

Pengujian Validitas dan Analisa Skala *Work Family Conflict*

Listiyani Dewi Hartika, Ni Putu Nova Agustiari, Komang Rima Triani, Ida

Ayu Putu Kirana Candra, Thresia Cindy Rikel Viodelfrillia

Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Kesehatan, Sains, dan Teknologi

Universitas Dhyana Pura

Email: listiyanidewihartika@undhirabali.ac.id

Abstrak. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan ingin mengetahuidari tiga skala *Work-Family Conflict* yang diuji, skala manakah yang akurat dan bebas dari *Social Desirability Bias* dalam mengukur konflik peran ganda. Pada penelitian ini peneliti ingin menguji tiga alat ukur konflik peran ganda, yaitu *Work Family Conflict Scale*, *The Work-Family Conflict Scale*, dan *Work-Family and Family-Work Conflict Scale* dengan satu alat ukur *Social Desirability Bias* yaitu skala SDS-17. Penelitian ini memiliki partisipan sebanyak 150 orang yang merupakan wanita yang telah menikah dan bekerja di sektor industri pariwisata dengan masa kerja satu sampai lima tahun bekerja. Penelitian ini mendapatkan bahwa alat ukur yang akurat dalam mengukur konflik peran ganda serta bebas dari *Social Desirability Bias* adalah skala WFCS dan WAFCS. Dilihat pada hasil korelasi antara WFCS dan WAFCS dengan SDS-17 didapat hasil nilai $p = .218$ dan $p = .078$ ($p > 0,05$). Sedangkan WFC-FWC berkorelasi secara signifikan dengan SDS-17. Alat ukur WFCS dan WAFCS juga berkorelasi dengan alat ukur konflik peran ganda WFC-FWC yang dipakai dalam penelitian ini. Artinya, alat ukur WFCS, WAFCS serta WFC-FWC sama-sama mengukur konflik peran ganda.

Kata kunci: Konflik kerja keluarga, skala psikologi, bias harapan social

Abstract. This research was conducted with the aim of knowing the accuracy of the Work-Family Conflict scale and being free from social desirability bias in order to measure multiple role conflict. This research is

expected to determine the appropriate and accurate psychological scale in measuring multiple role conflicts. This study wants to examine three measuring tools for multiple role conflict, namely the Work Family Conflict Scale (WFCS) (Carlson, Kacmar, and Williams, 2000), The Work-Family Conflict Scale (WAFCS) (Haslam, Filus, Mowraska, Sanders and Fletchers, 2014), Work-Family and Family-Work Conflict Scale (WFC-FWC) (Gurcu Erdamar and Husne Demirel, 2013) and with one measure of Social Desirability Bias, namely SDS-17 scale (Stöber, 2001). The study had 150 participants who were married and worked in the tourism industry sector with a working period of one to five years. This study found that an accurate measurement tool in calculating multiple role conflicts and free from social desirability bias is the scale of WFCS and WAFCS. Judging from the results of the correlation between SDS-17 and WFCS and WAFCS, the results of $p = .218$ and $p = .078$ ($p > 0.05$) are obtained. While WFC-FWC correlates significantly with SDS-17. The WFCS and WAFCS measuring instruments also correlate with the WFC-FWC dual role conflict measurement tool used in this study. That is, the WFCS, WAFCS and WFC-FWC measuring instruments both measure multiple role conflict.

Keywords: Work-family conflict, psychological scale, sosial desirability bias

Pendahuluan

Dalam beberapa dekade ini, banyak wanita ikut berperan dalam memenuhi kebutuhan rumah tangga. Oleh karena itu, tidaklah jarang kita menemukan wanita bekerja walaupun telah berumah tangga. Wanita yang telah menikah dan bekerja memiliki tanggung jawab yang lebih berat daripada wanita yang belum menikah, hal ini terkait dengan beban kerja, tingkat stres, tingkat kelelahan, dan tanggung jawab, yan erap

menimbulkan adanya konflik peran pada dirinya. Greenhaus dan Beutel (1985) menyatakan *work family conflict* (WFC) merupakan adanya suatu tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga yang terdiri dari tiga dimensi, antara lain: *time based conflict*, *strain based conflict*, *behavior based conflict*.

Pada beberapa penelitian yang sudah dilakukan dengan mengkaitkan variable WFC dengan berapa variable lain seperti kepuasan kerja, kinerja, dan

kepuasan hidup, ditemukan bahwasannya *work family conflict* dapat membawa dampak negative pada salah satu atau bahkan ke dua sisi peran, baik secara terpisah ataupun secara bersamaan. Kepuasan pernikahan yang rendah, konflik keluarga, perceraian, kesehatan menurun dan depresi dapat timbul sebagai beberaa akibat dari adanya konflik peran dalam ranah domestic. Stress kerja, ketakutan untuk sukses di tempat kerja, menurunnya kinerja, ketidakpuasan kerja, absen ketidakhadiran kerja yang tinggi, dan keinginan untuk berhenti bekerja merupakan wujud dampak konflik peran pada ranah kerja (Willis et al., 2008; Kim et al., 2005, dalam Anafarta, 2011). Rahmawati (2016) menyatakan bahwa sumber utama munculnya WFC pada wanita yang bekerja adalah usahanya dalam membagi waktu atau menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga.

Di Bali, beberapa penelitian *work family conflict* (WFC) pada wanita bekerja dengan status menikah sudah pernah dilakukan, hanya saja hasil yang diperoleh berbeda dengan banyak penelitian sebelumnya. Hartika dan Widiawati (2018) meneliti tingkat *work family conflict* dan tingkat *work*

engagement pada wanita menikah yang bekerja di industri perhotelan di Bali menunjukkan hasil tingginya tingkat WFC partisipan yang sudah menikah dan bekerja justru berkorelasi positif dengan tingkat *work engagement* mereka dalam pekerjaan. Diari, Hartika, dan Supriyadi (2018) melalui penelitian korelasi antara variable *work family conflict* dengan variable *work engagement* dan *fear of success* pada pekerja hotel dengan subjek wanita yang sudah menikah menunjukkan hasil ketiga variable penelitian tidak saling berhubungan, namun subjek di tempat penelitian mengalami tingkat *work family conflict*, *work engagement* dan *fear of success* yang tergolong tinggi. Penelitian lainnya adalah penelitian oleh Kharisma dan Hartika (2018) yang dilakukan pada subject wanita bekerja di sektor pendidikan dengan mengukur tingkat WFC dan kepuasan pernikahan. Hasilnya menunjukkan bahwa tingkat WFC subjek berada pada katagori tinggi sedangkan tingkat kepuasan pernikahannya berada pada katagori sangat tinggi.

Berdasarkan tiga penelitian tersebut, peneliti menemukan bahwa hasil penelitian WFC pada wanita Bali yang sudah menikah dan bekerja

menunjukkan pola yang berbeda dari hasil penelitian sebelumnya yang banyak dilakukan di luar Bali. Subjek di Bali menunjukkan bahwa meskipun mereka mengalami tingkat WFC yang tinggi tidak akan mengurangi performa mereka pada ranah domestic ataupun professional. Artinya hasil dari ketiga peneliti tersebut menunjukkan hasil yang baik dan kurang sesuai dengan data yang sebenarnya yang peneliti peroleh pada fase awal penelitian melalui wawancara dan observasi terhadap subjek. Peneliti menemukan pada ketiga penelitian tersebut, hasil penelitian rentan terkena pengaruh *social desirability bias* serta aspek budaya.

Social desirability bias diartikan sebagai jawaban atau respon individu terhadap pertanyaan yang dikenakan pada individu dimana individu berusaha untuk meningkatkan kesamaan dengan karakteristik masyarakat dan menurunkan karakteristik yang tidak diharapkan oleh masyarakat pada umumnya (Sjostrom dan Holst, 2002). Fenomena *social desirability bias* inilah yang sering terjadi pada partisipan ketika mereka ingin menampilkan kesan baik pada lingkungan sekitar ketika mereka dinilai. Oleh karena itulah peneliti ingin melakukan pengujian apakah *social*

desirability bias dapat mengotori hasil penelitian ataukah tidak. Untuk itu peneliti membutuhkan dua jenis alat ukur dalam proses uji yang dilakukan, yaitu skala *social desirability bias* dan skala *work family conflict*.

Ada beberapa alat ukur yang sering digunakan untuk mengukur WFC. Pertama, *Work Family Conflict Scale* (WFCS) yang disusun oleh Carlson, Kacmar, dan Williams (2000). Alat ukur ini terdiri dari 18 butir yang mewakili enam dimensi. Enam dimensi dari alat ukur tersebut adalah *time based conflict due to work interfering with family*, *time based conflict due to family interfering with work*, *strain based conflict due to work interfering with family*, *strain based conflict due to family interfering with work*, *behavior based conflict due to work interfering with family*, *behavior based conflict due to family interfering with work*.

Kemudian ada pula *The Work-Family Conflict Scale* (WAFCS) yang disusun oleh Haslam, Filus, Mowraska, Sanders dan Fletchers (2014). Instrumen WAFCS ini terdiri dari 16 butir dan menggunakan skala Likert dengan 5 pilihan jawaban yang diturunkan dari dua sub-skala *work-family conflict* sumber konflik berasal dari pekerjaan

(*work-family conflict*) dan sumber konflik yang berasal dari keluarga (*family to work conflict*).

Skala psikologi lainnya yang peneliti gunakan dari Gurcu Erdamar dan Husne Demirel (2013). *Work-Family and Family-Work Conflict Scale* (WFC-FWC), terdiri dari dua dimensi *WFC Scale* and *FWC Scale*. Pada skala WFC berisikan 9 butir dan dimensi FWC berisikan 11 butir, dengan Skala *Likert*. Alasan peneliti menggunakan tiga alat ukur *work family conflict* yang telah dipilih karena alat ukur ini secara tegas mengukur konflik peran ganda pada wanita. Hal ini terkait dengan aspek-aspek dan pernyataan pada tiap skalanya yang menegaskan tugas dan tanggung jawab sebagai seorang ibu rumah tangga dan peran sebagai pekerja juga terkait dengan pembagian peran di rumah dan di tempat kerja. Alasan lainnya, karena ketiga alat ukur ini adalah alat ukur yang sering digunakan sebagai instrumen penelitian di Indonesia. Skala *social desirability bias*, yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala SDS-17 dari Stober (2001) yang merupakan hasil adaptasi dari skala M-C SDS milik Marlowe dan Crowne (1960).

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti berharap penelitian ini nantinya

dapat menjawab pertanyaan penelitian yang diajukan pada penelitian ini serta dapat menentukan skala psikologi yang akurat untuk mengukur *work family conflict* dan untuk mengetahui apakah ada bias yang terjadi dalam alat ukur *work family conflict*.

Metode

Partisipan. Penelitian ini menggunakan partisipan wanita yang bekerja di industri pariwisata dengan masa kerja satu hingga lima tahun. Dengan karakteristik yang ditepkan, penelitian ini memiliki populasi sampel yang tidak terbatas (*indefinite population*). Roscoe (sitat dalam Sugiyono, 2009) menyatakan bahwa jumlah sampel yang layak digunakan dalam sebuah penelitian adalah antara 30 hingga 500 orang. Jordan (2013) menyatakan bahwa populasi sampel dengan jumlah yang taidak terbatas memerlukan jumlah sampel yang cukup besar. Berdasarkan acuan tersebut, peneliti menetapkan jumlah sample sebanyak 150 orang dengan menggunakan teknik *quota sampling*. *Quota sampling* adalah teknik pengambilan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai kuota terpenuhi (Sugiyono, 2014).

Instrumen. Penelitian ini menggunakan tiga skala psikologi *Work-Family Conflict* (WFCS, WAFCS, WFC-FWC) dan satu skala *Social Desirability Bias*. Sebelum diterapkan pada sampel, peneliti melakukan uji alat ukur pada tahap pertama (*pilot study* dengan mengambil partisipan yang memiliki kriteria yang sama, yaitu wanita yang telah menikah dan bekerja di industri perhotelan di Bali sebanyak 30 orang partisipan.

Skala *Work Family Conflict* (WFCS) yang disusun oleh Carlson, Kacmar, dan Williams (2000) terdiri dari 18 butir. Hasil uji reliabilitas pada skala WFCS diperoleh nilai koefisien *cronbach's alpha* .858 ($p > 0,6$) dengan nilai *corrected item-total correlation* yang bergerak dari .411 hingga .739. Pada skala WFCS keseluruhan butir menunjukkan nilai skala yang baik.

Pada skala WAFCS diperoleh nilai koefisien *cronbach's alpha* .745 ($p > 0,6$) dan peneliti mendapatkan nilai *corrected item-total correlation* yang bergerak dari .213 hingga .659. Dari 16 butir-butir pada skala WAFCS, ditemukan bahwa 4 item dinyatakan tidak sah ($p > 0,300$), sehingga pada tahap berikutnya butir-butir tersebut digugurkan.

Hasil uji pada skala WFC-FWC dari Gurcu Erdamar dan Husne Demirel (2013) menunjukkan nilai koefisien *cronbach's alpha* .886 ($p > 0,6$) dan menunjukkan nilai *corrected item-total correlation* yang bergerak dari .213 hingga .802. Pada skala WFC-FWC terdapat 3 item yang tidak valid ($p > 0,300$), dan pada skala ini didapati nilai *corrected item-total correlation* yang bergerak dari .019 hingga .626. Pada skala *Social Desirability Bias* (SDS-17) oleh Stober (2001) memiliki nilai koefisien *cronbach's alpha* .845 ($p > 0,6$).

Teknik Analisis Data. Peneliti melakukan beberapa tahapan dalam melakukan analisis data penelitian. Tahap pertama dilakukan uji validitas dan reliabilitas dari masing-masing skala psikologi *Work-Family Conflict* skala dan skala *Social Desirability Bias* dengan tujuan mencari nilai kejagan dan kesahihan item-item yang ada pada setiap skala, sehingga nantinya dapat terdeteksi item-item yang tidak konsisten.

Langkah kedua adalah melakukan uji korelasi terhadap masing-masing skala dalam penelitian ini, dengan menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment*. Dilakukan uji korelasi pada masing-masing skala *Work-Family*

Conflict dengan skala *Social Desirability Bias* untuk melihat apakah terdapat bias dalam pengisian kuesioner oleh partisipan penelitian. Dalam penelitian ini, seluruh analisa data dilakukan dengan menggunakan bantuan program aplikasi IBM SPSS Statistic 24.0.

Hasil dan Pembahasan

Hasil analisa deskriptif yang diperoleh pada penelitian ini

menunjukkan 82 orang partisipan tinggal bersama suami dan anak-anak, sedangkan 68 orang partisipan masih tinggal dengan mertua mereka. Kisaran usia partisipan dalam penelitian ini adalah 19 – 48 tahun, dengan posisi jabatan yang beragam di tempat mereka bekerja.

Untuk hasil uji korelasi pada penelitian ini diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Korelasi Skala WFC

No.	Skala		Signifikansi	<i>Pearson Correlation</i>
1.	WFCS	WAFCS	.000	.741
2.	WFCS	WFC-FWC	.000	.690
3.	WAFCS	WFC-FWC	.000	.813

Berdasarkan tabel di atas, peneliti melakukan uji korelasi terhadap 3 (tiga) skala WFC (*Work-Family Conflict*) dengan menggunakan teknik analisis *Pearson Product Moment*. Hasil dari uji ketiga skala tersebut menunjukkan

adanya hubungan satu dengan yang lain dengan nilai $p < 0,05$. Artinya ketiga skala tersebut mengukur satu variabel yang sama yaitu variabel konflik kerja-keluarga (*Work-Family Conflict*).

Tabel 2. Uji Korelasi Skala WFC dengan Skala SDS-17

No.	Skala		Signifikansi	<i>Pearson Correlation</i>
1.	WFCS	SDS-17	.218	-.101
2.	WAFCS	SDS-17	.078	-.144
3.	WFC-FWC	SDS-17	.021	-.188

Peneliti melakukan uji korelasi antara skala konflik kerja-keluarga (WFC) dengan skala *social desirability bias* (SDS-17). Hasil uji korelasi yang diperoleh antara skala WFCS dengan SDS-17 dan skala WAFCS dengan SDS-17 menunjukkan tidak adanya korelasi yang signifikan satu dengan yang lainnya dengan perolehan nilai $p > .05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pada kedua skala *Work-Family Conflict* (WFCS dan WAFCS) cenderung dijawab tidak bias oleh partisipan. Hasil yang berbeda ditunjukkan pada skala konflik kerja-keluarga (WFC-FWC) yang disusun oleh Gurcu Erdamar dan Husne Demirel (2013) dimana menunjukkan nilai $p < 0,05$, yang berarti ada korelasi yang signifikan dengan skala SDS-17. Hasil ini menunjukkan bahwa pada skala WFC-FWC terdapat kemungkinan dijawab dengan bias oleh partisipan.

Hasil korelasi tiga skala konflik kerja-keluarga (WFC) dengan skala SDS-17 menunjukkan ada dua skala WFC yang akurat dan cenderung bebas bias, yaitu WFCS dan WAFCS, serta satu skala WFC yang masih kurang akurat dan cenderung tidak bebas bias, khususnya bila digunakan untuk mengukur tingkat WFC pada setting

penelitian di sector industri pariwisata di Bali.

Penyebab dari skala WFC-FWC oleh Gurcu Erdamar dan Husne Demirel (2013) cenderung dijawab bias oleh partisipan dapat dijelaskan dengan beberapa alasan. Alasan pertama, partisipan sudah mulai jenuh untuk menjawab pernyataan yang ada karena butir pernyataan pada skala WFC-FWC terlihat sama dengan skala WFCS dan skala WAFCS sebelumnya. Karena butir pernyataan yang serupa menyebabkan kurangnya konsentrasi partisipan, juga karena panjang pernyataan dan jumlah pernyataan yang hampir sama antara skala WFC.

Menurut Raqvika, dkk (2016) kejenuhan adalah sindrom psikologis yang ditandai dengan kelelahan, sinisme, dan ketidakberhasilan. Ketidakberhasilan merupakan dimensi kejenuhan yang ditandai dengan perasaan tidak berdaya, tidak mampu melakukan tugas, menganggap tugas yang diberikan berat. Wanita cenderung mudah jenuh dan mengisi pernyataan tanpa memerhatikan pernyataan tersebut secara teliti. Hal inilah yang menyebabkan skala WFC-FWC kemungkinan dijawab bias oleh partisipan. Adanya asumsi dari

partisipan bahwa skala tersebut terlalu banyak dan pernyataannya yang terlalu panjang juga menjadi penyebab munculnya bias saat menjawab butir pernyataan oleh partisipan.

Selain itu, adanya faktor situasional berupa kelelahan yang dapat menyebabkan partisipan menjawab dengan hanya membaca sedikit pernyataan tersebut atau tidak membaca pernyataan terlebih dahulu. Butir yang serupa juga membuat partisipan menyepelekan dan menjadi tidak teliti dalam membaca setiap butir dengan baik, yang menyebabkan partisipan tidak serius menjawab pernyataan pada kuesioner yang diberikan atau tidak bertanya lebih lanjut saat mereka merasa kurang paham terhadap suatu pertanyaan dan hanya menjawab seadanya saja.

Menurut Widiarso (2016) ada tiga faktor penyebab munculnya respon eror yang dikaji peneliti yaitu gaya respon (*response style*), aturan respon (*response set*), dan respon bias (*bias response*). Gaya respon lebih sering muncul karena interaksi individu dengan format kuesioner sedangkan respon bias muncul karena butir isi kuesioner. Karena format dan tampilan isi kuesioner yang serupa membuat partisipan tidak membaca secara teliti makna dari masing-masing

pernyataan yang disajikan lalu langsung menjawab pernyataan tersebut. Hal ini menyebabkan adanya bias pada skala WFC-FWC, partisipan berasumsi bahwa pernyataan tersebut sama dengan pernyataan sebelumnya.

Alasan kedua, butir pernyataan pada penelitian ini sejumlah 63 butir sehingga partisipan menjadi malas untuk mengisi pernyataan yang ada dan cenderung mengabaikannya. Pernyataan yang cenderung banyak menyebabkan partisipan cepat jenuh dan bosan untuk mengisi pernyataan dari skala yang diberikan oleh peneliti. Ketika mengerjakan skala *Work-Family Conflict* terakhir yakni skala WFC-FWC partisipan cenderung sudah sangat bosan dan mengisi skala tersebut tanpa membaca pernyataannya dengan seksama, didukung pula dengan panjang pernyataan yang cukup panjang dan pernyataan yang serupa dari skala sebelumnya.

Menurut Suwono (2006), jumlah pernyataan yang ideal dalam suatu skala adalah sebanyak 30-50 butir pernyataan. Karena menurut Suwono lebih dari 50 pernyataan akan membuat partisipan malas untuk mengisi kuesioner tersebut. Hal ini beresiko karena dianggap butir pernyataannya terlalu banyak, maka

partisipan akan “terlalu cepat” menyelesaikan skala tanpa tuntas membaca pernyataan satu per satu.

Alasan ketiga, Pada skala WFC-FWC partisipan mayoritas menjawab atau mengganti jawaban dengan pilihan “2” (tidak setuju) dan “3” (netral), hal ini disebabkan karena partisipan merasa kebingungan dalam memilih pilihan jawaban. Mayoritas jawaban dari skala WFC-FWC serupa dari dua pilihan tersebut. Kemudian ditemukan juga dalam beberapa hasil jawaban partisipan, adanya perbaikan dari dua pilihan jawaban tersebut. Paulhus (sitat dalam Ciptadi & Umar, 2012) menyatakan bahwa adanya faktor lain yang menyebabkan *social desirability* adalah *missing response*, hal ini sering terjadi akibat partisipan merasa kebingungan untuk memilih salah satu dari beberapa pilihan jawaban yang tersedia. adanya beberapa pilihan jawaban mengakibatkan partisipan sulit menentukan jawaban mana yang sesuai dengan diri partisipan sendiri, dan juga adanya faktor norma budaya yang membuat partisipan cenderung memilih “netral” atau “tidak setuju”.

Selain itu, menurut Widhiarso (2013), adanya berbagai jenis respon eror oleh partisipan, salah satunya adalah

extreme response (respon esktrim), yang menjelaskan adanya kecenderungan partisipan memilih opsi respon paling ujung atau paling tengah (“netral” atau “tidak tahu”). Hal ini membuktikan bahwa pada saat pengisian skala WFC-FWC partisipan menjawab dengan mayoritas jawaban “netral” sehingga timbulnya respon yang tidak akurat dan bias. Hal ini juga berkaitan dengan jenis respon negativisme, dimana partisipan cenderung menolak butir pernyataan, karena adanya kemungkinan ketidakjujuran atau tidak ingin menunjukkan yang sebenarnya oleh partisipan (Widhiarso, 2013). Kondisi ini tampak dari hasil kuesioner WFC-FWC yang menunjukkan bahwa mayoritas jawaban adalah “netral”.

Alasan keempat, pada skala ini peneliti kurang menyampaikan administrasi mengenai cara pengerjaan skala tersebut dengan rinci, waktu pengambilan dan hal-hal yang berkaitan dengan skala yang peneliti telah berikan. Hal ini dikarenakan, partisipan yang terlalu sibuk dan sulit untuk mendapatkan waktu untuk berkomunikasi dengan peneliti. Partisipan mengisi skala sesuka mereka dengan waktu yang mereka pertimbangkan sendiri. Kesalahan

peneliti yang tidak menjelaskan hal-hal yang harus dipatuhi oleh partisipan menyebabkan partisipan melupakan dan mengabaikan kuesioner yang telah mereka peroleh. Sehingga ketika pengisian skala WFC-FWC partisipan cenderung mengisi dengan santai dan mengabaikan waktu yang telah seharusnya dipatuhi. Hal ini juga berkaitan dengan kondisi fisik dari partisipan, dimana partisipan yang merupakan wanita yang bekerja dan telah berumah tangga yang harus membagi waktu antara pekerjaan dan peran sebagai istri dan ibu di rumah. Menurut Suwono (2006), tenggat waktu maksimal dalam pengisian skala adalah dua minggu, jika lebih dari waktu yang diberikan maka partisipan cenderung akan melupakan dan mengabaikan skala yang mereka telah terima.

Peneliti memberikan waktu yang cukup lama dalam pengisian skala tersebut yang dimana berarti tidak adanya kontrol waktu pengisian skala. Menurut Suwono (2006), satu minggu sebelumnya adalah tenggat waktu yang pas untuk mengumpulkan kuesioner dan memperingati partisipan penelitian. Pada saat waktu pengumpulan kuesioner, partisipan cenderung belum mengisi dan mengisinya ketika peneliti meminta

kuesioner tersebut, dengan alasan sibuk dan banyak pekerjaan. Sehingga ditemukan beberapa penyebab yang mengakibatkan skala WFC-FWC dijawab dengan bias oleh partisipan.

Simpulan

Berdasarkan hasil yang dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa ketiga alat ukur yang peneliti gunakan memiliki nilai keajegan dan kesahihan yang baik. Dari tiga alat ukur yang peneliti gunakan hanya dua alat ukur yang akurat dalam mengukur variable *work family conflict* dan terbebas dari *social desirability bias* yaitu skala WFC oleh Carlson, Kacmar, dan Williams (2000). dan WAFCS oleh Haslam, Filus, Mowraska, Sanders dan Fletchers (2014). Sedangkan skala WFC-FWC cenderung dijawab dengan bias oleh partisipan penelitian.

Faktor-faktor yang menyebabkan skala WFC-FWC cenderung dijawab bias karena adanya beberapa alasan yang ditemukan peneliti seperti adanya faktor situasional (efek jenuh), karena butir-butir soal yang banyak dan serupa, faktor kelelahan dan faktor *missing response* terjadi karena partisipan kebingungan dalam memilih beberapa pilihan jawaban.

Berkaca dari beberapa kendala dan hasil yang diperoleh peneliti, ada beberapa saran yang dapat diaplikasikan pada penelitian berikutnya agar hasilnya dapat menjadi lebih baik. Berkaitan dengan karakteristik partisipan, penelitian ini tidak mengungkapkan pendidikan terakhir partisipan, yang mana pendidikan juga dapat mempengaruhi tingkat intelektual dan pemahaman partisipan dalam menerima dan mengolah informasi sehingga dapat memunculkan respon yang tepat. Faktor lain yang perlu ditambahkan adalah jabatan atau posisi partisipan dalam pekerjaannya. Jabatan atau posisi partisipan juga dapat mempengaruhi tingkat WFC yang dialami oleh partisipan dan juga dapat berhubungan dengan bias sosialnya.

Pustaka Acuan

- Anafarta, N. (2011). The relationship between work-family conflict and job satisfaction: A Structural Equation Modeling (SEM) approach. *International Journal of Business and Management*, 6(4).
- Carlson, D., S., Kacmar, M., K., & Williams L., J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Jurnal Of Vocational Behavior*, 56, 249-276.
- Ciptadi, B., & Umar, J. (2012). Metode alternatif untuk mendeteksi bias respons social desirability pada item-item tes kepribadian. *Jurnal Pengukuran Psikologi dan Pendidikan Indonesia*, 1(1).
- Diari, L.I., Hartika, L.D., & Supriyadi (2018). Hubungan work family conflict dengan work engagement dan fear of success pada pekerja wanita yang sudah menikah di Hotel X. *Jurnal Psikologi Mandala*. 2 (2). 9-14.
- Erdamar, G., & Demirel, H. (2013). Investigation of work-family, family-work conflict of the teachers. *Procedia-Social And Behavioral Sciences*, 116, 4919-4924.
- Greenhaus J. H. & Beutell N. J. 1985. *Sources of Conflict Between Work and Family Roles*¹. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Hartika, L.D., dan Widiawati, D. (2018). Tingkat work family conflict dan tingkat work engagement pada wanita menikah yang bekerja di industri perhotelan di Bali. *Jurnal Psikologi Mandala*. 1 (1), 1-13.

- Haslam, D., Filus, A., Morawska, A., Sanders, R., M., & Fletcher, R. (2014). The work-family conflict scale (wafcs): development and initial validation of a self-report measure of work-family conflict for use with parents. *Parenting And Family Support Centre, School Of Psychology, The University of Queensland, Brisbane 4072, Australia.*
- Jordan, H.S. (2013). Maximizing sampling efficiency. *Applied Mathematics, 4 (11), 1547-1557.*
- Kharisma, I. M. B. S., & Hartika, L.D. (2018). Perbandingan tingkat work family conflict dan kepuasan pernikahan pada wanita menikah pasangan bekerja dan wanita menikah pasangan tidak bekerja di bidang pendidikan. *Unpublish Bachelor Degrees's Thesis. Universitas Dhyana Pura. Bali.*
- Raqvika, U., Tjalla, A. (2016). Penerapan Konseling Individu dengan Teknik Instruksi Diri dalam Pendekatan Terapi Kognitif-Perilaku Untuk Mengurangi Kejenuhan Pada Mahasiswa. *Jurnal Bimbingan Konseling, 5 (1).*
- Rahmawati, A. N. (2016). Hubungan Antara Work engagement dan Work Family Conflict yang Dimoderasi Oleh Conscientiousness (Studi Pada Karyawati di PT. Angkasa Pura I (Persero) Juanda Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen, 4(2).*
- Sjostrom, O., & Holst, D. (2002). Validity of a questionnaire survey: response patterns in different subgroups and the effect of social desirability. *Acta Odontologica Scandinavica, 60(3), 136-140.*
- Stober, J. (2001). The Social Desirability Scale-17 (SDS-17): Convergent validity, discriminant validity, and relationship with age. *European Journal of Psychological Assessment, 17, 222-232.*
- Sugiyono. (2009). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Widhiarso. (2013). *Mendeteksi Respons Error pada Skala Psikologi melalui Respons Kepatutan Sosial.* <http://widhiarso.staff.ugm.ac.id/wp/mendeteksi-respons-error-pada->

skala-psikologi-melalui-respons-
kepatutan-sosial/
Widhiarso. (2016). Peranan butir
unfavorabel dalam menghasilkan

dimensi baru dalam pengukuran
psikologi. Jurnal Psikologi
Perseptual, 1(1).