

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui gambaran mengenai Work Family Conflict pada karyawan level manajerial Bank “X” Kota Bandung. Pemilihan sampel menggunakan metode purposive sampling dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 36 orang. Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah rancangan penelitian deskripsi.

*Alat ukur yang digunakan merupakan hasil penerjemahan dari alat tes asli yang dikembangkan oleh **Dawn S. Carlson, K. Michele Kacmar, dan Larry J Williams (2000)** yang diterjemahkan dan telah diuji validitas dan reliabilitasnya oleh **Indah Soca K.,M.Psi., Psik.** Alat ukur tersebut terdiri dari 18 item yang merupakan kombinasi dari dimensi Work Family Conflict ($r = 0,88$)*

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, maka didapatkan 50% karyawan yang memiliki Work Family Conflict yang tinggi, dan 50% karyawan dengan Work Family Conflict yang rendah.

Kesimpulan yang diperoleh adalah karyawan level manajerial Bank “X” Kota Bandung memiliki Work Family Conflict tinggi. Artinya, semakin besar tuntutan pekerjaan yang lebih besar akan memunculkan konflik yang lebih tinggi pada karyawan.

Saran yang dapat diberikan oleh peneliti, adalah dilakukan penelitian Work Family Conflict secara khusus mengenai faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kemunculan Work Family Conflict, seperti lamanya menikah, usia anak terkecil, adanya anggota keluarga lain yang tinggal satu rumah, dan waktu untuk mengasuh anak, atau perusahaan juga perlu menciptakan atmosfer bekerja yang mendukung peran karyawan level manajerial Bank “X” di Kota Bandung dalam menjalankan tanggung jawabnya di keluarga.

ABSTRACT

This study was conducted to determine the description of Work Family Conflict at the managerial level employee of Bank "X" in Bandung. The selection of the sample using purposive sampling method and sample in this study amounted to 36 people. The design used in this study is the description of the research design.

*Measuring instruments used are the result of translation of the original assay developed by **Dawn S. Carlson, K. Michele Kacmar, and Larry J Williams (2000)** translated and has been tested for validity and realibility by **Indah Soca K., M.Psi., Psik.** The measuring instrument consists of 18 items that are a combination of the dimensions of Work Family Conflict ($r = 0.88$).*

Based on data analysis that has been done, then get 50% employee who has a high Work Family Conflict, and 50% of an employee with a low Work Family Conflict.

The conclusion is a managerial level employee of Bank "X" Bandung has high-Work Family Conflict. That is, the greater the demands of a larger work would create a conflict of higher employee.

Advice can be given by the researchers, is the Work Family Conflict research specifically about the factors that contribute to the emergence of Work Family Conflict, such as length of marriage, age of the youngest child, the other family members who lived one house, and parenting time separately, or companies also need to create a working atmosphere that supports the role of managerial level employee of the Bank "X" in the city of Bandung in carrying out its responsibilities in the family.

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PENGESAHAN	i
ABSTRAK	ii
<i>ABSTRACT</i>	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR BAGAN	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	14
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	14
1.3.1 Maksud Penelitian	14
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	14
1.4 Kegunaan Penelitian.....	15
1.4.1 Kegunaan Teoritis.....	15
1.4.2 Kegunaan Praktis.....	15
1.5 Kerangka Berpikir	16
1.6 Asumsi.....	24
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 <i>Work – Family Conflict</i>	25
2.1.1 Pengertian Peran dan Konflik Peran.....	25

	Halaman
2.1.2 Definisi <i>Work – Family Conflict</i>	28
2.1.3 <i>Work – Family Conflict</i> Form	30
2.1.4 Sumber atau Penyebab <i>Work – Family Conflict</i>	33
2.1.5 Dimensi <i>Work – Family Conflict</i>	41
2.1.6 Model Konseptual <i>Work – Family Conflict</i>	42
2.1.7 Dampak – Dampak yang Ditimbulkan <i>Work – Family Conflict</i>	44
2.2 Level Manajerial	47
2.2.1 Tingkat Manajerial.....	48
2.2.1.1 Manajemen Lini Pertama (<i>First – Line Management</i>).....	48
2.2.1.2 Manajemen Tingkat Menengah (<i>Middle Management</i>)	48
2.2.1.3Manajemen Puncak (<i>Top Management</i>).....	48
2.2.2 Peran Manajer.....	49
2.2.3Keterampilan Manajer	49
2.2.3.1 Keterampilan Konseptual (<i>Conceptional Skill</i>).....	50
2.2.3.2 Keterampilan Berhubungan dengan Orang Lain (<i>Humanity Skill</i>).....	50
2.2.3.3 Keterampilan teknis (<i>Technical Skill</i>)	50
2.2.3.4 Keterampilan Manajemen Waktu	51
2.2.3.5 Keterampilan Membuat Keputusan.....	51
2.3 Teori Bank	52
2.3.1 Definis Bank	52
2.3.2 Fungsi dan Tugas Bank.....	53
2.3.3 Jenis – Jenis dan Kegiatan Usaha Bank.....	55
 BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Rancangan Penelitian	57
3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	58
3.2.1 Variabel Penelitian.....	58

	Halaman
3.2.2 Definisi Operasional	58
3.3 Alat Ukur.....	60
3.3.1 Alat Ukur.....	60
3.3.2 Prosedur Pengisian	62
3.3.3 Sistem Penelitian	63
3.3.4 Data Pribadi dan Data Penunjang.....	64
3.3.4.1 Data Pribadi	64
3.3.4.2 Data Penunjang.....	64
3.3.5 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	65
3.3.5.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	65
3.4 Populasi.....	69
3.4.1 Populasi Sasaran	69
3.4.2 Karakteristik Sampel.....	69
3.4.3 Teknik Penarikan Sampel	69
3.5 Teknik Analisis.....	70
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Deskripsi Subyek Penelitian.....	71
4.2. Gambaran Umum Responden.....	71
4.2.1 Gambaran Umum Responden	
Berdasarkan Usia.....	71
4.2.2 Gambaran Umum Responden	
Berdasarkan Masa Kerja.....	72
4.2.3 Gambaran Umum Responden	
Berdasarkan Lamanya Menikah.....	73

	Halaman
4.2.4 Gambaran Umum Responden	
Berdasarkan Jumlah Anak.....	73
4.2.5 Gambaran Umum Responden	
Berdasarkan Usia Anak Terkecil.....	74
4.2.6 Gambaran Umum Responden	
Berdasarkan Penghasilan.....	74
4.3 Hasil Penelitian.....	75
4.3. Pembahasan.....	81
 BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan.....	88
5.2. Saran.....	89
5.2.1 Saran Teoritis.....	89
5.2.2 Saran Praktis.....	90
DAFTAR PUSTAKA.....	91
DAFTAR RUJUKAN	93
LAMPIRAN- LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Kisi-Kisi Alat Ukur.....	60
Tabel 3.2 Sistem Penilaian.....	62
Tabel 3.3 Kriteria Validitas.....	65
Tabel 3.4 Hasil Validitas Alat Ukur.....	65
Tabel 3.5 Kriteria Reliabilitas.....	67
Table 3.6 Hasil Reliabilitas Alat Ukur.....	67
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	71
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	71
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Lamanya Menikah.....	72
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Jumlah Anak.....	73
Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Usia Anak Terkecil.....	73
Tabel 4.6 Responden Berdasarkan Penghasilan.....	74
Tabel 4.7 Skor <i>Work Family Conflict</i>	75
Tabel 4.8 Skor <i>Work Interfering with Family</i>	75
Tabel 4.9 Skor <i>Family Interfering with Work</i>	76

	Halaman
Tabel 4.10 Skor <i>Time-Based Work Interfering</i>	
<i>with Family</i> (WIF)	76
Tabel 4.11 Skor <i>Time-Based Family Interfering</i>	
<i>with Work</i> (FIW)	77
Tabel 4.12 Skor <i>Strain-Based WIF</i>	77
Tabel 4.13 Skor <i>Strain-Based FIW</i>	78
Tabel 4.14 Skor <i>Behavior-Based WIF</i>	78
Tabel 4.15 Skor <i>Behavior-Based FIW</i>	79

DAFTAR BAGAN

	Halaman
Bagan 1.1 Kerangka Pikir	18
Bagan 2.1 <i>Work-Family Role Pressure Incompatibility</i>	23
Bagan 3.1 Rancangan Penelitian	51

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Tabulasi Silang antara *Work Family Conflict* dan Faktor Penunjang
- Lampiran 2 Alat Ukur *Work – Family Conflict*
- Lampiran 3 Input Data Identitas Karyawan Level Manajerial Bank “X”
- Lampiran 4 Input Data Kuesioner *Work – Family Conflict* Karyawan Level Manajerial Bank “X”

DAFTAR RUJUKAN

- Alteza, M., L. Nur Hidayati. 2009. *Work-Family Conflict* pada Wanita Bekerja: Studi tentang Penyebab, Dampak dan Strategi Coping. (<http://www.staff.uny.ac.id>)
- Anoraga, Panji, 1992, Psikologi Kerja, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta (<http://www.repository.usu.ac.id>)
2012. Bank. (<http://www.wikipedia.org>)
2004. *Consequences of Work-Family Conflict: Testing a New Model of Work-Related, non-Work Related and Stress-Related Outcomes* (<http://www.scholar.lib.vt.edu>)
2006. Macam dan Jenis Manajer / Manajemen Berdasarkan Level atau Tingkatan - Ilmu Ekonomi Manajemen (<http://www.organisasi.org>)
2010. *Management Levels* (<http://www.shvoong.com>)
- Pengertian dan Definisi Bank (<http://carapedia.com>)
- Suryadi, Endang T. 1989. Wanita Karier dan Dilemanya. *Suara Merdeka Cyber news* (<http://www.eprints.undip.ac.id>)
2003. US Census Bureau (www.census.gov)