

**PENGARUH DUKUNGAN KELUARGA TERHADAP KONFLIK
PERAN GANDA PADA WANITA KARIR YANG MENIKAH DI KOTA
MAKASSAR**



DIAJUKAN OLEH:

**A. TITIN TENRIWARU
4518091134**

SKRIPSI

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR
2022**



**PENGARUH DUKUNGAN KELUARGA TERHADAP KONFLIK PERAN
GANDA PADA WANITA KARIR YANG MENIKAH DI KOTA
MAKASSAR**

BOSOWA
SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Sebagai
Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)**

Oleh:

**A. TITIN TENRIWARU
4518091134**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR
2022**

HALAMAN PERSETUJUAN HASIL PENELITIAN

PENGARUH DUKUNGAN KELUARGA TERHADAP
KONFLIK PERAN GANDA PADA WANITA KARIR YANG
MENIKAH DI KOTA MAKASSAR

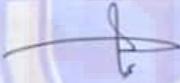
Disusun dan diajukan oleh:

A. TITIN TENRIAWARU
4518091134

Telah disetujui oleh pembimbing untuk dipertahankan dihadapan tim Penguji
Ujian Proposal Skripsi Pada Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar
Pada September tahun 2022

Pembimbing I

Pembimbing II


St. Syawaliah Gismin, S.Psi., Psikolog
NIDN: 0903078502


A. Muh. Aditya, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIDN: 0910089302

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar


Patmawaty Taibe, S.Psi., M.A., M.Sc., Ph.D.
NIDN: 0921018302

**HALAMAN PERSETUJUAN PENGUJI
HASIL PENELITIAN**

Telah disetujui untuk dipertahankan dihadapan tim Penguji Ujian Proposal Skripsi Pada Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar untuk dilaksanakan seminar ujian Hasil Penelitian sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi program strata 1 (S1) terhadap atas nama:

Nama : A. Titin Tenriawaru
NIM : 4518091134
Program Studi : Psikologi
Judul : *Pengaruh Dukungan Keluarga Terhadap Konflik Peran Ganda pada Wanita Karir yang Menikah di Kota Makassar*

Tim Penguji

Tanda Tangan

1. St. Syawaliah Gismin. S.Psi., Psikolog (.....)
2. A. Muh. Aditya. S.Psi.,M.Psi.,Psikolog (.....)
3. Titin Florentina, S.Psi., M.Psi., Psikolog (.....)
4. Nurhikmah S.Psi., M.Si (.....)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar


Patmawaty Faibe, S.Psi., M.A., M.Sc., Ph. D.

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Pengaruh Dukungan Keluarga terhadap Konflik Peran Ganda pada Wanita Karir yang Menikah di Kota Makassar” beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya dari peneliti sendiri, bukan hasil plagiat. Peneliti siap menanggung risiko/sanksi apabila ternyata ditemukan adanya perbuatan tercela yang melanggar etika keilmuan dalam karya yang telah peneliti buat, termasuk adanya klaim dari pihak terhadap keaslian peneliti ini.

Makassar, 30 September 2022



A. Titin Tenriawaru
NIM: 4518091134

PERSEMBAHAN

Puji syukur atas segala kenikmatan yang diberikan oleh Allah SWT yang memberikan hidup dan kesempatan kepada saya untuk menyelesaikan skripsi ini

Karya ini saya persembahkan untuk kedua orang tua saya tercinta, dosen-dosen yang saya hormati, dan teman-temanku yang saya banggakan, tanpa kalian semua saya tidak akan berada pada posisi saat ini. Terimah Kasih



“MOTTO”

“Percayalah, sakit hati itu temporer, tapi pemahaman, pelajaran yang diperoleh,
bisa abadi”

(Boy Candra)

“Siapa yang menjauhkan diri dari sifat suka mengeluh maka berarti ia
mengundang kebahagiaan”

(Abu Bakar Al-Shiddiq R.A-)

“Tidak perlu sibuk membandingkan diri mu dengan orang lain, prestasi teman
tidak harus menjadi prestasimu untuk menjadi seorang sarjana, tapi berproseslah
maka kamu akan tahu kemampuan mu dimana”

(A. Titin Tenriawaru)

ABSTARK

“Pengaruh Dukungan Keluarga Terhadap Konflik Peran Ganda Pada Wanita Karir yang Menikah dikota Makassar”

Titintenriawaru@gmail.com

Fakultas Psikologi_ Universitas Bosowa Makassar

Konflik peran ganda merupakan suatu bentuk yang disebabkan oleh tekanan dari dua atau lebih peran yang berlawanan antara keluarga dan pekerjaan, dan konflik muncul ketika kedua peran tersebut dijalankan pada saat bersamaan. Dukungan keluarga yaitu dukungan berupa pertolongan, penghargaan, dan perhatian yang bersumber dari keluarga yang diberikan kepada anggota keluarga lainnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara dukungan keluarga terhadap konflik peran ganda pada wanita karir yang menikah di Kota Makassar. Responden dalam penelitian ini berjumlah 506 orang. Metode pengambilan data menggunakan skala konflik peran ganda siap pakai berdasarkan teori Greenhaus & Beutell (1985) dan skala dukungan keluarga yang dimodifikasi oleh peneliti berdasarkan teori Sarafino dan Smith (2011). Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Non-Probability Sampling* dengan teknik *Purposive Sampling*. Hasil menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Disimpulkan bahwa dukunga keluarga memiliki pengaruh terhadap konflik peran ganda pada wanita karir yang telah menikah.

Kata Kunci: Konflik Peran ganda, Dukungan Keluarga, Wanita Karir yang Menikah.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji dan syukur kita panjatkan kepada Allah SWT, atas segala pertolongan, rahmat dan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh dukungan keluarga terhadap konflik peran ganda pada wanita karir yang menikah dikota Makassar”. Skripsi ini diajukan untuk memenuhi syarat kelulusan mata kuliah Skripsi di Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar. Penulis menyadari banyak pihak yang memberikan bantuan dan dukungan dalam pengerjaan skripsi ini. Oleh karena itu, dengan penuh hormat penulis mengucapkan banyak terimakasih dan mendoakan semoga Allah SWT memberikan balasan terbaik kepada:

1. Kepada kedua orang tua saya yang tersayang, Ibu Budi dan Bapak Edi yang telah membesarkan, menjaga dan memberikan saya dukungan secara moral maupun material serta selalu mendoakan agar segala urusan dipermudahkan dan diberikan segala sesuatu yang terbaik.
2. Kepada dosen pembimbing akademik, Ibu Hasniar, S.Psi, M.Si dan Pak Termizi yang telah sabar mendidik dan mengarahkan dari awal semester hingga peneliti bisa menyelesaikan studi tepat pada waktunya.
3. Kepada dosen pembimbing skripsi, Ibu Siti Syawaliah Gismin, S.Psi.,M.Psi., Psikolog dan Bapak A. Muh. Aditya, S.Psi.,M.Psi.,Psikolog yang telah bersabar dengan sepenuh hati membimbing peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini, semoga Allah SWT membalas kebaikannya.

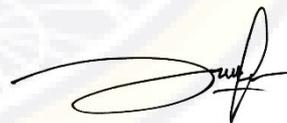
4. Kepada Dosen penguji, Ibu Titin Florentina P. M.Psi, Psikolog dan Ibu Nurhikmah S.Psi.,M.Si yang telah membantu dan mengarahkan proses perbaikan skripsi agar menjadi lebih baik dan telah menambah pengetahuan peneliti dalam hal mengerjakan skripsi.
5. Kepada Dekan Fakultas Psikologi, Ibu Patmawati Taibe, S.Psi., M.Sc., M.A., Ph.D, Wakil Dekan I Ibu Sri Hayati, M.Psi., Psikolog, Wakil dekan II Bapak A. Muh Aditya S.Psi.,M.Psi.,Psikolog dan ketua Program Studi, Ibu A. Nur Aulia Saudi S.Psi., M.Si, serta jajaran dosen fakultas psikologi yang saya hormati Bapak Arie Gunawan HZ, M.Psi.,Psikolog, Bapak Musawwir, S.Psi, M.Pd, dan Pak Fitrah, Ibu Minarni, S.Psi, MA. Saya ucapkan banyak terimakasih
6. Kepada Staf tata Usaha, Ibu Jerni, Ibu Irawati dan pak ahmad serta ibu Ratnah yang telah membantu mengurus semua administrasi ujian.
7. Kepada teman seperjuangan, mufik dan mawar. Terimakasih untuk semester sebelumnya terutama pada masa pengerjaan skripsi, terimakasih selalu siap membantu, memberi dukungan, motivasi yang selalu mendorong peneliti untuk tetap mengerjakan skripsi, terimakasih yang mau berjuang bersama peneliti sampai tugas akhir. Harapannya nanti kita sukses bersama dan dipertemukan dalam waktu yang terbaik.
8. Kepada sahabat peneliti Nyoman, Dita, indah, is, umrah serta teman-teman kelas D 2018 yang selalu membantu peneliti dalam hal penyelesaian tugas, selalu ada saat peneliti jenuh. Terimakasih untuk segala kesan dan pesan

selama proses perkuliahan, banyak hal yang didapatkan peneliti dari kalian.
Sukses selalu kelas D.

9. Kepada Ris terimah kasih atas semua bantuan dan selalu sabar mendengarkan keluh kesah peneliti, membantu dalam hal material maupun fisik selama proses perkuliahan hingga mengerjakan skripsi.
10. Kepada teman saya Fahirah, terimah kasih sudah membantu saya selama pengerjaan skripsi.
11. Kepada Sahabat saya Azizah, Terimah kasih atas kesabaran mendengarkan keluh kesah peneliti, selalu memberi motivasi dan bantuan.
12. Kepada semua pihak yang telah membantu peneliti dalam proses pengerjaan skripsi, baik membantu dalam hal mencari responden, Terimah kasih.
13. Kepada diri saya sendiri, bangga atas perjuangan mu sampai saat ini, walaupun sulit untuk melewati jurusan ini. Istimewa dan hebat, terimah kasih sudah berjuang.

Makassar, 30 September 2022

Penulis



A., Titin Tenriawaru

ABSTARK

“Pengaruh Dukungan Keluarga Terhadap Konflik Peran Ganda Pada Wanita Karir yang Menikah dikota Makassar”

titintenriawaru@gmail.com

Fakultas Psikologi_ Universitas Bosowa Makassar

Konflik peran ganda merupakan suatu bentuk yang disebabkan oleh tekanan dari dua atau lebih peran yang berlawanan antara keluarga dan pekerjaan, dan konflik muncul ketika kedua peran tersebut dijalankan pada saat bersamaan. Dukungan keluarga yaitu dukungan berupa pertolongan, penghargaan, dan perhatian yang bersumber dari keluarga yang diberikan kepada anggota keluarga lainnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara dukungan keluarga terhadap konflik peran ganda pada wanita karir yang menikah di Kota Makassar. Responden dalam penelitian ini berjumlah 506 orang. Metode pengambilan data menggunakan skala konflik peran ganda siap pakai berdasarkan teori Greenhaus & Beutell (1985) dan skala dukungan keluarga yang dimodifikasi oleh peneliti berdasarkan teori Sarafino dan Smith (2011). Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Non-Probability Sampling* dengan teknik *Purposive Sampling*. Hasil menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Disimpulkan bahwa dukunga keluarga memiliki pengaruh terhadap konflik peran ganda pada wanita karir yang telah menikah.

Kata Kunci: Konflik Peran ganda, Dukungan Keluarga, Wanita Karir yang Menikah.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
SURAT PERYATAAN	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
MOTTO	viii
ABSTRAK	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.4.1 Manfaat Teoritis	9
1.4.2 Manfaat Praktis.....	10
BAB II TINJAUAN TEORI.....	11
2.1 Konflik Peran Ganda	11
2.1.1 Definisi Konflik Peran Ganda	11
2.1.2 Dimensi Konflik Peran Ganda.....	13
2.1.3 Faktor yang Memengaruhi Konflik Peran Ganda	16
2.1.4 Dampak dari Konflik Peran Ganda	17
2.1.5 Pengukuran Konflik Peran Ganda.....	18
2.2 Dukungan Keluarga.....	19
2.2.1 Definisi Dukungan Keluarga.....	19
2.2.2 Aspek Dukungan Keluarga.....	21

2.2.3 Faktor-faktor Terbentuknya Dukungan Keluarga	23
2.2.4 Dampak Dukungan Keluarga	24
2.2.5 Pengukuran Dukungan Keluarga.....	25
2.3 Wanita Karir	26
2.4 Pengaruh Dukungan Keluarga terhadap Konflik Peran Ganda pada Wanita Karir yang Menikah	27
2.5 Kerangka Pikir.....	30
2.6 Hipotesis Penelitian	31
BAB III METODE PENELITIAN	32
3.1 Pendekatan Penelitian.....	32
3.2 Variabel Penelitian	32
3.3 Definisi Variabel	33
3.3.1 Definisi Konseptual	33
3.3.2 Definisi Operasional.....	34
3.4 Populasi dan Sampel.....	35
3.4.1 Populasi	35
3.4.2 Sampel	36
3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel	37
3.5 Teknik Pengumpulan Data	37
3.5.1 Skala Konflik Peran Ganda	38
3.5.2 Skala Dukungan Keluarga.....	39
3.6 Uji Instrumen.....	40
3.6.1 Proses Modifikasi Skala	40
3.6.2 Uji Validitas.....	40
3.6.3 Uji Reliabilitas.....	43
3.7 Teknik Analisis Data	45
3.7.1 Analisis Deskriptif.....	45
3.7.2 Uji Asumsi.....	45
3.7.3 Uji Hipotesis	46
3.8 Jadwal Penelitian	47

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	48
4.1 Hasil Analisis	48
4.1.1 Deskriptif Responden berdasarkan Demografi	48
4.1.2 Deskriptif Variabel berdasarkan Tingkat Skor	51
4.1.3 Deskriptif Variabel berdasarkan Demografi	56
4.1.4 Hasil Analisis Uji Asumsi	68
4.1.5 Hasil Analisis Uji Hipotesis	69
4.2 Pembahasan	72
4.2.1 Gambaran Konflik peran ganda pada wanita karir yang menikah di kota Makassar	72
4.2.2 Gambaran Dukungan Keluarga pada wanita karir yang menikah di kota Makassar	76
4.2.3 Pengaruh dukungan keluarga terhadap konflik peran ganda pada wanita karir yang menikah dikota Makassar	79
4.2.4 Limitasi Penelitian	82
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	83
5.1 Kesimpulan	83
5.2 Saran	83
DAFTAR PUSTAKA	85

DAFTAR GAMBAR

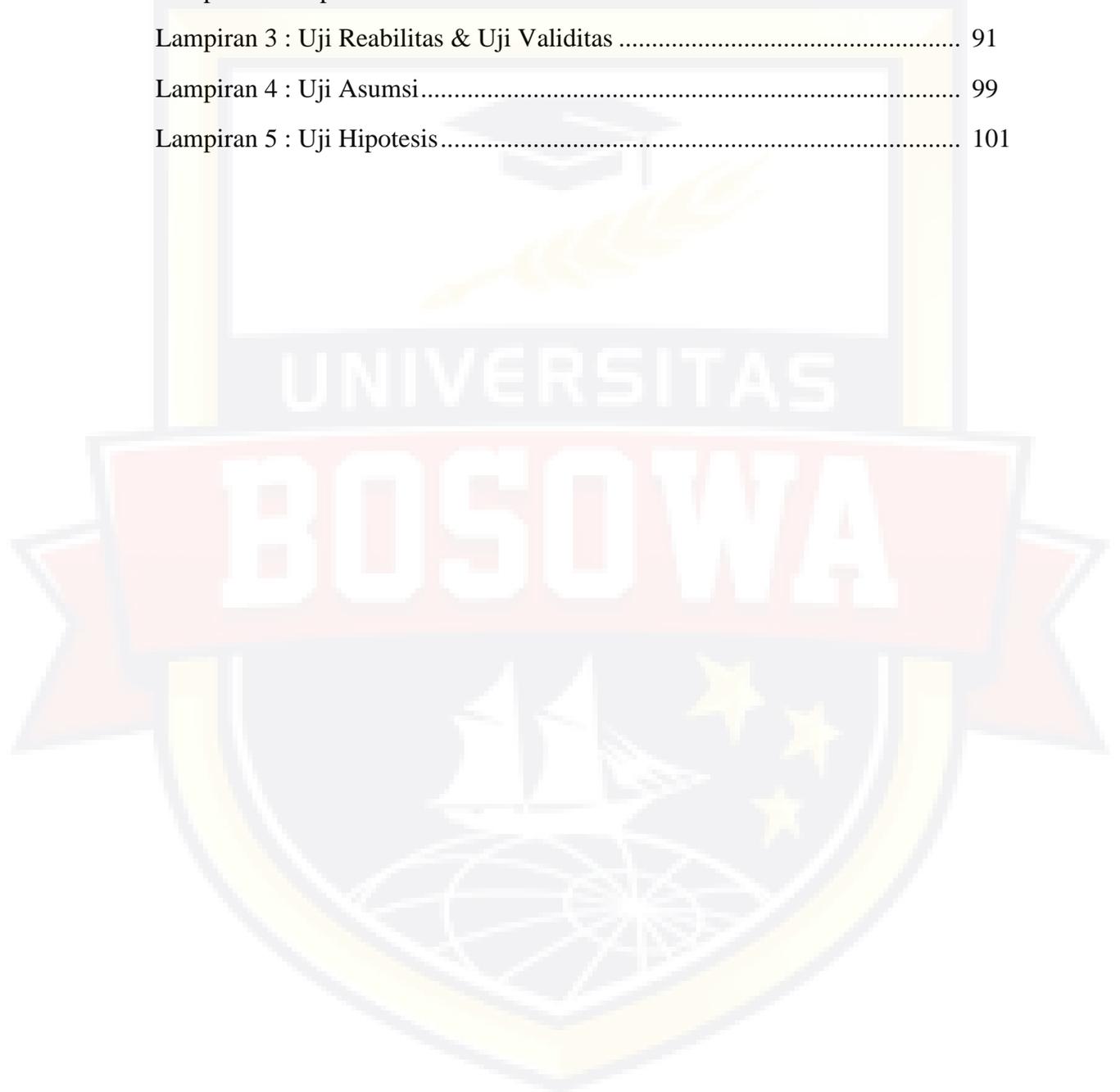
Gambar 2.1 Bagan Kerangka Berpikir.....	30
Gambar 4.1 Diagram Kategorisasi Konflik Peran ganda.....	53
Gambar 4.2 Diagram Kategorisasi Dukungan Keluarga.....	55
Gambar 4.3 Diagram Konflik peran ganda berdasarkan usia	56
Gambar 4.4 Diagram Konflik peran ganda berdasarkan pekerjaan	57
Gambar 4.5 Diagram Konflik peran ganda berdasarkan waktu bekerja	58
Gambar 4.6 Diagram Konflik peran ganda berdasarkan jumlah anak	59
Gambar 4.7 Diagram Konflik peran ganda berdasarkan usia pernikahan	60
Gambar 4.8 Diagram Dukungan Keluarga berdasarkan usia.....	62
Gambar 4.9 Diagram Dukungan Keluarga berdasarkan pekerjaan	63
Gambar 4.10 Diagram Dukungan Keluarga berdasarkan waktu bekerja.....	64
Gambar 4.11 Diagram Dukungan Keluarga berdasarkan jumlah anak.....	65
Gambar 4.12 Diagram Dukungan Keluarga berdasarkan Usia pernikahan	66

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 <i>Blue Print</i> Skala Konflik Peran Ganda	38
Tabel 3.2 <i>Blue Print</i> Skala Dukungan Keluarga sebelum uji coba.....	40
Tabel 3.3 <i>Blue Print</i> Skala Dukungan Keluarga setelah uji coba	42
Tabel 3.4 <i>Blue Print</i> Skala Konflik peran Ganda Setelah uji Coba	42
Tabel 3.5 Hasil Uji Reabilitas skala dukungan keluarga	44
Tabel 3.6 Hasil Uji Reabilitas Skala Konflik peran ganda	44
Tabel 3.7 Jadwal Penelitian.....	47
Tabel 4.1 Analisis Deskriptif Usia	47
Tabel 4.2 Analisis Deskriptif Pekerjaan.....	48
Tabel 4.3 Analisis Deskriptif waktu bekerja.....	49
Tabel 4.4 Analisis Deskriptif Jumlah Anak	49
Tabel 4.5 Analisis Deskriptif Usia pernikahan	50
Tabel 4.6 Rangkuman statistic konflik peran ganda	51
Tabel 4.7 Kategorisasi Skor konflik peran ganda	51
Tabel 4.8 Rangkuman Statistik Dukungan keluarga.....	52
Tabel 4.9 Kategorisasi Dukungan Keluarga	53
Tabel 4.10 Hasil uji normalitas	67
Tabel 4.11 Hasil Uji Linearitas	68
Tabel 4.12 Uji Hipotesis (Kontribusi Variabel).....	68
Tabel 4.13 Uji hipotesis (Koefisien Pengaruh)	70

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Skala Penelitian	85
Lampiran 2 : Input Data	88
Lampiran 3 : Uji Reabilitas & Uji Validitas	91
Lampiran 4 : Uji Asumsi.....	99
Lampiran 5 : Uji Hipotesis.....	101



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada masa lampau, perempuan masih memegang nilai-nilai tradisional yang bersebaran di tengah-tengah masyarakat. Perempuan selalu tersirat sebagai manusia pekerja domestik, hal ini disebabkan karena aktivitas domestik sudah sejak lama diletakkan pada seorang perempuan. Hal tersebut kemudian menjadi budaya dan adat istiadat. Peran perempuan lebih cocok untuk kegiatan domestik, karena perempuan di yakini tidak dapat terlibat aktif diluar rumah, bahkan didunia kerja, perempuan dipandang tidak cocok untuk kepemimpinan karena mereka merasa sulit untuk membuat keputusan yang cerdas.

Wanita saat ini menjadi bagian perkembangan jaman dengan turut serta dalam berpartisipasi didunia kerja. Bisa kita lihat bagaimana perempuan dilibatkan secara aktif, mulai dari bidang ekonomi, sosial, politik dan agama. Indonesia mengalami peningkatan nilai partisipan wanita karir sebesar 47,95 juta pada tahun 2018, dan tahun 2019 menjadi 48,75 juta wanita (Badan pusat statistic, 2019). Sedangkan pada tahun 2020 di kota Makassar tingkat partisipan angkatan kerja perempuan adalah 41,15% dari 1.199.282 orang (statistic ketenagakerjaan kota Makassar,2020).

Jumlah tenaga kerja wanita meningkat dari tahun ke tahun, dan partisipasi wanita sebagai pekerja yang sudah setara dengan laki – laki. Hal tersebut sesuai dengan kebijakan pemerintah di antaranya Garis besar Haluan

Negara (GBHN) 1993, bahwa wanita di Indonesia mendapat kesempatan yang sama seperti pria untuk mengenyam pendidikan dan untuk berkarir. Hal ini sejalan dengan kebijakan pemerintah, termasuk GBHN 1993, untuk memberikan kesempatan yang sama bagi perempuan Indonesia untuk mengenyam pendidikan dan karir sama dengan laki-laki.

Faktor-faktor yang menuntun perempuan untuk meniti karir bukan hanya karena faktor ekonomi, tetapi juga faktor pribadi yang bersumber dari keinginan untuk mengembangkan diri dan berperan dalam masyarakat (Kusumaning & Suparmi, 2002). Sementara itu, Yanggo (2001) menyatakan bahwa faktor yang menyebabkan wanita bekerja yaitu faktor pendidikan, mengembangkan bakat, alasan ekonomi, untuk mengisi waktu kosong, dan mencari ketenaran serta hiburan.

Perempuan memiliki kesempatan yang sama dengan laki-laki dalam dunia kerja. Peningkatan partisipan Angkatan kerja Wanita disebabkan oleh partisipan Angkatan kerja Wanita yang telah menikah (Ospina & Tzvetkova, 2018). Ketika wanita memilih untuk menjadi wanita karir, terutama bagi wanita yang sudah menikah. Hal tersebut, akan memiliki peran ganda yang dapat menimbulkan persoalan yang rumit. Peran ganda pada wanita karir yang sudah menikah yaitu adanya peran *domestic-reproduktif* seperti mengurus rumah tangga dan mengurus anak dan suami, dan peran publik-produktif yaitu sebagai pekerja (Hidayati, 2015).

Permasalahan tersebut timbul karena adanya ketidaksesuaian antara tugas yang harus dilakukan dan tanggung jawab yang terikat dengannya. Wanita

karir yang sudah menikah tentunya kesehariannya terikat oleh pekerjaan dan urusan rumah tangganya. Sehingga ketidakseimbangan antara kedua peran antara keluarga dan pekerjaan disebut konflik peran ganda. Konflik peran ganda adalah konflik peran yang muncul karena seseorang mengharapkan dua peran yang berbeda. Menurut Greenhaus & Beutell (1985) konflik peran ganda adalah jenis konflik peran dimana tekanan pekerjaan dan keluarga saling tidak cocok.

Tuntutan bagi wanita yang menjalani peran ganda dan diiringi dengan keinginan sebagai kewajiban menyeimbangkan kedua peran tersebut dibutuhkan sebuah kemampuan untuk mengontrol peran di keluarga dan pekerjaan (Cheung 2010). Hal tersebut sejalan dengan pendapat Tewal & Tewal (2014) bahwa wanita karir memiliki kodrat yang dituntut untuk harus bertanggung jawab dalam mengurus rumah tangga, sedangkan disisi lain wanita sebagai pekerja juga dituntut untuk memiliki kinerja yang baik.

Namun pada kenyataannya beberapa penelitian menunjukkan bahwa perempuan karir cenderung tidak mampu menjalankan peran gandanya secara seimbang. Hal tersebut juga dibuktikan dengan hasil penelitian oleh Wulandari & Wibowo (2013) bahwa perawat wanita yang berstatus menikah di rumah sakit umum di Banyumas mengalami kesulitan dalam menjalankan tanggung jawab sebagai istri dan seorang ibu sekaligus sebagai pekerja dan merasa lelah dalam mengerjakan pekerjaan rumah serta kesulitan dalam membagi waktu.

Hasil penelitian Akbar (2017) mengatakan bahwa wanita yang tidak mampu menyeimbangkan peran antara urusan keluarga dan pekerjaan dan adanya keluhan dari anggota keluarga atas pekerjaan yang dijalani karyawan wanita akan menimbulkan konflik peran ganda. Menurut Wijono (2010), konflik peran ganda merupakan hambatan bagi perempuan sebagai istri atau ibu rumah tangga yang harus mengurus keluarga dan bekerja untuk mengembangkan karirnya. Temuan Dierdorff & Ellington (2008) bahwa pekerjaan yang melibatkan tanggung jawab terhadap orang lain akan menimbulkan konflik antara pekerjaan dan keluarga.

Konflik peran ganda terdiri dari tiga dimensi yakni konflik berdasarkan waktu yang merupakan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan satu persyaratan disatu peran dan mengurangi atau mengganggu waktu untuk menyelesaikan peran lainnya. Dimensi kedua konflik berdasarkan tegangan merupakan konflik yang terjadi karena adanya tegangan fisik atau psikis yang ditimbulkan oleh peran satunya sehingga menyulitkan pemenuhan peran lainnya. Sedangkan dimensi ketiga konflik berdasarkan perilaku merupakan pola perilaku yang terkait dengan satu peran dan tidak sesuai dengan peran lainnya. Pekerjaan yang melibatkan tanggung jawab terhadap orang lain akan menimbulkan konflik antara pekerjaan dan keluarga (Dierdorff & Ellington, 2008). Hal tersebut sejalan dengan fenomena yang peneliti temukan dilapangan melalui hasil wawancara dan hasil penelitian

Hal tersebut juga sejalan dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada 20 orang terkait dimensi pertama yaitu konflik berdasarkan

waktu, dimana semua narasumber mengatakan bahwa dirinya kesulitan mengatur waktu antara keluarga dan pekerjaan. Disaat waktu yang bersamaan kedua peran tersebut harus dilakukan secara bersamaan yaitu harus mengurus suami, dan anak sebelum berangkat kerja, belum lagi pekerjaan yang menyita waktu seperti lembur yang mengakibatkan kurangnya waktu bersama keluarga.

Pada dimensi kedua yakni ketegangan, hasil wawancara menunjukkan bahwa terdapat ketegangan pada rata-rata narasumber, hal tersebut dapat dilihat dari beberapa narasumber mengatakan bahwa dirinya merasa stress karena banyaknya beban tugas kantor dan kewajiban mengurus rumah tangga, mereka lebih emosional, akibat dari beban yang terlalu banyak, narasumber mengatakan dirinya mudah marah, merasa tertekan, dan merasakan cemas ketika meninggalkan pekerjaan rumahnya untuk pergi bekerja, misalnya anak dititip ditetangga. Rata-rata narasumber juga mengatakan bahwa dirinya sering merasa pusing akibat banyaknya tuntutan dan kewajiban yang harus dipenuhinya, hingga bahkan dirinya merasa sakit kepala dan kekurangan waktu tidur (insomnia).

Pada dimensi ketiga yakni konflik berdasarkan perilaku, menunjukkan bahwa terdapat konflik perilaku pada beberapa narasumber, hal ini dibuktikan oleh narasumber yang mengatakan bahwa sebagai pegawai dengan jabatan harus konsisten dan objektif dalam bekerja. Disisi lain, pada peran sebagai ibu rumah tangga dirinya harus berperilaku lemah lembut, dan penuh perasaan, sehingga mereka kadang merasa terbebani dengan hal tersebut.

Penelitian Yanti & Yudhaningsih, (2021) menemukan bahwa konflik peran ganda yang dirasakan perempuan menurunkan kinerja. Ketika masalah pekerjaan memengaruhi kehidupan keluarga, individu sering ditekan untuk bekerja lebih sedikit dan menghabiskan lebih banyak waktu dengan keluarga mereka. Tuntutan multi peran yang dijalani oleh wanita bisa menyulitkan dan stress, sehingga ibu yang bekerja sering mengeluh terkait kurangnya waktu berkumpul dengan keluarga serta kurang tidur (Crosby dalam Taylor, Peplau & Sears, 2009).

Menjalankan peran ganda membutuhkan manajemen waktu yang baik, karena seorang membutuhkan waktu untuk memulihkan kembali fisiknya dan beristirahat jika tidak dalam menyelesaikan pekerjaan akan memperoleh hasil yang tidak sesuai. Hal tersebut sependapat dengan hasil penelitian Meenkshi (2013) yang menemukan bahwa ketidakseimbangan antara pekerjaan dan keluarga, individu akan merasa terbebani dan tidak menikmati hidupnya, bahkan sulit untuk berkumpul dengan keluarga, pasangan dan teman.

Kecemasan dan kelelahan merupakan salah satu faktor yang disebabkan oleh ketegangan peran, yang dapat mempersulit seseorang untuk mengambil peran lain, akibatnya individu tidak dapat menjalankan kedua atau salah satu peran secara optimal. Green & Beatell (1985) menyebutkan salah satu faktor yang menyebabkan terjadinya konflik peran ganda seperti ketika tugas dari kedua peran secara bersamaan sehingga mengarah ke keadaan kecemasan dan stress. Seseorang menjadi stress ketika melakukan sesuatu dalam satu peran

dan tidak menyelesaikannya karena harus beralih melakukan tugas lain dalam peran lainnya.

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa hal yang mempengaruhi konflik peran ganda yaitu dukungan keluarga (Taylor, 2000; Anggraiana, Margawati, & Wardani, 2015), *psychological well being* (Sari, 2016), Regulasi diri (Rachmah, 2015), stres kerja (Azkiyati, 2018), dan *Work Family balance* atau keseimbangan antara waktu untuk bekerja dan waktu untuk keluarga (Clark S.C, 2000).

Dari uraian beberapa literatur diatas, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda, salah satunya dukungan keluarga. Adanya orang lain dalam kehidupan individu sangat dibutuhkan, terlepas dari sebagaimana kita tidak bisa lepas dari lingkungan sosial baik secara psikologis maupun fisik. Dukungan keluarga merupakan hubungan interpersonal dengan memberikan bantuan yang dibutuhkan oleh anggota keluarga seperti perhatian (House dan Kahn, 1985).

Taylor (2000) menyatakan bahwa mengatasi peristiwa stress membutuhkan dukungan sosial dengan orang terdekat seperti keluarga, dan orang dengan dukungan sosial yang tinggi mengatasi stres lebih baik daripada mereka yang tidak memiliki dukungan sosial keluarga. Penelitian Anggraiana, Margawati dan Wardani (2015) menemukan pengaruh dukungan sosial keluarga terhadap konflik peran ganda. Dimana tingginya dukungan sosial keluarga maka konflik peran ganda menurun, dan sebaliknya rendahnya dukungan sosial keluarga akan meningkatkan konflik peran ganda.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap narasumber 20 wanita karir sudah telah menikah, menunjukkan bahwa untuk dapat menjalankan peran gandanya baik sebagai ibu rumah tangga maupun sebagai pekerja, rata-rata narasumber mengatakan bahwa dirinya harus memiliki kesabaran, serta mendapatkan dukungan dari orang terdekat seperti saudara, orangtua dan terutama suami tercinta. Hasil wawancara ini juga menunjukkan bahwa dukungan yang diberikan oleh keluarga dan orang tercinta sangat berpengaruh terhadap dirinya untuk dapat mengatasi konflik peran ganda yang dialaminya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Dawayanti, Faturochman & Adiyanti (2014) menunjukkan bahwa dukungan dari anggota keluarga terutama suami sangat diterima dengan baik, ketika suami membantu pekerjaan rumah tangga seperti mengasuh anak dan pekerjaan rumah tangga lainnya dirinya merasa didukung oleh pasangannya, hal tersebut yang menjadikan wanita bersemangat bekerja. Penelitian Rahmadita (2013) menemukan bahwa wanita yang dapat mengatasi masalah yang dihadapinya dalam peran ganda dan mendapat dukungan sosial dari keluarga, terutama suami, dapat dengan mudah mencapai kepuasan kerja di tempat kerja. Dukungan sosial merupakan faktor yang memberikan emosi pada wanita. Dari kegembiraan dan kepuasan. Untuk menjadi sukses dalam pekerjaan mereka.

Berdasarkan pemaparan masalah diatas, peneliti hendak melakukan penelitian survei untuk menguji teori dukungan keluarga yang dikaitkan

dengan teori konflik peran ganda. Dukungan keluarga merupakan suatu tindakan secara fisik ataupun psikologis yang diberikan oleh keluarga kepada anggota keluarga lainnya, hal tersebut memiliki pengaruh untuk mengurangi konflik peran ganda yang merupakan suatu bentuk konflik antara peran dimana tekanan-tekanan dari pekerjaan dan keluarga saling tidak cocok satu sama lain. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dukungan keluarga terhadap konflik peran ganda yang timbul pada wanita karir yang sudah menikah di kota Makassar. Sehingga berdasarkan hal tersebut, maka pentingnya peneliti untuk melakukan penelitian ini yang berjudul **pengaruh dukungan keluarga terhadap konflik peran ganda pada wanita karir yang menikah di kota Makassar.**

1.2 Rumusan Masalah

Apakah ada pengaruh antara dukungan keluarga terhadap konflik peran ganda pada wanita karir yang menikah di Kota Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara dukungan keluarga terhadap konflik peran ganda pada wanita karir yang menikah di Kota Makassar.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian secara teoritis adalah untuk memberikan wawasan dan informasi yang dapat digunakan dalam bahan penelitian

dan untuk mereplikasi temuan penelitian di bidang psikologi industry dan organisasi serta psikologi sosial. Secara khusus, ini menyangkut dampak dukungan keluarga terhadap peran wanita karir yang mengalami konflik peran ganda.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi pembaca

Manfaat yang diperoleh oleh pembaca dalam penelitian ini yaitu dapat memperoleh informasi mengenai pentingnya dukungan keluarga dalam menjalankan peran ganda dalam rumah tangga.

b. Bagi Peneliti

Manfaat yang diperoleh oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu sarana untuk menyampaikan mengenai hasil temuan dan lebih memperdalam kajian mengenai pembahasan dalam penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN TEORI

2.1 Konflik Peran Ganda

2.1.1 Definisi Konflik Peran Ganda

Greenhaus dan Beutell (1985) menyatakan bahwa konflik peran ganda adalah suatu bentuk konflik antara peran dimana adanya tekanan-tekanan dari pekerjaan dan keluarga yang saling tidak cocok satu sama lain. Individu biasanya akan menghabiskan waktu yang lebih untuk peran yang penting bagi mereka, karena hal tersebut mereka akan kekurangan waktu untuk peran yang lainnya.

Menurut Putman & Pool (dalam Wijono, 2010) mendefinisikan konflik sebagai interaksi individu, kelompok, atau organisasi yang membuat tujuan yang saling berlawanan dan merasa orang lain yang terkait sebagai pengganggu dalam pencapaian tujuan. Sedangkan menurut Mullins (dalam Wijono 2010) menjelaskan bahwa konflik merupakan suatu kondisi yang adanya ketidaksesuaian tujuan dan munculnya berbagai pertentangan perilaku, baik yang berasal dari diri individu, kelompok maupun organisasi.

Soekanto (2002) menjelaskan bahwa peran merupakan suatu kedudukan atau status, dan seseorang melakukan hak dan kewajibannya dengan sesuai, maka individu tersebut sedang menjalankan peran. Sehingga peran ganda merupakan dua peran atau lebih yang dijalankan oleh individu secara bersamaan. Peran ganda

yang dimaksud adalah seorang perempuan yang menjalankan status sebagai ibu rumah tangga yang mengurus anak dan suami dan peran sebagai ibu yang bekerja di luar rumah. Sehingga untuk menyeimbangkan peran tersebut antara pekerjaan dan keluarga terkadang memunculkan konflik atau masalah.

Goldman dan Milman (1969) mengemukakan bahwa konflik peran ganda adalah situasi yang didalamnya terdapat harapan-harapan peran seseorang yang datang secara bersamaan, baik yang berasal dari individu sendiri maupun dari lingkungan tetapi bersifat bertentangan. Kahn dkk (dalam Greenhaus dan Beutell, 1985) menyatakan bahwa konflik peran ganda sebagai terjadinya dua peran atau lebih secara bersamaan yang mengakibatkan tekanan sehingga membuat kepatuhan lebih sulit dengan lainnya.

Mardikanto (1990) mendefinisikan konflik peran ganda sebagai konflik yang muncul disebabkan oleh tanggung jawab mengenai pekerjaan mengganggu waktu, dan ketegangan dalam keluarga. Paden & Buchler (2010) menjelaskan bahwa konflik peran ganda adalah adanya konflik peran yang muncul karena harapan dari kedua peran yang dijalankan berbeda yang dimiliki oleh seseorang, konflik peran ganda suatu bentuk konflik yang terjadi pada individu karena adanya tekanan-tekanan antara pekerjaan dan keluarga, dimana kedua peran menuntut haknya dalam satu waktu yang bersamaan, sehingga

individu tersebut mengalami kesulitan saat melaksanakan kedua peran diwaktu yang bersamaan.

Menurut Greenhaus & Beutell (1985) konflik peran ganda memiliki sifat yang *bidirectional* dan multidimensi, yang dimaksud *bidirectional* terdiri dari:

1. Konflik keluarga terhadap pekerjaan muncul dikarenakan tanggung jawab terhadap keluarga mengganggu tanggung jawab pada pekerjaan.
2. Konflik pekerjaan terhadap keluarga muncul dikarenakan tanggung jawab pekerjaan mengganggu tanggung jawab terhadap keluarga.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda adalah konflik yang terjadi pada seseorang yang menjalankan dua peran sekaligus atau lebih yaitu peran sebagai ibu rumah tangga dan peran sebagai pekerja. Peran tersebut harus dilakukan secara bersamaan sehingga memunculkan konflik dengan tidak terpenuhinya salah satu peran akibat peran satunya.

2.1.2 Dimensi Konflik Peran ganda

Greenhaus dan Beutell (1985) menjelaskan tiga indikator untuk mengetahui konflik peran ganda yaitu:

- a. *Time-based conflict* (Konflik berdasarkan waktu)

Konflik berdasarkan waktu merupakan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan satu persyaratan (keluarga atau

pekerjaan) dapat mengurangi waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan persyaratan lain antara pekerjaan atau keluarga.

Persyaratan waktu ini dapat terjadi tergantung pada jam kerja dan alokasi aktivitas keluarga yang dipilih sesuai dengan preferensi dan nilai individu. Peran ganda itu sulit dan bisa terlihat seperti persaingan waktu orang lain. Waktu yang dihabiskan dalam satu peran biasanya tidak dapat dihabiskan untuk kegiatan dalam peran lain.

b. *Strain-based conflict* (Konflik berdasarkan tegangan)

Strain-based conflict (konflik berdasarkan tegangan) yaitu terjadi tekanan dari salah satu peran yang memengaruhi kinerja individu terhadap peran lainnya serta memengaruhi kualitas hidup secara keseluruhan. *Strain-based conflict* bisa saja muncul saat kecemasan, kelelahan, kehadiran anak, karakter peran kerja, dan keluarga yang tidak mendukung serta ketegangan yang diakibatkan dari menjalankan peran yang satu yang memengaruhi performa individu di perannya yang lain. Peran-peran tersebut akan menjadi bertentangan akibat peran yang satu membuat individu lebih sulit memenuhi tuntutan peran yang lain. Sebagai contoh, ibu yang sehabis melakukan pekerjaan di kantor seharian akan merasa lelah sehingga membuatnya sulit untuk menemani anaknya untuk menyelesaikan pekerjaan rumahnya.

Konflik berdasarkan tegangan terjadi karena adanya tegangan fisik atau psikis yang timbul karena peran satunya menyulitkan seseorang dalam pemenuhan peran lainnya. Karakteristik pekerjaan dan keluarga yang dapat menimbulkan tegangan yang membawa kecenderungan terjadinya konflik pekerjaan-keluarga. Karakteristik yang bisa menyebabkan konflik berdasarkan tegangan yaitu:

- a) Dukungan yang berasal dari pekerjaan seperti atasan, yaitu saat adanya ketidakjelasan yang disebabkan oleh komunikasi yang kurang baik atau kesalahan dalam memahami bahasa.
 - b) Dukungan dari pasangan merupakan sumber konflik dari keluarga yang dapat mengatasi terjadinya konflik peran ganda. Suami yang memberikan dukungan dapat membentengi istri dari konflik pekerjaan-keluarga.
 - c) Ambiguitas peran terjadi ketika adanya informasi yang tidak jelas atau membingungkan tentang perilaku yang diharapkan dari suatu peran.
- c. *Behavior-based conflict* (konflik berdasarkan perilaku)

Konflik perilaku mungkin ada ketidaksesuaian antara pola perilaku dan apa yang diinginkan kedua belah pihak (pekerjaan atau keluarga), atau konflik dengan peran lain dalam kaitannya dengan perilaku yang diharapkan dalam menjalankan satu peran. Konflik berdasarkan perilaku adalah pola perilaku spesifik yang

terkait dengan satu peran dan tidak mungkin sesuai dengan harapan peran lain. Dengan kata lain, tindakan tertentu yang diperlukan dalam satu peran mungkin tidak sesuai di peran lain.

2.1.3 Faktor yang Memengaruhi Konflik Peran Ganda

Greenhaus dan Beutell (1985) menyatakan bahwa mereka mengalami konflik peran ganda mengalami ketegangan di tempat kerja. Faktor – faktor yang menyebabkan konflik peran ganda yaitu:

- a. Stress untuk memulai dalam satu peran dan berkembang ke peran lain dikurangkan dari kualitas hidup dalam peran itu.
- b. Kecemasan dan kelelahan yang disebabkan oleh ketegangan dalam satu peran dapat memperumit peran lainnya. Perilaku efektif yang bertahan dalam satu peran dapat membahayakan waktu yang tepat untuk pindah ke peran lain.
- c. Ada persyaratan waktu untuk peran yang dikacaukan dengan bergabung dengan peran lain, seperti dalam kasus yang sama.

Menurut Mchlas (2008), ada tiga penyebab atau faktor yang menyebabkan terjadinya konflik peran ganda, yaitu

1. **Komunikasi**, dimana komunikasi dapat menjadi sumber konflik karena kesalahpahaman, kesulitan dalam memahami atau informasi yang tidak jelas dan tidak lengkap dan inkonsistensi dalam gaya penyampaian individu.

2. **Struktur**, konflik peran yang bersumber dari struktur dapat dihasilkan dari perbuatan kekuasaan antara depertemen dengan kepentingan yang bertentangan dan sistem penilaian yang bertentangan.
3. **Variabel pribadi**, variabel yang dimaksud adalah nilai-nilai pribadi dari masing – masing individu dan sifat kepribadian yang menyebabkan terjadinya penyimpangan dan perbedaan.

2.1.4 Dampak dari Konflik Peran Ganda

a. Stres Kerja

Ivancevich (1980) menjelaskan bahwa penyebab terjadinya stress diakibatkan oleh peran seseorang dalam menjalani suatu profesi. Peran yang dimaksud seperti kelebihan beban kerja, adanya tanggung jawab atas keluarga dan orang lain, perkembangan karir, dukungan kelompok yang tidak memadai, dan karakteristik tugas. Konflik peran ganda antara pekerjaan dan keluarga bisa mengakibatkan stres karena ketika urusan pekerjaan mencampuri kehidupan keluarga ataupun sebaliknya. Hal tersebut sesuai dengan konflik pekerjaan-keluarga dapat mengarah pada stress kerja yang dikarenakan pekerjaan membutuhkan banyak waktu yang bisa menjadi sumber terjadinya stress kerja (Forrest, Aberle, Hendrick, Judge & RA, 1975).

b. Kinerja Wanita

Menurut Richdus (2011), semakin tinggi konflik individu, semakin orang tersebut harus dapat membagi tanggung jawab dan individu harus bertanggung jawab atas pekerjaannya, sehingga konflik peran ganda adalah karyawan yang berdampak kuat pada kinerja karyawan. Perempuan dengan peran ganda yang bertanggung jawab atas peran lain cenderung mengalami penurunan kinerja.

2.1.5 Pengukuran Konflik Peran Ganda

a. Skala Konflik Peran Ganda

Skala konflik peran ganda yang akan digunakan adalah skala berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Greenhaus dan Beutell (1985). Teori ini menjelaskan 3 aspek yang menunjukkan terjadinya konflik peran ganda yaitu *time based conflict*, *strain based conflict*, dan *behavior based conflict*. Skala konflik peran ganda ini telah diadaptasi oleh Rimbun (2021) yang terdiri dari 12 item pernyataan. Skala ini memiliki nilai reliabilitas *Cronbach alpha* sebesar 0,781.

b. *Work Family Conflict Scale*

Alat ukur untuk konflik peran ganda ini diciptakan oleh Sekaran pada tahun 1986. Skala ini telah digunakan atau dikembangkan oleh beberapa peneliti. Skala ini terdiri dari tujuh

aspek yang mengungkap tingkat konflik peran ganda pada wanita karir yaitu, pengasuhan anak, bantuan pekerjaan rumah tangga, interaksi dengan anak dan suami, waktu untuk keluarga, menentukan prioritas, tekanan keluarga dan karir, serta pandangan pasangan terhadap peran ganda wanita.

c. Skala Konflik Peran Ganda

Carlson, Kacmar, dan Williams (2000) mengembangkan alat ukur konflik peran ganda yang terdiri dari 18 item yang dimana item tersebut terdiri dari tiga dimensi, yaitu *time-based*, *strain-based conflict*, dan *behavior based conflict*. Skala ini memiliki item yang berfokus pada *work interfering with family life* (konflik peran pekerjaan mengganggu peran dalam keluarga).

2.2 Dukungan Keluarga

2.2.1 Definisi Dukungan Keluarga

Dukungan Keluarga merupakan suatu dukungan yang diperoleh dari anggota keluarga dengan memberikan dukungan kenyamanan, perhatian, penghargaan, pertolongan dan penerimaan dari anggota keluarga yang membuat individu merasa dicintai (Sarafino & Smith, 2011).

Aronson (2005) menjelaskan bahwa dukungan sosial adalah individu yang mendapatkan pengalaman menerima pertolongan dari orang sekitarnya, seperti dari teman atau keluarga. Friedman (2010)

menjelaskan bahwa dukungan keluarga merupakan sikap atau tindakan penerimaan keluarga berupa dukungan evaluasi, dukungan emosional dan dukungan instrumental. Oleh karena itu, dukungan keluarga merupakan bentuk hubungan interpersonal yang terdiri dari perilaku, dan sikap penerimaan keluarga sehingga anggota keluarga merasa ada yang memperhatikan. Orang yang berada dalam lingkungan sosial baik umumnya memiliki kondisi yang lebih baik dibandingkan dengan orang yang kurang mendapat dukungan sosial.

Dukungan keluarga adalah dukungan yang dapat diberikan kepada keluarga lain dalam bentuk produk, pelayanan, informasi, dan nasehat agar orang yang menerima dukungan tersebut dapat dicintai, dihargai, dan nyaman. Dukungan ini merupakan sikap, perilaku dan penerimaan keluarga terhadap pasien yang sakit. Keluarga percaya bahwa orang-orang yang mendukung mereka selalu siap memberikan dukungan dan dukungan yang mereka butuhkan. Dukungan keluarga yang diterima keluarga dari keluarga lain untuk menjalankan fungsi-fungsi yang terdapat dalam keluarga. Bentuk dukungan keluarga terhadap keluarga bersifat moril atau materil.

Menurut Friedman (2013), dukungan keluarga merupakan proses yang berkesinambungan sepanjang hidup manusia. Dukungan keluarga berfokus pada interaksi yang terjadi dalam berbagai hubungan sosial yang dihargai individu. Dukungan keluarga adalah sikap, perilaku, dan penerimaan anggota keluarga. Keluarga

memahami bahwa orang yang mereka dukung siap memberikan dukungan dan dukungan kapan pun mereka membutuhkannya.

Dukungan keluarga merupakan faktor terpenting dalam membantu individu memecahkan suatu masalah. Adanya dukungan dapat meningkatkan kepercayaan diri dan motivasi untuk menghadapi masalah yang muncul (Tamher dan Noorkasiani, 2009).

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa dukungan keluarga merupakan interaksi dalam suatu keluarga dengan memberikan atau memperoleh suatu bentuk dukungan seperti nasehat, informasi, penghargaan, pertolongan yang diberikan kepada anggota keluarga sehingga individu tersebut merasa dicintai dan dipedulikan dalam keluarganya.

2.2.2 Aspek Dukungan Keluarga

Aspek dukungan keluarga yang dikemukakan oleh Sarafino & Smith (2011). Sarafino dan Smith menyatakan bahwa dukungan keluarga terdiri dari 4 aspek yaitu:

a. Dukungan Emosional

Dukungan emosional merupakan dukungan yang didalamnya mengandung unsur rasa empati, kasih sayang, peduli terhadap individu sehingga memberikan perasaan nyaman, dihargai, diperhatikan dan dicintai. Ibu bekerja yang memiliki dukungan emosional yang baik akan meningkatkan kesejahteraan psikologis

dengan cara menghargai setiap pekerjaan dan tanggung jawab yang diterimanya.

b. Dukungan Instrumental

Dukungan instrumental merupakan bantuan yang di berikan secara langsung atau nyata. Hal tersebut seperti memberikan ataupun meminjamkan barang atau uang bahkan menolong secara cuma-cuma kerabat yang sedang membutuhkan pertolongan. Ibu bekerja yang mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaannya akan merasakan tertolong dengan adanya kerabat maupun teman yang membantunya, sehingga ibu yang bekerja tidak merasa tertekan dan menikmati saat saat melaksanakan tugasnya sebagai ibu maupun pekerja.

c. Dukungan Informasi

Dukungan informasi dapat berupa nasehat, arahan atau sugesti mengenai bagaimana individu melakukan sesuatu dengan baik. Dukungan informasi ini dapat diberikan dengan memberitahu informasi yang dibutuhkan oleh individu. saat ibu pekerja mengalami kesulitan dalam mengambil keputusan seperti hal yang harus diprioritaskan keluarga atau pekerjaan diwaktu yang bersamaan. Individu akan memerlukan nasehat dari orang terdekatnya agar bisa mengambil keputusan dengan melakukan komunikasi terlebih dahulu dengan anggota keluarga.

d. Dukungan Penghargaan

Dukungan penghargaan merupakan dukungan sebagai ungkapan rasa menghargai atau menghormati, dan pemberian penilaian positif. Dukungan penghargaan dapat berupa pemberian hadiah bahkan pujian atas apa yang telah dilakukan oleh seseorang. Ibu yang menjalani peran ganda kemudian mendapatkan pujian atau hadiah akan meningkatkan penerimaan diri atas keadaan yang dialami.

2.2.3 Faktor-faktor Terbentuknya Dukungan Keluarga

Myers (dalam Hobfoll, 1986) mengemukakan bahwa terdapat tiga faktor utama yang mendorong seseorang untuk memberikan dukungan yang positif yaitu:

- a. Norma dan nilai sosial, yang dapat bermanfaat untuk membimbing individu dalam menjalankan kewajiban didalam kehidupan.
- b. Empati, dengan adanya empati yang merupakan turut merasakan kesusahan atau kesedihan yang dirasakan oleh orang lain yang bertujuan mengantisipasi emosi dan motivasi tingkah laku agar mengurangi kesusahan dan meningkatkan kesejahteraan orang lain.
- c. Pertukaran sosial, adalah hubungan timbal balik perilaku sosial antara pelayanan, cinta, dan informasi. Keseimbangan dalam

pertukaran akan menghasilkan kondisi hubungan interpersonal yang memuaskan. Pengalaman yang didapatkan dengan pertukaran secara timbal balik membuat individu lebih percaya bahwa orang disekitarnya mempedulikannya.

2.2.4 Dampak Dukungan Keluarga

Menurut Friedman, Bowden, & Jones (2010) menyatakan bahwa Dukungan keluarga adalah proses seumur hidup, dan jenis serta sifat dukungan bervariasi pada berbagai tahap siklus hidup. Namun, pada setiap tahap siklus hidup, dukungan keluarga memungkinkan keluarga berfungsi dengan cara yang berbeda dan dengan kecerdasan yang berbeda. Akibatnya, itu meningkatkan kesehatan dan adaptasi keluarga serta motivasi dalam melakukan sesuatu hal.

Pada efek penyangga (dukungan melawan efek negatif stres pada kesehatan) dan efek utama (dukungan secara langsung mempengaruhi hasil kesehatan) ditemukan. Faktanya, efek utama dan penyangga dari dukungan keluarga terhadap kesehatan dan kesejahteraan dapat berinteraksi (Wills dalam Friedman, Bowden, & Jones, 2010).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmadita (2013) menemukan bahwa wanita yang telah menikah mampu mengatasi permasalahan dalam peran ganda karena mendapat dukungan keluarga terutama suaminya, sehingga wanita karir ini mudah mendapatkan kepuasan kerja ditempat kerjanya. Hal tersebut juga sejalan dengan

hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewayani, Faturochman & Adiyanti (2014) bahwa dukungan keluarga khususnya suami membuat istri merasa disayang dan didukung oleh pasangannya sehingga memacu wanita ini untuk bersemangat dan memperoleh kepuasan kerja.

2.2.5 Pengukuran Dukungan Keluarga

a. Skala Dukungan Keluarga

Skala dukungan keluarga yang akan digunakan adalah skala yang dikembangkan berdasarkan teori dari Sarafino & Smith (2011) yang disusun berdasarkan empat aspek yaitu: aspek dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasi, dukungan penghargaan. Skala ini telah dimodifikasi oleh Adha H.D (2018) berdasarkan skala penelitian Faizah (2014) yang mengacu pada 4 aspek dari teori Sarafino dan Smith (2011) dengan jumlah pernyataan sebesar 12 aitem, dengan perincian 5 butir pernyataan *favorable* dan 7 butir pernyataan *unfavorable*.

b. Skala Dukungan Keluarga

Skala yang disusun berdasarkan teori House (Vaux,1988) yang terdiri dari lima dukungan sosial keluarga yaitu dukungan emosi, dukungan pekerjaan, dukungan informasi, dukungan peralatan, dan dukungan penghargaan.

c. *Multidimensional Scale of Perceived Social Support* (MSPSS)

Zimet, Dahlem dan Farley (1998) mengembangkan alat ukur dukungan sosial keluarga yang terdiri dari 12 item dengan rentang skala 1-7. Pada skala ini terdiri dari tiga sub pokok skala yaitu teman, keluarga, dan *significant other*. Alat ukur ini berguna untuk menilai dukungan sosial yang dirasakan oleh individu.

2.3 Wanita Karir

Menurut Munandar (1985) menyatakan bahwa wanita karir merupakan wanita yang bergerak dalam kegiatan professional seperti usaha dan perusahaan. Wanita karir adalah wanita yang bekerja dengan memanfaatkan pengetahuan dan keterampilannya. Secara umum, wanita karir adalah wanita yang berpendidikan tinggi dengan posisi yang relatif tinggi di tempat kerja dan pekerjaan yang sukses (Siti dalam Munandar, 2001)

Munandar (2001) mengemukakan bahwa wanita karir adalah seseorang yang terikat pada satu atau lebih bidang pekerjaan untuk kebahagiaan karena kemampuannya. Wanita karir yang dimaksud adalah wanita karir yang telah menikah yang dijelaskan oleh Sobur (dalam Ratnawati, 2008) yang menyatakan bahwa ibu bekerja merupakan seorang wanita yang sudah menikah, memiliki anak, dan bekerja di luar rumah.

Albar dan Muhammad (1998) menjelaskan bahwa wanita karir adalah wanita yang memiliki pekerjaan serta memiliki sifat mandiri secara finansial

yang memiliki usaha sendiri atau bekerja dengan orang lain. Motivasi wanita untuk memulai karir tidak terlepas dari keinginannya. Aspirasi tersebut adalah cita-cita, tujuan, rencana, dorongan untuk bertindak dan pekerjaan. Poerwandari (1995) menjelaskan bahwa pembentukan aspirasi dikaitkan dengan dua hal. Pertama, keinginan untuk mengembangkan diri (adanya kepentingan pribadi dan desakan cita-cita). Kedua, keinginan untuk memenuhi tanggung jawab sesuai dengan harapan lingkungan sosial individu.

Pendapat lainnya, oleh Huzaemah (2001) memaparkan beberapa faktor yang mendorong wanita karir untuk mengejar karirnya adalah faktor pendidikan, situasi dan kebutuhan yang mendesak, alasan keuangan, motivasi untuk mencari keuntungan, mengisi waktu luang, mencari ketenaran dan hiburan, dan mengembangkan bakat.

2.4 Pengaruh Dukungan Keluarga Terhadap Konflik Peran Ganda Pada Wanita Karir Yang Menikah

Konflik peran ganda adalah jenis konflik antara peran dimana beban pekerjaan dan peran keluarga saling berbenturan. Dengan kata lain, menjalankan peran di tempat kerja lebih sulit karena juga memainkan atau memikul peran sebagai ibu rumah tangga. Sebaliknya, peran yang dipikul oleh dalam keluarga menjadi lebih sulit karena juga berperan dalam pekerjaan di luar rumah (Greenhaus & Beutell, 1985).

Wanita yang menjalani dua peran dalam hidupnya sebagai pekerjaan di perusahaan sekaligus menjadi ibu rumah tangga yang harus bisa membagi

waktu, perhatian, serta pemikiran dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hal tersebut yang biasanya mengakibatkan wanita memiliki banyak beban yang membuatnya lelah. Beberapa wanita yang sudah menikah memilih untuk berkarir agar bisa membantu memenuhi kebutuhan ekonomi keluarganya, dengan kata lain harus menjani status ibu dan pekerja yang harus mampu menjalani kedua peran tersebut dengan seimbang.

Menjalankan peran ganda membutuhkan manajemen waktu yang baik, karena seorang membutuhkan waktu untuk memulihkan kembali fisiknya dan beristirahat jika tidak dalam menyelesaikan pekerjaan akan memperoleh hasil yang tidak sesuai. Hal tersebut sesuai dengan pendapat hasil penelitian Meenkshi (2013) yang menyatakan bahwa ketidakseimbangan antara pekerjaan dan keluarga, individu tidak akan merasa terbebani dan tidak menikmati hidupnya, bahkan sulit untuk berkumpul dengan keluarga, pasangan dan teman.

Tentunya kita tidak menginginkan dampak ini terjadi yang menimbulkan konflik peran ganda. Sehingga, dibutuhkan upaya penanganan dengan menggunakan sumber yang bermanfaat disekitar individu salah satunya yaitu dukungan sosial keluarga. Adanya orang lain dalam kehidupan individu sangat dibutuhkan, terlepas dari sebagaimana kita tidak bisa lepas dari lingkungan sosial baik secara psikologis maupun fisik. Taylor (2000) menyatakan bahwa mengatasi peristiwa stress membutuhkan dukungan sosial dengan orang terdekat seperti keluarga, dan mereka yang memiliki dukungan

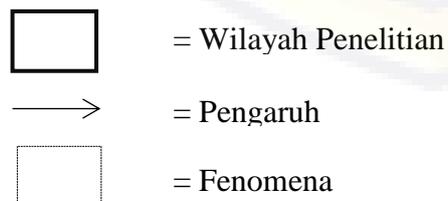
sosial tinggi lebih berhasil dalam mengatasi stress daripada mereka yang tidak memiliki dukungan sosial dari keluarga.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Dawayanti, Faturochman & Adiyanti (2014) menunjukkan bahwa dukungan dari anggota keluarga terutama suami sangat diterima dengan baik, ketika suami membantu pekerjaan rumah tangga seperti mengasuh anak dan pekerjaan rumah tangga lainnya dirinya merasa didukung oleh pasangannya, hal tersebut yang menjadikan wanita bersemangat bekerja. Penelitian Rahmadita (2013) menemukan bahwa wanita yang dapat mengatasi masalah yang dihadapinya dalam peran ganda dan mendapat dukungan sosial dari keluarga, terutama suami, dapat dengan mudah mencapai kepuasan kerja di tempat kerja. Dukungan sosial merupakan faktor yang memberikan emosi pada wanita. Dari kegembiraan dan kepuasan. Untuk menjadi sukses dalam pekerjaan mereka.

2.5 Kerangka Pikir



Gambar 2.1 Bagan Kerangka pikir



2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu terdapat pengaruh dukungan keluarga terhadap konflik peran ganda pada wanita karir yang menikah di Kota Makassar.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang spesifikasinya sistematis, terencana, dan terstruktur dengan baik dari awal hingga pembuatan desain penelitian. Metode kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan angka, mulai dari awal pengumpulan data hingga penampilan dari hasil penelitian (Sugiyono, 2016).

Penelitian kuantitatif adalah penelitian dalam posisi netral. Singkatnya, penelitian kuantitatif sangat ketat dalam menerapkan prinsip objektivitas. Objektivitas ini dicapai antara lain dengan menggunakan peralatan yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Peneliti yang melakukan penelitian kuantitatif mengurangi apa yang dapat menciptakan bias, misalnya dengan memasukkan persepsi dan nilai pribadi. Ketika penelitian terdistorsi, penelitian kuantitatif jauh dari kaidah ilmiah dan teknis yang benar (Hadjar, dalam Siyoto, 2015).

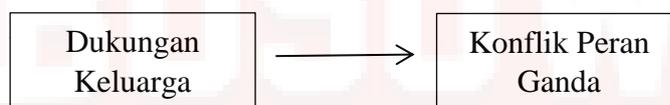
3.2 Variabel Penelitian

Sugiyono (dalam Anshori, 2009) menyatakan bahwa variabel penelitian seperti nilai, atribut, atau sikap subjek penelitian, objek atau kegiatan peneliti yang memiliki fluktuasi tertentu, dan peneliti dapat memperoleh informasi

yang relevan dan menjelaskan atau menarik sebuah kesimpulan. Variabel penelitian kuantitatif terdiri dari dua jenis variabel yaitu variabel (X) dan Variabel (Y) (Sugiyono, 2009). Adapun variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel *Independent* (X) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependent*. Variabel *independen* dalam penelitian ini adalah dukungan keluarga (X).
2. Variabel *Dependent* (Y) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel *independent*. Variabel *dependent* dalam penelitian ini adalah Konflik peran ganda (Y)

Model Penelitian



3.3 Definisi Variabel

3.3.1 Definisi Konseptual

a. Dukungan Keluarga

Dukungan Keluarga merupakan suatu dukungan yang diperoleh dari anggota keluarga dengan memberikan dukungan kenyamanan, perhatian, penghargaan, pertolongan dan penerimaan dari anggota keluarga yang membuat individu merasa dicintai (Sarafino & Smith, 2011).

b. Konflik Peran Ganda

Konflik peran ganda merupakan konflik peran sebagai bentuk konflik peran dalam diri seseorang yang muncul dari tekanan dua peran yang berbeda, yaitu adanya tekanan peran dari pekerjaan serta adanya tekanan peran dari keluarga yang saling bertentangan (Greenhaus dan Beutell, 1985).

3.3.2 Definisi Operasional

a. Dukungan Keluarga

Dukungan keluarga yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu dukungan yang bersumber dari keluarga sendiri, dukungan tersebut berupa dukungan yang diartikan sebagai dukungan yang memberi perhatian, kenyamanan, memberikan pertolongan serta penghargaan agar anggota keluarga merasa lebih dicintai dan dihargai. Dukungan keluarga diukur menggunakan skala berdasarkan pada dimensi dari teori Sarafino & Smith (2011) yang terdiri dari empat aspek yaitu: dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasi, dan dukungan penghargaan.

b. Konflik Peran Ganda

Konflik peran ganda yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu bentuk konflik yang disebabkan oleh tekanan dari dua atau lebih peran yang berlawanan antara keluarga dan

pekerjaan, dan konflik muncul ketika kedua peran tersebut dijalankan pada saat bersamaan, dan munculnya konflik karena terpenuhinya peran satu demi peran lainnya. Konflik peran ganda diukur menggunakan skala berdasarkan pada dimensi dari Greenhaus & Beutell (1985) yang terdiri dari tiga dimensi.

Dimensi pertama yaitu *Time-based conflict* dengan indikator tuntutan waktu yang membuat individu sulit untuk memenuhi peran lainnya dan tuntutan waktu yang membuat bingung serta tidak dapat berkonsentrasi pada satu peran. Dimensi *Strain-based conflict* dengan indikator adanya ketegangan dari peran yang memengaruhi peran lainnya dan berdampak pada kualitas hidup. Dimensi *Behavior-based conflict* dengan indikator adanya pola perilaku yang tidak sesuai dengan pola perilaku lainnya serta perilaku yang tidak sesuai dengan peran lainnya jika diterapkan pada satu peran lainnya.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan topik atau subjek penelitian (Arikunto, 2010). Sedangkan pendapat lain populasi adalah kumpulan data yang menggambarkan suatu fenomena (Santoso, 2010). Populasi merupakan daerah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan ciri eksklusif yang ditetapkan sang peneliti

guna untuk dipelajari dan kemudian ditariknya sebuah kesimpulan (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini yaitu wanita karir yang sudah menikah di kota Makassar. Peneliti tidak mengetahui data yang akurat mengenai jumlah wanita yang telah menikah di kota Makassar.

3.4.2 Sampel

Populasi sangat bergantung pada sifat dan karakteristik sampel, karena sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik populasi yang telah ditentukan oleh peneliti (Azwar, 2017). Sampel merupakan sebagian subjek yang sudah diambil menurut populasi. Sampel hanya merogoh sebagian subjek menurut populasi lantaran populasi mempunyai data yang besar yang tidak memungkinkan untuk dijadikan sampel pada penelitian (Harinaldi, 2005).

Adapun kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Wanita karir yang telah menikah dan memiliki anak di kota Makassar
- b. Bekerja di instansi pemerintah maupun Swasta
- c. Memiliki jam kerja yang terikat (7-8 jam kerja dalam sehari).

Jumlah populasi dalam penelitian ini tidak diketahui, sehingga didapatkan berdasarkan teori Isaac & Michael (dalam Sugiyono, 2016) dengan taraf kesalahan sebesar 5% . Sehingga, dalam penelitian

ini total sampel minimal 349 wanita karir yang menikah di kota Makassar.

3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk mendapatkan data yang akan diteliti. Pendekatan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan *non-probability sampling*. Pendekatan *Non-probability* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian adalah teknik *purposive*. Teknik *Purposive sampling* yaitu pengambilan sampel berdasarkan atas suatu pertimbangan tertentu seperti ciri-ciri atau sifat-sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya (Sugiyono, 2017). Dalam metode ini, sampel dipilih berdasarkan karakteristik responden yaitu wanita bekerja yang sudah menikah dan memiliki anak.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data terdiri dari berbagai metode yang digunakan untuk mengumpulkan data, menghimpun, mengambil, atau menjangkau data untuk penelitian (Surwartono, 2014). Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menyebarkan skala pada wanita karir yang telah menikah di kota Makassar atau kepada responden dengan kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti. Peneliti melakukan metode dalam

penyebaran skala yaitu secara *offline* dan skala dalam bentuk *online* melalui *google form*. Skala yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 skala yaitu skala dukungan keluarga dan skala konflik peran ganda.

3.5.1 Skala Konflik Peran Ganda

Skala konflik peran ganda dalam penelitian ini menggunakan skala konflik peran ganda siap pakai yang telah diadaptasi oleh Rimbun (2021). Skala konflik peran ganda dalam penelitian ini disusun berdasarkan pernyataan yang dikemukakan oleh Greenhaus & Beutell (1985) yang memiliki 3 aspek yang menunjukkan terjadinya konflik peran ganda yaitu *Time-based conflict*, *Strain-based conflict* dan *Behavior-based conflict*. Skala ini terdiri dari 12 item dengan nilai reliabilitas *Cronbach's alpha* sebesar 0,781. Berikut ini blue print skala konflik peran ganda.

Tabel 3.1 Blue Print Skala Konflik Peran ganda Sebelum uji coba

No	Dimensi	Indikator	No. Aitem		Jumlah
			F	UF	
1	<i>Time-Based Conflict</i>	Tekanan waktu menuntut salah satu peran, sehingga menghambat peran lainnya untuk terpenuhi 1. Tuntutan waktu pada salah satu peran yang membuat individu tak mampu memenuhi peran lainnya. 2. Tuntutan waktu yang seseorang alami sehingga membuatnya bingung dan tak dapat	1,7,19	-	3

		berkonsentrasi pada satu peran			
2	<i>Strain- Based Conflict</i>	Adanya ketegangan dari suatu peran lalu memengaruhi kinerja peran lainnya. Asal timbulnya konflik peran ganda ialah tuntutan emosional dan stress di tempat kerja sehingga menimbulkan depresi, kelelahan, cepat marah, apatis, dan kecemasan	2,8,14 ,20	17	5
3	<i>Behavior- based Conflict</i>	Konflik yang dialami terjadi akibat pola-pola perilaku dalam suatu peran tak sesuai dengan pola-pola perilaku yang lain, atau dapat dikatakan perilaku dalam suatu peran tidak cocok dengan jika diterapkan pada peran lainnya	3,9,15 ,21	-	4
Jumlah			11	1	12

3.5.2 Skala Dukungan Keluarga

Skala dukungan keluarga dalam penelitian ini menggunakan skala dukungan keluarga yang diadaptasi oleh Adha H.D (2018) kemudian peneliti melakukan modifikasi terhadap skala tersebut yang disusun berdasarkan teori dukungan keluarga Sarafino & Smith (2011) yang menjelaskan bahwa dukungan keluarga memiliki beberapa aspek yaitu: dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan

informasi, dan dukungan penghargaan. Skala ini terdiri dari 12 item setelah uji coba dengan koefisien *Cronbach alpha* sebesar 0.793.

Tabel 3.2. *Blue Print* Skala Dukungan Keluarga Sebelum uji coba

No	Aspek	No item		Jumlah
		F	UF	
1	Dukungan Emosional	9	13	2
2	Dukungan Instrumental	2, 4, 14	19, 16, 21	6
3	Dukungan informasi	17	6, 12	3
4	Dukungan penghargaan	14	24,13	3
	Jumlah	5	7	14

3.6 Uji Instrumen

3.6.1 Proses Modifikasi Skala

Penelitian ini melakukan modifikasi skala pada alat ukur dukung keluarga oleh Adha (2018), peneliti melakukan modifikasi skala tersebut dengan menambahkan jumlah item dan merubah beberapa bunyi item.

3.6.2 Uji Validitas

Azwar (2013) menyatakan bahwa validitas skala psikologis harus dibuktikan dari struktur dimensi dan aspek perilaku dan bunyi item-itemnya sesuai dengan konstruk dengan atribut yang akan diukur. Sejalan dengan Sugiyono & Wibowo (dalam Sujianto, 2009) menyatakan bahwa instrumen yang valid merupakan alat ukur yang digunakan untuk memperoleh data yang valid dan dapat digunakan

untuk mengukur apa yang sedang diukur. Uji validitas terdiri dari validitas isi dan validitas konstruk.

1. Validitas isi

Azwar (2013) Validitas isi merupakan sejauh mana alat pengukur mengukur konten atau tingkat penguasaan konten. Wagiran (2013) menjelaskan bahwa validitas isi bermanfaat untuk mengetahui sejauhmana instrument dari alat ukur sesuai dengan apa yang akan diukur. Validitas isi terdiri dari dua macam yaitu validitas logis dan validitas tampak.

2. Validitas Konstrak

Suharsimin Arikuntu (2010) menjelaskan bahwa validitas kontruk adalah proses penentuan sejauh mana kinerja tes dapat diinterpretasikan dalam satu atau lebih konstruk psikologis. Penelitian ini akan melakukan uji validitas konstruk menggunakan teknik CFA (*Confirmatory Factor Analysis*) dengan bantuan aplikasi Lisrel.

Peneliti telah melakukan uji validitas konstruk pada alat ukur dukungan keluarga dengan tekni CFA, memperoleh hasil bahwa terdapat beberapa aitem yang gugur pada skala dukungan keluarga. Item yang berjumlah 14 tersisa 10 item yang valid. Adapaun item yang gugur yaitu pada aspek dukungan instrumental item nomor 3 dan nomor 5, dan item pada aspek dukungan informasi nomor 9. Pada aspek penghargaan item yang gugur yaitu nomor 14.

Tabel 3.3. *Blue Print* Skala Dukungan Sosial Setelah Uji Coba

No	Aspek	No item		Jumlah
		F	UF	
1	Dukungan Emosional	9	2(13)	2
2	Dukungan Instrumental	4	19, 16, 21	4
3	Dukungan informasi	17	6	2
4	Dukungan penghargaan		24, 13	2
Jumlah		3	7	10

Peneliti telah juga melakukan uji validitas konstruk pada alat ukur konflik peran ganda dengan tekni CFA, memperoleh hasil bahwa terdapat dua aitem yang gugur pada skala konflik peran ganda. Item yang berjumlah 12 tersisa 10 item yang valid. Adapaun item yang gugur yaitu pada dimensi konflik berdasarkan tegangan item nomor 7 dan nomor 8.

Tabel 3.4 *Blue Print* Skala Konflik peran Ganda Setelah uji Coba

No	Dimensi	Indikator	No. Aitem		Jumlah
			F	UF	
1	<i>Time-Based Conflict</i>	Tekanan waktu menuntut salah satu peran, sehingga menghambat peran lainnya untuk terpenuhi 3. Tuntutan waktu pada salah satu peran yang membuat individu tak	1,7,19	-	3

		mampu memenuhi peran lainnya. 4. Tuntutan waktu yang seseorang alami sehingga membuatnya bingung dan tak dapat berkonsentrasi pada satu peran			
2	<i>Strain-Based Conflict</i>	Adanya ketegangan dari suatu peran lalu memengaruhi kinerja peran lainnya. Asal timbulnya konflik peran ganda ialah tuntutan emosional dan stress di tempat kerja sehingga menimbulkan depresi, kelelahan, cepat marah, apatis, dan kecemasan	2,8,14	-	3
3	<i>Behavior-based Conflict</i>	Konflik yang dialami terjadi akibat pola-pola perilaku dalam suatu peran tak sesuai dengan pola-pola perilaku yang lain, atau dapat dikatakan perilaku dalam suatu peran tidak cocok dengan jika diterapkan pada peran lainnya	3,9,15 ,21	-	4
Jumlah			10	0	10

3.6.3 Uji Reliabilitas

Sugiyono (2013) menyatakan bahwa reliabilitas adalah derajat konsisten alat uji untuk melihat seberapa mirip data pada titik waktu yang berbeda dan seberapa andal alat ukur tersebut. Hasil suatu

pengukuran dikatakan reliable jika beberapa pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama memberikan hasil yang relative sama, selama aspek yang diukur dari subjek tersebut tidak berubah.

Peneliti dalam hal ini, menggunakan bantuan aplikasi IMB SPSS 22 untuk menguji reliabilitas dari alat ukur dukungan keluarga dan konflik peran ganda dengan menggunakan uji statistic *Cronbach Alpha*. Syarat dikatakan reabilitas jika nilai koefisien berada pada rentang 0 sampai 1. Setelah dilakukan uji reliabilitas memperoleh hasil 0.864 hal tersebut menunjukkan bahwa alat ukur dukungan keluarga dinyatakan reliabel. Alat ukur dikatakan reliabel apabila nilai reliabilitasnya semakin mendekati angka 1. Sebaliknya jika nilai reliabilitasnya mendekati angka 0 maka semakin rendah nilai reabilitasnya.

Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas Skala Dukungan Keluarga

Cronbach's Alpha	N of Item
.864	10

Berdasarkan uji Reabilitas, menunjukkan hasil bahwa pada variabel dukungan keluarga memperoleh nilai sebesar 0.086 dengan jumlah item yang valid yaitu 10 item.

Tabel 3.6 Hasil Uji Reabilitas Skala Konflik Peran Ganda

Cronbach's Alpha	N of Item
.714	10

Berdasarkan uji reabilitas menunjukkan bahwa pada variabel dukungan keluarga memperoleh nilai sebesar 0,714 dengan jumlah item yang valid yaitu 10 item.

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Analisis Deskriptif

Sugishirono (2016) menjelaskan bahwa analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menggambarkan data yang dikumpulkan dan menganalisa data tanpa bertujuan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono,2016). Pada penelitian ini, analisis deskriptif dilakukan untuk melihat pengaruh dukungan keluarga terhadap konflik peran ganda wanita karir yang menikah di kota Makassar.

3.7.2 Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengukur data yang telah didapatkan atau dimiliki oleh peneliti mendekati distribusi normal sehingga data tersebut dapat digunakan (Widhiarso, 2017). Penelitian ini menggunakan *kolmogrov-smirno* untuk melakukan uji normalitas dengan menggunakan bantuan Aplikasi SPSS 20. Adapun ketentuan uji normalitas yaitu, jika nilai signifikansi yang didapatkan atau diperoleh lebih besar dari nilai taraf signifikan 0,05 ($\text{sig} > 0.05$) maka data berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikan lebih

kecil dari nilai taraf signifikan 0,05 ($\text{sig} < 0,05$), maka data dikatakan tidak terdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Santosa (2010) menyatakan bahwa uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen mengikuti garis lurus. Uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan uji Anova. Nilai signifikansi linear yang diperoleh berada dibawah taraf signifikansi $> 0,05$ sehingga data terdistribusi linear. Sebaliknya, data tidak terdistribusi linear ketika nilai linear mencapai diatas tingkat signifikansi $< 0,05$. Uji linearitas untuk penelitian ini diuji menggunakan aplikasi SPSS 20.

3.7.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis terdiri dari dua kata yaitu *hipo* yang artinya tersembunyi sedangkan *theses* memiliki arti pernyataan. Oleh karena itu, uji hipotesis adalah suatu anggapan atau dugaan yang bisa saja salah atau benar mengenai suatu hal, oleh sebab itu diperlukan pemeriksaan lebih lanjut mengenai kebenarannya secara pasti (Abdullah, 2015). Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan hipotesis penelitian yang ingin melihat pengaruh dukungan keluarga terhadap konflik peran ganda pada wanita karir yang menikah di Kota Makassar. Pada penelitian ini

menggunakan uji hipotesis analisis regresi sederhana yang dianalisis menggunakan aplikasi SPSS Versi 20, dimana analisis regresi sederhana merupakan analisis mengenai ketergantungan satu variabel (variabel terikat) terhadap variabel bebas.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1). H₀ : Dukungan keluarga tidak dapat mempengaruhi konflik peran ganda pada wanita karir yang menikah dikota Makassar.
- 2). H₁ : Dukungan keluarga dapat mempengaruhi konflik peran ganda pada wanita karir yang telah menikah dikota Makassar.

3.8 Jadwal Penelitian

Tabel 3.7. Tabel Jadwal Penelitian

Uraian kegiatan	Maret-April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penyusunan Proposal																				
Penyusunan Instrumen Penelitian																				
Pengambilan Data																				
Penginputan Data																				
Pembuatan Laporan Penelitian																				
Penyusunan Proposal																				

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Analisis

4.1.1 Deskriptif Responden Berdasarkan Demografi

Analisis deskriptif demografi subjek dalam penelitian terdiri atas lima demografi yaitu Usia, Pekerjaan, Waktu bekerja, Jumlah anak, Usia Pernikahan. Subjek dalam penelitian ini memiliki kriteria sebagai Wanita karir di kota Makassar yang telah menikah dan memiliki anak. Analisis deskriptif dilakukan dengan menggunakan teknik analisis frekuensi terhadap 506 responden dengan bantuan SPSS 22. Hasil analisisnya sebagai berikut:

1. Usia

Usia	Frequency	Persent	Std.Deviation
19-25 Tahun	55	10.8 %	0.939
26-32 Tahun	258	50,8 %	
33-39 Tahun	122	24.1 %	
40-46 Tahun	54	10.6 %	
47-60 Tahun	17	3.4 %	

Tabel 4.1 Analisis Deskriptif Usia

Berdasarkan hasil analisis deskriptif berdasarkan usia dengan jumlah responden sebanyak 506. Maka memperoleh hasil bahwa terdapat 55 responden yang berusia sekitar 19-25 tahun, 258 responden yang berusia sekitar 26-32 tahun, 122 responden yang

berusia sekitar 33-39 tahun, dan 54 responden yang berusia sekitar 40-46 tahun, serta 17 responden yang berusia sekitar 47-60 tahun.

2. Pekerjaan

Pekerjaan	Frequency	Persent	Std.Deviation
Karyawan Swasta	178	35.0%	
Aparatur Sipil Negara	68	13,4%	
Tenaga Pengajar	106	20,9%	1,337
Tenaga Kesehatan	126	24,8%	
Lainnya	28	5,5%	

Tabel 4.2 Analisis deskriptif Pekerjaan

Berdasarkan hasil analisis pekerjaan dengan jumlah responden sebanyak 506. Maka memperoleh hasil bahwa terdapat 178 responden dengan pekerjaan sebagai Karyawan swasta, 68 responden dengan pekerjaan sebagai aparatur sipil negara, 106 responden dengan pekerjaan sebagai Tenaga Pengajar, 126 responden dengan pekerjaan sebagai Tenaga Kesehatan, dan 28 responden dengan pekerjaan lainnya.

3. Waktu Bekerja

Waktu Bekerja	Frequency	Persent	Std.Deviation
2-5 Jam	176	34,6 %	0,510
6-9 Jam	320	63,0 %	
10-12 Jam	10	2,0 %	

Tabel 4.3 Analisis Deskriptif Waktu Bekerja

Berdasarkan hasil analisis deskriptif Waktu bekerja dengan jumlah responden sebanyak 506. Maka memperoleh hasil bahwa terdapat 176 responden dengan waktu kerja 2-5 jam, 320 responden dengan waktu kerja 6-9 jam, dan 10 waktu kerja 10-12 jam.

4. Jumlah Anak

Jumlah Anak	Frequency	Persent	Std.Deviation
1	233	45,9 %	0,896
2	174	34,3 %	
3	74	14,6 %	
4	21	4,1 %	
5	4	8 %	

Tabel 4.4 Analisis Deskriptif Jumlah anak

Berdasarkan hasil analisis deskriptif Jumlah anak dengan responden sebanyak 506. Maka memperoleh hasil bahwa terdapat 233 responden memiliki anak sebanyak 1, 174 responden dengan memiliki anak sebanyak 2, 74 responden memiliki anak sebanyak

3, 21 responden memiliki anak sebanyak 4, dan 4 responden memiliki anak sebanyak 5

5. Usia Pernikahan

Usia Pernikahan	Frequency	Persent	Std.Deviation
1-5 Tahun	226	44,7 %	0,916
6-10 Tahun	168	33,2 %	
10-15 Tahun	79	15,6 %	
Diatas 15 Tahun	33	6,5 %	

Tabel 4.5 Analisis Deskriptif Usia Pernikahan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif Usia Pernikahan dengan jumlah responden sebanyak 506. Maka memperoleh hasil bahwa terdapat 226 responden dengan uisa pernikahan 1-5 tahun, 168 responden dengan usia pernikahan 6-10 tahun, 79 responden dengan usia pernikahan 10-15 tahun , 33 responden dengan usia pernikahan diatas 15 tahun.

4.1.2 Deskriptif Variabel Berdasarkan Tingkat Skor

Ada dua variabel dalam penelitian ini yaitu dukungan keluarga dan konflik peran ganda. Analisis deskriptif dianalisis dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS 22 dan *Microsoft excel*. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 506 responden. Dibawah ini

terdapat tabel deskriptif statistik variabel dukungan keluarga dan konflik peran ganda berdasarkan tingkat skor:

1. Konflik Peran Ganda

Tabel 4.6 Rangkuman Statistik Konflik peran ganda

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Konflik PG	506	22	50	40,20	4,890

Berdasarkan tabel rangkuman statistik diatas, konflik peran ganda memperoleh hasil nilai *mean* atau nilai rata-rata sebesar 40,20 dengan nilai standar deviation sebesar 4,890. Tabel tersebut juga menunjukkan bahwa nilai minimum memperoleh skor sebesar 22 dan nilai maximum sebesar 50.

Tabel 4.7 Kategorisasi Skor Konflik Peran Ganda

Tingkat Kategori	Kriteria Kategorisasi	Hasil Kateg.
ST	$X > \bar{X} + 1,5 \text{ SD}$	$X > 47,53$
T	$\bar{X} + 0,5 \text{ SD} < X \leq \bar{X} + 1,5 \text{ SD}$	$42,64 < X \leq 47,53$
S	$\bar{X} - 0,5 \text{ SD} < X \leq \bar{X} + 0,5 \text{ SD}$	$37,75 < X \leq 42,64$
R	$\bar{X} - 1,5 \text{ SD} < X \leq \bar{X} - 0,5 \text{ SD}$	$32,86 < X \leq 37,75$
S R	$\bar{X} - 1,5 \text{ SD} \geq X$	$32,86 X \leq$

Pada tabel kategorisasi skor konflik peran ganda dapat dijelaskan bahwa tingkat kategori sangat tinggi memperoleh nilai diatas 47,53, kategori tinggi memperoleh nilai 42,64-47,53, kategori sedang memperoleh nilai sebesar 37,75-42,64, kategori

rendah memperoleh nilai sebesar 32,86-37,75 dan kategori sangat rendah memperoleh nilai dibawah 32,86.



Gambar 4.1 Diagram Kategorisasi Konflik peran ganda

Berdasarkan diagram kategorisasi diatas dengan jumlah responden sebanyak 506 pada konflik peran ganda, maka diperoleh 3 responden (6%) yang berada dalam kategori sangat tinggi, 211 responden (41,5%) yang berada dalam kategori tinggi, 165 responden (32,5%) dalam kategori sedang, 74 responden (14,6%) dalam kategori rendah dan 53 responden (10,4%) yang berada dalam kategori sangat rendah.

2. Dukungan Keluarga

Tabel 4.8 Rangkuman Statistik Dukungan Keluarga

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Totskor_DK	506	16	40	26,33	6,826

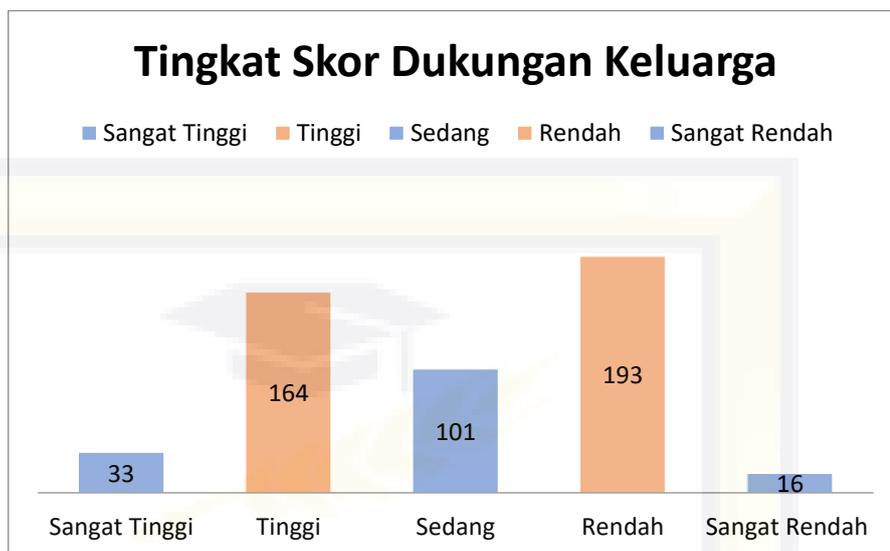
Berdasarkan tabel statistik diatas, terlihat bahwa variabel dukungan keluarga memperoleh nilai *mean* atau nilai rata-rata

sebesar 26,33 dengan nilai standar deviasi sebesar 6,826. Dari tabel diatas juga diketahui bahwa memperoleh nilai minimum sebesar 16 dan skor maximum sebesar 40.

Tingkat Kategori	Kriteria Kategorisasi	Hasil Kateg.
Sangat Tinggi	$X > \bar{X} + 1,5 SD$	$X > 36,57$
Tinggi	$\bar{X} + 0,5 SD < X \leq \bar{X} + 1,5 SD$	$29,74 < X \leq 36,57$
Sedang	$\bar{X} - 0,5 SD < X \leq \bar{X} + 0,5 SD$	$22,91 < X \leq 29,74$
Rendah	$\bar{X} - 1,5 SD < X \leq \bar{X} - 0,5 SD$	$16,09 < X \leq 22,91$
Sangat Rendah	$\bar{X} - 1,5 SD \geq X$	$16,09 \leq X$

Gambar 4.9 Kategorisasi Dukungan Keluarga

Pada tabel kategorisasi skor dukungan keluarga dapat dijelaskan bahwa tingkat kategori sangat tinggi memperoleh nilai diatas 36,57, kategori tinggi memperoleh nilai 29,74-36,57, kategori sedang memperoleh nilai sebesar 22,91-29,74, kategori rendah memperoleh nilai sebesar 16,09-22,9 dan kategori sangat rendah memperoleh nilai dibawah 16,09.



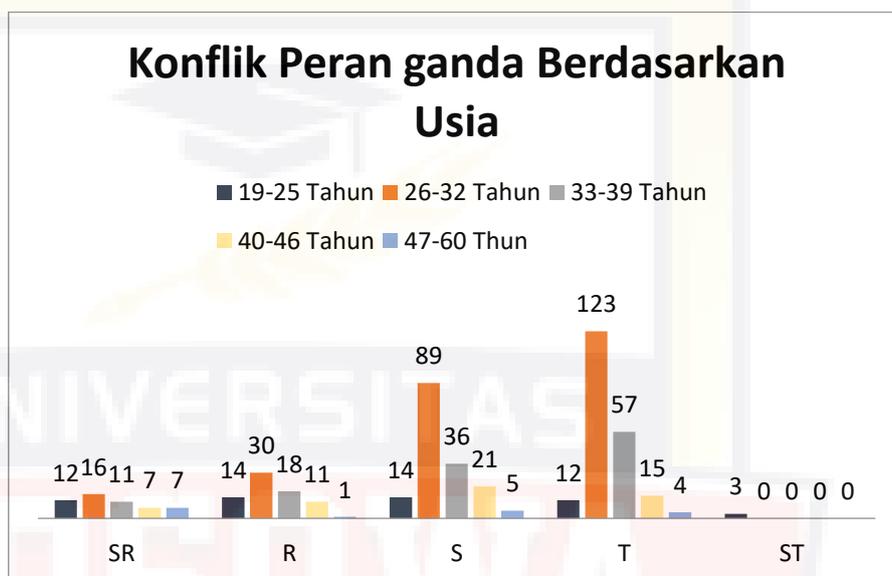
Gambar 4.2 Diagram Kategorisasi Dukungan keluarga

Berdasarkan diagram klasifikasi diatas dengan jumlah responden sebanyak 506 pada dukungan keluarga, maka diperoleh 33 responden (6,5%) yang berada dalam kategori sangat tinggi, 164 responden (32,1%) yang berada dalam kategori tinggi, 101 responden (19,9%) dalam kategori sedang, 193 responden (38,0%) dalam kategori rendah dan 16 responden (3,1%) yang berada dalam kategori sangat rendah.

4.1.3 Deskriptif Variabel Berdasarkan Demografi

1. Konflik Peran Ganda

a. Deskriptif Konflik Peran Ganda Berdasarkan Usia

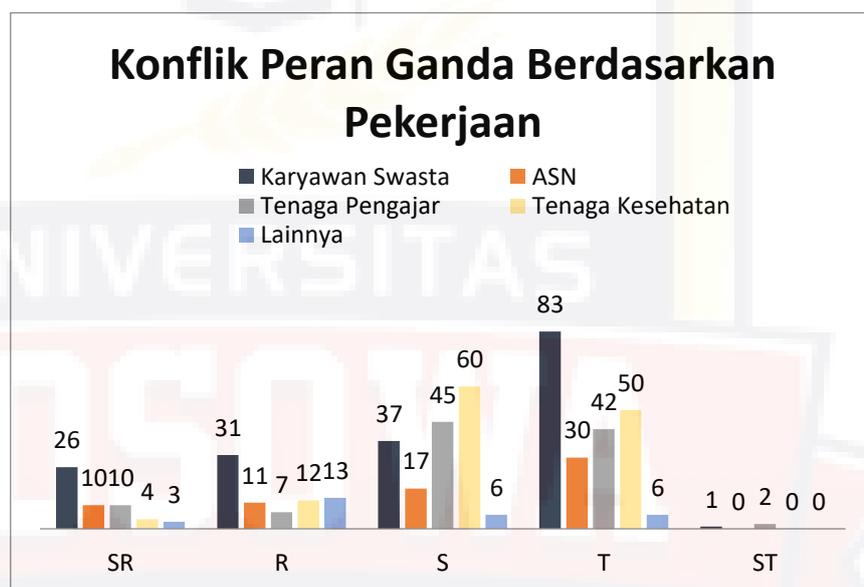


Gambar 4.3 Diagram Kategorisasi Konflik peran ganda berdasarkan usia

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dengan jumlah responden sebanyak 506 bahwa konflik peran ganda pada rentang usia 26 hingga 32 berada pada kategori yang mendominasi yaitu sedang (89) dan tinggi (123), rendah (30), sangat rendah (16). Pada rentang usia 33-39 tahun berada pada kategori tinggi sebanyak 57 responden dan kategori sedang sebanyak 36, kategori rendah 18 responden dan kategori sangat rendah 11 responden. Sedangkan, responden dengan rentang usia 40-46 tahun berada dalam kategori sangat tinggi sebanyak 3 responden, kategori tinggi sebanyak 15 orang,

kategori sedang sebanyak 21 orang, kategori rendah 11, kategori sangat rendah 7 dan responden dengan rentang usia 47 hingga 60 berada dalam kategori sangat rendah (7) dan rendah (1) sedang (5), kategori tinggi 4.

b. Deskriptif Konflik Peran Ganda Berdasarkan Pekerjaan

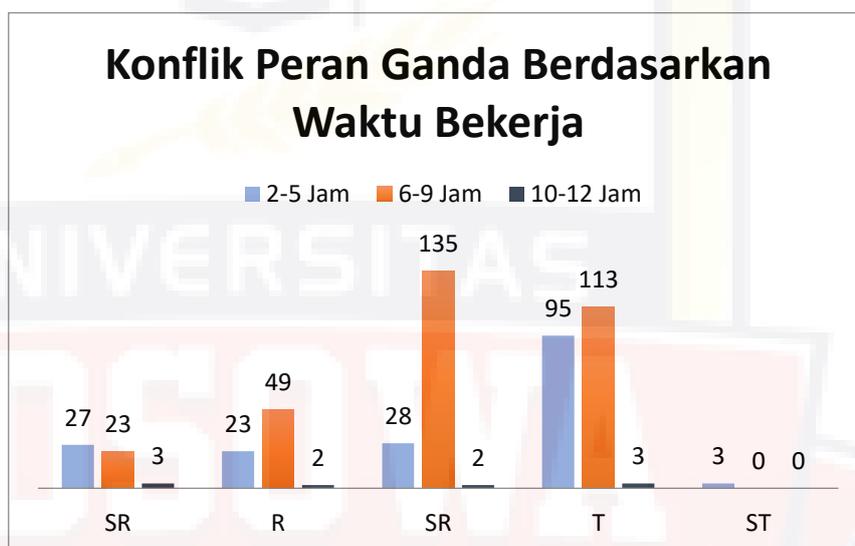


Gambar 4.4 Diagram Kategorisasi Konflik peran ganda berdasarkan Pekerjaan

Berdasarkan diagram hasil analisis diatas, jika dikaitkan antara konflik peran ganda dan pekerjaan dapat dilihat bahwa dari total 506 responden terdapat 26 karyawan swasta, 10 ASN, Tenaga penjajar 10, tenaga kesehatan 4, dan lainnya 3 berada dalam kategori sangat rendah. Terdapat 31 karyawan swasta, 11 ASN, 7 tenaga pekerja, 12 tenaga kesehatan, dan 13 lainnya berada dalam kategori rendah. Terdapat 37 karyawan swasta, 17 ASN, 45 tenaga pekerja, 60 tenaga kesehatan, dan 6

lainnya berada dalam kategori sedang. Terdapat 83 karyawan swasta, 30 ASN, 42 tenaga pekerja, 50 tenaga kesehatan, dan 6 lainnya berada dalam kategori tinggi. Sedangkan, 1 karyawan swasta dan 2 tenaga pengajar dalam kategori sangat tinggi.

c. Deskriptif konflik peran ganda berdasarkan Waktu Bekerja

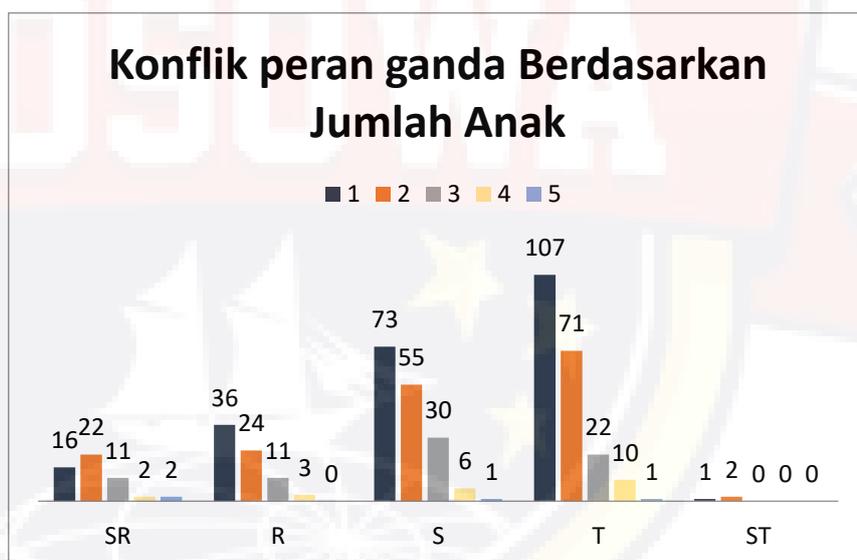


Gambar 4.5 Diagram Kategorisasi Konflik peran ganda berdasarkan Waktu bekerja

Berdasarkan diagram hasil analisis diatas, jika dikaitkan antara konflik peran ganda dan waktu bekerja dapat dilihat bahwa dari total 506 responden, terlihat bahwa 27 responden dengan waktu bekerja 2-5 jam, 23 responden dengan waktu bekerja 6-9 jam, dan 3 responden dengan waktu bekerja 10-12 jam berada dalam kategory sangat rendah. Terdapat 23 responden dengan waktu bekerja 2-5 jam, 49 responden dengan waktu bekerja 6-9 jam, dan 2 responden dengan waktu

bekerja 10-12 jam berada dalam kategori rendah. Terdapat 28 responden dengan waktu bekerja 2-5 jam, 135 responden dengan waktu bekerja 6-9 jam, dan 2 responden dengan waktu bekerja 10-12 jam berada dalam kategori sedang. Terdapat 95 responden dengan waktu bekerja 2-5 jam, 113 responden dengan waktu bekerja 6-9 jam, dan 3 responden dengan waktu bekerja 10-12 jam masuk dalam kategori tinggi. Sedangkan dalam kategori sangat tinggi terdapat 3 responden dengan waktu bekerja 2-5 jam yang masuk kategori.

d. Deskriptif Konflik Peran Ganda Jumlah Anak

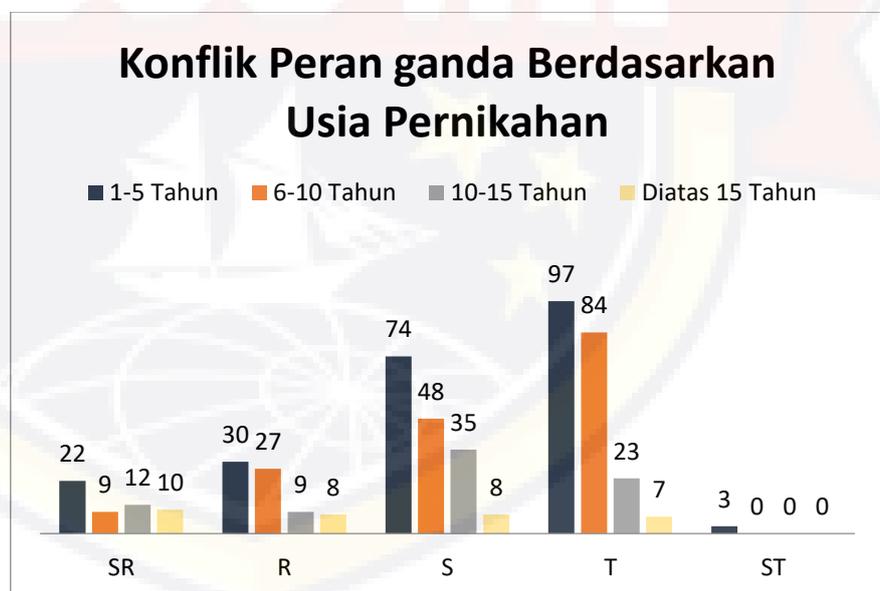


Gambar 4.6 Diagram Kategorisasi Konflik peran ganda berdasarkan Jumlah Anak

Berdasarkan diagram hasil analisis diatas, jika dikaitkan antara konflik peran ganda dan jumlah anak dapat dilihat bahwa dari total 506 responden, terlihat bahwa 16 responden

yang memiliki jumlah anak sebanyak 1, 22 responden dengan jumlah anak 2, 11 responden jumlah anak 3, 2 responden dengan jumlah anak 4 dan 2 responden dengan jumlah anak lainnya berada dalam kategori sangat rendah. Terdapat responden yang memiliki jumlah anak 1 (36 responden). Memiliki jumlah anak 2 (24 responden), memiliki jumlah anak 3 (11 responden), dan jumlah anak 4 (3 responden) berada dalam kategori rendah. 73 responden dengan jumlah anak 1, 55 responden dengan jumlah anak 2, 30 responden jumlah anak 3, 6 responden dengan jumlah anak 4 dan 1 responden dengan jumlah anak lainnya berada dalam kategori sedang.

e. Deskriptif Konflik Peran Ganda Berdasarkan Usia Pernikahan

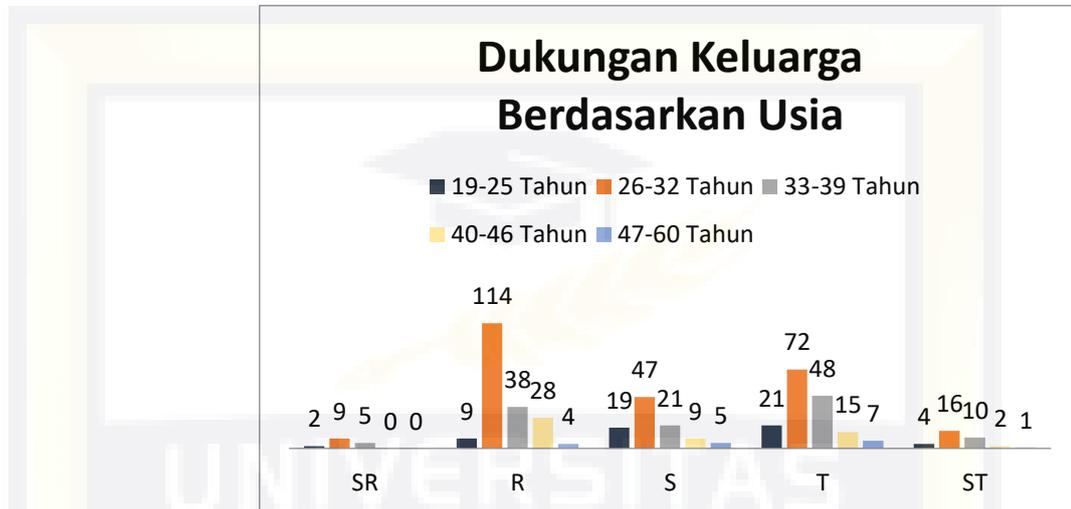


Gambar 4.7 Diagram Kategorisasi Konflik peran ganda berdasarkan Usia Pernikahan

Berdasarkan diagram hasil analisis diatas, kaitan antara konflik peran ganda dan usia pernikahan dari responden sebanyak 506 orang. Terdapat 22 responden dengan usia pernikahan 1-5, 9 responden dengan usia pernikahan 6-10 tahun, 12 responden dengan usia pernikahan 10-15, dan 10 responden dengan usia pernikahan diatas 15 tahun berada dalam kategori sangat rendah. Terdapat 30 responden dengan usia pernikahan 1-5, 27 responden dengan usia pernikahan 6-10 tahun, 9 responden dengan usia pernikahan 10-15, dan 8 responden dengan usia pernikahan diatas 15 tahun berada dalam kategori rendah. Terdapat 74 responden dengan usia pernikahan 1-5, 48 responden dengan usia pernikahan 6-10 tahun, 35 responden dengan usia pernikahan 10-15, dan 8 responden dengan usia pernikahan diatas 15 tahun berada dalam kategori sedang. Terdapat 97 responden dengan usia pernikahan 1-5, 84 responden dengan usia pernikahan 6-10 tahun, 23 responden dengan usia pernikahan 10-15, dan 7 responden dengan usia pernikahan diatas 15 tahun berada dalam kategori tinggi. Sedangkan terdapat 3 responden dengan usia pernikahan 1-5 tahun dalam kategori sangat tinggi.

2. Dukungan Keluarga

a. Deskriptif Dukungan Keluarga Berdasarkan Usia

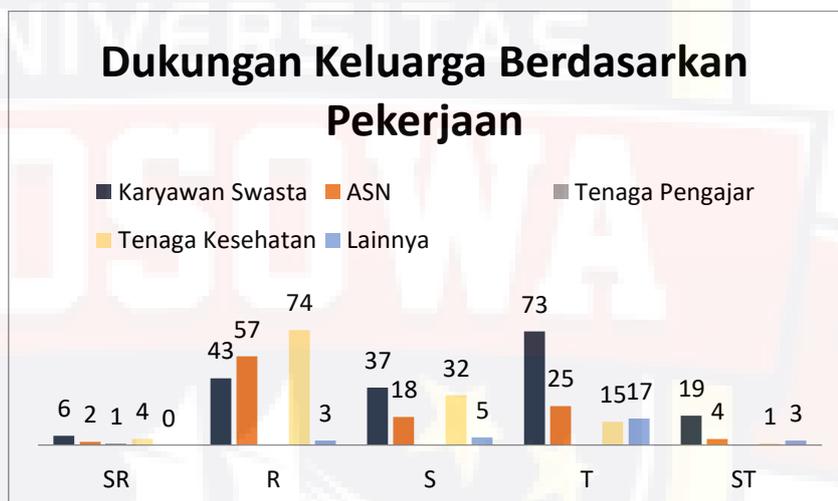


Gambar 4.8 Diagram Kategorisasi Dukungan Keluarga berdasarkan Usia

Berdasarkan diagram hasil analisis diatas, kaitan antara dukungan keluarga dan usia dari responden sebanyak 506, maka terdapat 2 responden dengan rentang usia 19-25 tahun, 9 responden (26-32 tahun), 5 responden rentang usia 33-39 tahun berada dalam kategori sangat rendah. Terdapat 9 responden dengan rentang usia 19-25, 114 responden (26-32), 38 responden (33-39) 28 responden (40-46), dan 4 responden dengan rentang usia 47-60 tahun berada dalam kategori rendah. Terdapat 19 responden dengan rentang usia 19-25, 47 responden (26-32), 21 responden (33-39), 9 responden (40-46), dan 5 responden dengan rentang usia 47-60 tahun berada dalam kategori sedang. Terdapat 21 responden dengan rentang

usia 19-25, 72 responden (26-32), 48 responden (33-39) 15 responden (40-46), dan 7 responden dengan rentang usia 47-60 tahun berada dalam kategori tinggi. Sedangkan 4 responden dengan rentang usia 19-25, 16 responden (26-32), 10 responden (33-39), 2 responden (40-46), dan 1 responden dengan rentang usia 47-60 tahun berada dalam kategori sangat tinggi.

b. Deskriptif Dukungan Keluarga Berdasarkan Pekerjaan

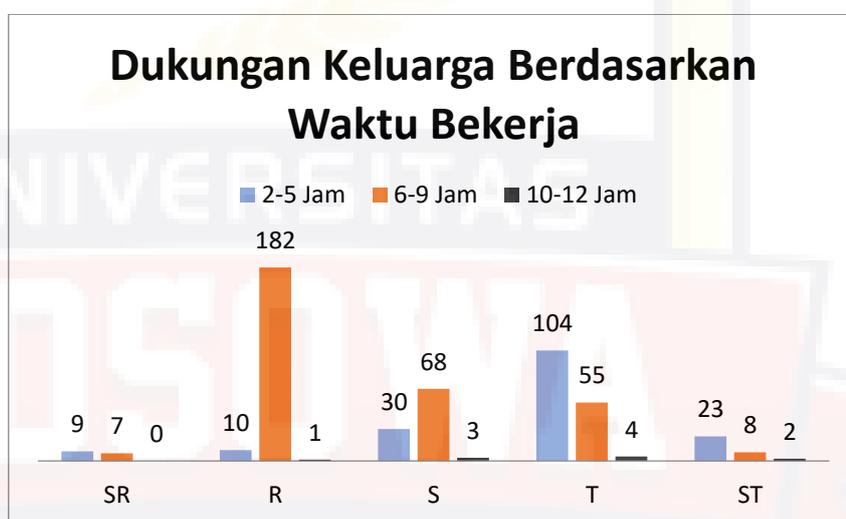


Gambar 4.9 Diagram Kategorisasi Dukungan Keluarga berdasarkan Pekerjaan

Berdasarkan diagram hasil analisis diatas, jika dikaitkan antara dukungan keluarga dan pekerjaan dapat dilihat bahwa dari total 506 responden terdapat 6 karyawan swasta, 2 ASN, Tenaga pengajar 1, tenaga kesehatan 4, berada dalam kategori sangat rendah. Terdapat 43 karyawan swasta, 57 ASN, 74 tenaga kesehatan, dan 3 lainnya berada dalam kategori rendah. Terdapat 37 karyawan swasta, 18 ASN, 32 tenaga kesehatan,

dan 5 lainnya berada dalam kategori sedang. Terdapat 73 karyawan swasta, 25 ASN, 15 tenaga kesehatan, dan 17 lainnya berada dalam kategori tinggi. Sedangkan, 19 karyawan swasta dan 4 ASN, 1 tenaga kesehatan dan 1 pekerja lainnya dalam kategori sangat tinggi.

c. Deskriptif Dukungan Keluarga Berdasarkan Waktu Bekerja



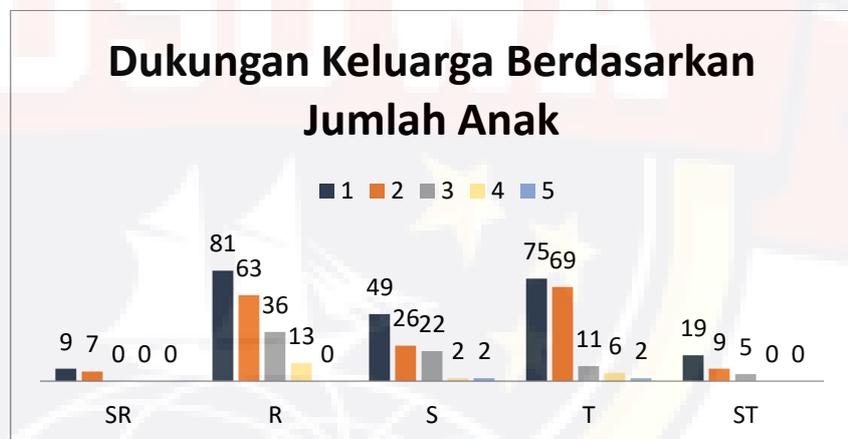
Gambar 4.10 Diagram Kategorisasi Dukungan

Keluarga berdasarkan Waktu Bekerja

Berdasarkan diagram hasil analisis diatas, jika dikaitkan antara dukungan keluarga dan waktu bekerja dapat dilihat bahwa dari total 506 responden, terlihat bahwa 9 responden dengan waktu bekerja 2-5 jam, 7 responden dengan waktu bekerja 6-9 jam berada dalam kategori sangat rendah. Terdapat 10 responden dengan waktu bekerja 2-5 jam, 182 responden dengan waktu bekerja 6-9 jam, dan 1 responden dengan waktu bekerja 10-12 jam berada dalam kategori

rendah. Terdapat 30 responden dengan waktu bekerja 2-5 jam, 68 responden dengan waktu bekerja 6-9 jam, dan 3 responden dengan waktu bekerja 10-12 jam berada dalam kategori sedang. Terdapat 104 responden dengan waktu bekerja 1-5 jam, 5 responden dengan waktu bekerja 6-9 jam, dan 4 responden dengan waktu bekerja 10-12 jam berada dalam kategori tinggi. Sedangkan pada kategori sangat tinggi terdapat 23 responden dengan waktu bekerja 2-5 jam, 8 responden dengan waktu kerja 6-9 jam, 2 responden (10-12 jam) yang masuk kategori sangat tinggi.

d. Deskriptif Dukungan Keluarga Berdasarkan Jumlah Anak

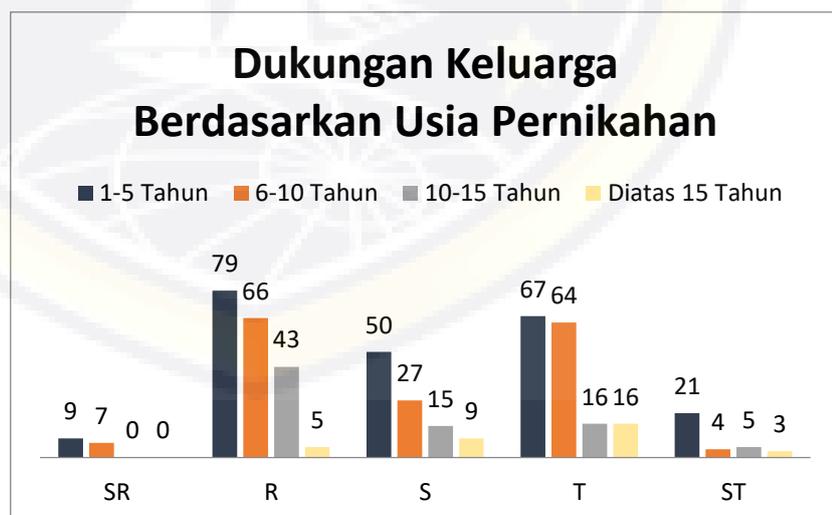


Gambar 4.11 Diagram Kategorisasi Dukungan Keluarga berdasarkan Jumlah anak

Berdasarkan diagram hasil analisis diatas, jika dikaitkan antara dukungan keluarga dan jumlah anak dapat dilihat bahwa dari total 506 responden, terlihat bahwa 9 responden dengan jumlah anak 1, 7 responden dengan jumlah anak 2 berada

dalam kategori sangat rendah. Terdapat responden yang memiliki jumlah anak 1 (81 responden), memiliki jumlah anak 2 (63 responden), memiliki jumlah anak 3 (36 responden), dan jumlah anak 4 (13 responden) berada dalam kategori rendah. 49 responden dengan jumlah anak 1, 26 responden dengan jumlah anak 2, 22 responden jumlah anak 3, 2 responden dengan jumlah anak 4 dan 2 responden dengan jumlah anak lainnya berada dalam kategori sedang. Terdapat 75 responden dengan jumlah anak 1, 69 responden dengan jumlah anak 2, 11 responden jumlah anak 3, 6 responden dengan jumlah anak 4 dan 2 responden dengan jumlah anak lainnya berada dalam kategori tinggi. Sedangkan 19 responden dengan anak 1, 9 responden dengan anak 2, dan 5 responden dengan 3 anak berada dalam kategori sangat tinggi.

e. Deskriptif Dukungan Keluarga Berdasarkan Usia Pernikahan



Gambar 4.12 Diagram Kategorisasi Dukungan Keluarga berdasarkan Usia Pernikahan

Berdasarkan diagram hasil analisis diatas, kaitan antara dukungan keluarga dan usia pernikahan dari responden sebanyak 506 orang. Terdapat 9 responden dengan usia pernikahan 1-5, 7 responden dengan usia pernikahan 6-10 tahun, berada dalam kategori sangat rendah. Terdapat 79 responden dengan usia pernikahan 1-5, 66 responden dengan usia pernikahan 6-10 tahun, 43 responden dengan usia pernikahan 10-15, dan 5 responden dengan usia pernikahan diatas 15 tahun berada dalam kategori rendah. Terdapat 50 responden dengan usia pernikahan 1-5, 27 responden dengan usia pernikahan 6-10 tahun, 15 responden dengan usia pernikahan 10-15, dan 9 responden dengan usia pernikahan diatas 15 tahun berada dalam kategori sedang. Terdapat 67 responden dengan usia pernikahan 1-5, 64 responden dengan usia pernikahan 6-10 tahun, 16 responden dengan usia pernikahan 10-15, dan 16 responden dengan usia pernikahan diatas 15 tahun berada dalam kategori tinggi. Sedangkan terdapat 21 responden dengan usia pernikahan 1-5 tahun, 4 responden dengan usia pernikahan 6-10 tahun, 5 responden dengan usia pernikahan 10-15, 3 responden dengan usia pernikahan diatas 15 tahun dalam kategori sangat tinggi.

4.1.4 Hasil Analisis Uji Asumsi

Pada penelitian ini uji asumsi akan dilakukan sebelum uji hipotesis.

Pada uji asumsi pada penelitian ini terdiri atas dua yaitu uji normalitas dan uji linearitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal atau tidak pada data yang akan dianalisis. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi Jamuvi. Data dikatakan terdistribusi normal jika nilai signifikan > 0.05 , dan sebaliknya jika nilai signifikan < 0.05 maka data tidak terdistribusi normal (Sugiyono, 2014). Berikut hasil uji normalitas disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	Kol-Smirnov	Sig	Ket.
1	Pengaruh Dukungan keluarga terhadap Konflik peran ganda	0.091	0.147	Normal

Keterangan:

*K-S = Nilai uji normalitas *Kolmogorov Smirnov*

**Sig = Nilai signifikansi uji normalitas $p > 0,05$

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas, memperoleh nilai *kol-Smirnov* sebesar 0.091 dan memperoleh nilai signifikan sebesar 0.147 dengan taraf signifikan sebesar >0.05 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan linear antara masing-masing variabel terikat dengan bebas.

Pengujian data secara linearitas pada dukungan keluarga dan konflik peran ganda. Variabel dikatakan linearitas jika memiliki nilai signifikan linearity <0.05 , begitupun sebaliknya dikatakan tidak linear jika nilai signifikan linearity >0.05 . Berikut hasil uji linearitas disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.11 Hasil Uji Linearitas

No	Variabel	Linearitas		Ket.
		F*	Sig.F(P)**	
1	Dukungan Keluarga Konflik peran ganda	22.585	0.000	Linear

Keterangan:

*F = Nilai Signifikan *Linearity* $< 0,05$

**Sig.F = Nilai Signifikansi *Deviation from Linearity* $> 0,05$

Berdasarkan uji linearitas pada variabel dukungan keluarga dan konflik peran ganda diketahui bahwa nilai F* sebesar 22.585 dan memperoleh nilai (p) 0.000 dengan taraf signifikan $<0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data dinyatakan linear.

4.1.5 Hasil Analisis Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui atau menguji hipotesis dalam penelitian antara sumbangan variabel dukungan keluarga (independen) terhadap variabel konflik peran ganda (dependen). Uji hipotesis dalam penelitian dianalisis dengan teknik regresi linear

sederhana dan dilakukan dengan bantuan aplikasi IMB SPPS 22.

Berikut hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini yaitu:

H₀ : Dukungan keluarga tidak dapat mempengaruhi konflik peran ganda pada wanita karir yang menikah dikota Makassar.

H₁ : Dukungan keluarga dapat mempengaruhi konflik peran ganda pada wanita karir yang menikah dikota Makassar.

Berikut ini hasil uji hipotesis variabel dukungan keluarga dan konflik peran ganda:

1. Kontribusi dukungan keluarga terhadap konflik peran ganda.

Teknik analisis untuk menaritahu kontribusi dukungan keluarga terhadap konflik peran ganda menggunakan bantuan aplikasi IMB SPPS 22. Berikut tabel data hasil uji analisis regresi linear sederhana:

Tabel 4.12 Kontribusi Variabel dukungan keluarga terhadap konflik peran ganda

Variabel	R Square *	Kontribusi	F**	Sig. P***	Ket.
Dukungan Keluarga terhadap konflik peran ganda	0.046	4,6 %	24.262	0.00	Signifikan

Keterangan:

*R Square = Koefisien determinan

**F = Nilai uji koefisien regresi secara stimulant

***P = Nilai signifikansi F, P < 0,05

Berdasarkan hasil analisis diatas, diperoleh hasil nilai R *square* sebesar 0.046. Hal tersebut berarti bahwa nilai kontribusi yang

diberikan variabel dukungan keluarga terhadap konflik peran ganda sebesar 4,6%. Kontribusi ini memiliki nilai F sebesar 24.262 dengan nilai signifikan p sebesar 0.00 ($p=0.000$; $p<0.05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H1) yang menyatakan bahwa Dukungan keluarga dapat memengaruhi konflik peran ganda pada wanita karir yang menikah dikota Makassar, diterima. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa dukungan keluarga memiliki pengaruh terhadap konflik peran ganda pada wanita karir yang telah menikah secara signifikan.

2. Koefisien pengaruh dukungan keluarga (independen) terhadap konflik peran ganda (dependen)

Koefisien pengaruh variabel dukungan keluarga terhadap konflik peran ganda akan disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.13 Koefisien Pengaruh dukungan keluarga terhadap konflik peran ganda

Variabel	Constant*	B**	Arah Pengaruh
Dukungan Keluarga terhadap konflik peran ganda	0.042	-205	Negatif

Keterangan:

*Constant = Nilai Koefisien
*B = Koefisien pengaruh

Berdasarkan hasil analisis koefisien pengaruh dukungan keluarga terhadap konflik peran ganda, diperoleh nilai konstanta sebesar 0.042 dengan arah negatif dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi dukungan keluarga pada wanita karir yang

menikah, maka semakin rendah konflik peran ganda yang dialaminya.

Dibawah ini adalah persamaan regresi untuk pengaruh dukungan keluarga terhadap konflik peran ganda pada wanita karir yang menikah berdasarkan nilai konstan dan koefisien:

$$Y = a + b_x$$

$$\text{Dukungan Keluarga} = 0.042 + -205 (\text{Konflik Peran Ganda})$$

4.2 Pembahasan

4.2.1 Gambaran Konflik peran ganda pada wanita karir yang menikah di kota Makassar

Berdasarkan data yang telah dianalisis oleh peneliti dengan responden yang berjumlah 506 menunjukkan bahwa terdapat 3 (6%) responden yang memiliki konflik peran ganda dalam kategori sangat tinggi, dan ada 211 responden (41.5%) yang berada dalam kategori tinggi. Selanjutnya, sebanyak 165 responden (32,5%) dalam kategori sedang, sebanyak 74 responden (14,6%) dalam kategori rendah dan 53 responden (10,4%) yang berada dalam kategori sangat rendah.

Sehingga, dalam penelitian ini terdapat nilai atau skor antara sangat tinggi dan nilai sangat rendah. Terdapat 3 responden dalam kategori sangat tinggi dan dalam penelitian ini sebanyak 211 responden didominasi dalam kategori konflik peran ganda yang tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa wanita karir yang menikah di kota

Makassar mengalami konflik peran ganda yang tinggi, adanya konflik antara kedua peran yang dijalani, dimana wanita karir tidak mampu menyeimbangkan waktu untuk pekerjaan dan keluarga. Sehingga, dengan manajemen waktu yang tidak baik, pekerjaan disalah satu peran tidak terselesaikan terbawa sampai keperan lainnya. Kurangnya waktu istirahat dan berkumpul dengan keluarga, sehingga wanita karir merasakan kurang bertanggung jawab disalah satu peran. Terutama pada anak, dimana wanita karir tidak bisa menemani anak kesekolah ataupun dirumah dan kurangnya waktu berkumpul dengan keluarga.

Penelitian ini juga menunjukkan terdapat 53 wanita karir yang menikah dalam kategori konflik peran ganda yang sangat rendah. Peneliti berpendapat bahwa hal tersebut dikarenakan wanita karir merasakan konflik peran yang rendah karena responden menyadari akan konsekuensi yang harus dihadapi dalam mengambil keputusan sebagai wanita karir sekaligus sebagai ibu rumah tangga. Sehingga, siap dan mampu bertanggung jawab dalam menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan keluarga.

Berdasarkan hasil penelitian juga menunjukkan adanya kebhervariasian konflik peran ganda pada wanita karir yang sudah menikah. Dimana responden mendominasi konflik peran ganda pada tingkat tinggi yaitu sebanyak 211 orang dari 506 responden. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Agustin (2020) menemukan bahwa polisi wanita yang berjumlah 30

responden, 22% mengalami konflik peran ganda dalam kategori sangat rendah, 4% yang berada dalam kategori rendah, terdapat 3% dalam kategori sedang. Selanjutnya, 0% pada kategori sangat tinggi dan 1% pada kategori tinggi.

Hal tersebut juga sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Anggriana, Margawati & Wardani (2015) menyatakan bahwa responden yang berjumlah 59 diketahui 3 responden mempunyai konflik peran ganda yang sangat tinggi, 23 responden mempunyai konflik peran ganda yang tinggi, 26 responden mempunyai konflik peran ganda yang sedang dan 7 responden dalam kategori konflik peran ganda yang rendah.

Penelitian yang dilakukan oleh Stoner (1990) yang menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda antara pekerjaan dan keluarga yaitu kepuasan hidup, kepuasan kerja, tekanan waktu, kepuasan pernikahan, dan dukungan sosial keluarga. Sehingga, dari penelitian diatas menunjukkan beberapa faktor penyebab terjadinya konflik peran ganda. Berbagai faktor yang dapat membuat konflik peran ganda yang dialami wanita karir bervariasi yaitu:

Pertama jumlah anak, wanita karir dan juga sebagai ibu memiliki tanggung jawab dalam pengasuhan anak. Dimana, dengan jumlah anak yang lebih dari satu membuat seorang ibu memiliki tanggung jawab yang lebih berat. Tanggung jawab tersebut juga memiliki

tingkatan sesuai dengan usia anaknya. Hal tersebut sesuai dengan yang dikatakan Parasuraman dan Simmers (dalam Darmawati, 2019) bahwa kebutuhan pengasuhan anak tercermin dalam tingkat usia dan jumlah anak. Orang tua dengan tuntutan tinggi yaitu memiliki bayi dan anak-anak prasekolah, dan lebih rendah dari itu orang tua yang memiliki anak usia sekolah serta yang lebih rendah adalah orang tua yang memiliki usia dewasa dan tidak tinggal bersama orang tua.

Kedua usia, dimana Harlock (1980) menjelaskan bahwa tugas untuk orang dewasa madya yaitu kesadaran gender, kesadaran tanggung jawab sosial, penyesuaian dan penerimaan diri terhadap perubahan fisik dan mampu menyesuaikan diri dengan relasi seusiannya. Sehingga, pada usia tersebut wanita bisa menerima peran, identitasnya sebagai istri sekaligus ibu dan dimasa ini seorang wanita akan mengalami konflik peran ganda. Ketiga Waktu bekerja, Stoner (1990) menyatakan bahwa faktor lain dari konflik peran ganda yaitu ketidakseimbangan antara peran satu dengan peran lainnya. Sehingga harusnya wanita menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan keluarga. Begitupun dengan beban kerja akan menjadi faktor konflik peran ganda. Hal tersebut didukung oleh penelitian Wongpy & Setiawan yang menemukan bahwa wanita karir di Surabaya adanya tuntutan yang tinggi dipekerjaan sangat mengganggu peran dalam kehidupan keluarga.

Ketiga usia pernikahan, dimana lama pernikahan atau usia pernikahan akan mempengaruhi kebervariasian konflik peran ganda yang dialami wanita karir. Hal tersebut diukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Meliani (2014) bahwa sebagian dari responden penelitiannya tergolong keluarga yang menikah selama 10 tahun lebih memiliki kategori konflik peran ganda sedang.

Berdasarkan penjelasan diatas, penelitian ini juga menunjukkan bahwa faktor dari demografi yang paling memengaruhi atau memicu munculnya konflik peran ganda yaitu waktu bekerja dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa waktu bekerja atau jam kerja wanita karir yang telah menikah membuat wanita kesulitan dalam memenuhi peran sebagai ibu rumah tangga. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian oleh Prawitasari, Purwanto & Yuwono (2007) yang menemukan bahwa jam kerja yang padat menyebabkan konflik dalam keluarga karena adanya tuntutan dari tugas sebagai ibu rumah tangga.

4.2.2 Gambaran Dukungan Keluarga pada wanita karir yang menikah di kota Makassar

Berdasarkan data yang telah dianalisis oleh peneliti dengan responden yang berjumlah 506 menunjukkan bahwa terdapat 33 (6,5%) wanita karir yang memiliki dukungan keluarga dalam kategori sangat tinggi, kemudian terdapat wanita karir yang memiliki dukungan keluarga sebanyak 164 (32,1%) pada kategori tinggi, dan sebanyak 101 (19,9%) wanita karir yang memiliki dukungan keluarga

pada kategori sedang. Lalu terdapat 193 (38,05%) yang memiliki dukungan keluarga pada kategori rendah dan 16 (3,15%) wanita bekerja dengan dukungan keluarga termasuk dalam kategori sangat rendah.

Berdasarkan hasil penjelasan diatas, diketahui bahwa wanita karir yang menikah di kota Makassar mempunyai tingkat dukungan keluarga yang bervariasi. Dimana responden mendominasi dukungan keluarga pada tingkat rendah yaitu sebanyak 193 orang dari 506 responden. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Anggriana (2015) bahwa dari 59 tenaga pengajar wanita di Madiun, terdapat 14 (23,73%) wanita karir memiliki dukungan keluarga pada kategori sangat tinggi, 36 (61,02%) wanita karir memiliki dukungan keluarga pada kategori tinggi, 8 (13,56%) wanita karir memiliki dukungan keluarga pada kategori rendah dan 1 (1,69%) wanita karir yang memiliki dukungan keluarga pada kategori sangat rendah.

Dukungan keluarga dalam penelitian ini didominasi pada kategori rendah, artinya wanita karir yang menikah dikota Makassar memiliki dukungan keluarga yang kurang. Peneliti beranggapan bahwa rendahnya dukungan keluarga yang diperoleh oleh wanita karir disebabkan kurangnya anggota keluarga yang memberikan perhatian, memberikan motivasi, kurangnya memberikan bantuan saat kesusahan

dalam pekerjaan rumah, dan kurangnya pemberian penghargaan atau pujian terhadap pencapaian wanita karir tersebut.

Pada umumnya faktor yang menyebabkan rendahnya dukungan keluarga menurut Sarafino (dalam pratama, 2013) mengatakan bahwa faktor yang memengaruhi individu tersebut menerima dukungan tersebut atau tidak disebabkan oleh individu itu sendiri yang tidak ingin menerima bantuan, dan faktor dari pemberi dukungan, yang memberikan dukungan yang tidak sesuai dengan situasi yang terjadi.

Pada penelitian ini terdapat 164 wanita karir dengan presentase dukungan keluarga tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa wanita karir yang memiliki dukungan keluarga yang tinggi disebabkan adanya penerimaan dukungan dari keluarganya baik secara emosional, bantuan secara langsung, penghargaan dan penerimaan informasi. Tingginya dukungan keluarga yang dirasakan oleh wanita karir yang menjadi salah satu faktornya adalah membantu perkonomian keluarga, dengan biaya hidup yang tinggi keluarga ataupun suami memahami pekerjaan wanita diluar rumah bisa menambah atau membantu keuangan keluarganya. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian oleh Ahmed dan Carrim (2016) bahwa faktor penerimaan dukungan wanita disebabkan oleh pasangan yang sangat mendukung pekerjaannya yang bisa membantu kebutuhan ekonomi keluarganya.

Dukungan keluarga sangat penting untuk wanita karir yang telah menikah dalam menjalankan kedua perannya yang bisa membuat

wanita merasakan kenyamanan dan meningkatkan motivasi ataupun kinerja. Hal tersebut didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Lelly dkk (2022) menyatakan bahwa dukungan keluarga sangat mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja pada kelelahan kerja, serta kinerja wanita karir tersebut langsung dipengaruhi oleh keseimbangan kehidupan kerja.

Wanita karir sekaligus sebagai ibu rumah tangga, dengan dua perannya cenderung memiliki kesehatan mental yang terancam seperti merasakan kecemasan dan lainnya. Sehingga, dukungan keluarga berupa dukungan bantuan secara langsung, saran dan penghargaan dari orang terdekat sangat penting untuk menumbuhkan semangat wanita karir yang menikah. Seperti, yang dijelaskan oleh Yanita & Zamralita (2001) bahwa dukungan dari orang terdekat terutama suami membuat wanita karir senang dan tenang, sehingga istrinya mampu menyesuaikan diri di lingkungan kerja maupun di lingkungan keluarga.

4.2.3 Pengaruh Dukungan Keluarga terhadap Konflik peran ganda pada Wanita Karir yang Menikah di kota Makassar

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa dukungan keluarga mampu mempengaruhi konflik peran ganda pada wanita karir yang menikah di kota Makassar. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis, dimana H1 adanya pengaruh dukungan keluarga terhadap konflik peran ganda pada wanita karir yang menikah di kota

Makassar, diterima dan Ho yang menyatakan bahwa dukungan keluarga tidak dapat memengaruhi konflik peran ganda pada wanita karir yang menikah di kota Makassar, ditolak.

Hasil penelitian bahwa adanya pengaruh dukungan keluarga terhadap konflik peran ganda pada wanita karir yang menikah di kota Makassar memperoleh hasil yang signifikan dengan arah pengaruh negatif. Sehingga, semakin tinggi dukungan keluarga pada wanita karir yang menikah, maka semakin rendah konflik peran ganda yang dialaminya. Begitupun dengan sebaliknya.

Hasil penelitian, didukung dengan hasil temuan oleh Nugraha dan Kustanti (2018) yang menemukan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara dukungan keluarga dengan konflik peran ganda pada perawat perempuan, sehingga semakin tinggi dukungan sosial maka semakin rendah konflik peran ganda. Hal tersebut juga sejalan dengan hasil penelitian oleh Anggriana, Margawati & Wardani (2016) bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara dukungan keluarga dan konflik peran ganda pada tenaga pengejar.

Sebagaimana diketahui, konflik peran ganda adalah adanya dua atau lebih ketegangan peran antara pekerjaan dan urusan keluarga yang dilakukan secara bersamaan dan adanya keinginan untuk mengoptimalkan kedua peran tersebut. Perempuan merasakan adanya konflik peran ganda saat menjadi perempuan karir sekaligus ibu

rumah tangga. Ihromi (1990) menyatakan bahwa konflik peran ganda akan dialami oleh wanita yang bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat nilai kontribusi 4,6 % antara pengaruh dukungan keluarga terhadap konflik peran ganda. Berdasarkan nilai tersebut dampak yang diberikan dukungan keluarga terhadap wanita karir yang mengalami konflik peran ganda yaitu mengurangi kecemasan dan stres pada wanita karir yang menikah. Sehingga, dengan hal tersebut wanita mampu bersemangat dalam bekerja hingga mencapai kepuasan kerja dan menikmati aktivitasnya dalam mengurus pekerjaan dan keluarga.

Wanita karir yang mengalami konflik peran ganda tersebut tentunya membutuhkan dukungan keluarga sebagai orang terdekat dari dirinya. Dukungan keluarga merupakan salah satu faktor yang mampu mempengaruhi konflik peran ganda. Budiman (2006) menemukan bahwa salah satu faktor yang mampu mengurangi kecemasan wanita antara pekerjaan dan keluarga adalah dukungan dari suami. Hal tersebut juga diperkuat oleh Taylor (2000) yang menyatakan bahwa untuk mengatasi peristiwa stres dibutuhkannya dukungan sosial dari orang terdekat yaitu keluarga.

Penelitian yang dilakukan Dawayanti, Faturochman & Adiyanti (2014) menunjukkan bahwa dukungan dari anggota keluarga terutama suami sangat diterima dengan baik, ketika suami membantu pekerjaan rumah tangga seperti mengasuh anak dan pekerjaan rumah tangga

lainnya dirinya merasa didukung oleh pasangannya, hal tersebut yang menjadikan wanita bersemangat bekerja. Penelitian Rahmadita (2013) menemukan bahwa wanita yang dapat mengatasi masalah yang dihadapinya dalam peran ganda dan mendapat dukungan sosial dari keluarga, terutama suami, dapat dengan mudah mencapai kepuasan kerja di tempat kerja. Dukungan sosial merupakan faktor yang memberikan emosi pada wanita. Dari kegembiraan dan kepuasan. Untuk menjadi sukses dalam pekerjaan mereka.

4.2.4 Limitasi Penelitian

Penelitian ini tidak terlepas dari kekurangan dan keterbatasan. Limitasi atau kekurangan yang terdapat dalam penelitian ini yaitu pertama, dimana hasil penelitian menurut peneliti memperoleh hasil kontribusi yang tidak memuaskan antara kedua variabel yang hanya memperoleh nilai kontribusi sebesar 4,6%. Keterbatasan kedua yang peneliti alami adalah proses analisis data pada bagian uji normalitas untuk variabel dukungan keluarga dengan variabel konflik peran ganda yang tidak normal. Sehingga peneliti harus melakukan beberapa cara untuk menormalkan data dengan cara membersihkan data-data yang mengganggu atau tidak valid pada *out lyer* sehingga didapatkan hasil yang terdistribusi normal.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian tentang pengaruh dukungan keluarga terhadap konflik peran ganda pada wanita karir yang menikah dikota Makassar, dapat diringkas sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh nilai uji analisis regresi variabel dukungan keluarga terhadap konflik peran ganda pada wanita karir yang menikah dikota Makassar signifikan yakni memperoleh nilai sebesar 0.00, dimana nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa dukungan keluarga memiliki pengaruh terhadap konflik peran ganda pada wanita karir yang telah menikah. Selain itu, diperoleh juga nilai konstanta sebesar 0.042 dengan arah negatif, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi dukungan keluarga pada wanita karir yang menikah, maka semakin rendah konflik peran ganda yang dialaminya.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, sehingga peneliti dalam hal ini mengusulkan saran yaitu:

1. Bagi wanita karir yang telah menikah

Diharapkan mampu beradaptasi dengan lingkungan maupun keadaan setelah menikah terutama yang telah memiliki anak, memepertanggung jawabkan atas keputusan yang dipilih menjadi

wanita karir sekaligus ibu rumah tangga. Selain itu, diharapkan mampu manajemen waktu dengan baik, karena hal tersebut merupakan salah satu strategi yang harus diterapkan oleh wanita karir sekaligus sebagai ibu rumah tangga agar mampu mengoptimalkan peran-peran yang dimilikinya.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti terkait konflik peran ganda dan dukungan keluarga, disarankan untuk mengambil variabel lain atau faktor-faktor lain yang bisa memengaruhi konflik peran ganda selain dukungan keluarga seperti stress kerja, dukungan sosial secara umum, kesejahteraan psikologis dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adler, A. (1930). *Individual Psychology*. Worcester Mass: Clark Univ Press.
- Albar & Muhammad.(1998). *Wanita karir dalam timbangan islam, kodrat kewanitaan. Emansipasi dan pelecahan seksul*. Cet 1; Jakarta: pustaka Azzam.
- Akbar, A.D (2017). Konflik Peran Ganda Wanita Dan Stress Kerja. Palembang : *Jurnal kajian gender dan anak*. Vol 12, No1.
- Anggriana T.M.,Margawati T.M. & Wardani S.Y. (2015). Konflik peran ganda pada dosen perempuan ditinjau dari dukungan sosial keluarga. *Jurnal Bimbingan dan Konseling*, Vol, 5(1), E-ISSN: 2477-5886.
- Anshori, M., Iswati, S. (2009). *Buku Ajar Metode Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Pusat Penerbitan dan Percetakan UNAIR (AUP).
- Arinto, S. (2010), *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Reneka Cipta.
- Aronson. E., Wilson, T.D.,& Akert, R.M. (2005). *Social Psychology Fifth Edition*. USA: Pearson Prentice Hall.
- Azkiyati. N. (2018). Hubungan Konflik Peran Ganda dan Manajemen Waktu dengan Stres kerja pada wanita Menikah yang Berprofesi sebagai Guru. *Jurnal Psikoborneo*, 6(1),9-16: ISSN: 2477-2666
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik Kota Makassar.(2020). *Statistik Ketenagakerjaan Kota Makassar*.
- Badan Pusat Statistik. (2019). *Statistik Indonesia Statistical yearbook of Indonesia*, ISSN: 0126-2912
- Carlson, D.S., Kacmar., & Williams, L.J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Jurnal of Vocational Behavior* 56, 249 – 276.
- Cheung, F.M. & Halpern, D.F. (2010). *Women at the top: Powerful leaders definr success as work and family in a culture of gender*. *Americsn Psychological Association*.
- Clark, S.C. (2000). A New Theory Of Work/Family Balance. *Human Relation* 53.

- Darmawati, 2019. *Work Family Conflict Konflik Peran Pekerjaan dan Keluarga*. IAIN Parepare Nusantara Press. ISBN: 978-623-91946-5-9.
- Dewayanti, E.N., Faturachman., & Adiyanti G.M. (2014). Pengaruh dukungan suami terhadap kepuasan perkawinan pada perempuan yang bekerja (Nilai Keluarga-Pekerjaan sebagai mediator). *Jurnal Psikologi Indonesia*, 53-65.
- Dierdoff, E.C., & Ellington, J.K. (2008). It's the nature of the Work: Examining Behavior-Based Source of work-family Conflict Across Occupations. *Journal of Applied Psychology*, 93(4), 883-893. Doi: 10.1037/0021-9010.93.4.883.
- Djamaluddin. A. 2018. Wanita Karir dan pembinaan Generasi Muda. *Jurnal Al-Maiyyah, Vol 11(1), 111- 131*.
- Ermawati S. 2016. Peran ganda wanita karir (konflik peran ganda wanita karir ditinjau dalam perspektif Islam). *Jurnal Edutama, Vol 2(2), 59 - 68*.
- Friedman, M. 2010. *Buku Ajar Keperawatan keluarga : Riset, Teori, dan Praktek*. Edisi ke-5. Jakarta: EGC.
- Friedman. (2013). *Keperawatan Keluarga*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Friedman, MM, Bowden, O & Jones, M. (2010). *Buku Ajar Keperawatan Keluarga : riset, teori, & praktik ; alih bahasa, Achir Yani S. Hamid...[et al.]*; editor edisi bahasa Indonesia, Estu Tiar, Ed. 5. Jakarta : EGC
- Forrest, G. J., Aberle, H.B. Hendrick, M.D, Judge & R.A. (1975). *Principle Of Meat Science*. San Fransisco: W.H. Freeman and Company.
- Ghufron M.N., & Risnawati R. (2014). *Teori-teori Psikologi*, Jogjakarta: Ar Ruzz Media.
- Goldman. G.D, & Milman, D.S. (1969). *Modern Women: Her Psyche and Sexuality*. Illinois: Charles C. Thomas Publisher.
- Greenhaus J.H & Beutell N.J (1985). *Sources of Conflict Between Work and Family Roles. The Academy of Management*
- Harinaldi. (2005). *Prinsip – prinsip Statistik untuk Teknik dan Sains*. Jakarta: Erlangga
- Hamaouche, S. (2020). *Covid-19 and employees mental health: stressors, moderators and agenda for organizational actions*. 15. <https://emeraldopenresearch.com/articles/2-15>

- Hermayanti D. (2014). Kebermaknaan hidup dan konflik peran ganda pada wanita karir yang berkeluarga di kota Samarinda. *Jurnal Psikoborneo*, 2(2):85-90. ISSN: 2377- 2666/E-ISSN: 2477 – 2674.
- Hennessy, T. (2005). Work-family conflict selfefficacy: A scale validation study. *Journal of Manageril Psychology*. Tanggal akses: 17 Mei 2009
- Hidayati, N. (2015). Beban Ganda Perempuan Bekerja (antara domestic dan public). *Jurnal Muwazah*, Vol 7(2). 108 – 119.
- Huzaemah T. Yanggo, *Fiqh Wanita Kontemporer*, (Jakarta: Almarwardi Prima, 2001) dalam *Ziadatun Ni'mah*, 2009, *Wanita Karir dalam Perspektif Hukum Islam*, (Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga), cet. ke- 1
- Hobfool, S.E. (19986). *Stress, social support and women: the series in clinical and community psychology*. New York: Herpe & Row.
- House., J.S., & Kahn, R.I. (1985). Measures anda concepts of socisl support. *Social Support And Health*. Dalam Cohen, S.,& Syme, S.L. (Eds). Orlando: Academic Press Inc.
- Ihromi, T.O. (1990). *Wanita Bekerja dan Masalahmasalahnya*. Jakarta : PPSW
- Ivancevich, J. M. (1990). *Stress and Work: A Managerial perspective*. Glenview, IL: Scott: Foresman and Company.
- Lapierre, L.M & Allen, T.D. (2012). Control at work. Control at Home, and Planning Behavior: Implication. *Journal of management*. 38(5). 1500-1516.
- Lelly C. Nadia S,D.,Sari P.D & Anggiani S. (2022). Pengaruh keseimabngan kehidupan kerja terhadap kinerja wanita karir dengan mediasi kelelahan kerja yang dimoderasi oleh dukungan organisasi dan dukungan keluarga. *Jurnal Business Management*. Vol 10(1). P-ISSN: 1907-0896
- Mandey. C. 2011. Menjadi Ibu dan Wanita Karir yang Sukses. *Jurnal Ilmiah Unklab*, Vol 15(2), 69 – 77. Issn: 1411 – 4372.
- Meenakshi,. S.P., Subrahmanyam, V., & Ravichandran, K. (2013). The Importance of woek-life-Balance. *Journal of Business and Management*, 14(13), 31-35.
- Meliani, Fitri, Sunarti, Euis & Krisnatuti Diah. (2014). Faktor demografi, konflik peran kerja-keluarga, dan kepuasan perkawinan istri bekerja. *Jurnal Kons*. 133-142.

- Meriko. C. Hadiwirawan O. 2019. Kesejahteraan Psikologis Perempuan yang Berperan Ganda. *Jurnal Psikologis Unsyiah, Vol 2(1), 68-99. ISSN: 2614 – 6428.*
- Muamar. A. 2019. Wanita karir dalam perspektif psikologis dan sosiologis keluarga serta hukum islam. *Jurnal Equalita. Vol 1 (1),21- 37.*
- Munandar, U. (1985) *Emansipasi dan peran ganda wanita Indonesia (suatu tinjauan psikologis)*. Jakarta: UI Press.
- Munandar, S.C. Utami. 2001. “*Wanita Karir Tantangan dan Peluang*” *Wanita dalam Masyarakat Indonesia: Akses, Pemberdayaan dan Kesempatan*. Yogyakarta: Sunan Kalijaga Press.
- Nurmila & Fadilah. R. 2017. Analisis perhatian wanita karir terhadap keberhasilan pendidikan anak dalam keluarga di dusun sawagi kecamatan pattalasang kabupaten Gowa. *Jurnal pendidikan Teknologi Pertanian. Vol 3: 223-227.*
- N. Wongpy & J. L. Setiawan. (2019). Konflik Pekerjaan dan Keluarga pada Pasangan dengan Peran Ganda Work-Family Conflict among Dual-Career Couples. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*. 10(1), 31-45. doi: 10.26740/jptt.v10n1.p31-45 p-ISSN: 2087-1708; e-ISSN: 2597-9035
- Organization.I.L.(2020). *Labour Force, Female*. Retrieved from ILOSTAT Database Website: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.FE.ZS>
- Ospina, E. O., & Tzvetkova, s. (2018). *Women’s employment. Our world in Data*. Retrieved from <https://ourworldindata.org/female-labor-supply>
- Paden, K.S., Holahan, C.K & Buchler, N.H. (2010). “Employee involvement management practice, works stress, depression in employees of a human services residential care facility” *Journal Human Relation Vol 54 No 8 page 1065-1092.*
- Prawitasari A.K, Purwanto Y, dan Yuwono S. (2007). Hubungan work-family conflicts dengan kepuasan kerja pada karyawan berperan jenis kelamin androgini di PT Tiga Putera Abadi Perkasa cabang Purbalingga. *Indigenous, jurnal ilmiah berkala psikologi*. Vol. 9(2), 1-13.
- Poerwandari, E. Kristi. (1995). *Kajian Wanita dalam Pembangunan: Aaspirasi Perempuan dan Aktualisasinya*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Rachmah. N.D. (2015). Regulasi diri dalam belajar pada Mahasiswa yang memiliki peran Banyak. *Jurnal Psikologi 42(1), 61-77*

- Rahmadita, I. (2013). Hubungan Antara Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial pasangan dengan motivasi kerja pada karyawan di rumah sakit Abdul Rivai-Berau. *Ejurnal Psikologi* 58-68.
- Santoso, S. (2010). *Mistering SPSS 18*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sari K.N. (2016). Hubungan Psychological Well Being dengan Konflik Peran Ganda Pada wanita Karir yang Bekerja Di Bank Kaltim Kota Samarinda. *Jurnal Untag* 4(1)
- Sekaran, U : *Dual-Career Families*, (San francisco : Jossey Bass Publisher, 1986).
- Smet, Bart. (1994). *Psikologi kesehatan*. Jakarta: Grasindo
- Siyoto, S., Sodik, M, A. (2015). *Dasar Metode Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publisng.
- Stoner. C.R.,Hartman,R.I & Arora, R.M. (1990). Work-Home Role Conflict in Femele owners of small busniesses: An Exploratory Study. *Journal of Small Business Management*.
- Sugiyono. (2016). *Statistic untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian Kuanitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukma. F.I & Purba P.H. 2021. Pengaruh Regulasi diri dan Coronavirus Anxiety terhadap mental well-being pada wanita karir yang menikah. *Jurnal Buletin penelitian psikologi dan kesejahteraan an Mental (BRPKM), Vol 1(1), 252-261*.
- Soekanto, Soerjono, (2002). *Teori Peranan*. Jakarta, Bumi Aksara
- Tamher, S., & Noorkasiani. (2009). *Kesehatan usia lanjut dengan pendekatan Asuhan Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika
- Taylor, S. E., Letitia Anne Peplau & David O. Sears. (2009). *Psikologi Sosial Edisi Kedua Belas*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tewal, F., dan Tewal B.(2014). Pengaruh Konflik peran terhadap kinerja wanita karir pada Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal riset ekonomi, manajemen, bisnis dan akuntansi*, Vol 2(1).
- Vaux, A. (1988). *“Sosial support: Theory, research and intervention”*. New York: Praeger Publisher.
- Widhiarsono, Wahyu.(2017). *Pengategorian data dengan menggunakan Statistik Hipotetik dan statistic Empirik*. Yogyakarta:Gadjah Mada.

Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Wulandari D. Wibowo, U.D.A. (2013). Hubungan antara konflik peran ganda dengan stress kerja paa perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Banyumas. *Jurnal psycho Idea 11(1) ISSN:1693-1076*.

Yanita & Zamralita. (2001). Persepsi Perempuan Primipara tentang Dukungan Sosial Suami dalam Usaha Menanggulangi Gejala Depresi Pasca Salin. *Phronesis*. Vol. 3, No. 5.

Yanti, N. K. F.M. & Yudhaningsih N.M. (2021) Pengaruh Konflik ganda dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Satyagraha*. Vol 4:1 ISSN: 2620-6358

Yaggo, Huzaemah T. 2001. *Fiqh perempuan Kontemporer*. Yogyakarta: Al-mawardi Prima.

Zimet, G.D., Dahlem, N.W., Zimet, S.G & Farley, G.K. (1998). The multidimensional scale of perceived social support. *Journal of Personality Assessment*, 52, 30-41.



LAMPIRAN 1
SKALA PENELITIAN
(GOOGLE FORM)

SKALA PENELITIAN PSIKOLOGI

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh dan Selamat Pagi/siang /sore/malam

Responden yang terhormat,
Perkenalkan saya A.Titin Tenriawaru, mahasiswi
Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar. Saat ini, saya sedang melakukan
pengambilan data dalam rangka penyelesaian tugas akhir (Skripsi). Untuk itu,
saya memohon kesediaan dan partisipasi saudara/i untuk mengisi skala penelitian
ini.

Dalam pengisian skala ini, tidak ada jawaban benar maupun jawaban salah. Oleh karena
itu, Anda dimohon untuk memberikan jawaban sesuai dengan kondisi Anda yang
sebenarnya. Seluruh jawaban dan identitas Anda akan dijaga kerahasiaannya dan hanya
digunakan untuk keperluan penelitian.

Partisipan Anda akan sangat membantu keberhasilan penelitian ini. Dengan mengisi
skala ini, Anda dianggap bersedia menjadi responden penelitian.
Atas perhatian dan kerjasamanya, saya ucapakan terimakasih

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Hormat saya,
Peneliti

A. Titin Tenriawaru
Nim. 4518091134

Identitas Responden

Sebelum Anda mengisi skala ini, silahkan melengkapi identitas diri Anda pada bagian
dibawah ini. Data yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya.

Nama (Boleh Inisial) *

Jawaban Anda

Usia (contoh: 25) *

Jawaban Anda

Pekerjaan *

- Karyawan Swasta
- Aparatur Sipil Negara
- Tenaga Pengajar (Guru/Dosen)

Skala I

Petunjuk Pengerjaan

Berikut ini terdapat 12 item pernyataan. Mohon Anda membaca setiap pernyataan, kemudian memilih satu dari lima pilihan jawaban yang tersedia. Semua jawaban adalah benar selama hal tersebut mencerminkan kondisi/keadaan Anda yang sebenarnya. Berikut pilihan jawaban yang tersedia:

Pilihlah Sangat Sesuai, jika Anda merasa Sangat Sesuai dengan pernyataan tersebut.

Pilihlah Sesuai, jika Anda merasa Sesuai dengan pernyataan tersebut.

Pilihlah Netral, jika Anda merasa Netral (antara Sesuai dan Tidak Sesuai) dengan pernyataan tersebut.

Pilihlah Tidak Sesuai, jika Anda merasa Tidak Sesuai dengan pernyataan tersebut.

Pilihlah Sangat Tidak Sesuai, jika Anda merasa Sangat Tidak Sesuai dengan pernyataan tersebut.

1. Saya tetap mendampingi anak dalam kegiatan belajarnya walaupun saya lelah *
sepulang bekerja

Sangat Sesuai

Skala II

Berikut ini terdapat 14 item pernyataan. Mohon Anda membaca setiap pernyataan, kemudian memilih satu dari lima pilihan jawaban yang tersedia. Semua jawaban adalah benar selama hal tersebut mencerminkan kondisi/keadaan Anda yang sebenarnya. Berikut pilihan jawaban yang tersedia:

Pilihlah Sangat Sesuai, jika Anda merasa Sangat Sesuai dengan pernyataan tersebut.

Pilihlah Sesuai, jika Anda merasa Sesuai dengan pernyataan tersebut.

Pilihlah Tidak Sesuai, jika Anda merasa Tidak Sesuai dengan pernyataan tersebut.

Pilihlah Sangat Tidak Sesuai, jika Anda merasa Sangat Tidak Sesuai dengan pernyataan tersebut.

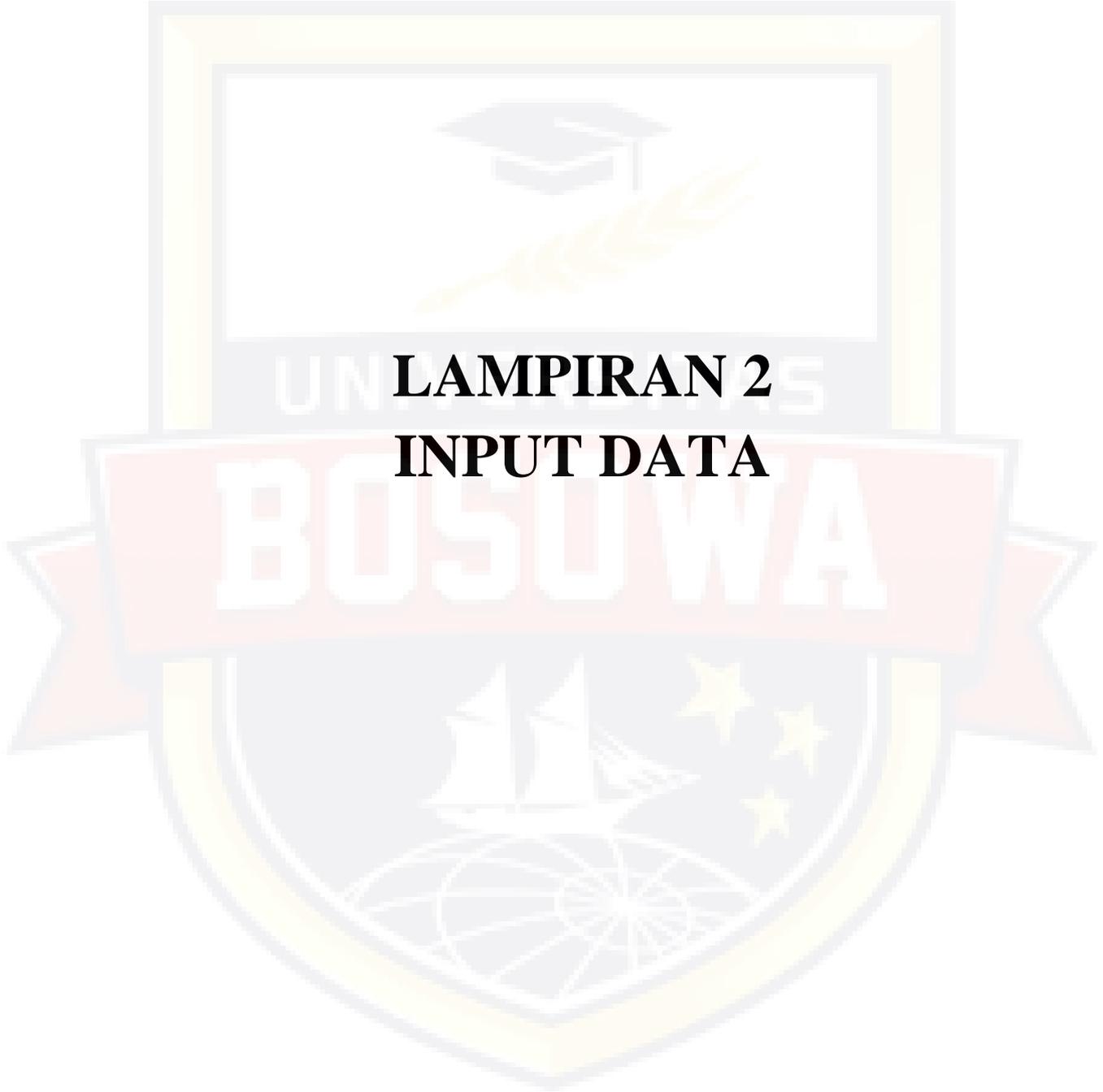
1. Keluarga memberi semangat kepada saya agar lebih giat bekerja *

Sangat Sesuai

Sesuai

Tidak Sesuai

Sangat Tidak Sesuai



LAMPIRAN 2
INPUT DATA

SKALA PENELITIAN PSIKOLOGI (Jawaban) - Microsoft Excel

A1	Usia																
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q
1	Usia	Pekerjaan	Waktu bekerja	Jumlah Anak	Usia Pernikahan												
2	5	1	1	2	4												
3	4	1	8	2	4		19-25 tahun= 1	Karyawan Swasta= 1	2-5 jam= 1	1 anak= 1	1-5 tahun= 1						
4	3	1	1	3	2		26-32 tahun= 2	ASN= 2	6-9 jam= 2	2 anak= 2	6-10 tahun= 2						
5	2	1	2	1	1		33-39 tahun= 3	Tenaga Pengajar= 3	10-12 jam= 3	3 anak= 3	10-15 tahun= 3						
6	2	1	3	3	1		40-46 tahun= 4	Tenaga Kesehatan= 4		4 anak= 4	> 15 tahun= 4						
7	3	3	4	2	2		47- 60 tahun= 5	Lainnya= 5		5 anak= 5							
8	3	1	3	3	3												
9	3	2	8	2	3												
10	3	2	1	1	2												
11	3	2	2	1	2												
12	2	1	2	2	2												
13	2	1	8	1	2												
14	3	1	2	2	2												
15	2	1	1	1	1												
16	1	5	2	1	1												
17	4	1	6	3	3												
18	4	1	2	3	3												
19	2	1	1	2	2												
20	2	5	1	2	2												
21	2	5	1	1	4												
22	2	1	1	1	2												
23	2	1	1	2	3												
24	5	4	7	3	4												
25	2	4	7	2	2												
26	1	1	2	1	2												
27	3	3	2	3	4												
28	1	1	1	1	1												
29	3	1	2	1	1												
30	2	1	1	1	3												

SKALA PENELITIAN PSIKOLOGI (Jawaban) - Microsoft Excel

P33	sangat Sesuai																
	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T
1	item 6	item 7	item 8	item 10	item 11	item 12	item 13	Total Skor	Kategorisasi	Total Kategori							
2	4	4	4	4	4	3	4	38	ST	5							
3	4	4	4	4	4	4	4	39	ST	5							
4	3	3	3	3	3	2	2	28	S	3							
5	4	4	4	3	3	3	3	33	T	4							
6	2	2	2	2	3	3	2	25	S	3							
7	4	4	4	4	3	3	3	35	T	4							
8	3	4	4	4	4	4	4	39	ST	5							
9	4	4	4	4	4	4	4	40	ST	5							
10	3	3	3	3	2	2	2	27	S	3							
11	3	3	3	3	3	2	2	28	S	3							
12	3	4	3	3	3	3	3	33	T	4							
13	4	4	4	4	4	3	2	36	T	4							
14	4	4	4	4	4	4	1	33	T	4							
15	2	3	3	3	3	3	3	31	T	4							
16	4	4	3	3	3	2	3	32	T	4							
17	3	3	3	3	3	2	3	29	S	3							
18	3	3	3	3	3	2	3	29	S	3							
19	3	3	3	4	4	3	4	35	T	4							
20	3	3	3	3	3	2	3	29	S	3							
21	3	4	4	4	2	2	3	31	T	4							
22	3	3	3	3	1	2	3	28	S	3							
23	3	1	1	3	3	2	1	25	S	3							
24	1	3	4	3	2	2	2	27	S	3							
25	3	3	3	3	3	3	3	30	T	4							
26	3	3	3	3	3	3	3	33	T	4							
27	3	3	3	4	4	3	3	32	T	4							
28	3	3	3	4	3	1	2	28	S	3							
29	3	3	3	3	3	3	3	32	T	4							
30	3	3	3	3	3	3	3	32	T	4							

Dukungan Keluarga			
mean	26,33201581	0,5 sd	1,5 sd
std. dev	6,82630633	3,41315316	10,2394595
Kategori			
Sangat Tinggi	$X > (\text{mean} + 1,5 \text{ SD})$		36,57147531
Tinggi	$(\text{mean} + 0,5 \text{ SD}) < X \leq (\text{mean} + 1,5 \text{ SD})$	29,74516897	36,57147531
Sedang	$(\text{mean} - 0,5 \text{ SD}) < X \leq (\text{mean} + 0,5 \text{ SD})$	22,91886265	29,74516897
Rendah	$(\text{mean} - 1,5 \text{ SD}) < X \leq (\text{mean} - 0,5 \text{ SD})$	16,09255631	22,91886265
Sangat Rendah	$(\text{mean} - 1,5 \text{ SD}) \geq X$	16,09255631	
Sangat Tinggi	$X > 268$		
Tinggi	$249 < X \leq 268$		
Sedang	$231 < X \leq 249$		
Rendah	$212 < X \leq 231$		
Sangat Rendah	$\geq X 212$		
(mean + 1,5 SD)	#VALUE!		
(mean + 0,5 SD)	#VALUE!		
(mean - 0,5 SD)	#VALUE!		
(mean - 1,5 SD)	#VALUE!		
Sangat Tinggi = 5			
Tinggi = 4			
Sedang = 3			
Rendah = 2			
Sangat Rendah = 1			

SKALA PENELITIAN PSIKOLOGI (Jawaban) - Microsoft Excel

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S
1	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	total skor	kategorisasi	skor kategori						
2	4	3	5	2	3	4	2	4	3	2	32	SR	1						
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	SR	1						
4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	32	SR	1						
5	5	3	2	2	4	4	3	4	3	4	34	R	2						
6	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	41	S	3						
7	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	41	S	3						
8	5	3	5	3	2	5	3	3	4	3	36	R	2						
9	4	2	2	2	1	3	1	2	3	22	SR	1							
10	5	4	5	4	4	4	4	4	2	4	40	S	3						
11	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	34	R	2						
12	5	5	3	4	4	4	2	3	3	4	37	R	2						
13	4	4	3	3	2	2	3	5	3	3	32	SR	1						
14	5	5	4	5	3	4	3	4	5	5	43	T	4						
15	4	2	5	5	2	5	5	5	5	5	43	T	4						
16	4	4	5	4	3	5	3	3	3	2	36	R	2						
17	4	3	5	2	3	3	3	3	3	3	32	SR	1						
18	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	33	R	2						
19	4	4	2	2	2	3	2	4	2	2	27	SR	1						
20	5	1	4	4	3	3	2	3	3	2	30	SR	1						
21	4	5	5	5	2	4	3	3	3	4	38	S	3						
22	5	4	5	2	3	4	4	3	3	4	37	R	2						
23	5	1	4	5	1	4	4	1	2	4	31	SR	1						
24	5	5	5	2	2	5	3	5	4	5	41	S	3						
25	5	5	5	3	2	3	3	2	3	2	33	R	2						
26	5	5	3	3	3	5	3	3	3	2	35	R	2						
27	4	4	4	2	2	4	2	2	2	3	29	SR	1						
28	4	4	5	4	3	5	4	3	3	5	40	S	3						
29	5	5	5	2	2	3	2	2	5	3	33	R	2						
30	5	5	5	5	3	5	5	3	3	3	42	S	3						

Konflik Peran Ganda			
mean	40,19565217	0,5 sd	1,5 sd
std. dev	4,890004036	2,44500202	7,33500604
Kategori			
Sangat Tinggi	$X > (\text{mean} + 1.5 \text{ SD})$		47,53065821
Tinggi	$(\text{mean} + 0.5 \text{ SD}) < X \leq (\text{mean} + 1.5 \text{ SD})$	42,64065419	47,53065821
Sedang	$(\text{mean} - 0.5 \text{ SD}) < X \leq (\text{mean} + 0.5 \text{ SD})$	37,75065015	42,64065419
Rendah	$(\text{mean} - 1.5 \text{ SD}) < X \leq (\text{mean} - 0.5 \text{ SD})$	32,86064613	37,75065015
Sangat Rendah	$(\text{mean} - 1.5 \text{ SD}) \geq X$	32,86064613	

Sangat Tinggi	$X > 268$
Tinggi	$249 < X \leq 268$
Sedang	$231 < X \leq 249$
Rendah	$212 < X \leq 231$
Sangat Rendah	$\geq X 212$

(mean + 1.5 SD)	#REF!
(mean + 0.5 SD)	#REF!
(mean - 0.5 SD)	#REF!
(mean - 1.5 SD)	#REF!

Sangat Tinggi = 5
Tinggi = 4





LAMPIRAN 3
UJI RELIABILITAS &
UJI VALIDITAS

Uji Reliabilitas

Variabel Konflik Peran Ganda

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.714	.706	10

Variabel Dukungan Keluarga

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.876	.864	10

Uji Validitas

1. Validitas Logis

Hasil Telaah SME pada Skala Dukungan Keluarga

No. Item	SME 1	SME 2	Revisi Item Berdasarkan saran SME
1	Ok	Keluarga memberi semangat kepada saya agar lebih giat bekerja	Keluarga memberi semangat kepada saya agar lebih giat bekerja
2	Ok	Keluarga tidak memberi izin untuk mengikuti kegiatan sosial	Keluarga tidak memberi izin untuk mengikuti kegiatan sosial
3	Ok	Ok	Keluarga memberikan pinjaman uang saat saya mengalami kekurangan

			finansial
4	Ok	Ok	Keluarga membantu saya menjaga anak saat saya meminta bantuan
5	Ok	Keluarga membantu saya dalam pekerjaan rumah saat saya meminta bantuan	Keluarga membantu saya dalam pekerjaan rumah saat saya meminta bantuan
6	Ok	Kerabat dekat tidak mau membantu saya ketika saya sedang mengalami kekurangan finansial	Kerabat dekat tidak mau membantu saya ketika saya sedang mengalami kekurangan finansial
7	Ok	Keluarga tidak memberikan bantuan disaat saya sedang mengalami kesulitan	
8	Ok	Keluarga tidak memberikan saran saat saya menghadapi masalah	Keluarga tidak memberikan saran saat saya menghadapi masalah
9	Ok	Ok	Keluarga menasehati saya ketika mengalami kesulitan dalam pekerjaan saya
10	Ok	Suami tidak meluangkan waktu untuk mendengarkan keluh kesah saya	Suami tidak meluangkan waktu untuk mendengarkan keluh kesah saya
11	Ok	Suami tidak mendukung saya untuk menjalin	Suami tidak mendukung saya untuk menjalin

		relasi dengan teman-teman kerja	relasi dengan teman-teman kerja
12	Ok	Ok	Anak tidak memberikan izin kepada saya ketika melaksanakan pekerjaan diluar kota
13	Ok	Ok	suami saya protes ketika saya lembur mengerjakan pekerjaan kantor
14	Ok	Ok	suami saya memberikan saya pujian ketika saya naik jabatan

2. Validitas Tampang

Reviewer 1

Review Umum

Aspek Review	Hasil Review
Lay out/tata letak skala	Baik
Jenis dan Ukuran Huruf	Baik
Bentuk Skala	Online

Review Khusus

Aspek Review	Hasil Review	
	Konten	Bahasa
Pengantar Skala	Baik	Baik
Identitas Responden	Baik	Baik
Petunjuk Pengerjaan	Baik	Baik

	No Item	Hasil Review	
		Konten	Bahasa
Item Skala Dukungan Keluarga	Item 1	Baik	Baik
	Item 2	Baik	Baik
	Item 3	Baik	Baik
	Item 4	Baik	Baik
	Item 5	Baik	Baik

	Item 6	Baik	Baik
	Item 7	Baik	Baik
	Item 8	Baik	Baik
	Item 9	Baik	Baik
	Item 10	Baik	Baik
	Item 11	Baik	Baik
	Item 12	Baik	Baik
	Item 13	Baik	Baik
	Item 14	Baik	Baik

Reviewer 2

Review Umum

Aspek Review	Hasil Review
Lay out/tata letak skala	Bagus
Jenis dan Ukuran Huruf	Bagus (mudah dibaca)
Bentuk Skala	Praktis

Review Khusus

Aspek Review	Hasil Review	
	Konten	Bahasa
Pengantar Skala	Ok	Baik
Identitas Responden	Ok	Baik
Petunjuk Pengerjaan	Ok	Baik

	No Item	Hasil Review	
		Konten	Bahasa
Item Skala Dukungan Keluarga	Item 1	Baik	Jelas
	Item 2	Baik	Jelas
	Item 3	Baik	Jelas
	Item 4	Baik	Jelas
	Item 5	Baik	Jelas
	Item 6	Baik	Jelas
	Item 7	Baik	Jelas
	Item 8	Baik	Jelas
	Item 9	Baik	Jelas
	Item 10	Baik	Jelas
	Item 11	Baik	Jelas
	Item 12	Baik	Jelas
	Item 13	Baik	Jelas

	Item 14	Baik	Jelas
--	---------	------	-------

Reviewer 3

Review Umum

Aspek Review	Hasil Review
Lay out/tata letak skala	Sudah bagus
Jenis dan Ukuran Huruf	Sudah Bagus
Bentuk Skala	Online

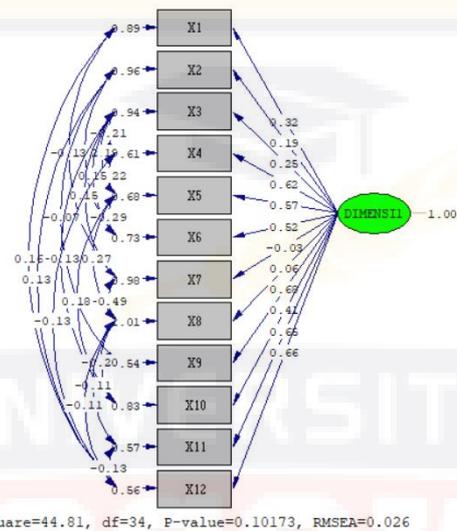
Review Khusus

Aspek Review	Hasil Review	
	Konten	Bahasa
Pengantar Skala	Baik	Baik
Identitas Responden	Baik	Baik
Petunjuk Pengerjaan	Baik	Baik

	No Item	Hasil Review	
		Konten	Bahasa
Item Skala Dukungan Keluarga	Item 1	Ok	Paham
	Item 2	Ok	Jelas
	Item 3	Ok	Paham
	Item 4	Ok	Paham
	Item 5	Ok	Paham
	Item 6	Ok	Paham
	Item 7	Ok	Paham
	Item 8	Ok	Paham
	Item 9	Ok	Paham
	Item 10	Ok	Paham
	Item 11	Ok	Paham
	Item 12	Ok	Paham
	Item 13	Ok	Paham
	Item 14	Ok	Paham

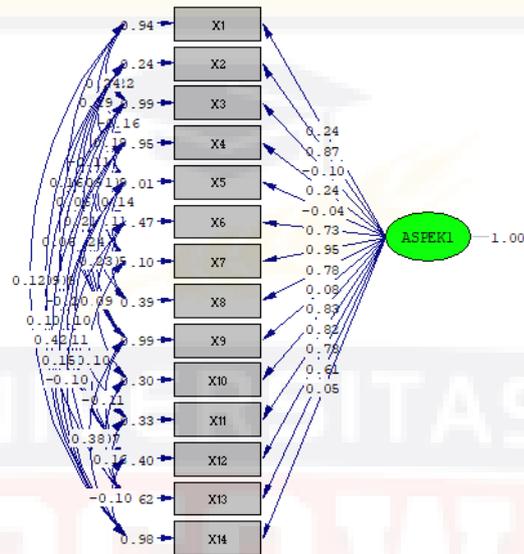
3. Validitas Konstrak

Variabel Konflik Peran Ganda



NO Item	Factor Loading	Error	T-Value	Hasil
1	0.32	(0.05)	6.54	Valid
2	0.19	(0.05)	3.76	Valid
3	0.25	(0.05)	4.65	Valid
4	0.62	(0.05)	12.66	Valid
5	0.57	(0.05)	11.57	Valid
6	0.52	(0.05)	10.72	Valid
7	-0.63	(0.05)	-0.63	Tidak Valid
8	0.06	(0.05)	1.14	Tidak Valid
9	0.68	(0.04)	15.52	Valid
10	0.41	(0.05)	8.30	Valid
11	0.65	(0.05)	14.27	Valid
12	0.66	0(.05)	13.58	Valid

Variabel Dukungan Keluarga



NO Item	Factor Loading	Error	T-Value	Hasil
1	0.24	(0.05)	5.16	Valid
2	0.87	(0.04)	22.53	Valid
3	-0.10	(0.05)	-2.09	Tidak Valid
4	0.24	(0.05)	5.05	Valid
5	-0.04	(0.05)	-0.78	Tidak Valid
6	0.73	(0.04)	18.03	Valid
7	0.95	(0.04)	26.40	Valid
8	0.78	(0.04)	19.65	Valid
9	0.08	(0.05)	1.64	Tidak Valid
10	0.83	(0.04)	21.89	Valid
11	0.82	(0.04)	21.19	Valid
12	0.78	(0.04)	19.20	Valid
13	0.61	(0.04)	14.34	Valid
14	0.05	(0.05)	1.01	Tidak Valid



**LAMPIRAN 4
(UJI ASUMSI)**

Uji Normalitas

Dukungan keluarga terhadap Konflik peran ganda

Normality Tests		
	Statistic	p
Shapiro-Wilk	0.964	< .001
Kolmogorov-Smirnov	0.0918	0.147
Anderson-Darling	1.77	< .001

Note. Additional results provided by *moretests*

Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Totskor_KP * Totskor_DK	Between Groups	(Combined)	4047.709	24	168.655	9.493	.000
		Linearity	401.233	1	401.233	22.585	.000
		Deviation from Linearity	3646.476	23	158.542	8.924	.000
	Within Groups		7621.401	429	17.766		
	Total		11669.110	453			



LAMPIRAN 5
(UJI HIPOTESIS)

Uji Hipotesis

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.214 ^a	.046	.044	.979	.046	24.262	1	504	.000

a. Predictors: (Constant), Kategori_DK

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23.253	1	23.253	24.262	.000 ^b
	Residual	483.041	504	.958		
	Total	506.294	505			

a. Dependent Variable: Kategori_Kp

b. Predictors: (Constant), Kategori_DK

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.691	.133		27.815	.000
	Kategori_DK	-.205	.042	-.214	-4.926	.000

a. Dependent Variable: Kategori_Kp