

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Pasal 19 menyatakan bahwa pendidikan tinggi adalah jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program diploma, program sarjana, program magister, program doktor, dan program profesi, serta program spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi berdasarkan kebudayaan budaya Indonesia. Selain akademi, institut, politeknik, dan sekolah tinggi, universitas adalah suatu institusi pendidikan tinggi dan penelitian, yang memberikan gelar akademik dalam berbagai bidang, baik sarjana maupun pascasarjana. Universitas terdiri atas sejumlah fakultas yang menyelenggarakan pendidikan akademik dan/atau pendidikan vokasi pada sejumlah ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni dan jika memenuhi syarat dapat menyelenggarakan pendidikan profesi.

Perguruan tinggi Universitas HKBP Nommensen adalah salah satu universitas swasta yang tertua di Sumatera Utara dimana Universitas HKBP Nommensen berdiri pada tahun 1954 dan memiliki motto *Pro Deo Et Patria* (bagi Tuhan dan Ibu Pertiwi). Universitas HKBP Nommensen memiliki 11 (sebelas) fakultas dan 33 program studi untuk meningkatkan sarjana dan pascasarjana. Dan memiliki 2 (dua) lokasi kampus, Medan dan Pematang Siantar.

Universitas HKBP Nommensen merupakan universitas terkemuka di Sumatera Utara dalam proses belajar dan mengajar. Para dosen dan pegawai yang ada sebagai tenaga kerja harus memiliki kualitas agar dapat meningkatkan akademik yang diwujudkan dalam prestasi yang dicapai baik oleh mahasiswa atau kampus. Selain dosen harus mampu mentransformasikan dan

mengembangkan ilmu pengetahuan melalui pendidikan dan penelitian. Pegawai sebagai tenaga kerja juga dituntut mewujudkan visi dan misi universitas. Visi Universitas HKBP Nommensen, yaitu “Menjadi Universitas terkemuka di Asia Tenggara dalam pelaksanaan Tridarma Perguruan Tinggi berlandaskan kasih untuk Tuhan dan Ibu Pertiwi (*Pro Deo Et Patria*).

Pegawai Universitas HKBP Nommensen terdiri dari laki-laki dan perempuan, dimana jumlah pegawai perempuan lebih banyak daripada pegawai laki-laki. Pegawai perempuan tersebut tersebar di Fakultas, Biro dan Lembaga dengan tingkat pendidikan mulai dari SLTA hingga Sarjana. Peranan sebagai pegawai sangat menentukan terlaksananya segala kegiatan-kegiatan di Universitas HKBP Nommensen.

Di era globalisasi, fenomena pegawai perempuan seakan tidak dapat dibendung. Dulu peran perempuan identik dengan pekerjaan di rumah tangga, seperti melayani suami, mendidik anak, dan mengurus pekerjaan didalam rumah. Kini, peran perempuan mengalami banyak perubahan. Perempuan tidak lagi puas dengan pekerjaan di rumah tangga, sehingga banyak sekali perempuan yang memilih untuk terjun di dunia karier (Putri & Respati, 2009).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya yang penting di bidang industri dan organisasi maupun instansi. Sebuah perusahaan atau instansi yang memiliki sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan organisasi akan menjadi penggerak sumber daya yang lain seperti modal, mesin, peralatan dan metode kerja (Nurtjahjanti, 2006). Karyawan yang berkualitas sangat dibutuhkan oleh organisasi dengan harapan mereka dapat memberikan yang terbaik bagi organisasi sehingga tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai. Robbins (2001) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh yang kuat terhadap organisasi disebut sebagai komitmen organisasi.

Saat ini telah terjadi perubahan *trend* demografi. Dunia kerja bukan lagi milik kaum laki-laki, tetapi juga milik kaum perempuan. Saat ini kaum perempuan hampir menyeterakan diri dengan laki-laki. Kaum perempuan dapat mengerjakan hampir semua pekerjaan yang dikerjakan laki-laki, baik di pabrik, di kantor, di kampus maupun di pemerintahan.

Fenomena dunia karier yaitu situasi dimana suami atau istri memiliki pekerjaan dan tanggung jawab yang menimbulkan tantangan dalam organisasi. Berbagai macam keadaan yang terjadi dapat menimbulkan keterbatasan waktu. Hal ini dapat menimbulkan tekanan, karena perempuan yang bekerja bukanlah keinginan dari diri sendiri namun demi membantu perekonomian rumah tangga atau keluarga. Beberapa orang pegawai perempuan, keterbatasan waktu dan kelelahan fisik akan menjadi salah satu akibat timbulnya peran ganda.

Istilah beban ganda digunakan untuk seseorang yang mengalami situasi di mana ia harus menanggung kedua wilayah kerja sekaligus; domestik dan publik. Biasanya, beban ganda diberikan kepada perempuan yang bekerja di luar rumah dan masih harus bertanggung jawab atas kerja-kerja domestik (Wolfman, 1992). Di dalam rumah mereka bertanggung jawab mengurus rumah tangga, memasak, mencuci, mengurus anak-anak dan memenuhi kebutuhan emosional dan biologis suaminya, sementara di luar rumah mereka juga dituntut sebagai pekerja yang harus bekerja secara profesional di tempat bekerja.

Jumlah perempuan pencari kerja akan semakin meningkat di dunia. Perempuan karier adalah berhubungan dengan pekerjaan yang menghasilkan uang, cenderung pada pemanfaatan kemampuan jiwa atau karena adanya suatu peraturan, maka perempuan memperoleh pekerjaan, penghasilan, jabatan, dan sebagainya (Anoraga, 2005). Istilah perempuan karier kurang tepat bila ditujukan pada semua perempuan yang bekerja di kantor saja, sebenarnya tidak selalu seperti itu, bekerja apa saja asal mendapatkan penghasilan dan suatu kemajuan dalam kehidupannya itulah

karier. Diterangkan lebih lanjut bahwa bekerja bagi perempuan selain untuk mendapatkan uang sebagai tambahan ekonomi juga terkait dengan kesadaran akan kedudukan perempuan baik dalam keluarga maupun masyarakat sehingga menyebabkan perempuan secara khusus perlu menguatkan kemampuan dan memberdayakan dirinya sendiri untuk bekerja (Ihromi, 1990). Hal ini dikarenakan tuntutan ekonomi yang pada akhirnya mendorong perempuan ikut berperan aktif dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga.

Perkembangan dan pertumbuhan ekonomi terjadi sangat pesat beberapa dekade di era globalisasi saat ini. Perkembangan ekonomi yang terjadi begitu pesat seiring berkembangnya kemajuan teknologi. Tuntutan ekonomi mendorong perempuan ikut berperan aktif dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga.

Peran serta kaum perempuan dalam kegiatan ekonomi rumah tangga merupakan fenomena umum yang telah berlangsung dalam kurun waktu yang lama dan menjangkau seluruh sistem sosial-ekonomi masyarakat. Hal ini menunjukkan bahwa perempuan tidak hanya berperan serta dalam sektor domestik rumah tangga, tetapi juga berperan dalam sektor ekonomi dan publik.

Menurut Othman (dalam Ramadani, 2016) peran perempuan (istri) pada zaman sekarang berbeda dengan zaman dahulu, dimana pada zaman dahulu perempuan hanya boleh melakukan pekerjaan di rumah saja, berbeda dengan zaman sekarang. Dengan adanya keberhasilan gerakan emansipasi perempuan, perempuan mulai dibolehkan bekerja di luar rumah dan sering terlibat dalam berbagai kegiatan, hal ini sudah memperlihatkan bahwa peranan perempuan sekarang tak hanya berada di dalam rumah saja, melainkan juga di luar rumah. Perempuan yang bekerja adalah seorang ibu rumah tangga yang sulit lepas begitu saja dari lingkungan keluarga, karenanya perempuan karier memiliki beban dan hambatan lebih berat dibandingkan dengan laki-laki, dan perempuan lebih dahulu harus mengatasi urusan *keluarga-suami*, anak dan hal-hal

lain yang menyangkut urusan rumah tangga (Soedjatmoko, 1989). Konflik peran ganda dapat menurunkan kinerja karyawan, sementara menurunnya kinerja karyawan dapat menimbulkan dampak pada meningkatnya keinginan untuk keluar, meningkatnya absensi, dan menurunnya komitmen organisasi (Boles Howard & Donofrio, 2004; dalam Tjokro & Asthenu, 2017).

Tulang punggung keluarga biasanya adalah suami namun dengan zaman yang semakin berkembang, perempuan (istri) juga ikut dalam mencari nafkah dan berperan dalam memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga, sehingga saat ini perempuan tidak lagi berperan hanya sebagai ibu rumah tangga saja, namun sudah berperan di berbagai bidang. Keterlibatan perempuan dalam kegiatan ekonomi keluarga dipengaruhi oleh beberapa faktor. *Pertama*, tekanan ekonomi. *Kedua*, lingkungan keluarga yang sangat mendukung dalam bekerja. *Ketiga*, mengisi waktu yang luang agar tetap produktif (Abdullah, 2006). Alasan dari perempuan bekerja di luar rumah tidak asing lagi yaitu karena tuntutan kebutuhan hidup dalam keluarga, meskipun suami berkewajiban dalam mencari nafkah, tetapi hal ini tidak menutup kemungkinan seorang istri bekerja untuk menambah penghasilan keluarga.

Greenhaus & Beutell (1985) menyatakan bahwa konflik peran adalah sebuah konflik yang timbul akibat tekanan-tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga. Konflik terjadi apabila tuntutan untuk bertanggung jawab pada salah satu peran baik dari keluarga maupun pekerjaan bertentangan, yakni keterlibatan pada pekerjaan mempersulit keterlibatan pada keluarga atau sebaliknya, misalnya seorang perawat mendapatkan *shift* kerja pada malam hari dan tidak bisa ditinggal sedangkan anaknya dirumah sedang sakit sehingga tidak konsentrasi dalam bekerja (Netemeyer, 1996).

Konflik peran memiliki dua bentuk, yaitu konflik pekerjaan-keluarga serta konflik keluarga-pekerjaan (Yavas, 2008). Bentuk konflik ini merupakan bentuk dua arah dimana bekerja untuk

keluarga dan keluarga untuk bekerja. Bentuk konflik dua arah ini menunjukkan bahwa prediksi bisa berkaitan dengan pekerjaan, keluarga dan faktor individu yang terkait dengan tingkat konflik peran yang dialami oleh seseorang. Konflik yang tidak ditangani secara tepat dan bijaksana, dapat pula berakibat langsung pada diri pegawai perempuan, karena mereka ada di dalam suasana serba salah sehingga mengalami tekanan jiwa dalam bekerja.

Menurut Kahn (dalam Boyar, 2006) konflik peran antara pekerjaan dan keluarga terjadi ketika tekanan yang terkait dengan keanggotaan dalam sebuah organisasi yang bertentangan dengan tekanan dari menjadi anggota keluarga. Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan, seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru (*deadline*). Pengertian dan komunikasi yang kurang baik di dalam keluarga dapat menyebabkan kondisi keluarga menjadi kurang harmonis, oleh sebab itu perlu keseimbangan dan cara bagaimana agar keluarga dan pekerjaan sama-sama tidak menimbulkan konflik. Menurut Karetepe (2012) ketika pegawai dihadapkan dengan tuntutan pekerjaan yang berlebihan dan tidak dapat mengelola dua arah konflik antara pekerjaan dan peran keluarga, mereka mengalami kelelahan emosional. Seseorang akan menghabiskan waktu lebih untuk salah satu peran yang lebih penting dan akan kekurangan waktu untuk menjalankan peran lainnya sehingga memunculkan konflik peran ganda (Apollo & Cahyadi, 2012).

Peneliti melakukan wawancara dengan subyek, berikut hasil wawancaranya:

“Saya bekerja sebagai pegawai swasta. Alasan saya untuk bekerja adalah perekonomian yaitu untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Dukungan keluarga juga sangat mendukung saya untuk bekerja, terutama suami saya. Dengan sebisa mungkin membagi waktu antara rumah dan di kantor. Saya kalau berangkat kerja saya selalu usahakan untuk tepat waktu. Saya sebisa mungkin menyelesaikan pekerjaan rumah diluar jam kantor. Saya selalu berusaha agar tidak membawa pekerjaan kantor ke rumah. Ketika saya di rumah, saya mencurahkan seluruh perhatian saya kepada keluarga.

(Komunikasi Personal, X, Februari 2020)

“Saya bekerja sebenarnya untuk mengisi waktu saya dan memanfaatkan pendidikan yang sudah saya ikuti dan menurut saya, saya akan lebih bisa berkembang apabila aktif di luar rumah. Walaupun saya terkadang mengeluh capek, tapi suami dan anak saya selalu menyemangati saya. Dan saya tidak merasa kesulitan dalam membagi waktu antara di rumah dan di kantor dikarenakan anak pertama saya sudah besar, jadi saya merasa sangat terbantu karena anak saya mau mengerjakan pekerjaan di rumah. Saya juga selalu berusaha harus tetap profesional untuk tidak membawa masalah kantor dirumah dan sebaliknya masalah kantor di rumah

(Komunikasi Personal, Y, Maret 2020)

Berdasarkan pernyataan diatas, bahwa ibu tersebut bekerja sebagai perempuan karier yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan keluarganya dan dengan adanya dorongan atau semangat dari suami juga anaknya, menyeimbangkan status seorang ibu dan seorang pegawai di kantor. Tuntutan pekerjaan tidak membuat atau mengganggu waktu antara jam kerja dan di rumah, menjaga hubungan harmonis dengan keluarga dengan selalu menghormati suami dan menjadi pendengar yang baik bagi anak.--

Herman & Gyllstrom (dalam Greenhaus & Beutell 1985) menyimpulkan bahwa perempuan yang telah menikah lebih mengalami konflik peran dibanding dengan yang belum menikah. Selanjutnya dapat diperkirakan bahwa yang memiliki anak akan mengalami konflik pekerjaan-keluarga yang lebih besar dibanding dengan yang belum memiliki anak. Hal ini sesuai dengan pendapat Bohlen & Viveros-Long (dalam Greenhaus & Beutell, 1985) yang menyatakan bahwa tanggung jawab yang besar dalam perkembangan anak mungkin akan menjadi keterlibatan yang besar bagi konflik pekerjaan-keluarga.

Konflik peran ganda lebih dialami pada orang yang telah berkeluarga dibandingkan dengan orang yang tidak berkeluarga, dan juga lebih dialami pada orang yang telah mempunyai anak dibandingkan yang belum mempunyai anak. Selain itu usia anak juga mempengaruhi konflik peran ganda yang dialami karena jika mempunyai anak yang lebih muda akan menghabiskan waktu yang lebih banyak dibandingkan mempunyai anak yang usianya lebih tua. Jumlah anak juga mempengaruhi konflik peran ganda pada seseorang, jika mempunyai anak yang banyak maka akan membutuhkan waktu lebih banyak untuk mengurusnya (Greenhaus & Beutell, 1985).

Peneliti melakukan wawancara dengan 2 (dua) subyek (X dan Y), berikut hasil wawancaranya:

“Saya bekerja untuk membantu suami dalam mencukupi kebutuhan sehari-hari. Saya mendapat dukungan dari keluarga. Anak-anak juga membantu dalam pekerjaan rumah, karena masing-masing anak saya berikan tanggung jawab untuk mengerjakan pekerjaan di rumah. Kalau ada masalah harus segera diselesaikan dan harus bisa menjalin komunikasi dengan baik, terutama dengan anak. Setiap pagi saya selalu bangun lebih awal, dan bisa menyempatkan waktu untuk menjemput anak pulang dari sekolah. Dan saya tetap profesional untuk tidak membawa masalah pekerjaan di rumah begitu juga sebaliknya. Bisa dikatakan saya dapat menyeimbangkan pekerjaan di kantor dengan urusan keluarga.

(Komunikasi Personal, X, April 2020)

“Alasan saya untuk bekerja adalah untuk mencari nafkah dan memenuhi kebutuhan hidup keluarga saya. Dengan bekerja saya juga merasa semakin berkembang pengetahuan saya. Saya sudah bekerja sebelum saya menikah (gadis) dan setelah menikah saya memutuskan untuk tetap bekerja. Saya juga mendapat dukungan dari suami dan anak-anak saya. Saya sebisa mungkin untuk menjaga hubungan harmonis keluarga dengan saya. Masing-masing anak sudah saya bagi tugas untuk melakukan pekerjaan di rumah. Namun permasalahan yang saya alami yaitu saya jadi terbatas dalam mengikuti kegiatan kemasyarakatan. Apalagi saya kerja dari pagi sampai sore sebagian waktu saya sudah habis di kantor. Dan hambatan saya dalam bekerja diluar rumah ialah suka kepikiran kalau anak saya sakit tidak bisa mendampingi terus. Tapi, saat bekerja saya tetap menelpon orang rumah untuk menanyakan kondisi anak saya.

(Komunikasi Personal, Y, 2020)

Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat dilihat bahwa tuntutan ekonomi adalah alasan utama bagi seorang ibu untuk bekerja sebagai pegawai. Perempuan dengan peran ganda walaupun sudah sangat sibuk oleh pekerjaannya di sektor publik, mereka tetap bertanggung jawab pada pekerjaan rumah. Seorang ibu selalu berusaha untuk tetap profesional untuk menghadapi berbagai masalah antar pekerjaan dengan di rumah, dan sebaliknya antar masalah di rumah dengan di kantor.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Chiv, dkk (1998) yang berjudul “*Effects of Role Conflict and Role Satisfaction on Stress of Three Professions in Hong Kong: A Path Analysis Approach*”, Chiv, dkk menemukan bahwa konflik di tempat kerja dan konflik keluarga memiliki pengaruh langsung yang cukup kuat terhadap konflik *inter-role*. Penelitian dari Berk (dalam Gutek, 1991) menemukan bahwa perempuan cenderung menghabiskan lebih banyak waktu dalam hal urusan keluarga sehingga perempuan dilaporkan lebih banyak mengalami konflik peran ganda khususnya *family interference with work*. Penelitian Apperson (2002) menyimpulkan mayoritas laki-laki dan perempuan sekarang ini, mempunyai kedudukan ganda sebagai orangtua dan juga sebagai pegawai dengan jenis pekerjaan *full-time*. Lebih lanjut dalam penelitiannya Apperson (2002) menyimpulkan bahwa ada beberapa perbedaan tingkatan konflik peran ganda antara laki-laki dan perempuan, bahwa perempuan mengalami konflik peran ganda pada tingkat yang lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki. Berdasarkan penjelasan-penjelasan di atas tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti/mengkaji “Gambaran konflik peran ganda pada pegawai perempuan yang telah berkeluarga di Universitas HKBP Nommensen Medan”.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat diambil rumusan masalah yaitu bagaimanakah gambaran konflik peran ganda pada pegawai perempuan yang telah berkeluarga di Universitas HKBP Nommensen Medan?

3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran mengenai konflik peran ganda pada pegawai perempuan yang telah berkeluarga di Universitas HKBP Nommensen Medan.

4. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai bagaimana gambaran konflik peran ganda pada pegawai perempuan yang telah berkeluarga dan menjadi tambahan referensi atau pengetahuan khususnya dibidang psikologi organisasi dan industri mengenai “gambaran konflik peran ganda pada pegawai perempuan yang telah berkeluarga”.

b. Manfaat Praktis

Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti-peneliti selanjutnya yang ingin meneliti dan menggali lebih jauh mengenai “gambaran konflik peran ganda pada pegawai perempuan yang telah berkeluarga”.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konflik Peran Ganda

1. Pengertian Konflik Peran Ganda

Manusia merupakan makhluk yang banyak memiliki kepentingan dalam hidupnya. Apabila kepentingan-kepentingan itu datang secara bersamaan maka akan menimbulkan konflik. Konflik adalah suatu proses dimana terjadi pertentangan dari suatu pemikiran yang dirasa akan membawa suatu pengaruh yang negatif (Robbins, 2013). Greenhaus & Beutell (1985) mendefinisikan konflik peran ganda adalah suatu bentuk konflik antar peran dimana tekanan-tekanan dari pekerjaan dan keluarga saling tidak cocok satu sama lain. Seseorang akan menghabiskan waktu yang lebih untuk digunakan dalam memenuhi peran yang penting bagi mereka, oleh karena itu

mereka bisa kekurangan waktu untuk peran yang lainnya. Hal ini bisa meningkatkan kesempatan seseorang untuk mengalami konflik peran.

Paden & Buchler (dalam Simon, 2002) mendefinisikan konflik peran ganda merupakan konflik peran yang muncul antara harapan dari dua peran yang berbeda yang dimiliki oleh seseorang. Dalam pekerjaan seorang perempuan yang profesional diharapkan untuk agresif, kompetitif, dan dapat menjalankan komitmennya pada pekerjaan. Di rumah, perempuan sering kali diharapkan untuk merawat anak, menyayangi dan menjaga suaminya. Netemeyer *et al.*, (dalam Hennessy, 2005) mendefinisikan konflik peran ganda sebagai konflik yang muncul akibat tanggung jawab yang berhubungan dengan pekerjaan mengganggu permintaan, waktu dan ketegangan dalam keluarga. Hennessy (2005) mendefinisikan konflik peran ganda ialah ketika konflik yang terjadi sebagai hasil dari kewajiban pekerjaan yang mengganggu kehidupan rumah tangga.

Adanya tuntutan untuk mendukung ekonomi rumah tangga menjadi salah satu alasan bagi perempuan untuk bekerja (Anoraga, 1992). Pada perempuan yang bekerja mereka dihadapkan pada banyak pilihan yang ditimbulkan oleh perubahan peran dalam masyarakat, di satu sisi mereka harus berperan sebagai ibu rumah tangga yang tentu saja bisa dikatakan memiliki tugas yang cukup berat dan sisi lain mereka harus berperan sebagai perempuan karir. Greenhaus & Beutell (1985) mendefinisikan konflik peran ganda atau *konflik pekerjaan dan keluarga* sebagai bentuk konflik peran yang dimana terdapat ketidakseimbangan atau tekanan peran pekerjaan dengan peran keluarga. Jam kerja cenderung lama dan padat, beban kerja berat menjadi pertanda langsung akan terjadinya konflik peran ganda yang dikarenakan waktu yang digunakan untuk bekerja lebih banyak sehingga waktu dan energi yang digunakan dalam aktivitas dengan

keluarga merasa berkurang (Frone, 2003). Di rumah, orang tua diharapkan untuk merawat anak, menyayangi dan menjaga keluarganya.

Konflik peran akan menghadapkan pegawai yang bekerja pada sebuah pilihan yang sulit. Mereka akan diperhadapkan pada situasi yang dimana ingin pekerjaan atau kariernya baik dan sukses, maka keberadaannya di tengah keluarga akan lebih sedikit dan secara langsung perannya di dalam keluarga akan tidak berfungsi maksimal. Sebaliknya begitu juga, dimana mereka berperan secara maksimal di dalam keluarga, maka keberadaannya di tengah keluarga akan lebih banyak, dan hal tersebut dapat menyebabkan kariernya terganggu (Soeroso, 2008).

2. Dimensi-Dimensi Konflik Peran Ganda

Greenhaus & Beutell (dalam David, 2003) konflik peran ganda bersifat *bi-directional* dan multidimensi. *Bi-directional* terdiri dari sebagai berikut:

- a. *Work-family conflict* yaitu konflik yang muncul dikarenakan tanggung jawab pekerjaan yang mengganggu tanggung jawab terhadap keluarga. Netemeyer *et al.*, (dalam Hennessy, 2005) menyimpulkan *work-family conflict* sebagai suatu bentuk konflik antar peran dimana secara umum permintaan, waktu dan ketegangan yang diakibatkan oleh pekerjaan mengganggu tanggung jawab terhadap keluarga. Jadi dapat disimpulkan *work-family conflict* sebagai konflik yang muncul dikarenakan tanggung jawab pekerjaan yang mengganggu tanggung jawab keluarga dimana secara umum permintaan waktu dan ketegangan yang diakibatkan oleh pekerjaan yang mengganggu tanggung jawab keluarga.
- b. *Family-work conflict* yaitu konflik yang muncul dikarenakan tanggung jawab terhadap keluarga mengganggu tanggung jawab terhadap pekerjaan. Netemeyer *et al.*, (dalam Hennessy, 2005) mendeskripsikan *family-work conflict* sebagai suatu bentuk konflik

antar peran dimana secara umum permintaan, waktu dan ketegangan dalam keluarga mengganggu tanggung jawab pekerjaan. Greenhaus & Beutell (dalam David, 2003) multidimensi dari konflik peran ganda muncul dari masing-masing *direction* dimana antara keduanya baik itu *work-family conflict* maupun *family-work conflict*.

Greenhaus & Beutell (dalam Hennessy, 2005) mengemukakan 3 (tiga) dimensi konflik peran ganda adalah sebagai berikut:

- a. *Time-based conflict*, yaitu konflik yang terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran lainnya, artinya pada saat yang bersamaan seorang yang mengalami konflik peran ganda tidak akan bisa melakukan dua atau lebih peran sekaligus.
- b. *Strain-based conflict*, yaitu ketegangan yang dihasilkan oleh salah satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan perannya yang lain. Sebagai contoh, seorang ibu yang seharian bekerja ia akan merasa lelah, dan hal itu membuatnya sulit untuk duduk dengan nyaman menemani anak menyelesaikan pekerjaan rumahnya. Ketegangan peran ini termasuk stres, tekanan darah meningkat, kecemasan, cepat marah dan sakit kepala.
- c. *Behavior-based conflict*, yaitu konflik yang muncul ketika pengharapan dari suatu perilaku yang berbeda dengan pengharapan dari perilaku peran lainnya.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Konflik Peran Ganda

Stoner *et al.*, (1990) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda sebagai berikut:

- a. *Time pressure*, yaitu semakin banyak waktu yang digunakan untuk bekerja maka semakin sedikit waktu untuk keluarga.

- b. *Family size & Support*, yaitu semakin banyak anggota keluarga maka semakin banyak konflik, dan semakin banyak dukungan keluarga maka semakin sedikit konflik.
- c. *Kepuasan kerja*, yaitu semakin tinggi kepuasan kerja maka konflik yang dirasakan semakin sedikit.
- d. *Marital & life satisfaction*, yaitu perempuan bekerja memiliki konsekuensi yang negatif terhadap pernikahannya.
- e. *Size of firm*, yaitu banyaknya pekerja dalam perusahaan/organisasi kemungkinan dapat mempengaruhi konflik peran ganda seseorang.

4. Sumber-Sumber Konflik Peran Ganda

Greenhaus dan Beutell (1985) menyatakan bahwa seseorang yang mengalami konflik peran ganda akan merasakan ketegangan dalam bekerja. Konflik peran ini bersifat psikologis, gejala yang terlihat pada individu yang mengalami konflik peran ini adalah frustrasi, rasa bersalah, kegelisahan, dan keletihan. Faktor-faktor penyebab konflik peran ganda sebagai berikut:

- a. Permintaan waktu akan peran yang tercampur dengan pengambilan bagian dalam peran yang lain.
- b. Stres yang dimulai dalam satu peran yang terjatuh ke dalam peran lain dikurangi dari kualitas hidup dalam peran tersebut.
- c. Kecemasan dan kelelahan yang disebabkan ketegangan dari satu peran dapat mempersulit untuk peran yang lainnya.
- d. Perilaku yang efektif dan tepat dalam satu peran tetapi tidak efektif dan tidak tepat saat dipindahkan ke peran yang lainnya.

B. Gambaran Konflik Peran Ganda Pada Pegawai Perempuan Yang Telah Berkeluarga

Pada hakikatnya konflik dapat didefinisikan sebagai segala macam interaksi pertentangan antara dua pihak atau lebih. Robbins (2008), konflik adalah suatu proses yang dimulai ketika suatu pihak menganggap pihak lain secara negatif memengaruhi atau akan memengaruhi sesuatu atau seseorang yang menjadi kepedulian pihak pertama. Konflik sebenarnya menjadi fungsional dan dapat pula menjadi disfungsional. Konflik semata-mata bisa memperbaiki dan memperburuk prestasi individu maupun organisasi tergantung pengelolaan konflik tersebut. Seseorang akan mengalami konflik peran jika ia memiliki dua peran atau lebih yang harus dijalankan pada waktu yang bersamaan. Konflik peran adalah orang-orang memiliki pengharapan yang saling bertentangan atau tidak konsisten (Kreitner & Kinicki., dalam Rizky Rosaputri, 2005).

Perempuan akan mengalami konflik peran, terutama pada perempuan yang sudah menikah atau berkeluarga. Perempuan bekerja menghadapi situasi rumit yang menempatkan posisi mereka diantara kepentingan keluarga dan kebutuhan untuk bekerja. Muncul sebuah pandangan bahwa perempuan ideal adalah *superwoman*, *supermom* yang sebaiknya memiliki kapasitas yang dapat mengisi bidang domestik dengan sempurna dan bidang publik. Kondisi tersebut membuat umumnya perempuan akan mengalami konflik peran ganda (Putri & Purwanti, 2012).

Greenhaus & Beutell (1985) mengemukakan bahwa konflik peran ganda terjadi jika permintaan satu peran mengganggu seseorang dalam berpartisipasi atau melakukan performansi peran yang lainnya. Konflik peran akan menghadapkan perempuan yang bekerja pada sebuah pilihan yang cukup sulit. Mereka akan dihadapkan pada situasi dimana ingin pekerjaan atau kariernya baik dan sukses, maka keberadaannya di tengah keluarga akan lebih sedikit dan secara otomatis perannya di dalam keluarga akan tidak berfungsi maksimal. Begitu pula dengan kondisi yang sebaliknya, dimana mereka berperan secara maksimal di dalam keluarga, maka

keberadaannya di tengah keluarga akan lebih banyak dan hal tersebut dapat menyebabkan kariernya terganggu (Andreas Soeroso M., 2008).

Greenhaus & Beutell (dalam Hennessy, 2005) mengemukakan 3 (tiga) dimensi konflik peran ganda adalah: a) *Time-based conflict*, yaitu konflik yang terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran lainnya; b) *Strain-based conflict*, yaitu ketegangan yang dihasilkan oleh salah satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan perannya yang lain; c) *Behavior-based conflict*, yaitu konflik yang muncul ketika pengharapan dari suatu perilaku yang berbeda dengan pengharapan dari perilaku peran lainnya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Idha Rahayuningsih (2013) menyimpulkan bahwa para tenaga kerja perempuan mengalami konflik peran ganda 15% tergolong tinggi; 48% tergolong sedang dan 37% tergolong rendah. Konflik peran pekerjaan-keluarga 33% tergolong tinggi; 27% tergolong sedang dan 40% tergolong rendah. Konflik peran keluarga-pekerjaan 15% tergolong tinggi; 48% tergolong sedang dan 37% tergolong rendah. Bentuk konflik peran yang dialami adalah *time-based conflict* dan *strain-based conflict*.

BAB III

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Universitas HKBP Nommensen Medan. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif. Metode dalam penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif. Azwar (2012) penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis, fakta, dan karakteristik mengenai populasi atau mengenai

bidang tertentu. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah menggambarkan peristiwa penting yang terjadi.

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini merupakan variabel tunggal, variabelnya yaitu konflik peran ganda.

B. Definisi Operasional

1. Konflik Peran Ganda

Konflik peran yang terjadi karena peran pekerjaan dan keluarga yang bertentangan dan saling mempengaruhi, serta menuntut untuk dipenuhi secara bersamaan dan seimbang. Kecenderungan konflik peran ganda dapat dilihat melalui skala berdasarkan dimensi konflik peran menurut Greenhaus & Beutell (dalam Hennessy, 2005), yaitu: a) *Time-based conflict*; b) *Strain-based conflict*; c) *Behavior-based conflict*.

C. Subyek Penelitian

Subyek dalam penelitian ini adalah pegawai perempuan yang telah menikah.

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian (Arikunto, 2006). Populasi dalam penelitian adalah pegawai perempuan yang telah menikah di Universitas HKBP Nommensen Medan adalah 90 pegawai. (Sumber: bagian personalia UHN Medan, 2020).

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2008).

Teknik sampling yang digunakan adalah *total sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2007). Apabila jumlah populasi kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian sebelumnya. Sehingga sampel dari penelitian ini adalah 90 orang karena kurang dari 100.

D. Prosedur Penelitian

Prosedur pelaksanaan penelitian ini terdiri dari dua tahap, yaitu tahap persiapan dan tahap pelaksanaan.

1. Persiapan Penelitian

Penelitian ilmiah merupakan suatu cara memperoleh, mengembangkan maupun menguji suatu kebenaran dari ilmu pengetahuan. Maka dari itu untuk mendapatkan data yang akurat peneliti harus merencanakan dan menyiapkan langkah yang tepat untuk menyusun instrumen penelitian.

2. Pembuatan Alat Ukur

Penelitian ini menggunakan alat ukur berbentuk skala yang disusun sendiri oleh peneliti dengan arahan dari dosen pembimbing. Skala konflik peran ganda disusun berdasarkan dimensi konflik peran menurut Greenhaus & Beutell (dalam Hennessy, 2005) yang terdiri dari dimensi *Time-based conflict*, *Strain-based conflict*, dan *Behavior-based conflict*. Penyusunan skala ini dilakukan dengan membuat *blue print* dan kemudian dioperasionalkan dalam bentuk item-item pernyataan berdasarkan dimensi yang ditentukan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala psikologi, dimana responden diminta untuk memilih salah satu jawaban sesuai dengan karakteristik dirinya dengan cara memberi tanda Ceklis (√). Skala psikologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Konflik Peran Ganda. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Skala penelitian ini berbentuk tipe pilihan dan tiap butir diberi empat pilihan. Bentuk pernyataan yang diajukan memiliki item *favorable* dan *unfavorable*, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Distribusi skor jawaban responden dapat diuraikan sebagai berikut:

Pilihan Jawaban	Bentuk Pernyataan	
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

Rancangan Tabel Blueprint

Tabel 3.1. *Blue Print* Konflik Peran Ganda Sebelum Uji Coba

Dimensi Konflik Peran Ganda	Favorabel	Unfavorabel	Jumlah Item
<i>Time-based conflict (work-family conflict)</i>	1,3,5	2, 4	5
<i>Time-based conflict (family-work)</i>	6, 9, 10	7, 8	5

<i>conflict</i>)			
<i>Strain-based conflict (work-family conflict)</i>	11, 13, 14, 15	12	5
<i>Strain-based conflict (family-work conflict)</i>	16, 18, 19, 20	17	5
<i>Behavior-based conflict (work-family conflict)</i>	21, 23, 24, 25	22	5
<i>Behavior-based conflict (family-work conflict)</i>	26, 28, 30	27, 29	5
Total			30

Dalam penelitian ini, peneliti terlebih dahulu melakukan uji coba alat ukur pada 42 pegawai perempuan yang telah berkeluarga dari Universitas Katolik Santo Thomas Medan (UNIKA). Proses pengisian skala dilakukan dengan metode *Online* dengan membagikan link dalam bentuk Google Form. Pelaksanaan uji coba ini dilakukan pada tanggal 11 September 2020 – 16 September 2020.

a. Skala Konflik Peran Ganda

Dari hasil perhitungan komputerasi melalui program *SPSS for Windows Release 17*, peneliti mendapatkan hasil reliabilitas untuk skala konflik peran ganda sebesar 0,708 dengan jumlah item yang lolos sebanyak 15 item.

Sehingga *blue print* setelah uji coba adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2. Blue Print Konflik Peran Ganda Setelah Uji Coba

No.	Indikator	Item-item		Jumlah Item
		Favorable	Unfavorable	
1.	<i>Time-Based Conflict</i>	3, 5, 6, 9	-	4
2.	<i>Strain-Based Conflict</i>	14, 15, 16, 18, 19, 20	-	6
3.	<i>Behavior-Based Conflict</i>	21, 24, 25, 26, 30	-	5
Jumlah				15

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas Alat Ukur

Validitas adalah sejumlah mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi alat ukurnya. Menurut Azwar (2012) validitas adalah sejumlah mana ketetapan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya karena sedalam suatu penelitian ilmiah sangat diperlukan alat ukur yang tepat untuk memperoleh data yang akurat. Valid tidaknya suatu alat ukur tergantung pada mampu tidaknya alat ukur tersebut mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki dengan tepat (Azwar, 2012).

2. Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur menunjukkan pada sejauh mana konsisten hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya. Reliabilitas dari suatu alat ukur diartikan sebagai keajegan dari alat ukur yang pada prinsipnya menunjukkan hasil-hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama (Azwar, 2012).

Dalam penelitian ini, peneliti terlebih dahulu melakukan uji coba alat ukur kepada 42 pegawai perempuan yang telah berkeluarga di Universitas Katolik Santo Thomas Medan. Waktu yang dibutuhkan peneliti dalam proses uji coba alat ukur dilakukan selama 6 hari, kemudian peneliti mengolah data yang diberikan responden dengan menggunakan *SPSS for Windows Release 17*.

Hasil yang diperoleh dari pengolahan data tersebut yaitu variabel konflik peran ganda dalam penelitian ini diperoleh *Alpha cronbach's* (Reliabilitas) sebesar 0,708 dengan jumlah item 30. Setelah dilakukan analisis lebih lanjut dan mengeluarkan item yang gugur, maka *Alpha cronbach's* (Reliabilitas) menjadi 0,905 dengan total item yang lolos sebanyak 15 item. Dari

analisis data, pada akhirnya jumlah item skala konflik peran ganda yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 15 item.

G. Teknik Analisis Data

Analisa data dalam penelitian ini adalah analisa univariat. Teknik ini berlaku untuk setiap variabel tunggal. Teknik univariat berfungsi untuk memberikan gambaran populasi dan penyajian hasil deskriptif melalui frekuensi serta distribusi tiap variabel (Notoatmodjo, 2012).

Analisis data dilakukan untuk menguji normalitas dalam rangka penarikan kesimpulan untuk mencapai tujuan penelitian. Adapun metode statistik yang akan digunakan untuk menguji statistik deskriptif dan dalam penelitian ini, peneliti terlebih dahulu melakukan uji coba alat ukur untuk menganalisa gambaran konflik peran ganda pada pegawai yang telah berkeluarga di Universitas Katolik Santo Thomas Medan adalah analisis data deskriptif dengan metode statistik deskriptif.

1. Uji Statistik Deskriptif

Analisis data deskriptif bertujuan untuk memberikan deskripsi mengenai subyek penelitian berdasarkan data dari variabel yang diperoleh dari kelompok subyek yang diteliti dan tidak dimasukkan untuk pengujian hipotesis (Azwar, 2004).

Adapun rumus statistik deskriptif persentase adalah sebagai berikut :

$$\text{Presentase Skor} = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan

n = Jumlah skor jawaban responden

N = Jumlah skor jawaban ideal

2. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya skor variabel kecemasan. Uji

normalitas sebaran data penelitian menggunakan teknik *Kolmogorov Smirnov*. Data dikatakan terdistribusi normal jika $\text{sig} > 0,05$.