Work-to-Family Conflict and Burnout among Males and Females" menyebutkan bahwa *work family conflict* dapat menyebabkan syndrome burnout, namun syndrome ini lebih besar terjadi kepada perempuan dibandingkan dengan laki laki. Kasus ini menunjukkan bagaimana perempuan lebih beresiko mendapati efek dari *work family conflict* itu sendiri dibandingkan laki laki. Diperkuat dari penelitian Hill (2005) yang menunjukkan hasil bahwa ibu yang bekerja cenderung lebih banyak mengalami stress akibat *work family conflict* dibandingkan dengan ayah yang bekerja. Hasil penelitian ini menguatkan penelitian sebelumnya bahwa ibu bekerja lebih beresiko mengalami syndrome burnout.

Berdasarkan hasil dari beberapa penelitian tersebut memperlihatkan bagaimana perempuan yang sudah berkeluarga dan memilih bekerja (atau yang selanjutnya disebut sebagai ibu bekerja) mengalami kesulitan untuk mencapai work family balance karena justru mengalami *work family conflict* karena kesulitan untuk menyeimbangkan dua peran secara bersamaan, yaitu peran ibu atau istri dalam keluarga dan peran sebagai karyawan di perusahaan. Kasus ini menunjukkan bahwa efek yang dirasakan oleh ibu bekerja akan *work family conflict* yang dihadapi adalah stress yang lebih, syndrome burnout dan komitmen kerja yang rendah. Efek efek ini tentu memiliki pengaruh yang tidak baik untuk keluarga maupun perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian dari Anggarwati dan Thamrin (2019), semakin tinggi tingkat *work family conflict* pada individu (dalam kasus di mana ibu bekerja) semakin rendah kesejahteraan psikologis (psychological well being) individu tersebut. Penelitian ini menunjukkan bahwa salah satu dampak dari *work family conflict* dalam yang tinggi pada ibu yang bekerja. Fenomena ini tentu menjadi hal yang perlu

diperhatikan lebih agar tidak sampai merugikan ibu bekerja, dan dapat menjadi jalan keluar dari permasalahan ibu bekerja yang kesulitan untuk mencapai standar berupa menyeimbangkan antara peran sebagai ibu atau istri dan karyawan di perusahaannya.

Berdasarkan penelitian dari Hidayati dan Alteza (2021), terdapat beberapa dampak negatif dari *work family conflict* pada wanita yang bekerja. Dampak negatif dari *work family conflict* adalah gangguan psikologis, gangguan kesehatan yang mana mempengaruhi kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan di kantor maupun di rumah. Dampak *work family conflict* lainnya juga berpengaruh kepada keluarga yaitu perasaan perasaan kurang diperhatikan oleh wanita bekerja, dan juga sikap yang kurang menyenangkan dari wanita bekerja saat mengalami konflik rumah tangga. Dampak negatif *work family conflict* juga berpengaruh terhadap penurunan produktivitas kerja di perusahaan.

Menurut Seery, Corrigall, dan Harpel dalam Fadilla dan Rozana (2020) *work- family conflict* sangat berdampak pada ketidakpuasan kerja, keterlambatan kerja, produktivitas yang rendah dan kehidupan keluarga seperti pada kepuasan dan kinerja keluarga. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat dan Rozana (2020), disebutkan sebagian polisi wanita (POLWAN) mengatakan bahwa anak protes karena peran polisi wanita sebagai ibu di rumah tidak terpenuhi secara maksimal. Kasus ini juga berkaitan dengan beban kerja polisi wanita (POLWAN) itu sendiri yang setara dengan beban kerja polisi laki laki. Beban kerja polisi wanita (POLWAN) sesuai dengan standar jam kantor yaitu 8 jam kerja per hari. Beban kerja lain dari polisi wanita yaitu memiliki tugas operasional lapangan seperti ketika pemilu, pengamanan acara, penanganan bencana dan lain lain yang dilakukan diluar jam kerja kantor.

Tugas operasional lapangan bisa menghabiskan waktu hingga larut malam, bahkan tidak pulang ke rumah hingga berhari hari. Jam kerja yang fleksibel, lembur, tugas negara yang mendadak dan harus dilaksanakan, membuat ibu yang bekerja sebagai polisi lebih kesulitan untuk menyeimbangkan peran dalam keluarga dan karir di perusahaan. Ibu yang bekerja sebagai polisi wanita (POLWAN) dengan beban kerja tersebut tentu akan mengganggu peran sebagai ibu maupun sebagai istri di dalam keluarga. Peran ibu yang terganggu contohnya adalah tidak bisa mendampingi anak ketika sakit, tidak bisa menemani anak mengerjakan tugas, hingga tidak bisa mendampingi anak ketika ada kegiatan sekolah yang membutuhkan kehadiran ibu.

*Work family conflict* yang terjadi pada polisi wanita dapat berdampak buruk terhadap kinerja polisi wanita sebagai abdi negara untuk melakukan pelayanan kepada masyarakat. Kinerja yang buruk dapat menjadi testimoni yang buruk kepada sektor kepolisian. *Work family conflict* pada polisi wanita juga dapat mengganggu kesejahteraan dalam berumah tangga sekaligus kesejahteraan dalam kehidupan sosial polisi wanita tersebut.

Terdapat dua faktor utama yang menyebabkan terjadinya *work family conflict*, yaitu faktor pekerjaan dan faktor individu. Faktor individu disini berkaitan dengan bagaimana kepribadian dari individu tersebut. Salah satu bagian dari faktor individu adalah bagaimana ibu bekerja memiliki keyakinan bahwa individu dapat mengendalikan situasi dan mencapai hasil yang baik, yang dikenal sebagai efikasi diri. Efikasi diri yang tinggi memiliki potensi lebih untuk menurunkan *work family conflict*. Diharapkan ibu bekerja yang

memiliki efikasi diri tinggi dapat menyelesaikan *work family conflict*. Penelitian ini akan mempelajari lebih lanjut bagaimana efikasi diri mempengaruhi *work family conflict* pada ibu yang bekerja.

Efikasi diri menurut Bandura (1997) merupakan keyakinan individu akan kemampuannya dalam mencapai tujuan tertentu dalam situasi yang berbeda. Definisi lebih dalam lagi yang dimaksudkan adalah bagaimana keyakinan individu terkait kemampuannya untuk menghadapi rintangan dan juga tantangan dalam proses untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Efikasi diri yang tinggi pada ibu yang bekerja diharapkan dapat menurunkan *work family conflict*, karena ibu bekerja memiliki keyakinan dapat melewati tantangan dengan tujuan untuk dapat menyeimbangkan antara peran sebagai di keluarga dan di perusahaan.

Penelitian Abadi (2021) yang berjudul "Hubungan antara Efikasi Diri dengan *Work family conflict* pada Karyawan Toko Ayu Swalayan Pedan Kabupaten Klaten" menunjukkan bahwa karyawan Toko Swalayan Ayu yang memiliki tingkat efikasi diri yang lebih tinggi, memiliki *work family conflict* yang rendah dan sebaliknya, karyawan yang memiliki tingkat efikasi diri yang lebih rendah lebih rentan terhadap *work family conflict*. Penelitian ini mendukung pernyataan peneliti bahwa tingkat efikasi diri yang tinggi dapat menurunkan atau mengurangi jumlah *work family conflict* yang terjadi pada perempuan yang bekerja.

Penelitian dari Widyasmara (2017) menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan yang negatif antara efikasi diri dengan *work family conflict* pada dewasa awal. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Abadi (2021) bahwa efikasi diri memiliki hubungan yang kuat dengan *work family conflict*. Berdasarkan pertimbangan dari hasil penelitian tersebut, peneliti ingin melihat apakah pada sampel yang peneliti pilih hasilnya akan menunjukkan yang sama atau justru sebaliknya.

Topik ini menarik untuk diteliti lebih lanjut mengingat semakin meningkatnya angka perempuan yang bekerja di Indonesia (termasuk yang sudah menikah dan memiliki anak). Meningkatnya angka perempuan yang bekerja juga dialami di sektor kepolisian, yaitu polisi wanita (POLWAN). Di tahun 2013, jumlah polisi wanita (POLWAN) sebanyak 3,6% dan di tahun 2021 jumlah polisi wanita (POLWAN) meningkat menjadi 5,7%. Pertimbangan selain tingginya angka perempuan yang bekerja, juga terdapat beberapa penelitian yang menyebutkan bahwa ibu yang bekerja memiliki resiko untuk mengalami burnout maupun stress yang mana resiko ini lebih tinggi daripada ayah bekerja. Mengingat polisi sebelumnya juga merupakan pekerjaan yang hanya melibatkan laki laki, sehingga memiliki beban kerja yang lebih sulit dan membutuhkan upaya lebih untuk dikuasai perempuan untuk dapat menjadikannya sebagai polisi Wanita (POLWAN).

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul "Efikasi Diri dengan *Work family conflict* Polisi Wanita

## 2. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan negatif antara efikasi diri dengan *work family conflict* pada polisi wanita di Kepolisian Resor Kota Malang". Variabel yang digunakan adalah efikasi diri (variabel X atau variabel bebas) dan *Work family conflict* (variabel Y atau variabel terikat).

Populasi dalam penelitian ini adalah polisi wanita yang bekerja di Kepolisian Resor Kota Malang yang berjumlah 57 polisi wanita. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling.

Menurut Sugiyono (2018), teknik purposive sampling adalah pengambilan sampel dengan menggunakan beberapa pertimbangan tertentu dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti. Kriteria dalam penelitian ini adalah polisi wanita di Kepolisian Resor Kota Malang yang sudah menikah.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan form online. Peneliti menyebarkan skala dengan membagikan form online kepada polisi wanita di Kepolisian Resor Kota Malang. Penelitian ini menggunakan dua skala dengan melalui try out terpakai.

Variabel *work family conflict* diukur menggunakan skala dari teori Greenhaus dan Beutell (1985). Aspek aspek yang terlibat adalah time-based conflict (konflik berdasarkan waktu), strain-based conflict (konflik berdasarkan tekanan), dan behavior-based conflict (konflik berdasarkan perilaku). Skala *work family conflict* terdiri dari 16 aitem favourable dan 14 aitem unfavourable. Koefisien reliabilitas Alpha Cronbach sebesar 0.994.

Skala efikasi diri menggunakan teori Bandura (1997) yang memiliki tiga aspek yaitu tingkatan (level), kekuatan (strength), dan generalisasi (generality). Skala efikasi diri terdiri dari 24 aitem favourable dan 24 aitem unfavourable. Koefisien reliabilitas Alpha Cronbach sebesar 0.986.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis product moment pearson correlation. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25 for windows. Tahapan sebelum pengujian hipotesis adalah pengujian asumsi yang terdiri dari uji normalitas dan juga uji linieritas. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan kolmogorov smirnov. Hasil uji normalitas skala *work family conflict* sebesar 0.087. Hasil tersebut menunjukkan bahwa skala terdistribusi normal karena nilai sig berada di  $>0.05$ . Uji linieritas menggunakan test of linearity dengan taraf signifikansinya sebesar 0,05. Hasil uji menunjukkan nilai sig. deviation from linearity  $> 0,05$  maka dapat dikatakan terdapat hubungan linier yang signifikan.

Pengujian hipotesis menggunakan Teknik uji product moment pearson correlation. Berdasarkan hasil uji di atas, dapat diartikan bahwa terdapat korelasi antara efikasi diri dan *work family conflict* karena nilai signifikansi sebesar 0.000 yang mana berada di bawah 0.005. Arah hubungan korelasi kedua variabel ini negatif karena hasil dari pearson correlation menunjukkan simbol - yaitu -0.801.

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### Hasil

##### *Analisis Deskriptif*

Data deskriptif diperoleh melalui pernyataan mengenai gambaran umum responden mengenai dua variabel penelitian dalam nilai Mean (M), Standar deviasi (SD).

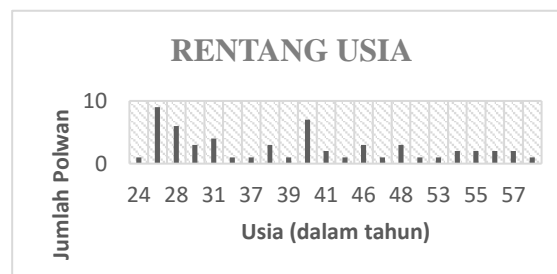
Tabel 1.

Kategorisasi Skor

Variabel Penelitian	Skor Hipotetik		Skor Empirik	
	Mean	SD	Mean	SD
<i>Work Family Conflict</i>	75	15	83	50.47
Efikasi Diri	120	24	170.47	21.885

Grafik 1.

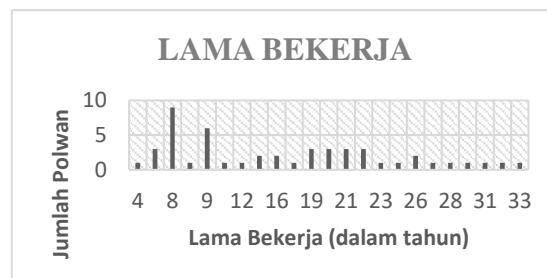
Usia Responden



Berdasarkan data yang didapat, dari 57 responden polisi wanita, maka usia responden paling banyak berada di usia 27 tahun, yaitu sebanyak sembilan polisi wanita. Usia polisi wanita yang termuda berada di umur 24 tahun dan tertua berada di usia 58 tahun.

Grafik 2.

Lama Bekerja Sebagai Polisi Wanita



Berdasarkan data yang didapat, dari 57 responden polisi wanita, maka lama bekerja sebagai polisi wanita paling banyak di tahun ke delapan, yaitu sebanyak sembilan responden. Lama bekerja dengan durasi terpendek berada di tahun ke empat, dan durasi bekerja paling panjang yaitu pada tahun ke 33.

Tabel 2.

Kategorisasi *Work family conflict*

Kategori	Frekuensi	Presentase
Sangat Rendah	29	50.90%
Rendah	25	43.90%
Cukup	2	3.50%
Tinggi	1	1.8%
Sangat Tinggi	0	0%

Berdasarkan tabel di atas diketahui responden yang mengisi angket skala *work family conflict* memiliki berbagai macam kriteria. Kategori sangat rendah memiliki persentase sebesar 50.9%, Kategori rendah sebanyak 43.9%, kategori cukup sebanyak 3.5%, sedangkan kategori tinggi sebanyak 1.8%. Kategori sangat tinggi tidak ada sama sekali atau 0%.

Tabel 3.

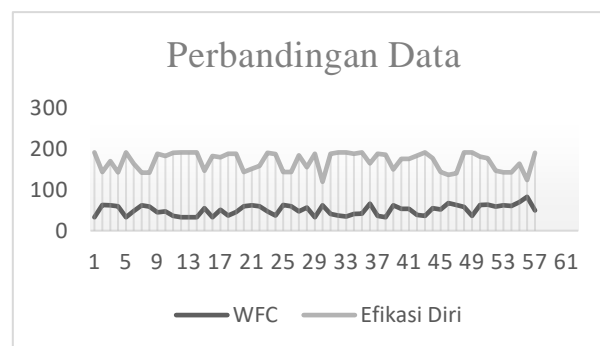
Kategorisasi Efikasi Diri

Kategori	Frekuensi	Presentase
Sangat Rendah	0	0%
Rendah	0	0%
Cukup	2	3.50%
Tinggi	17	30%
Sangat Tinggi	38	67%

Berdasarkan tabel di atas diketahui responden yang mengisi angket skala *work family conflict* memiliki berbagai macam kriteria. Kriteria sangat rendah dan rendah sebanyak 0%, kriteria cukup sebanyak 3.5%, kriteria tinggi sebanyak 30%, dan kriteria sangat tinggi sebanyak 67%.

Grafik 3.

Perbandingan Data



Perbandingan data di grafik tersebut menunjukkan bagaimana efikasi diri memiliki hubungan yang terbalik dengan *work family conflict*. Grafik ini memperkuat hasil dari uji hipotesis, yaitu sebagai berikut.



Tabel 4.

Hasil Uji Hipotesis

Variabel Penelitian	Uji Pearson Correlation	Nilai Signifikansi	Keterangan
<i>Work family conflict</i> dan Efikasi Diri	-0.801	0.000 (<0,05)	Berkorelasi, negatif

Berdasarkan hasil uji di atas, dapat diartikan bahwa terdapat korelasi antara efikasi diri dan *work family conflict* karena nilai signifikansi sebesar 0.000 yang mana berada di bawah 0.005. Arah hubungan korelasi kedua variabel ini negatif karena hasil dari pearson correlation menunjukkan simbol - yaitu -0.801 sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi nilai efikasi diri maka semakin rendah nilai *work family conflict* pada polisi wanita di Kepolisian Resor Kota Malang. Dalam uji ini menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima.

### Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara efikasi diri dengan *work family conflict* pada polisi wanita di Kepolisian Resor Kota Malang. Dari uji hipotesis didapatkan nilai signifikansi sebesar 0.0000 yang mana berada dibawah 0.005. Arah hubungan dari pengujian ini menunjukkan simbol negatif (-0.801). Berdasarkan hasil tersebut, dari uji hipotesis dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara efikasi diri dan *work family conflict* dengan arah negatif. Kesimpulan dari hasil ini adalah semakin tinggi efikasi diri maka semakin rendah *work family conflict*, begitu pula sebaliknya semakin rendah efikasi diri semakin tinggi *work family conflict*. Hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Berdasarkan hasil pengujian di atas, salah satu cara untuk mengurangi atau merendahkan tingkat *work family conflict* pada polisi wanita, dapat dengan meningkatkan efikasi diri. Rumusan masalah dalam penelitian ini sudah terjawab dengan hasil pengujian, terutama pada pengujian hipotesis. Hasil dari penelitian ini, dimana terdapat hubungan antara efikasi diri dengan *work family conflict* memperkuat penelitian Abadi (2021) yang berjudul hubungan efikasi diri dengan *work family conflict* pada karyawan toko ayu swalayan pedan Kabupaten Klaten. Penelitian tersebut menunjukkan hasil yaitu semakin tinggi efikasi diri maka semakin tinggi pula *work family conflict* karyawan toko ayu swalayan.

Penelitian lain yang mendukung dan memperkuat hasil penelitian ini adalah penelitian dari Widiasmara (2015). Penelitian ini berjudul hubungan antara *self efficacy* dengan *work family conflict* pada ibu bekerja di surabaya. Penelitian tersebut menunjukkan hasil di mana terdapat ikatan negatif antara variabel *work family conflict* dengan efikasi diri dan sangat signifikan. Sehingga dapat dikatakan dalam penelitian Widiasmara (2015) terdapat interaksi negatif yang mana semakin tinggi efikasi diri maka semakin rendah *work family conflict*, dan sebaliknya.

Hasil ini didukung dengan beberapa data berikut. Grafik satu (usia responden) menunjukkan bahwa polisi wanita paling banyak berada di usia 27 tahun yaitu sebanyak sembilan orang. Usia polisi wanita yang termuda ada di usia 24 tahun, dan yang tertinggi ada di usia 58 tahun. Pada grafik dua (lama bekerja) menunjukkan durasi atau lama bekerja sebagai polisi wanita. Rentang lama bekerja tertinggi selama 8 tahun, yaitu sebanyak sembilan orang. Masa terpendek bekerja yaitu selama empat tahun dan yang paling lama sebanyak 33 tahun.

Hasil penelitian ini menunjukkan responden (polisi wanita di Kepolisian Resor Kota Malang) mengalami *work family conflict* dengan berbagai kategori. Polisi wanita di Kepolisian Resor Kota Malang yang mengalami *work family conflict* dalam kategori sangat rendah sebanyak 50.9%, dalam kategori rendah 43.9%, kategori cukup 3.5% dan kategori tinggi 1.8%. Dari 57 responden, tidak terdapat polisi wanita di Kepolisian Resor Kota Malang yang mengalami *work family conflict* dalam kategori sangat tinggi. Responden dengan kategori tinggi dan cukup berada di umur 27 dan 28 tahun. Umur ini berkaitan dengan bagaimana polisi wanita muda sedang dalam fase adaptasi dalam menjalankan tugas di kepolisian dan tugas di keluarga.

Penelitian dari Rozana dkk (2020), menunjukkan hasil bahwa polisi wanita di Polrestabes Bandung yang mengalami *work family conflict* pada kategori rendah sebanyak 76.7%, dan pada kategori tinggi sebesar 23.3%. Dibandingkan penelitian yang dilakukan oleh Rozana dkk (2020) polisi wanita di Kepolisian Resor Kota Malang memiliki hasil *work family conflict* yang lebih rendah daripada polisi wanita di Polrestabes Bandung. Dapat disimpulkan dari dua penelitian ini bahwa rerata polisi wanita yang mengalami *work family conflict* dalam kategori rendah.

*Try out* yang dilakukan pada skala *work family conflict*, terdapat lima aitem yang gugur pada aspek konflik berdasarkan waktu yang gugur. Hasil ini memiliki kemungkinan dimana konflik waktu tidak menggambarkan permasalahan *work family conflict* pada polisi wanita di Kepolisian Resor Kota Malang. Terdapat beberapa kemungkinan faktor yang menyebabkan polisi wanita mengalami *work family conflict* yang tinggi.

Menurut jurnal Michel, dkk (2010) terdapat dua faktor utama yang mempengaruhi *work family conflict* yaitu, faktor pekerjaan dan faktor diri sendiri. Dikaitkan dengan latar belakang saya telah saya bahas sebelumnya oleh peneliti, salah satu kemungkinan penyebab dari tinggi rendahnya *work family conflict* adalah efikasi diri yang merupakan faktor dari diri sendiri. Polisi wanita dengan *work family conflict* yang tinggi memiliki kemungkinan dengan adanya efikasi diri yang rendah. Kejadian ini bisa dikarenakan proses adaptasi polisi wanita ketika baru memulai sebuah keluarga (menikah, memiliki anak) di tengah kesibukannya menjadi polisi wanita.

Hasil penelitian ini menunjukkan responden (polisi wanita di Kepolisian Resor Kota Malang) memiliki efikasi diri dengan berbagai kategori. Polisi wanita dengan kategori sangat rendah dan rendah berjumlah 0% atau tidak ada sama sekali. Polisi wanita dengan kategori efikasi diri cukup sebanyak 3.5%, kategori tinggi sebanyak 30%, dan kategori sangat tinggi 67%. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa hampir keseluruhan polisi wanita di Kepolisian Resor Kota Malang memiliki efikasi diri yang baik atau tinggi.

Tingginya efikasi diri inilah yang kemudian menjadi salah satu kemungkinan rendahnya *work family conflict* pada polisi wanita Kepolisian Resor Kota Malang.

Tingginya efikasi diri polisi wanita di Kepolisian Resor Kota Malang memiliki beberapa faktor atau penyebab. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu polisi wanita di bagian SDM, disebutkan bahwa dukungan antar sesama polisi wanita sangatlah tinggi di lingkup Kepolisian Resor Kota Malang. Dukungan ini berhubungan langsung dengan kasus-kasus dimana polisi wanita memiliki urusan penting akan keluarganya, maka polisi wanita lainnya akan membantu terkait backup tugas dinas, menyemangati dan lain-lain. Dukungan ini termasuk ke persuasi verbal dari sosial, yang merupakan salah satu faktor dari efikasi diri.

Faktor efikasi diri lainnya adalah kondisi fisik dan emosional. Polisi wanita di Kepolisian Resor Kota Malang merupakan putri-putri terbaik bangsa yang melalui berbagai seleksi macam tes yang tidak mudah. Diawali proses seleksi yang ketat inilah kemudian terpilih polisi-polisi wanita yang terbaik dengan kondisi fisik dan emosional yang baik. Kondisi fisik dan emosional yang baik, membantu polisi wanita memiliki efikasi diri yang baik. Dua faktor di atas diduga menjadi hal terbesar yang mendasari tingginya efikasi diri pada polisi wanita di Kepolisian Resor Kota Malang.

#### 4. **Simpulan**

Berdasarkan hasil olahan data yang telah dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan dasar teori yang ada, maka dapat disimpulkan terdapat adanya hubungan yang kuat antara efikasi diri dengan *work family conflict* pada polisi wanita di Kepolisian Resor Kota Malang. Arah hubungan dari kedua variabel adalah negatif. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi efikasi diri, maka semakin rendah *work family conflict*. Pernyataan ini juga berlaku sebaliknya, apabila efikasi diri rendah, maka *work family conflict* tinggi.

Peneliti menyarankan beberapa hal terkait efikasi diri untuk menurunkan *work family conflict*. Saran pertama, kepada peneliti selanjutnya agar dapat memperhatikan juga faktor-faktor lain dari *work family conflict*. Faktor tersebut berkaitan dengan keberadaan anak, jumlah anak, usia anak dan juga profesi dari suami. Saran kedua untuk polisi wanita agar dapat menaikkan efikasi diri yaitu dengan meyakinkan terlebih dahulu kepada diri sendiri bahwa dapat melewati berbagai tugas dinas dan juga tugas rumah tangga agar *work family conflict* dapat dihindari.

Saran ketiga untuk Kepolisian Resor Kota Malang, penulis memberikan saran agar tetap memperhatikan terkait *work family conflict* polisi wanita terutama yang baru menikah maupun yang baru memiliki anak. Perhatian ini bisa dengan melakukan pelatihan kiat-kiat meningkatkan efikasi diri.

#### **Daftar Pustaka**

- Abadi, P. D. (2021). Hubungan antara Efikasi Diri dengan *Work family conflict* pada Karyawan Toko Ayu Swalayan Pedan Kabupaten Klaten. *Jurnal Empati*, 10(2), 124–130. <https://doi.org/10.14710/empati.2021.31004>
- Ahmad, A. (2008). Job, Family and Individual Factors as Predictors of Work-Family Conflict. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 4(1), 57–65.
- Anggarwati, P. I., & Thamrin, W. P. (2019). Work Family-Conflict Dan Psychological Well-Being Pada Ibu Bekerja. *Jurnal Psikologi*, 12(2), 200–212. <https://doi.org/10.35760/psi.2019.v12i2.2444>

- Ariana, R. (2016). Self Efficacy Dan *Work family conflict* dengan Komitmen Karir pada Ibu Yang Bekerja Sebagai Perawat. 1–23.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian : suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Pt Rineka Cipta
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, Albert. (1997). *Self-efficacy - The Exercise of Control*, New York: W.H. Freeman and Company.
- Baron, R. A., & Byrne, D. (2008). *Psikologi sosial*. Jakarta: Erlangga.
- Hidayat, A., & Rozana, A. (2017). Studi Deskriptif *Work family conflict* pada Polisi Wanita di Polrestabes Kota Bandung. *Prosiding Psikologi*, 2, 512–515.
- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2002). Gender Differences in the Importance of Work and Family Roles: Implications for Work–Family Conflict. *Journal Sex Roles* 47:531-541.
- Fadilla, C., & Rozana, A. (2016). Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Work-Family Conflict pada Polwan dengan Status Menikah. *Prosiding Psikologi*, 06(02), 584–589.
- Frone, M. R. (2000). Work-family conflict and employee psychiatric disorders: The national comorbidity survey. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 888–895. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.6.888>.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76. <https://doi.org/10.2307/258214>.
- Hidayati dan Alzeta. (2021). *Work-Family Conflict Pada Wanita Bekerja: Studi Tentang Penyebab, Dampak dan Strategi Coping*. Universitas Negeri Yogyakarta: Yogyakarta.
- Hill, E. J. (2005). Work-Family Facilitation and Conflict, Working Fathers and Mothers, Work-Family Stressors and Support. *Journal of Family Issues*, 26(6), 793–819. <https://doi.org/10.1177/0192513X05277542>
- Huang, S.-L., Li, R.-H., Fang, S.-Y., & Tang, F.-C. (2019). Well-Being: Its Relationship with Work-to-Family Conflict and Burnout among Males and Females. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(13), 2291. <https://doi.org/10.3390/ijerph16132291>
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 689–725. <https://doi.org/10.1002/job.695>.
- Nunnally, Bernstein, I.H. (1994). *Psychometric Theory*, Edisi ke 3. New York :McGraw Hill.
- Nuryadi, dkk. (2017). *Dasar-Dasar Statistik Penelitian*. Yogyakarta: Sibuku Media.
- Palulungan, Lusia, dkk. (2020). *Perempuan, Masyarakat Patriarki dan Kesenjangan Gender*, Makassar: Yayasan Bursa Pengetahuan Kawasan Timur Indonesia (BaKTI).
- Polri. (2022). Website Resmi Polri - Polri Upayakan Jumlah Polwan Mencapai 30 Persen.
- Rahmawati, A., Suryanto, S., & Hartini, N. (2022). Adaptation and Validation of The Work-Family Balance Scale. *Komunitas*, 14(2), 184–192. <https://doi.org/10.15294/komunitas.v14i2.35794>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Tindakan*. Bandung: Alfabeta

Surya, Meiriyand. (2021). Dampak Work Family Confict dan Stress Kerja pada Kinerja Ibu Bekerja di Rumah Selama Pandemic Covid 19 di Kota Medan. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Suryabrata, Sumad. (2018). Metodologi Penelitian, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Widyasmara, A. (2015). Hubungan Antara Self Efficacy Dengan Work Familyconflict pada Ibu Bekerja Di Surabaya. Repository Untag surabaya. <http://repository.untag-sby.ac.id/10504/57/JURNAL.pdf>.