

**GAMBARAN KONFLIK PERAN GANDA PADA WANITA  
PEKERJA BERDASARKAN DEMOGRAFI**

**DI KOTA MAKASSAR**



**Disusun Oleh :**

**MUHAMMAD ZULKIFLI**

**4516091054**

**SKRIPSI**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR**

**2020**



**GAMBARAN KONFLIK PERAN GANDA PADA WANITA  
PEKERJA BERDASARKAN DEMOGRAFI  
DI KOTA MAKASSAR**

**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar**

**Sebagai Persyaratan Memperoleh Gelar**

**Sarjana Psikologi (S.Psi)**

**Disusun Oleh :**

**MUHAMMAD ZULKIFLI**

**4516091054**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS BOSOWAMAKASSAR**

**2020**

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

GAMBARAN KONFLIK PERAN GANDA PADA WANITA PEKERJA  
BERDASARKAN DEMOGRAFI DI KOTA MAKASSAR

Disusun dan diajukan oleh:

**MUHAMMAD ZULKIFLI**  
4516091054

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Skripsi  
Pada September tahun 2020

Menyetujui:

Pembimbing I



Minarni S.Psi., M.A  
NIDN: 0910078104

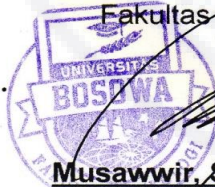
Pembimbing II



Syahrul Alim S.Psi., M.A  
NIDN: 0905118703

Mengetahui:

Dekan  
Fakultas Psikologi,



Musawwir, S.Psi., M.Pd  
NIDN: 0927128501

Ketua Program Studi  
Fakultas Psikologi



Titin Florentina P., M.Psi., Psikolog  
NIDN: 0931107702

HALAMAN PERSETUJUAN HASIL PENELITIAN

GAMBARAN KONFLIK PERAN GANDA PADA WANITA PEKERJA  
BERDASARKAN DEMOGRAFI DI KOTA MAKASSAR

Disusun dan diajukan oleh:

MUHAMMAD ZULKIFLI

4516091054

Telah disetujui oleh pembimbing untuk dipertahankan dihadapan tim  
Penguji Ujian Hasil Penelitian Pada Fakultas Psikologi Universitas  
Bosowa Makassar  
Pada September tahun 2020

Pembimbing I



Minarni, S.Psi., M.A  
NIDN: 0910078104

Pembimbing II




Syahrul Alim, S.Psi., M.A  
NIDN: 0905118703

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar



Mengetahui,

  
Musawwir, S.Psi., M.Pd  
NIDN: 0927128501




**HALAMAN PERSETUJUAN PENGUJI HASIL PENELITIAN**

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

Nama : Muhammad Zulkifli  
NIM : 4516091054  
Program Studi : Fakultas Psikologi  
Judul : Gambaran Konflik Peran Ganda Pada Wanita Pekerja Berdasarkan Demografi Di Kota Makassar

Tim Penguji	Tanda Tangan
1. Minarni, S.Psi., M.A	(.....)
2. Syahrul Alim, S.Psi., M.A	(.....)
3. Sri Hayati, S.Psi., M.Psi., Psikolog	(.....)
4. Musawwir, S.Psi., M.Pd	(.....)

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Psikologi  
Universitas Bosowa Makassar

  
**Musawwir, S.Psi., M.Pd**  
NIDN: 0927128501

### SURAT PERNYATAAN

Dengan ini, saya atas nama Muhammad Zulkifli menyatakan bahwa skripsi dengan judul "Gambaran Konflik Peran Ganda Pada Wanita Pekerja Berdasarkan Demografi Di Kota Makassar" disusun sendiri oleh peneliti, seluruh referensi yang digunakan dalam penelitian ini dikutip langsung dari sumbernya sesuai dengan kaidah ilmiah bukan dari hasil plagiasi. Demikian pula dengan data-data penelitian yang merupakan data asli dari responden tanpa rekayasa.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, saya bertanggungjawab secara moral sebagai insan akademik atas skripsi ini.

Makassar, September 2020

Peneliti



**Muhammad Zulkifli**  
4516091054

## PERSEMBAHAN

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT karena atas segala rahmat, hidayah, serta bantuannya sehingga saya bisa menyelesaikan penelitian

ini dengan baik.

Saya persembahkan penelitian ini untuk :

Kedua orang tua yang sangat saya bayangkan dan sayangi.

Dosen-dosen Fakultas Psikologi Universitas Bosowa yang telah membimbing dan memberikan banyak ilmu baik dalam akademik maupun dalam pelajaran kehidupan.

Serta teman-teman mahasiswa psikologi yang sudah mau berproses dan berkembang sama-sama selama empat tahun terakhir ini.

## MOTTO

*“Seseorang bisa bergerak mundur dan nyaman atau maju terus dan bertumbuh”*

*(Abraham Maslow)*

*“Kita bergerak dan bersuara*

*Berjalan jauh tumbuh bersama*

*Sempatkan pulang ke beranda*

*‘Tuk mencatat hidup dan harganya”*

*(Hindia / Wordfangs)*

*تَكْفُرُوا وَلَا لِي وَأَشْكُرُوا أَذْكُرْكُمْ فَأَذْكُرُونِي*

*“Karena itu, ingatlah kamu kepada-Ku niscaya Aku ingat (pula) kepadamu, dan bersyukurlah kepada-Ku, dan janganlah kamu mengingkari (nikmat)-*

*Ku” (Qs. Al-Baqarah : 152)*



## KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyang. Puja dan puji syukur saya panjatkan atas kehadiran Allah SWT, berkat rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat serta salam tercurahkan kepada Rasulullah SAW, keluarga, dan sahabatnya.

Selanjutnya, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang membantu proses dan kelancaran penyusunan skripsi ini, baik berupa dukungan moril dan dukungan materil. Karena penulis meyakini bahwa tanpa bantuan dan dukungan dari pihak tersebut, sulit rasanya bagi penulis untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Kedua Orang Tua saya yang tidak pernah berhenti memberikan dukungan serta pembelajaran yang sangat berarti dalam proses yang saya lalui selama empat tahun ini, utamanya dalam hal ikhlas menerima kegagalan-kegagalan yang telah saya alami.
2. Diri sendiri yang sudah berjuang sampai saat ini untuk mengeluarkan versi terbaiknya dalam menghadapi berbagai situasi sulit, dan selalu ingin berproses untuk menjadi lebih baik lagi.
3. Bapak Arie Gunawan H.Z, S.Psi., M.Psi., Psikolog sebagai pembimbing akademik, yang juga banyak memberikan masukan dan dukungan dalam proses penulisan skripsi ini. Terlebih lagi pelajaran dan pengalaman mengenai hidup yang sangat luar biasa.
4. Ibu Minarni, S.Psi., M.A dan Bapak Syahrul Alim, S.Psi. M.A sebagai dosen pembimbing dalam penelitian ini. Terima kasih banyak karena sudah sangat sabar dengan sepenuh hati serta dengan penuh dengan harapan yang baik dalam proses penulisan skripsi ini.
5. Seluruh dosen Fakultas Psikologi yang tidak dapat saya sebutkan namanya satu per satu, yang telah memberikan banyak pengalaman dan pengetahuan yang sangat berharga bagi penulis.

6. Sahabat-sahabat seperjuangan selama empat tahun ini Widi, Yaumil, Yani, Ayi, Danu. Alhamdulillah kita sudah sampai di titik ini setelah melalui berbagai macam situasi sulit dan berbagai macam konflik, semoga persahabatan ini tetap terjaga.
7. Tiga orang laki-laki hebat yang juga sahabat seperjuangan Rudy, Dzikri, dan Dandi. Terima kasih banyak sudah memberikan banyak pengalaman-pengalaman baru yang tidak saya dapatkan dalam interaksi pertemanan sebelumnya serta sudut pandang yang baru dalam hidupku.
8. Teman, sahabat, musuh, sekaligus sepupu Nurul Hikmah, yang selalu ikut serta dalam segala situasi yang saya alami. Terima kasih untuk waktu, tenaga, dan kesabaran yang dirimu habiskan untuk saya.
9. Ririn Fajriyanti, yang selalu berhasil melihat potensi-potensi dalam diriku yang orang lain tidak lihat sama sekali. Terima kasih banyak untuk proses-proses yang mendewasakan dan membuat saya menjadi lebih baik dan lebih mengenali diri dan potensi-potensi yang ada dalam diriku.

Makassar, September 2020

**Muhammad Zulkifli**  
4516091054

## ABSTRACT

### GAMBARAN KONFLIK PERAN GANDA PADA WANITA PEKERJA BERDASARKAN DEMOGRAFI DI KOTA MAKASSAR

Muhammad Zulkifli

4516091054

Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar

[Muhzulkfl19@gmail.com](mailto:Muhzulkfl19@gmail.com)

Seiring dengan perkembangan teknologi serta perubahan sudut pandang masyarakat, terjadi perubahan pandangan terhadap kesetaraan gender laki-laki dan perempuan. Kini sebagaimana kaum pria, banyak kaum wanita yang juga berkarir dan memiliki tanggung jawab penuh terhadap keluarganya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran konflik peran ganda pada wanita pekerja berdasarkan demografi di Kota Makassar. Responden dalam penelitian ini berjumlah 400 responden yang merupakan wanita pekerja di Kota Makassar. Metode pengambilan data dengan menggunakan skala konflik peran ganda terpakai yang dikonstruksi berdasarkan teori Greenhouse & Beutell (1985). Teknik pengambilan sampel menggunakan *Non Probability Sampling* dengan teknik *Purposive Sampling*. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif. Data dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif dengan bantuan program statistik SPSS 21.0. Diperoleh hasil analisis dari penelitian ini bahwa pada konflik peran ganda berdasarkan usia didominasi oleh usia 21-30 tahun sebanyak 70 orang, berdasarkan suku didominasi oleh suku Makassar sebanyak 64 orang, berdasarkan jumlah anak didominasi oleh responden dengan jumlah anak 1-3 sebanyak 104 orang, berdasarkan usia saat menikah didominasi oleh responden yang menikah saat usia 18-25 tahun sebanyak 97 responden, berdasarkan usia pernikahan didominasi oleh responden dengan usia pernikahan >6 tahun sebanyak 62 orang, berdasarkan penghasilan per bulan didominasi oleh responden dengan penghasilan >Rp.3.000.000 sebanyak 76 orang, berdasarkan status pernikahan didominasi oleh responden yang menikah sebanyak 128 orang, serta berdasarkan jenis pekerjaan didominasi oleh responden dengan jenis pekerjaan lainnya sebanyak 50 orang. Tingkat skor konflik peran ganda berdasarkan demografi tersebut berada pada kategori sedang.

**Kata Kunci :** Konflik Peran Ganda, Wanita Pekerja.

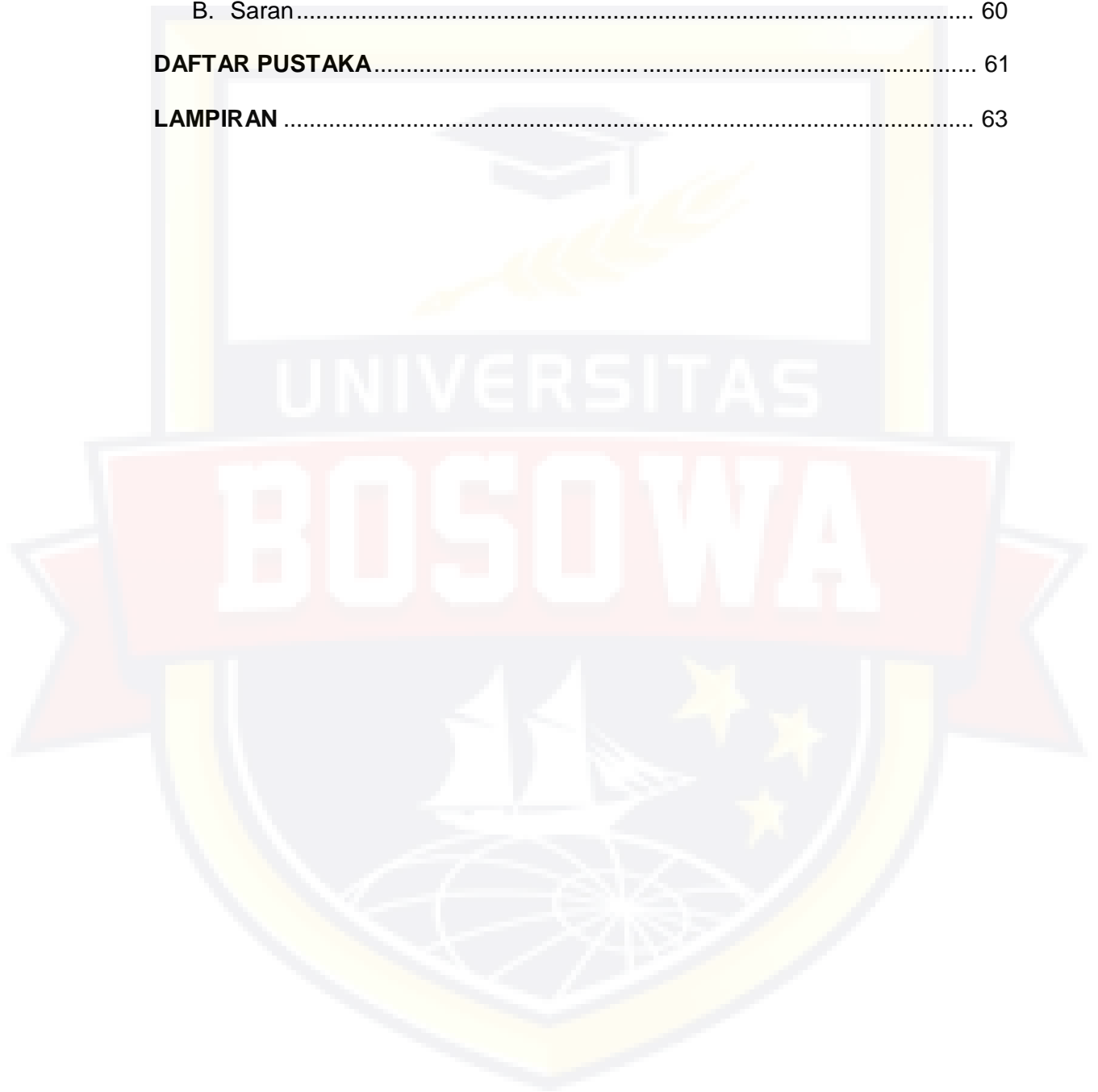
## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMBUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	v
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	vi
<b>MOTTO</b> .....	vii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	viii
<b>ABSTRAK</b> .....	x
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	8
A. Konflik Peran Ganda.....	8
1. Definisi Konflik Peran Ganda .....	8
2. Aspek-aspek Konflik Peran Ganda.....	10
3. Faktor-faktor Konflik Peran Ganda .....	12
4. Dampak Konflik Peran Ganda .....	13
5. Pengukuran Konflik Peran Ganda .....	14
B. Wanita Pekerja .....	14

C. Kerangka Berpikir .....	16
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>20</b>
A. Pendekatan .....	20
B. Variabel penelitian .....	20
C. Definisi Konseptual dan Operasional .....	20
1. Konseptual Konflik Peran Ganda .....	20
2. Operasional Konflik Peran Ganda .....	21
D. Populasi dan Sampel .....	21
1. Populasi .....	21
2. Sampel .....	21
E. Teknik Pengambilan Sampel .....	22
F. Teknik Pengumpulan Data .....	23
1. Skala Konflik Peran Ganda .....	23
G. Uji Instrument .....	27
a. Uji Validitas .....	27
1) Validitas Isi .....	27
2) Validitas Konstruksi .....	28
b. Uji Reliabilitas .....	29
H. Teknik Analisis Data .....	30
I. Jadwal Penelitian .....	31
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>32</b>
A. Analisis Deskriptif .....	32
B. Pembahasan .....	52
C. Limitasi Penelitian .....	58

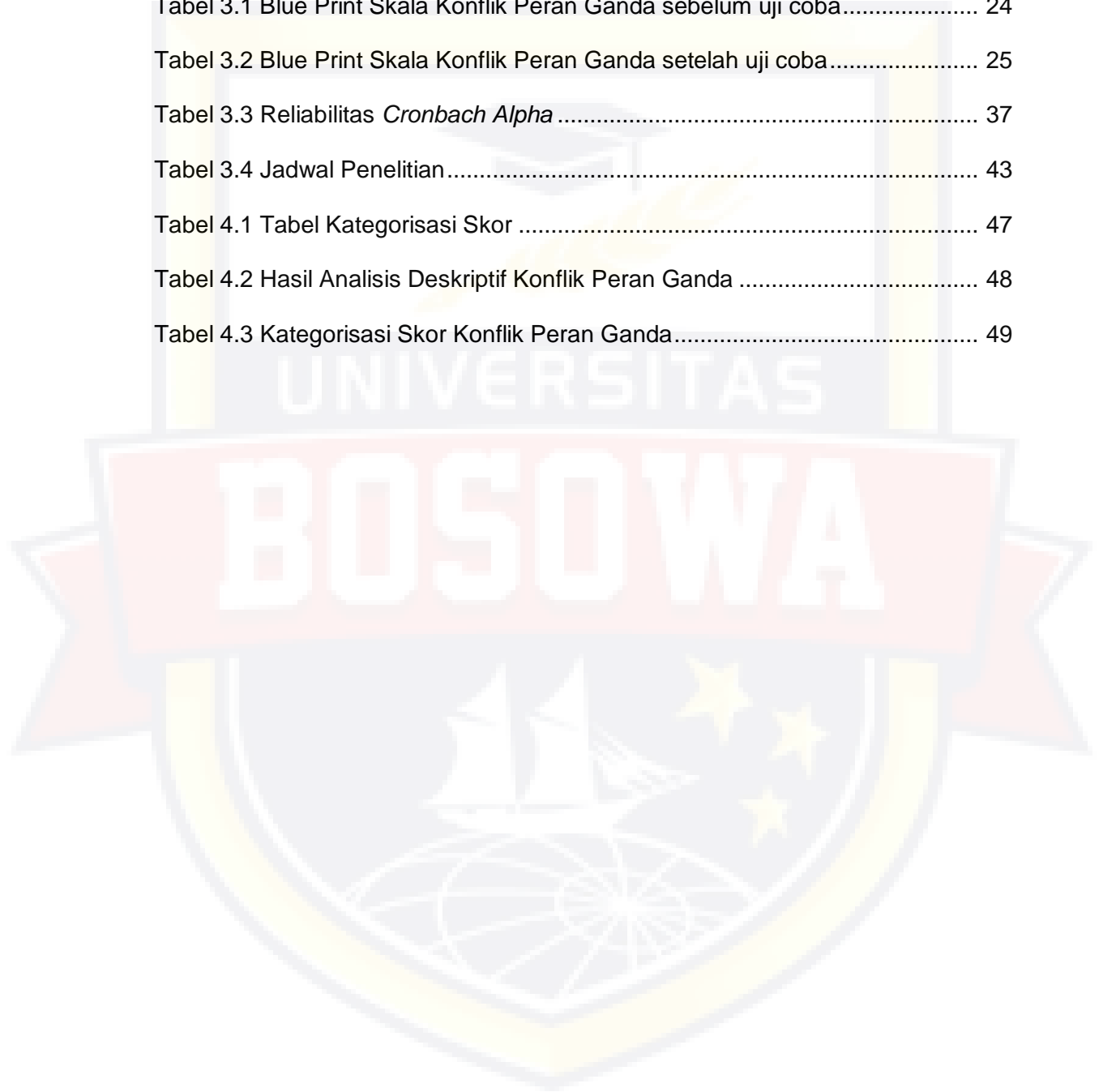


<b>BAB V PENUTUP</b> .....	59
A. Kesimpulan.....	59
B. Saran.....	60
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	61
<b>LAMPIRAN</b> .....	63



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Blue Print Skala Konflik Peran Ganda sebelum uji coba.....	24
Tabel 3.2 Blue Print Skala Konflik Peran Ganda setelah uji coba.....	25
Tabel 3.3 Reliabilitas <i>Cronbach Alpha</i> .....	37
Tabel 3.4 Jadwal Penelitian.....	43
Tabel 4.1 Tabel Kategorisasi Skor .....	47
Tabel 4.2 Hasil Analisis Deskriptif Konflik Peran Ganda .....	48
Tabel 4.3 Kategorisasi Skor Konflik Peran Ganda.....	49

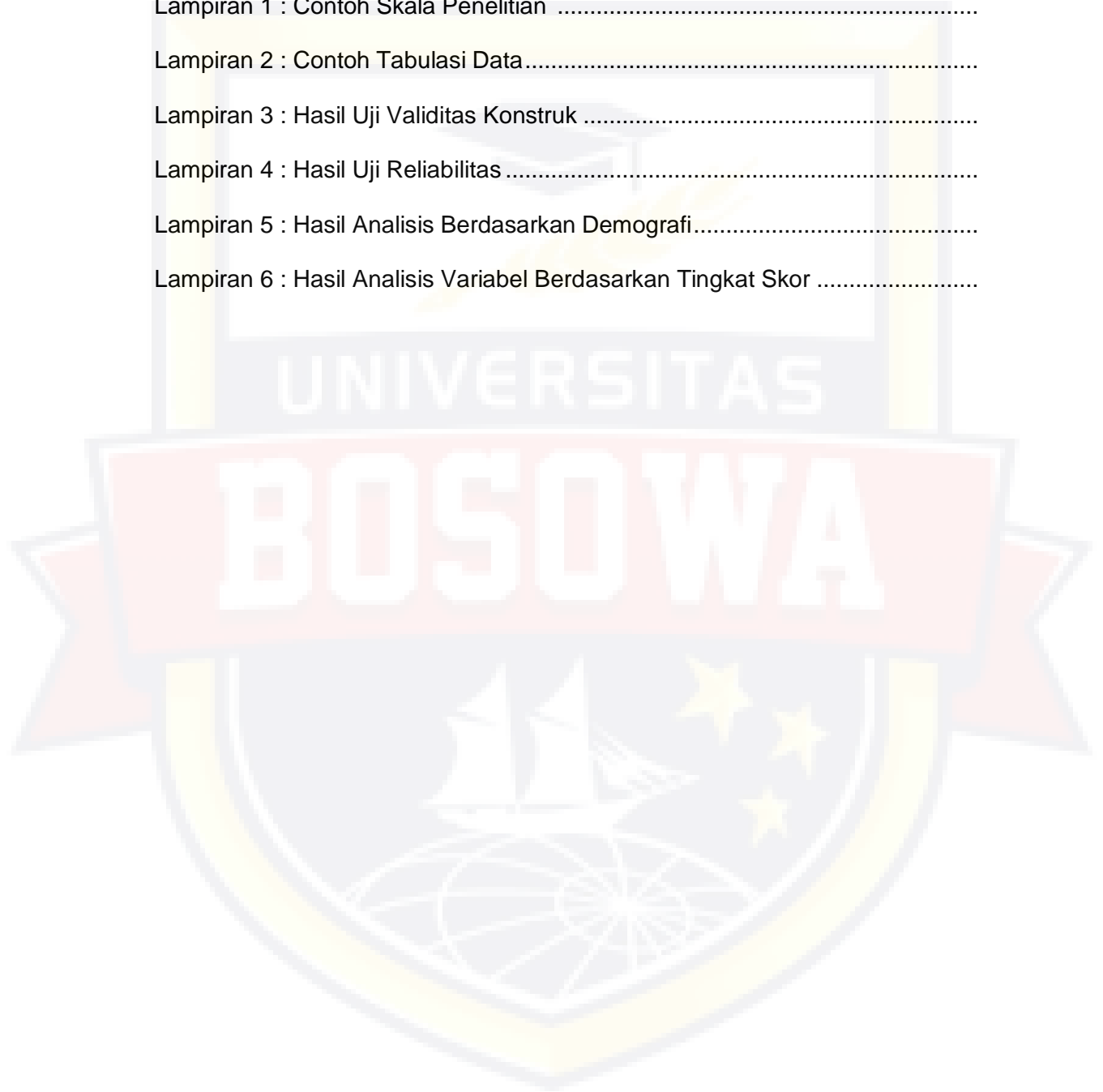


## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Diagram Subjek Berdasarkan Usia .....	32
Gambar 4.2 Diagram Subjek Berdasarkan Suku .....	33
Gambar 4.3 Diagram Subjek Berdasarkan Jumlah Anak .....	33
Gambar 4.4 Diagram Subjek Berdasarkan Usia Saat Menikah.....	34
Gambar 4.5 Diagram Subjek Berdasarkan Usia Pernikahan .....	35
Gambar 4.6 Diagram Subjek Berdasarkan Penghasilan Per Bulan .....	36
Gambar 4.7 Diagram Subjek Berdasarkan Status Pernikahan .....	37
Gambar 4.8 Diagram Subjek Berdasarkan Jenis Pekerjaan .....	37
Gambar 4.9 Diagram Konflik Peran Berdasarkan Kategorisasi.....	40
Gambar 4.10 Diagram Konflik Peran Ganda Berdasarkan Usia .....	41
Gambar 4.11 Diagram Konflik Peran Ganda Berdasarkan Suku .....	42
Gambar 4.12 Diagram Konflik Peran Ganda Berdasarkan Jumlah Anak .....	44
Gambar 4.13 Diagram Konflik Peran Ganda Berdasarkan Usia Saat Menikah..	45
Gambar 4.14 Diagram Konflik Peran Ganda Berdasarkan Usia Pernikahan.....	47
Gambar 4.15 Diagram Konflik Peran Ganda Berdasarkan Penghasilan Per Bulan.....	48
Gambar 4.16 Diagram Konflik Peran Ganda Berdasarkan Status Pernikahan...	50
Gambar 4.17 Diagram Konflik Peran Ganda Berdasarkan Jenis Pekerjaan.....	51

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Contoh Skala Penelitian .....
Lampiran 2 : Contoh Tabulasi Data.....
Lampiran 3 : Hasil Uji Validitas Konstruk .....
Lampiran 4 : Hasil Uji Reliabilitas .....
Lampiran 5 : Hasil Analisis Berdasarkan Demografi.....
Lampiran 6 : Hasil Analisis Variabel Berdasarkan Tingkat Skor .....



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Pada dasarnya dari segi agama dan budaya laki-laki memiliki peran untuk memimpin sebuah rumah tangga, oleh karena itu seorang laki-laki memiliki tanggung jawab penuh dalam memenuhi kebutuhan rumah tangga, sehingga mengharuskannya untuk mencari nafkah bagi keluarganya. Sementara itu beberapa budaya meyakini bahwa perempuan pada hakikatnya hanya berperan sebagai ibu rumah tangga yang mengurus dan mengatur segala hal yang berkaitan dengan mengurus rumah tangga.

Namun seiring dengan berubahnya cara pandang masyarakat terhadap peran dan posisi kaum wanita di tengah-tengah masyarakat, maka kini sebagaimana kaum pria banyak kaum wanita yang berkarir. Dalam kehidupan modern banyak wanita dapat bekerja dan berkarir dimana saja sesuai dengan minat dan bakat yang mereka miliki. Sehingga sekarang ini wanita berkarir dalam berbagai bidang atau profesi, misalnya terjun di bidang sosial budaya dan pendidikan, seperti menjadi dokter, perawat, guru, dan lain-lain (Lentera24.Com).

Sesuai dengan berita yang dilansir oleh Kompasiana.com (2019) yang menyatakan bahwa wanita karir merupakan interpretasi perempuan modern masa kini. Banyak faktor yang mempengaruhi perubahan tersebut, salah satunya yaitu kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi dan perkembangan budaya dalam masyarakat. Perempuan masa kini lebih berani untuk menunjukkan dan menyuarakan eksistensinya, kemampuan yang dimiliki, serta menghasilkan karya nyata sebagaimana yang dilakukan oleh laki-laki.



Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Ermawati (2016) dalam penelitiannya yang berjudul *Peran Ganda Wanita Karir (Konflik Peran Ganda Wanita Karir ditinjau dari Perspektif Islam)*, didapatkan hasil bahwa selain faktor ekonomi terdapat faktor lain yang menuntut seorang wanita bekerja yaitu faktor individu yang ditimbulkan oleh keinginan untuk mengembangkan diri dan memiliki peran dalam masyarakat.

Selain karena faktor yang telah dipaparkan sebelumnya, terdapat faktor lain yang mendorong seorang wanita untuk bekerja atau memulai sebuah karir, yaitu karena tuntutan ekonomi. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurlaila & Mohunggo, 2017) dalam penelitian yang berjudul *Persepsi Wanita Karir terhadap konflik pekerjaan dan keluarga*, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa tuntutan ekonomi saat ini semakin tinggi untuk biaya hidup, pendidikan dan juga kebutuhan lainnya yang menjadikan wanita karir ini berperan aktif dalam kemajuan dan menambah keberhasilan terutama pada faktor ekonomi.

Hal tersebut menunjukkan bahwa dewasa ini peranan perempuan tidak hanya sebagai ibu rumah tangga dan mengurus hal-hal terkait rumah dan rumah tangga. Lebih dari itu, perempuan kini juga berperan dalam pemenuhan kebutuhan ekonomi keluarga dan berperan sebagai orang yang memiliki karir dalam bidang pekerjaan tertentu. Hal ini mengindikasikan bahwa perempuan kini mengalami peran ganda, yakni sebagai ibu rumah tangga dan sebagai wanita pekerja atau wanita yang berkarir.

Roos dan Gatta (1999) menyatakan bahwa peran ganda merupakan sikap dalam menghadapi dua hal yang berbeda yaitu pekerjaan dan tanggung jawab terhadap keluarga. Dalam hal ini seorang wanita yang memilih untuk

berkarir, idealnya bersikap profesional terhadap kedua peran yang ia alami sehingga kedua peran tersebut dapat terlaksanakan dengan baik tanpa ada yang terbengkalai. Terlebih karena pilihan untuk memiliki peran ganda adalah pilihannya sendiri.

Ernawati (2016) dalam hasil penelitiannya juga menyatakan bahwa ketika seorang wanita terjun ke dalam dunia karir, ia akan memiliki peran ganda baik peran dalam rumah tangga maupun peran dalam pekerjaan. Kedua peran tersebut menuntut seorang wanita untuk memberikan peranan yang baik dan bertanggung jawab terhadap kedua peran tersebut. Dalam peranannya sebagai ibu rumah tangga seorang wanita dituntut agar dapat mengurus pekerjaan rumah tangga dengan baik. Dalam peranannya sebagai wanita pekerja seorang wanita dituntut untuk memberikan kinerja yang baik.

Namun pada kenyataannya peran ganda bagi seorang wanita karir bukanlah sesuatu yang mudah untuk dijalani, karena kedua peran tersebut memiliki tuntutan masing-masing untuk dapat dilakukan dengan baik. Sehingga hal tersebut memunculkan sebuah konflik peran yang dialami oleh hampir seluruh wanita yang bekerja, konflik peran terjadi ketika dua tuntutan terjadi secara bersamaan dan saling bertentangan satu sama lain sehingga menyebabkan kesulitan terhadap individu yang mengalami peran ganda tersebut (Kahn, et all dalam Muchinsky, 1993).

Greenhaus dan Beutel (1985) menyatakan bahwa konflik peran ganda merupakan sebuah konflik yang diakibatkan oleh tekanan-tekanan yang disebabkan oleh dua hal yang berbeda yaitu tuntutan pekerjaan dan keluarga yang tidak cocok satu sama lain. Selain itu, tanggung jawab yang harus dipenuhi pada dua peran tersebut juga dapat memunculkan konflik peran,

seperti halnya tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan dan tanggung jawab dalam rumah tangga.

Selaras dengan fenomena yang didapatkan oleh peneliti memperlihatkan bahwa beberapa wanita yang bekerja mengalami konflik dalam perannya sehingga membuat salah satu peran tidak terpenuhi dengan baik, sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan seorang wanita karir yang menyatakan bahwa ia seringkali mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya karena masalah yang dialami dalam keluarganya, dalam hal ini anak dari wanita tersebut mengalami masalah di lingkungannya yang membuat dirinya memikirkan hal tersebut sehingga mengganggu kinerjanya.

Fenomena lain yang didapatkan peneliti adalah seringnya terjadi yaitu konflik berdasarkan tekanan atau *strain based conflict*. Yaitu ketika seorang wanita pekerja mendapatkan tekanan dari atasan atau tugas yang harus dikerjakan dari tempat kerjanya. Dimana hal tersebut menyebabkan kurangnya perhatian sebagai orang tua bahkan sebagai seorang istri dirumah ataupun tekanan dirumah memberikan dampak terhadap semangat kerja ketika berada di kantor. Hal ini sesuai dengan salah satu aspek dalam konflik peran ganda yaitu *strain basedn conflict* (Greenhause & Beutell, 1985).

Narasumber lain juga mengatakan bahwa ia mengalami kesulitan dalam memajemen pekerjaan rumahnya karena banyak pekerjaan kantor yang harus di selesaikan. Banyak pekerjaan rumah yang tidak dapat terselesaikan karena hal itu seperti halnya ia tidak dapat membersihkan rumah dan mencuci piring karena menyelesaikan pekerjaan kantor yang dibawa kerumah dan harus diselesaikan.

Fenomena yang didapatkan oleh peneliti ini merupakan hal yang kontradiktif dengan tujuan wanita itu sendiri dalam bekerja. Yaitu untuk menunjukkan dan menyuarakan eksistensinya, kemampuan yang dimiliki, serta menghasilkan karya nyata sebagaimana yang dilakukan oleh laki-laki. Yang artinya seorang wanita bekerja karena keinginannya sendiri namun dalam pilihan tersebut ia mengalami beberapa konflik yang sulit untuk diselesaikan sendiri.

Ermawati (2016) dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa konflik keluarga dan pekerjaan yang tidak dapat dikendalikan akan berpotensi menghambat keberhasilan wanita karier. Baik itu dalam perannya sebagai ibu dan istri di rumah, maupun perannya di dalam pekerjaan atau pada kedua aspek tersebut. Sehingga akan memberikan dampak yang sangat besar kepada hidup seorang wanita ketika memilih untuk menjadi wanita karir namun tidak dapat mengelola peran tersebut dengan baik.

Terlebih lagi ketika seorang wanita pekerja memiliki pekerjaan atau tanggung jawab dirumahnya yang belum terselesaikan, hal tersebut dapat mengganggu efektifitas kinerja yang dimiliki oleh seorang karyawan, karena dapat mengganggu konsentrasi seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya ketika seorang wanita pekerja memiliki tanggung jawab pekerjaan yang belum terselesaikan, hal tersebut dapat mengganggu konsentrasinya dan efektifitasnya dalam menjalankan pekerjaan rumah dan tanggung jawab sebagai ibu rumah tangga.

Sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan salah seorang wanita bekerja, ia menyatakan bahwa seringkali ia merasa tidak fokus dalam menjalankan pekerjaannya di lapangan yang diakibatkan

oleh pekerjaan rumahnya yang belum selesai ia kerjakan, seperti halnya menyiapkan masakan untuk disantap oleh anaknya ketika pulang sekolah.

Hal tersebut secara tidak langsung dapat mengganggu kinerja seorang wanita karir ketika melakukan pekerjaannya diluar rumah, dikarenakan ia harus mengurus tanggung jawab rumah tangga dan tanggung jawab pekerjaannya dalam waktu yang bersamaan. Sehingga situasi tersebut akan memunculkan salah satu aspek dalam konflik peran ganda yaitu *Time Based Conflict*.

Berdasar pada uraian-uraian yang telah dipaparkan sebelumnya terkait fenomena-fenomena konflik peran ganda yang dirasakan oleh para wanita pekerja. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait gambaran konflik peran ganda pada wanita pekerja berdasarkan demografi di Kota Makassar.

#### **B. Rumusan Masalah**

Bagaimana gambaran konflik peran ganda pada wanita pekerja berdasarkan demografi ?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran konflik peran ganda pada wanita pekerja berdasarkan demografi.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### **a. Manfaat Teoritis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan atau sumbangan referensi tentang gambaran konflik peran ganda pada wanita pekerja berdasarkan demografi.



b. Manfaat Praktis

1) Bagi Mahasiswa

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pengetahuan mengenai gambaran konflik peran ganda pada wanita pekerja.

2) Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau pengetahuan mengenai gambaran konflik peran ganda, sehingga masyarakat dapat menerapkan hasil penelitian ini dalam penyesuaian pekerjaannya.

3) Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan informasi atau pengetahuan bagi peneliti selanjutnya. Serta dapat menjadi acuan dalam melakukan penelitian dengan variabel yang sama, yaitu Konflik Peran Ganda dalam dunia kerja serta diharapkan dapat menjadi referensi tambahan untuk penelitian selanjutnya.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### A. Konflik Peran Ganda

#### 1. Definisi Konflik Peran Ganda

Greenhouse dan Beutell (1985) mendefinisikan konflik peran ganda sebagai salah satu dari bentuk *interrole conflict* yaitu sebuah tekanan-tekanan atau ketidakseimbangan yang timbul dari suatu peran yang dijalani, misalnya antara peran terhadap sebuah pekerjaan dan peran dalam keluarga. Hal ini seringkali dialami oleh perempuan yang berkarir dan bekerja dirumah, dikarenakan beban karir dan pekerjaan yang masing-masing peran menuntut pekerjaan yang maksimal.

Greenhouse dan Beutell (1985) menyatakan bahwa seseorang yang sedang mengalami konflik peran ganda akan berdampak pada kinerjanya, dalam hal ini seorang yang mengalami konflik peran ganda mengalami ketegangan dalam menjalani pekerjaannya. Konflik peran ganda ini bersifat psikologis, dalam artian gejala yang terlihat pada individu yang mengalami konflik ini antara lain merasa bersalah, kegelisahan, keletihan, bahkan mengalami frustrasi dalam bekerja.

Robbins & Judge (2007) mendefinisikan konflik sebagai suatu proses yang dimulai ketika suatu aspek dianggap telah mempengaruhi secara negatif, sementara mempengaruhi secara negatif, atau akan mempengaruhi secara negatif sesuatu yang menjadi kepentingan aspek yang pertama. Irwanto, dkk (dalam Rahmadita, 2013) menyatakan bahwa konflik dapat terjadi ketika terdapat dua atau lebih kebutuhan dalam waktu yang bersamaan dan memilikiuntutannya masing-masing.

Robbins & Judge (2007) juga mendefinisikan peran sebagai serangkaian pola perilaku yang dianggap memiliki kaitan yang erat dengan seseorang yang menempati posisi tertentu dalam sebuah lingkup sosial. Ross dan Gatta (1997) menyatakan bahwa peran ganda merupakan sikap dalam menghadapi dua hal

atau dua peran yang berbeda yaitu pekerjaan dan tanggung jawab terhadap keluarga.

Menurut Carnicer, dkk (2004) Konflik peran didefinisikan sebagai kondisi yang simultan dari dua atau lebih bentuk tekanan yang dihasilkan pada suatu tempat kerja, dimana pemenuhan peran dari suatu peran membuat pemenuhan terhadap peran yang lain menjadi terganggu atau menjadi lebih sulit. Sehingga pemenuhan peran terhadap kedua peran yang sedang dijalani tidak dapat dilakukan dengan maksimal dan saling bertentangan satu sama lain karena tekanan yang dimiliki peran masing-masing.

Winardi (2003) juga menjelaskan konflik peran ganda merupakan konflik yang terjadi karena seseorang mengemban atau menjalani lebih dari satu peran yang mana peran tersebut saling bertentangan satu sama lain. Sejalan dengan definisi tersebut, Yustrianthe (2008) juga menjelaskan bahwa konflik peran terjadi ketika seorang berada pada situasi yang memiliki tekanan untuk melakukan tugas yang berbeda dan tidak konsisten dalam satu waktu yang bersamaan.

Gutek, Searle, & Klepa (1991) menyatakan bahwa peran ganda yang dialami oleh wanita yang bekerja mempunyai kesulitan sendiri sehingga menyebabkan terjadinya kegagalan pemenuhan tuntutan dari salah satu peran yang sedang dijalani, baik sebagai ibu rumah tangga, perempuan bekerja, bahkan sebagai warga masyarakat yang akan menimbulkan konflik. Perempuan yang memiliki pekerjaan dan tanggung jawab sebagai ibu rumah tangga mempunyai peranan yang sama-sama penting.

Frone, Russel, & Copper (1992) mendefinisikan konflik pekerjaan keluarga sebagai suatu konflik peran yang dialami oleh karyawan. Dimana di suatu sisi ia harus melakukan pekerjaan di tempat kerjanya dan di sisi lain ia juga harus memperhatikan keluarganya secara utuh dan penuh tanggung jawab. Hal ini mengakibatkan seorang karyawan sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Konflik pekerjaan

keluarga ini terjadi ketika kehidupan rumah seseorang berbenturan dengan tanggung jawabnya di tempat kerja. Demikian juga tuntutan kehidupan rumah yang menghalangi seseorang untuk meluangkan waktu untuk pekerjaannya.

Berdasarkan teori-teori yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa konflik peran ganda merupakan konflik yang timbul pada individu khususnya seorang wanita pekerja yang diakibatkan oleh tekanan antara dua peran yang sedang dijalani. Dalam hal ini peran dalam keluarga dan peran di pekerjaan, dimana kedua peran tersebut saling menuntut pemenuhan peran di waktu yang bersamaan dan menuntut hasil yang maksimal pada dua peran tersebut.

## 2. Aspek Konflik Peran Ganda

Greenhouse & Beutell (1985) menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi dari konflik peran ganda, yaitu :

### a. Konflik Berdasarkan Waktu (Time Based-Conflict)

Konflik berdasarkan waktu yaitu konflik peran yang disebabkan oleh waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga). Jenis konflik peran ini biasanya berkaitan dengan hal-hal berikut, yaitu : jumlah jam kerja, lembur, tingkat kehadiran, serta kontrol jadwal kerja.

### b. Konflik Berdasarkan Tekanan (Strain Based-Conflict)

Konflik berdasarkan tekanan yaitu konflik peran yang terjadi karena tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya. Konflik peran jenis ini biasanya disebabkan oleh faktor-faktor berikut, yaitu : ketegangan, kecemasan, kelelahan, karakter peran kerja, kehadiran anak baru, serta ketersediaan sosial dari anggota keluarga.

c. Konflik Berdasarkan Perilaku (Behaviour Based-Conflict)

Konflik berdasarkan perilaku yaitu konflik yang berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

Secara spesifik Yayasan, dkk (2008) menyatakan bahwa jenis konflik peran dibagi menjadi dua jenis, yaitu konflik pekerjaan dan konflik keluarga adapun penjelasannya sebagai berikut :

a. Konflik Pekerjaan

Konflik pekerjaan merupakan bentuk konflik peran dimana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal.

b. Konflik Keluarga

Konflik keluarga merupakan bentuk konflik peran yang pada umumnya tuntutan untuk waktu keluarga, dan ketegangan yang diciptakan oleh keluarga mengganggu tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan.

3. Faktor Yang Mempengaruhi Konflik Peran Ganda

Greenhause & Beutell (1985) menyatakan bahwa terdapat tiga sumber yang menjadi faktor konflik peran ganda yang terjadi pada seseorang, yaitu :

- a. Semakin banyak waktu yang digunakan untuk bekerja maka semakin sedikit waktu yang digunakan bersama keluarganya termasuk waktu untuk berkomunikasi.
- b. Stres yang dialami pada suatu peran yang juga mempengaruhi peran yang lain sehingga mempengaruhi kualitas hidup seseorang dalam suatu peran.
- c. Kecemasan dan kelelahan yang disebabkan ketegangan dari suatu peran dapat mempersulit untuk peran yang lainnya.

Sedangkan Marretih (2013) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi konflik peran, yaitu :



- a. *Time Pressure*, yaitu ketika semakin banyak waktu yang digunakan untuk bekerja maka semakin sedikit waktu yang digunakan untuk keluarga.
- b. *Family size and support*, yaitu semakin banyak anggota keluarga maka semakin banyak konflik yang akan terjadi, sehingga semakin banyak dukungan keluarga maka semakin sedikit konflik.
- c. Kepuasan Kerja, yaitu semakin tinggi kepuasan kerja maka konflik yang dirasakan semakin sedikit.
- d. *Marital and life satisfaction*, yaitu terdapat asumsi bahwa perempuan bekerja memiliki konsekuensi yang negatif terhadap pernikahannya.
- e. *Size of firm*, yaitu banyaknya pekerja dalam perusahaan yang mungkin saja mempengaruhi konflik peran ganda seseorang.

Muchlas (2008) menyatakan bahwa terdapat tiga faktor yang menjadi sumber konflik peran ganda, yaitu :

- a. Komunikasi, terjadi ketika adanya salah pengertian yang berkenaan dengan bahasa yang sulit dimengerti atau informasi yang tidak lengkap serta gaya penyampaian individu yang tidak konsisten.
- b. Struktur, terjadi karena adanya pertarungan kekuasaan antar departemen dengan kepentingan-kepentingan atau sistem penilaian yang bertentangan.
- c. Variabel-variabel pribadi, hal ini terkait dengan nilai-nilai individual yang dimiliki oleh setiap orang dan karakteristik kepribadian yang bertanggung jawab terhadap terjadinya penyimpangan dan perbedaan-perbedaan.

#### 4. Dampak Yang ditimbulkan oleh Konflik Peran Ganda

##### a. Kinerja Wanita Pekerja

Konflik peran ganda dinyatakan dapat menyebabkan semakin rendahnya kinerja pada wanita karir (Tewal & Tewal, 2014).

##### b. Stress Kerja

Konflik peran berpengaruh terhadap turnover intention karyawan pada RS Aisyiyah Muntilan. Seorang individu seringkali memiliki peran ganda, karena selain sebagai perawat juga memiliki peran dalam keluarga maupun dilingkungannya. Meskipun perawat mengalami konflik peran dan berkeinginan untuk pindah/ keluar, tetapi hal ini tidak bisa dilakukan karena status pegawai sebagai ASN, apabila pegawai ingin mengajukan pindah kerja harus melalui prosedur dari rumah sakit untuk direkomendasikan kepada pemerintah daerah disetujui perpindahannya (Rahmawati & Muhdiyanto, 2016).

c. Komitmen Organisasi

Pengaruh peran ganda terhadap komitmen organisasi pada CV. Nika Indonesia yang dimediasi oleh kepuasan kerja terbukti. Tingkat peran ganda akan berbeda arah dengan adanya kepuasan kerja yang merupakan kepuasan seseorang akan nilai, tujuan organisasi dan menerima dan berusaha mencapai tujuan tersebut serta memiliki keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut.

5. Pengukuran Konflik Peran Ganda

Pengukuran mengenai konflik peran ganda telah menghasilkan beberapa pengukuran atau alat tes yang digunakan untuk mengukur konflik peran ganda yang dirasakan oleh seorang wanita pekerja. Beberapa alat tes tersebut antara lain Haslam, dkk (2014) yang membuat skala konflik keluarga pekerjaan atau disebut juga dengan WAFCS yang terdiri dari 10 item. Rizzo, House, dan Lirtzman (1970) membuat skala konflik peran pekerjaan yang terdiri dari 8 item.

## **B. Wanita Pekerja**

Menurut KBBI wanita karir merupakan seorang wanita yang sedang menekuni sebuah kegiatan profesi seperti bekerja pada suatu instansi atau bidang tertentu. Sehingga secara tidak langsung wanita karir akan memiliki beban dalam perannya dalam lingkungan pekerjaan maupun lingkungan pekerjaan. Hal ini dikarenakan wanita

karir akan berperan sebagai wanita di lingkup keluarganya dan akan berperan sebagai pekerja di lingkup pekerjaannya (Utaminingsih, 2017).

Wanita karir biasanya berasal dari wanita yang sudah memasuki fase dewasa. Secara etimologis seorang wanita dianggap sudah dewasa apabila sudah mengalami menstruasi/haid, yang umumnya terjadi pada usia 13 – 14 tahun. Dewasa dalam tinjauan umum, termasuk tinjauan psikologi adalah pertumbuhan fisik dan mental seseorang yang sempurna. Pertumbuhan fisik dapat dilihat dari tumbuh dan berkembangnya pancaindra sedangkan pertumbuhan mental berbeda dengan pertumbuhan fisik.

Dewasa secara mental diartikan dengan sikap yang matang, rasional, dan tidak emosional dalam mengambil tindakan atau menentukan keputusan. Hal tersebut juga dinilai dalam melakukan penilaian dan menyelesaikan suatu masalah pribadi ataupun masalah orang lain. Pertumbuhan mental akan terus berlangsung dalam waktu lama seiring berjalannya waktu, berbeda dengan pertumbuhan fisik yang biasanya akan berhenti pada usia 20-an tahun (Syuhud, 2009).

Santrock membagi fase perkembangan dewasa menjadi dewasa awal, dewasa menengah, dan dewasa akhir. Pada penelitian ini subjek wanita karir yang akan dijadikan subjek penelitian adalah wanita karir yang berada pada fase dewasa menengah. Masa dewasa menengah dimulai pada usia 40 hingga 60 atau 65 tahun. Secara umum masa dewasa awal merupakan masa dimana terjadinya penurunan keterampilan fisik dan meluasnya tanggung jawab dari individu yang memasuki fase perkembangan tersebut (Santrock, 2012).

Lachman (dalam Santrock, 2012) mengatakan bahwa masa dewasa menengah adalah masa dimana keseimbangan antara karir dan tanggung jawab relasi di tengah-tengah perubahan fisik dan psikologis yang berlangsung seiring dengan proses penuaan. Walaupun di masa dewasa menengah terjadi penurunan fungsi biologis dan keterampilan fisik namun dukungan sosial seperti karir, pendidikan, dan relasi sedang mencapai puncaknya (Willis & Schale dalam Santrock, 2012).

Dalam usia dewasa menengah bekerja memiliki peranan yang penting, terlepas dari jenis pekerjaan yang dikerjakan. Individu yang memasuki usia dewasa menengah dapat mencapai puncak dalam hal posisi dalam pekerjaan maupun penghasilan yang didapatkan. Namun, pada masa dewasa menengah biasanya individu akan memiliki berbagai beban finansial seperti biaya kesehatan, biaya cicilan rumah, perawatan anak, biaya pendidikan anak, atau pinjaman untuk anggota keluarga (Santrok, 2012).

### **C. Kerangka Berpikir**

Pada dasarnya dari segi agama dan budaya laki-laki memiliki peran untuk memimpin sebuah rumah tangga, sehingga seorang laki-laki memiliki tanggung jawab penuh dalam memenuhi kebutuhan rumah tangga. Sehingga mengharuskannya untuk mencari nafkah bagi keluarganya, sementara perempuan pada hakikatnya hanya berperan sebagai ibu rumah tangga yang mengurus dan mengatur segala hal yang berkaitan dengan rumah tangga.

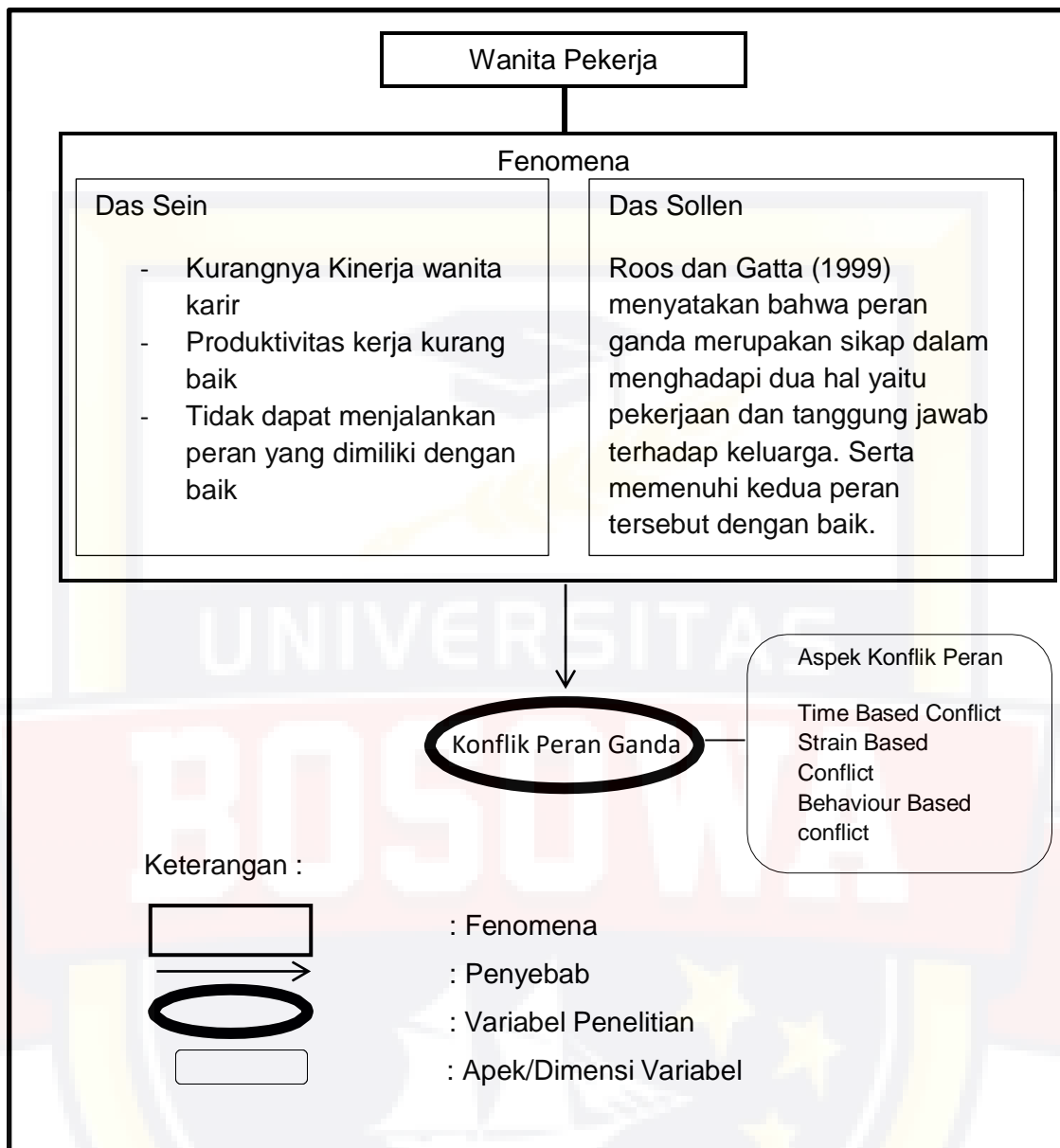
Namun seiring dengan berubahnya cara pandang masyarakat terhadap peran dan posisi kaum wanita di tengah-tengah masyarakat, maka kini sebagaimana kaum pria banyak kaum wanita yang berkarir. Dalam kehidupan modern banyak wanita dapat bekerja dan berkarir dimana saja sesuai dengan minat dan bakat yang mereka miliki. Sehingga sekarang ini wanita berkarir dalam berbagai bidang atau profesi, misalnya terjun di bidang sosial budaya dan pendidikan, seperti menjadi dokter, perawat, guru, dan lain-lain (Lentera24.Com).

Sesuai dengan berita yang dilansir oleh Kompasiana.com (2019) yang menyatakan bahwa wanita karir merupakan interpretasi perempuan modern masa kini. Banyak faktor yang mempengaruhi perubahan tersebut, salah satunya yaitu kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi dan perkembangan budaya dalam masyarakat. Perempuan masa kini lebih berani untuk menunjukkan dan menyuarakan eksistensinya, kemampuan yang dimiliki, serta menghasilkan karya nyata sebagaimana yang dilakukan oleh laki-laki.

Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Ermawati (2016) dalam penelitiannya yang berjudul *Peran Ganda Wanita Karir (Konflik Peran Ganda Wanita Karir ditinjau dari Perspektif Islam*, didapatkan hasil bahwa selain faktor ekonomi terdapat faktor lain yang menuntut seorang wanita bekerja yaitu faktor individu yang ditimbulkan oleh keinginan untuk mengembangkan diri dan memiliki peran dalam masyarakat.

Dewasa ini peranan perempuan tidak hanya sebagai ibu rumah tangga dan mengurus hal-hal terkait rumah dan rumah tangga. Lebih dari itu, perempuan kini juga berperan dalam pemenuhan kebutuhan ekonomi keluarga dan berperan sebagai orang yang memiliki karir dalam bidang pekerjaan tertentu. Hal ini mengindikasikan bahwa perempuan kini mengalami peran ganda, yakni sebagai ibu rumah tangga dan sebagai wanita pekerja atau wanita yang berkarir.

Namun pada kenyataannya peran ganda bagi seorang wanita karir bukanlah sesuatu yang mudah untuk dijalani, karena kedua peran tersebut memiliki tuntutan masing-masing untuk dapat dilakukan dengan baik. Sehingga hal tersebut memunculkan sebuah konflik peran yang dialami oleh hampir seluruh wanita yang bekerja, konflik peran terjadi ketika dua tuntutan terjadi secara bersamaan dan saling bertentangan satu sama lain sehingga menyebabkan kesulitan terhadap individu yang mengalami peran ganda tersebut (Kahn, et all dalam Muchinsky, 1993).



Gambar 2.1 Bagan Kerangka Berpikir

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan salah satu dari dua jenis pendekatan yang ada pada setiap penelitian, penelitian kuantitatif adalah penelitian yang sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitian. Metode penelitian kuantitatif bisa juga diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2011).

### **B. Variabel penelitian**

Sugiyono (2011) menyatakan bahwa variabel suatu objek yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti mengenai atribut, sifat atau nilai dari orang untuk dapat dan bisa dipelajari dan ditarik kesimpulannya dari penelitian. Variabel dalam penelitian ini yakni konflik peran ganda

### **C. Definisi Konseptual dan Operasional**

#### **1. Definisi Konseptual Konflik Peran Ganda**

Greenhouse dan Beutell (1985) mendefinisikan konflik peran ganda sebagai salah satu dari bentuk *interrole conflict* yaitu sebuah tekanan-tekanan atau ketidakseimbangan yang timbul dari suatu peran yang dijalani, misalnya antara peran terhadap sebuah pekerjaan dan peran dalam keluarga. Hal ini seringkali dialami oleh perempuan yang berkarir



dan bekerja dirumah, dikarenakan beban karir dan pekerjaan yang masing-masing peran menuntut pekerjaan yang maksimal.

## 2. Definisi Operasional Konflik Peran Ganda

Konflik peran ganda merupakan sebuah konflik yang ditimbulkan oleh ketegangan akibat menjalani dua peran atau lebih yang sedang dijalani pada suatu waktu. Ketegangan ini timbul karena kedua peran yang sedang dijalani saling menuntut peran yang baik dan kualitas hidup pada masing-masing peran, sehingga ketika seseorang tidak dapat menjalani memenuhi kedua peran tersebut dengan baik, akan menimbulkan suatu konflik peran ganda.

### **D. Populasi dan Sampel**

#### a. Populasi

Azwar (2017) menyatakan bahwa populasi merupakan suatu kelompok besar dari subjek yang akan digeneralisasikan dari hasil penelitian. Pada dasarnya populasi bisa dibatasi didalam suatu penelitian dengan karakteristik subjek yang ditentukan peneliti. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu kemudian ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh wanita yang bekerja di Kota Makassar.

#### b. Sampel

Azwar (2017) menyatakan bahwa sampel merupakan bagian dari subjek yang menjadi target pengambilan data. Setelah didapatkan data

dari sampel yang akan digeneralisasikan terhadap populasi yang dijadikan subjek peneliti. Sampel juga sebagai bagian dari kumulatif dan karakteristik yang dimiliki dari populasi, dan ada juga keterbatasan dari penelitian dalam hal waktu, dana, dan tenaga dalam mengambil data keseluruhan populasi yang besar. Dengan demikian sampel digunakan untuk memudahkan proses penelitian namun hasil dapat mewakili populasi yang dimaksud (Sugiyono, 2018).

Sampel dalam penelitian ini merupakan wanita yang bekerja berjumlah 400 orang yang bekerja di Kota Makassar. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melihat tabel *krejcie*.

#### **E. Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan data yang diteliti. Penelitian ini menggunakan pendekatan yang disebut *Non Probability Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan sebuah peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel dan jumlah populasi yang tidak diketahui (Sugiyono, 2018). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Purposive Sampling* yaitu teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan cara mempertimbangkan beberapa hal seperti sifat-sifat atau ciri-ciri yang telah ditentukan sebelumnya (Sugiyono, 2018).

## F. Teknik Pengumpulan Data

Hamdi & Baharuddin (2014) menyatakan bahwa teknik pengumpulan data adalah langkah yang digunakan oleh peneliti untuk menemukan fakta serta data yang akan dikenakan dalam penelitian tersebut. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu skala, skala yang digunakan dalam penelitian ini merupakan skala likert. Skala likert terdiri dari 5 pilihan respon jawaban yaitu Sangat Tidak Sesuai (STS), Tidak Sesuai (TS), Netral (N), Sesuai (S), dan Sangat Sesuai (SS) item dari skala ini terdiri pernyataan favorable dan unfavorable. Penelitian ini menggunakan tiga instrument yang berupa skala penelitian dimana peneliti menggunakan skala *emotional exhaustion* dan skala konflik peran ganda.

### 1. Skala Konflik Peran Ganda

Skala pengukuran yang dikembangkan oleh Carlson, Kacmar, dan Williams (2000) merupakan skala multidimensional. Alat ukur ini terdiri dari 18 item, dimana item tersebut berdasarkan tiga aspek, yaitu timebased conflict, strain-based conflict, dan behavior based conflict. Alat ukur ini menggunakan skala likert dengan empat pilihan jawaban, yaitu „sangat setuju“, „setuju“, „tidak setuju“, dan „sangat tidak setuju“. Skala konflik peran ganda yang digunakan berdasarkan aspek-aspek Greenhaus & Beutell (1985), yaitu time-based conflict, strain-based conflict, dan behavior based conflict.

Tabel 3.1 *BluePrint* Alat Ukur Konflik Peran Ganda sebelum uji coba

<b>Blue Print Konflik Peran Ganda</b>					
<b>Definisi</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Favo</b>	<b>Unfav</b>	<b>Jumlah</b>
Konflik peran ganda ialah bentuk konflik antar peran dimana peran pekerjaan dan keluarga harus dipenuhi kebutuhannya secara bersamaan.	Time-Based Conflict	<p>Tekanan waktu menuntut salah satu peran sehingga menghambat peran lainnya untuk terpenuhi.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Tuntutan waktu pada salah satu peran yang membuat individu tak mampu memenuhi peran lainnya.</li> <li>Tuntutan waktu yang seseorang alami sehingga membuatnya bingung dan tak dapat berkonsentrasi pada satu peran.</li> </ul>	1,7 13,19	4,10 16,22	8
	Strain-Based Conflict	Adanya ketegangan dari suatu peran lalu mempengaruhi kinerja peran lainnya. Asal timbulnya konflik peran ganda ialah tuntutan emosional dan stres di tempat kerja sehingga menimbulkan depresi, kelelahan, cepat marah, apatis, dan kecemasan.	2,8,14,20	5, 11, 17,23	8
	Behavior-Based Conflict	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	6,12,18 , 24	8
<b>Total</b>					<b>24</b>

Tabel 3.2 *Blueprint* Alat Ukur Konflik Peran Ganda setelah uji coba

<b>Blue Print Konflik Peran Ganda</b>					
<b>Definisi</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Favo</b>	<b>Unfav</b>	<b>Jumlah</b>
Konflik peran ganda ialah bentuk konflik antar peran dimana peran pekerjaan dan keluarga harus dipenuhi kebutuhannya secara bersamaan.	Time-Based Conflict	<p>Tekanan waktu menuntut salah satu peran sehingga menghambat peran lainnya untuk terpenuhi.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Tuntutan waktu pada salah satu peran yang membuat individu tak mampu memenuhi peran lainnya.</li> <li>Tuntutan waktu yang seseorang alami sehingga membuatnya bingung dan tak dapat berkonsentrasi pada satu peran.</li> </ul>	1,7 ,19		3
	Strain-Based Conflict	Adanya ketegangan dari suatu peran lalu mempengaruhi kinerja peran lainnya. Asal timbulnya konflik peran ganda ialah tuntutan emosional dan stres di tempat kerja sehingga menimbulkan depresi, kelelahan, cepat marah, apatis, dan kecemasan.	2,8,14,20	17	5
	Behavior-Based Conflict	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		3
<b>Total</b>					<b>11</b>

## G. Uji Instrumen

### 1. Uji Validitas

Validitas merupakan pertimbangan yang paling utama dalam mengevaluasi kualitas tes sebagai instrumen yang diukur (Azwar, 2015). Pada perkembangan lebih lanjut, validitas lalu dipandang sebagai suatu karakteristik skor tes dan bukanlah karakteristik tes ataupun karakteristik skor tes. Pengukuran validitas yang tinggi apabila menghasilkan data yang secara akurat memberikan gambaran mengenai variabel yang diukur seperti dikehendaki oleh tujuan pengukuran tersebut. Validitas terdiri dari 2 macam, yaitu validitas isi dan validitas konstruk. Adapun validitas isi terbagi menjadi dua yaitu validitas tampak dan validitas logis.

#### a. Validitas isi

Azwar (2015) mengatakan bahwa validitas isi adalah sejauhmana kelayakan suatu tes sebagai sampel dari dominan item yang hendak diukur. Validitas tampak sekedar tahap penerimaan orang pada umumnya terhadap fungsi pengukuran tes tersebut. validitas logis adalah seberapa tinggi kesepakatan di antara *experts* yang melakukan penilaian kelayakan suatu item akan dapat diestimasi dan dikuantifikasikan, kemudian statistiknya dijadikan indikator validitas isi item dan validitas isi yang ada pada tes.

#### 1) Validitas Logis

Azwar (2018) mengatakan Validitas logis adalah seberapa tinggi kesepakatan di antara *experts* yang dilakukan penilaian kelayakan suatu item akan dapat diestimasi dan dikuantifikasikan, kemudian statistik dijadikan indikator validitas

isi item dan validitas isi tes. Dalam penelitian ini, validitas logis dilakukan dengan memberikan skala kepada SME (Subject Matter Experts) yang merupakan dosen Fakultas Psikologi. Kemudian, diuji menggunakan konsep *Content Validity Rate* (CVR) dengan 0 sampai 1, item dinyatakan esensial, dan skor dibawah 0 perlu diperbaiki.

## 2) Validitas tampak

Azwar (2018) menyatakan bahwa validitas tampak sekedar tahap penerimaan orang pada umumnya terhadap fungsi pengukuran tes tersebut. Dalam penelitian ini, untuk melakukan validitas tampak terhadap variabel, peneliti membagikan masing-masing skala kepada calon responden dari penelitian ini yaitu wanita yang bekerja di Kota Makassar.

Pada penelitian ini uji validitas tampak dilakukan dengan cara memberikan skala kepada lima orang wanita bekerja dan telah menikah serta memiliki karakteristik yang sama dengan sampel penelitian. Berdasarkan hasil reviewer, yaitu layout pada skala cukup rapih, pada bagian font mudah dibaca dan dilihat. Bahasa yang digunakan dalam skala cukup mudah untuk dipahami. Lalu untuk konten skala sudah cukup baik.

## b. Validitas Konstruk

Azwar (2018) menyatakan bahwa validitas konstruk digunakan untuk mengukur sejauh mana alat ukur memberikan hasil pengukuran yang sesuai dengan konstruk teoretik yang telah disusun sebelumnya. Dalam penelitian ini, uji validitas konstruk menggunakan



teknik *CFA (Confirmatory Factor Analysis)* pada aplikasi Lisrel. Item dinyatakan valid apabila nilai pada *t-value* >1.96 dan nilai *factor loading* bernilai positif. Untuk mendapatkan hasil validitas skala, harus menggunakan beberapa kali pengulangan syntax untuk memperoleh model fit, dimana angka *p-value* harus bernilai >0.05 dan nilai RMSEA bernilai <0.05.

Berdasarkan hasil analisis konstruk menggunakan teknik CFA diperoleh hasil bahwa terdapat 12 aitem yang gugur atau tidak valid. Adapun pada aspek *Time Based Conflict* terdapat 5 aitem yang gugur yaitu aitem 13, 4, 10, 16, dan 22. Selanjutnya pada aspek *Strain Based Conflict* terdapat 3 aitem yang gugur yaitu aitem 5, 11, dan 23. Serta pada aspek *Behaviour Based Conflict* terdapat 5 aitem yang gugur yaitu aitem 21, 6, 12, 18, 24.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan penerjemahan dari *reliability*, reliabilitas adalah suatu pengukuran yang mampu menghasilkan data yang memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Alat ukur dapat dikatakan *reliable* apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah (Azwar, 2018). Pengukuran reliabilitas skala menggunakan teknik *internal consistency Cronbach's Alpha* dengan bantuan program komputer SPSS. Nunally (dalam Ghazali, 2005) menjelaskan bahwa koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach (a)*, bergerak dari angka 0,00 – 1,00. Apabila nilai *Alpha Cronbach (a)* > 0,6 maka tes dinyatakan reliabel.

Penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi SPSS 21.00 untuk memperoleh tingkat reliabilitas skala Konflik Peran Ganda.

Tabel 3.3 Reliabilitas Skala Konflik Peran Ganda

Cronbach's Alpha	N of Items
.781	12

Berdasarkan tabel hasil analisis reliabilitas pada variabel konflik peran ganda dengan jumlah 24 aitem, diperoleh signifikansi sebesar 0.614 hal ini menunjukkan bahwa data tersebut reliabel, dikarenakan nilai signifikansi  $0.781 > 0.6$ .

## H. Teknik Analisis Data

### 1. Analisis Data Deskriptif

Sugiyono (2013) mengatakan Analisis data dilakukan untuk menganalisis data telah terkumpul untuk dapat membuat suatu kesimpulan yang berlaku umum dan bersifat meluas bagi populasi. Analisis deskriptif yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi SPSS 21.00.

## I. Jadwal Penelitian

Tabel 3.4 Jadwal Penelitian

Kegiatan	Bulan																			
	Juni				Juli				Agustus				September				Oktober			
	Minggu ke				Minggu ke				Minggu ke				Minggu ke				Minggu ke			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penyusunan proposal	■																			
Revisi proposal									■											
Pengambilan data													■							
Analisis Data													■							
Penyusunan laporan																	■			

# BOSOWA



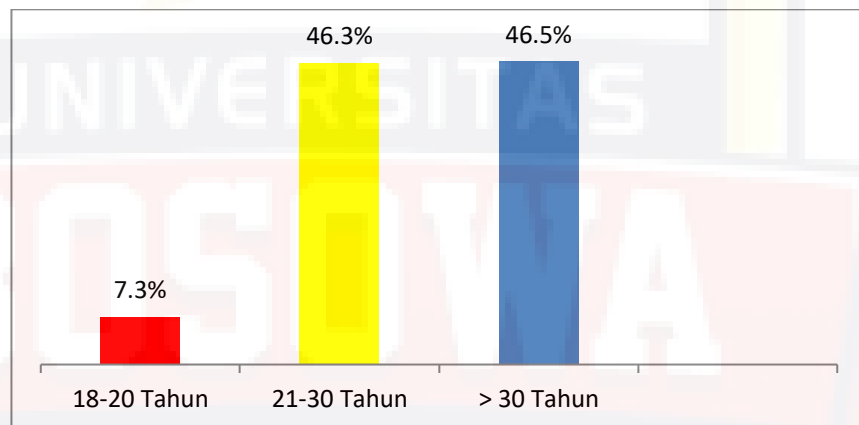
## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Analisis Deskriptif

Subjek dalam penelitian ini merupakan wanita yang bekerja di Kota Makassar yang terdiri dari 400 responden. Berikut merupakan gambaran subjek secara umum :

#### 1. Deskriptif Subjek Berdasarkan Demografi

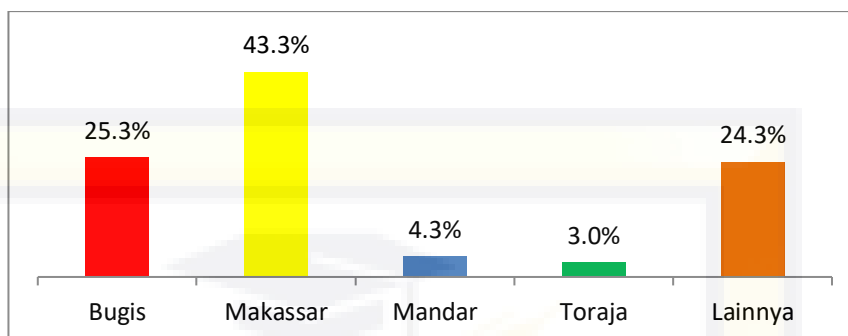
##### a. Usia



Gambar 4.1 Diagram Subjek berdasarkan Usia

Berdasarkan diagram di atas, usia dibagi menjadi tiga kategorisasi yakni 18-20 tahun, 21-30 tahun, dan >30 tahun. Selanjutnya, didapatkan hasil bahwa responden yang berusia 18-20 Tahun sebanyak 29 orang atau sebesar 7,30%, kemudian responden yang berusia 21-30 Tahun sebanyak 185 orang atau sebesar 46,30%, serta responden yang berusia >30 Tahun sebanyak 186 orang atau sebesar 46,50%.

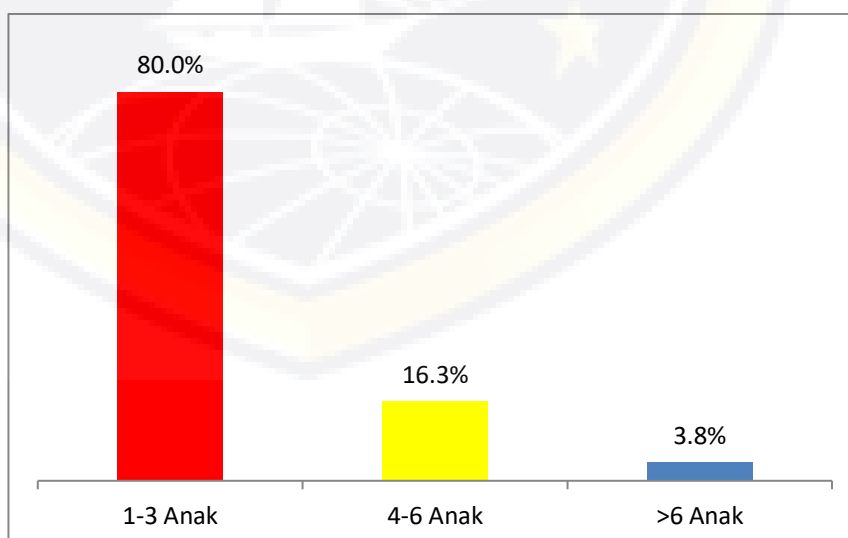
## b. Suku



Gambar 4.2 Diagram Subjek berdasarkan Suku

Berdasarkan diagram di atas, suku dibagi menjadi 5 kategorisasi yang terdiri dari suku Bugis, Makassar, Mandar, Toraja, dan lainnya. Selanjutnya, didapatkan hasil bahwa responden yang berasal dari suku Bugis sebanyak 101 orang atau sebesar 25,30%, berasal dari suku Makassar sebanyak 173 orang atau sebesar 43,30%, berasal dari suku Mandar sebanyak 17 orang atau sebesar 4,30%, berasal dari suku Toraja sebanyak 12 orang atau sebesar 3,00%, serta berasal dari suku lainnya sebanyak 97 orang atau sebesar 24,30%.

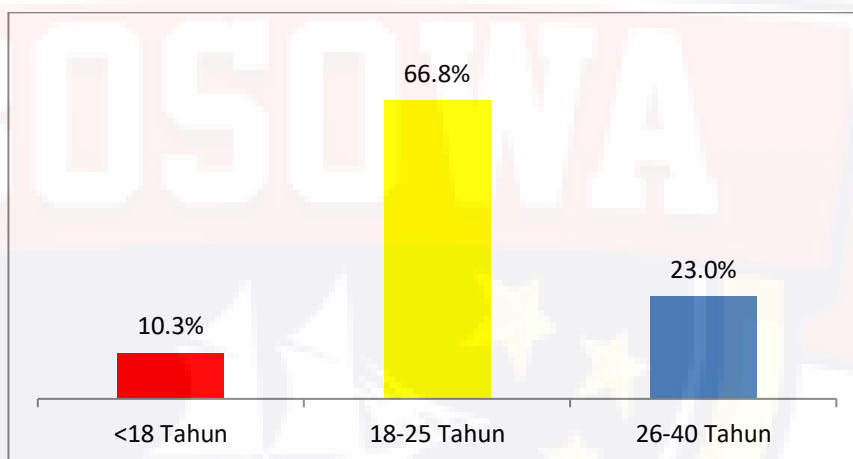
## c. Jumlah Anak



Gambar 4.3 Diagram Subjek berdasarkan Jumlah Anak

Berdasarkan diagram di atas, jumlah anak dibagi menjadi tiga kategorisasi yakni responden yang memiliki jumlah anak 1-3 anak, memiliki 4-6 anak, dan memiliki >6 anak. Selanjutnya, berdasarkan kategorisasi tersebut didapatkan hasil bahwa responden yang memiliki jumlah anak 1-3 anak sebanyak 320 orang atau sebesar 80,00%, untuk responden yang memiliki 4-6 anak sebanyak 65 orang atau sebesar 16,30%, selain itu responden yang memiliki > 6 anak sebanyak 15 orang atau sebesar 3,80%.

d. Usia Saat Menikah

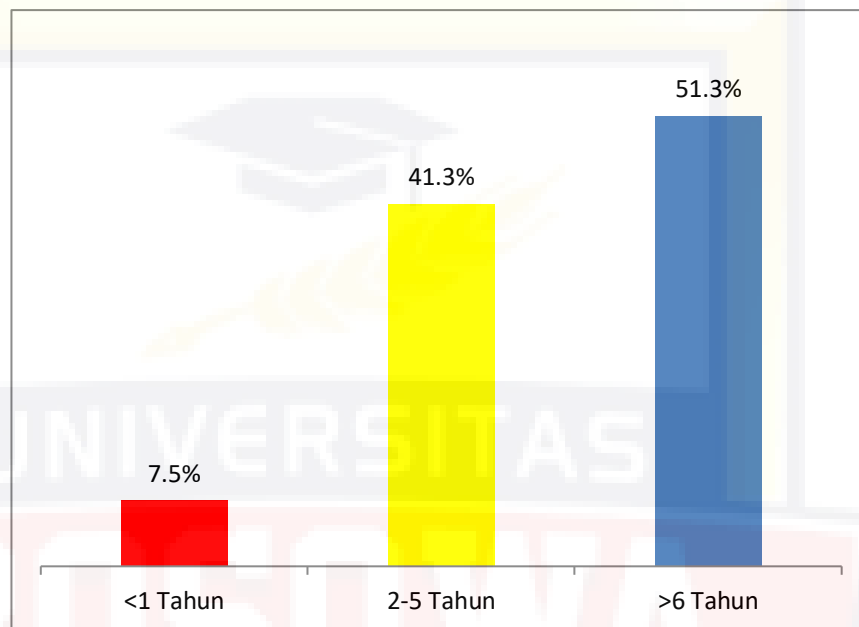


Gambar 4.4 Diagram Subjek berdasarkan Usia Saat Menikah

Berdasarkan diagram di atas, usia saat menikah dibagi menjadi tiga kategorisasi yang terdiri dari responden yang menikah pada usia <18 tahun, menikah pada usia 18-25 tahun, serta menikah pada usia 26-40 tahun. Selanjutnya, didapatkan hasil bahwa responden yang usia saat menikah <18 tahun sebanyak 41 orang atau sebesar 10,30%, usia saat menikah 18-25 tahun sebanyak

267 orang atau sebesar 66,80%, dan yang usia saat menikah 26-40 tahun sebanyak 92 orang atau sebesar 23,00%.

e. Usia Pernikahan

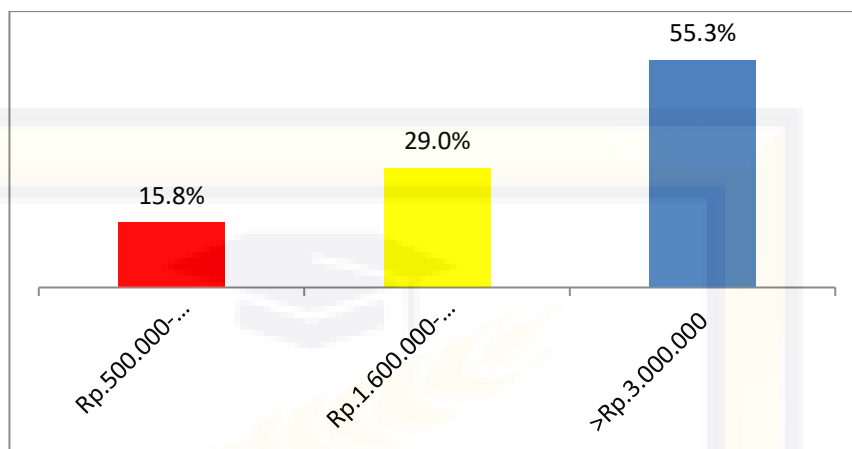


Gambar 4.5 Diagram Subjek berdasarkan Usia Pernikahan Berdasarkan diagram di atas usia pernikahan dibagi menjadi

tiga kategorisasi yang terdiri dari responden yang usia pernikahannya <1 tahun, usia pernikahan 2-5 tahun, serta usia pernikahan >6 tahun. Selanjutnya, didapatkan hasil bahwa responden yang usia pernikahannya <1 tahun sebanyak 30 orang atau sebesar 7,50%, responden yang usia pernikahannya 2-5 tahun sebanyak 165 orang atau sebesar 41,30%, serta responden yang usia pernikahannya >6 tahun sebanyak 205 orang atau 51,30%.



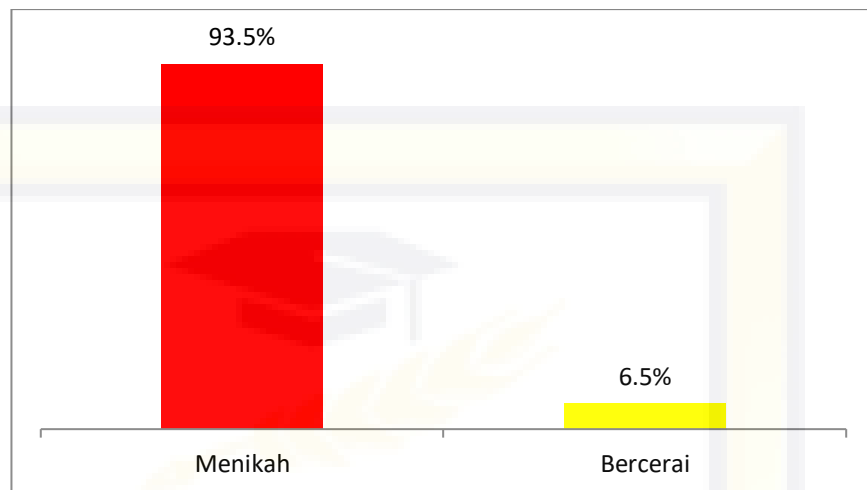
## f. Penghasilan Per bulan



Gambar 4.6 Diagram Subjek berdasarkan Penghasilan Per Bulan

Berdasarkan diagram di atas, demografi penghasilan per bulan dibagi menjadi tiga kategorisasi yang terdiri dari responden yang berpenghasilan sebesar Rp.500.000-Rp.1.500.000, responden yang berpenghasilan sebesar Rp.1.600.000-Rp.3.000.000, serta responden yang berpenghasilan sebesar >Rp.3.000.000. Selanjutnya, didapatkan hasil bahwa responden yang memiliki penghasilan per bulan Rp500.000-Rp.1.500.000 sebanyak 63 orang atau sebesar 15,80%, responden yang memiliki penghasilan per bulan Rp.1.600.000-Rp.3.000.000 sebanyak 116 orang 29,00%, serta responden yang memiliki penghasilan per bulan >Rp.3.000.000 sebanyak 221 orang atau sebesar 55,30%

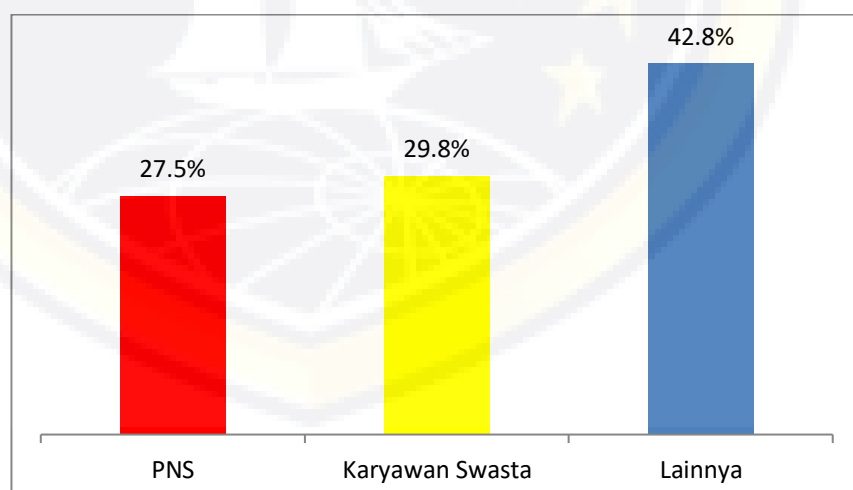
## g. Status Pernikahan



Gambar 4.7 Diagram Subjek berdasarkan Status Pernikahan

Berdasarkan diagram di atas, status pernikahan dibagi menjadi dua bagian yang terdiri dari menikah dan bercerai. Selanjutnya, didapatkan hasil bahwa responden yang status pernikahannya menikah sebanyak 374 orang atau sebesar 93,50%, dan responden yang status pernikahannya bercerai sebanyak 26 orang atau sebesar 6,50%.

## h. Jenis Pekerjaan



Gambar 4.8 Diagram Subjek berdasarkan Jenis Pekerjaan

Berdasarkan diagram di atas, jenis pekerjaan dibagi menjadi tiga kategori yang terdiri dari responden yang bekerja sebagai PNS, bekerja sebagai karyawan swasta, serta pekerjaan lainnya. Selanjutnya, didapatkan hasil bahwa responden yang jenis pekerjaannya PNS sebanyak 110 orang atau sebesar 27,50%, responden yang jenis pekerjaannya karyawan swasta sebanyak 119 orang atau sebesar 29,80%, serta responden yang jenis pekerjaan lainnya sebanyak 171 orang atau sebesar 42,80%.

## 2. Deskriptif Variabel berdasarkan Tingkat Skor

Hasil pengolahan data pada analisis deskriptif yang dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 21.00. Analisis deskriptif ini digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data penelitian.

Adapun kategorisasi atau penormaan yang digunakan dalam menganalisis data yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah.

**Tabel 4.1 Tabel Kategorisasi Skor**

Kategorisasi Penormaan	Rumus Kategorisasi
Sangat Tinggi	$X > (\bar{X} + 1.5 SD)$
Tinggi	$(\bar{X} + 0.5 SD) < X \leq (\bar{X} + 1.5 SD)$
Sedang	$(\bar{X} - 0.5 SD) < X \leq (\bar{X} + 0.5 SD)$
Rendah	$(\bar{X} - 1.5 SD) < X \leq (\bar{X} - 0.5 SD)$
Sangat Rendah	$(\bar{X} - 1.5 SD) > X$

### a. Deskripsi Konflik Peran

Deskriptif tingkat skor dalam penelitian ini akan disajikan dengan menggunakan tabel hasil dari aplikasi analisis data sebagai berikut :

Tabel 4.2 Hasil Analisis Konflik Peran Ganda

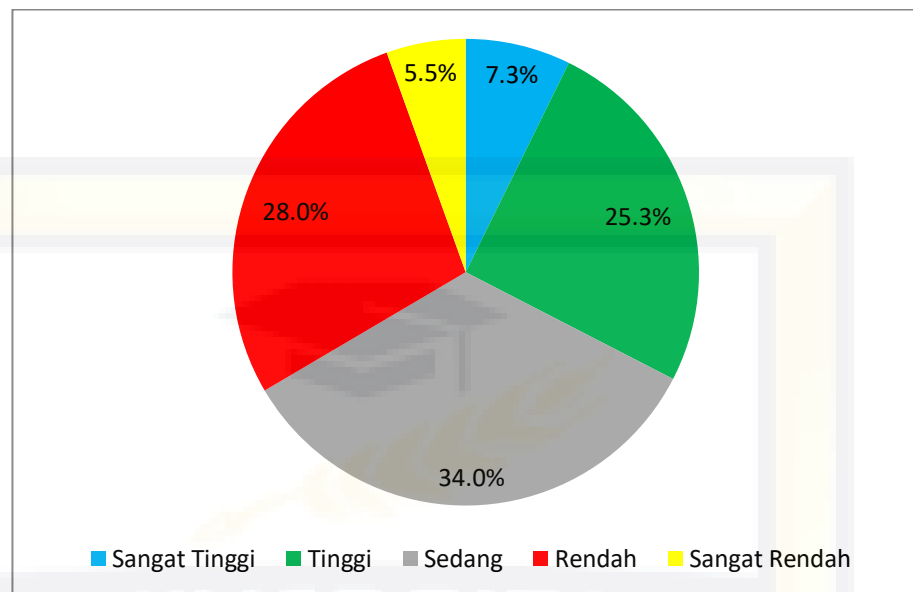
		N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Konflik Ganda	Peran	400	20	57	41.01	5.635

Berdasarkan hasil analisis data deskriptif menggunakan bantuan program SPSS 21.00 pada skala konflik peran ganda yang terdiri dari 12 item terhadap 400 responden yang merupakan wanita yang bekerja di Kota Makassar, diperoleh nilai minimum dalam skor konflik peran ganda sebesar 20 dan nilai maksimum sebesar 57. Adapun rata-rata skor konflik peran ganda pada penelitian ini yaitu 41.01 dan nilai standar deviasi yaitu sebesar 5.635.

Tabel 4.3 Kategorisasi Konflik Peran Ganda

Kategorisasi Penormaan	Rumus Kategorisasi	Hasil Kategorisasi	Frekuensi
Sangat Tinggi	$X > (\bar{X} + 1.5 \text{ SD})$	$X > 49.46$	29
Tinggi	$(\bar{X} + 0.5 \text{ SD}) < X \leq (\bar{X} + 1.5 \text{ SD})$	$43.825 < X \leq 49.46$	101
Sedang	$(\bar{X} - 0.5 \text{ SD}) < X \leq (\bar{X} + 0.5 \text{ SD})$	$38.195 < X \leq 43.825$	136
Rendah	$(\bar{X} - 1.5 \text{ SD}) < X \leq (\bar{X} - 0.5 \text{ SD})$	$32.565 < X \leq 38.195$	113
Sangat Rendah	$(\bar{X} - 1.5 \text{ SD}) > X$	$32.565 > X$	21

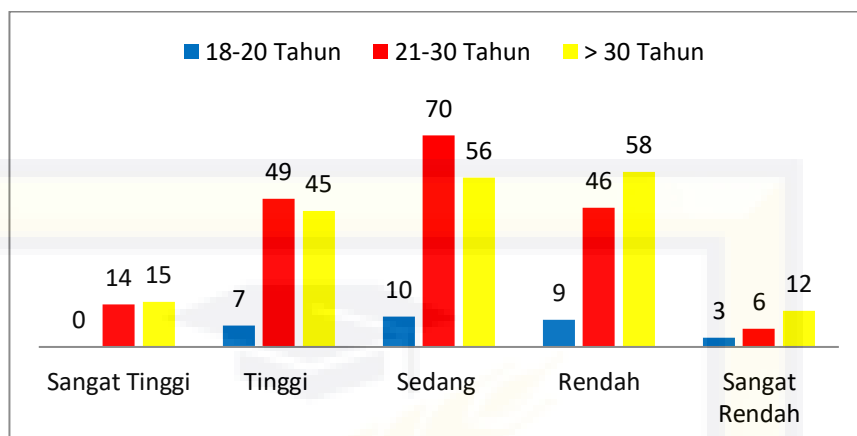
Ket :  $\bar{X}$  = Mean ; SD = Standar Deviasi



Gambar 4.9 Diagram Konflik Peran Ganda berdasarkan kategorisasi

Berdasarkan diagram di atas, kategorisasi skor konflik peran ganda terdiri dari lima kategorisasi yakni sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Sehingga didapatkan hasil bahwa sebanyak 29 orang atau sebesar 7,30% responden yang mengalami konflik peran ganda yang sangat tinggi, kemudian sebanyak 101 orang atau sebesar 25,30% responden yang mengalami konflik peran ganda yang tinggi. Jumlah responden yang mengalami konflik peran ganda yang sedang sebanyak 136 orang atau sebesar 34,00%, kemudian jumlah responden yang mengalami konflik peran ganda yang rendah sebanyak 113 orang atau sebesar 28,00%. Selanjutnya jumlah responden yang mengalami konflik peran ganda yang sangat rendah sebanyak 21 orang atau sebesar 5,50%.

3. Deskriptif Variabel berdasarkan demografi
  - a. Tingkat Skor Konflik Peran Ganda berdasarkan usia



Gambar 4.10 Diagram Konflik Peran Ganda berdasarkan Usia

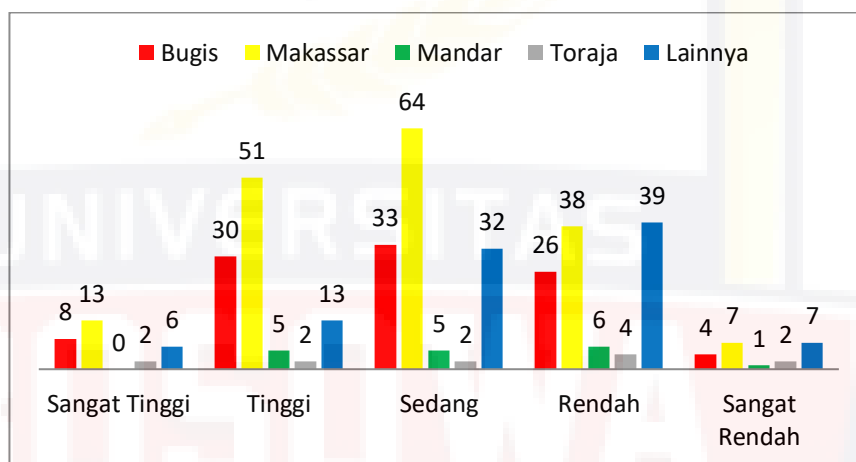
Berdasarkan diagram di atas, dapat dijelaskan bahwa pada responden yang berusia 18-20 tahun, responden yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang tinggi sebanyak 7 orang, yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang sedang sebanyak 10 orang, yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang rendah sebanyak 9 orang, serta yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang sangat rendah sebanyak 3 orang.

Pada responden yang berusia 21-30 tahun, responden yang memiliki tingkat konflik peran ganda sangat tinggi sebanyak 14 orang, yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang tinggi sebanyak 49 orang, yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang sedang sebanyak 70 orang, yang memiliki tingkat konflik peran ganda rendah sebanyak 46 orang, serta yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang sangat rendah sebanyak 6 orang.

Pada responden yang berusia >30 tahun, responden yang memiliki tingkat konflik peran ganda sangat tinggi sebanyak 15 orang, yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang tinggi

sebanyak 45 orang, yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang sedang sebanyak 56 orang, yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang rendah sebanyak 58 orang, serta yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang sangat rendah sebanyak 12 orang.

b. Tingkat Skor Konflik Peran Ganda berdasarkan Suku



Gambar 4.11 Diagram Konflik Peran Ganda berdasarkan Suku

Berdasarkan diagram di atas, dapat dijelaskan bahwa responden yang berasal dari suku bugis, yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang sangat tinggi sebanyak 8 orang, yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang tinggi sebanyak 30 orang, yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang sedang sebanyak 33 orang, yang memiliki tingkat konflik peran ganda rendah sebanyak 26 orang, dan yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang sangat rendah sebanyak 4 orang.

Pada responden yang berasal dari suku Makassar, yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang sangat tinggi sebanyak 13 orang, yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang tinggi

sebanyak 51 orang, yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang sedang sebanyak 64 orang, yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang rendah sebanyak 38 orang, dan yang memiliki tingkat konflik peran ganda sangat rendah sebanyak 7 orang.

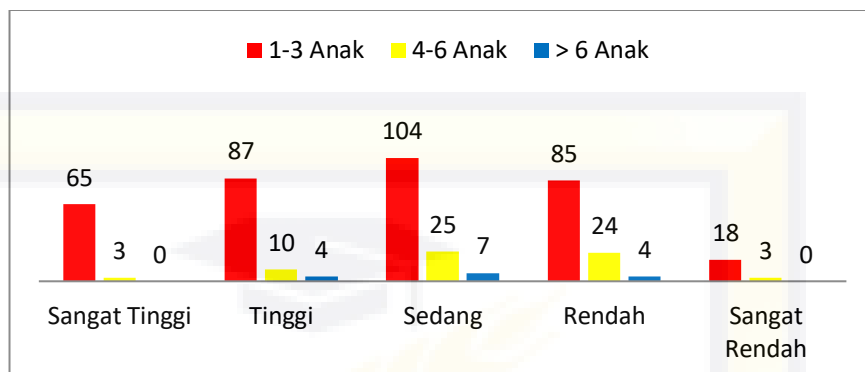
Pada responden yang berasal dari suku Mandar, yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang tinggi sebanyak 5 orang, yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang sedang sebanyak 5 orang, yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang rendah sebanyak 6 orang, dan yang memiliki tingkat konflik peran ganda sangat rendah sebanyak 1 orang.

Pada responden yang berasal dari suku Toraja, yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang sangat tinggi sebanyak 2 orang, yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang tinggi sebanyak 2 orang, yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang sedang sebanyak 2 orang, yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang rendah sebanyak 4 orang, dan yang memiliki tingkat konflik peran ganda sangat rendah sebanyak 2 orang.

Pada responden yang berasal dari suku Lainnya, yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang sangat tinggi sebanyak 6 orang, yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang tinggi sebanyak 13 orang, yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang sedang sebanyak 32 orang, yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang rendah sebanyak 39 orang, dan yang memiliki tingkat konflik peran ganda sangat rendah sebanyak 7 orang.



c. Tingkat Skor Konflik Peran Ganda berdasarkan Jumlah Anak



Gambar 4.12 Diagram Konflik Peran Ganda berdasarkan Jumlah Anak

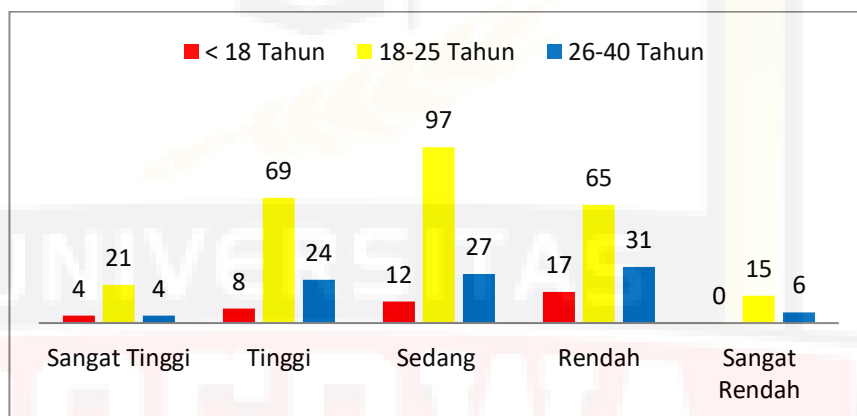
Berdasarkan diagram di atas, dapat dijelaskan bahwa responden yang memiliki 1-3 anak, yang memiliki tingkat konflik peran ganda sangat tinggi sebanyak 65 orang, yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang tinggi sebanyak 87 orang, yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang sedang sebanyak 104 orang, yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang rendah sebanyak 85 orang, dan yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang sangat rendah sebanyak 18 orang.

Selanjutnya pada responden yang memiliki 4-6 anak, yang memiliki tingkat konflik peran ganda sangat tinggi sebanyak 3 orang, yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang tinggi sebanyak 10 orang, yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang sedang sebanyak 25 orang, yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang rendah sebanyak 24 orang, dan yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang sangat rendah sebanyak 3 orang.

Kemudian pada responden yang memiliki >6 anak, yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang tinggi sebanyak 4 orang,

yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang sedang sebanyak 7 orang, dan yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang rendah sebanyak 4 orang.

d. Tingkat Skor Konflik Peran Ganda berdasarkan Usia Saat Menikah



Gambar 4.13 Diagram Konflik Peran Ganda berdasarkan Usia Saat Menikah

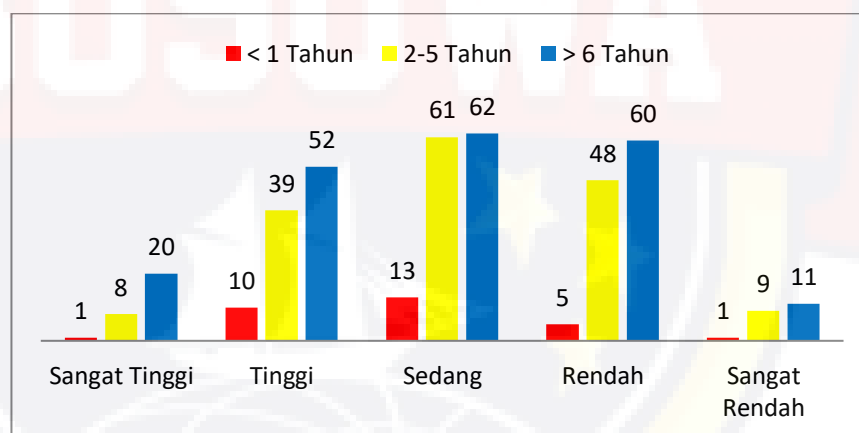
Berdasarkan diagram di atas, dapat dijelaskan bahwa responden yang memiliki usia saat menikah <18 tahun, yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang sangat tinggi sebanyak 4 orang, yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang tinggi sebanyak 8 orang, yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang sedang sebanyak 12 orang, dan yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang rendah sebanyak 17 orang.

Selanjutnya pada responden yang memiliki usia saat menikah 18-25 tahun, yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang sangat tinggi sebanyak 21 orang, yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang tinggi sebanyak 69 orang, yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang sedang sebanyak 97 orang, yang

memiliki tingkat konflik peran ganda yang rendah sebanyak 65 orang, dan yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang sangat rendah sebanyak 15 orang.

Kemudian pada responden yang memiliki usia saat menikah 26-40 tahun, yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang sangat tinggi sebanyak 4 orang, yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang tinggi sebanyak 24 orang, yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang sedang sebanyak 27 orang, yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang rendah sebanyak 31 orang, dan yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang sangat rendah sebanyak 6 orang.

e. Tingkat Skor Konflik Peran Ganda berdasarkan Usia Pernikahan



Gambar 4.14 Diagram Konflik Peran Ganda berdasarkan Usia Pernikahan

Berdasarkan diagram di atas, dapat dijelaskan bahwa responden yang memiliki usia pernikahan selama <1 tahun, yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang sangat tinggi sebanyak 1 orang, yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang tinggi sebanyak 10 orang, yang memiliki tingkat konflik peran ganda

yang sedang sebanyak 13 orang, yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang rendah sebanyak 5 orang, dan yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang sangat rendah sebanyak 1 orang.

Selanjutnya pada responden yang memiliki usia pernikahan selama 2-5 tahun, yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang sangat tinggi sebanyak 8 orang, yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang tinggi sebanyak 39 orang, yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang sedang sebanyak 61 orang, yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang rendah sebanyak 48 orang, dan yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang sangat rendah sebanyak 9 orang.

Kemudian pada responden yang memiliki usia pernikahan selama >6 tahun, yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang sangat tinggi sebanyak 20 orang, yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang tinggi sebanyak 52 orang, yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang sedang sebanyak 62 orang, yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang rendah sebanyak 60 orang, dan yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang sangat rendah sebanyak 11 orang.

f. Tingkat Skor Konflik Peran Ganda berdasarkan Penghasilan Per Bulan



Gambar 4.15 Diagram Konflik Peran Ganda berdasarkan Penghasilan Per Bulan

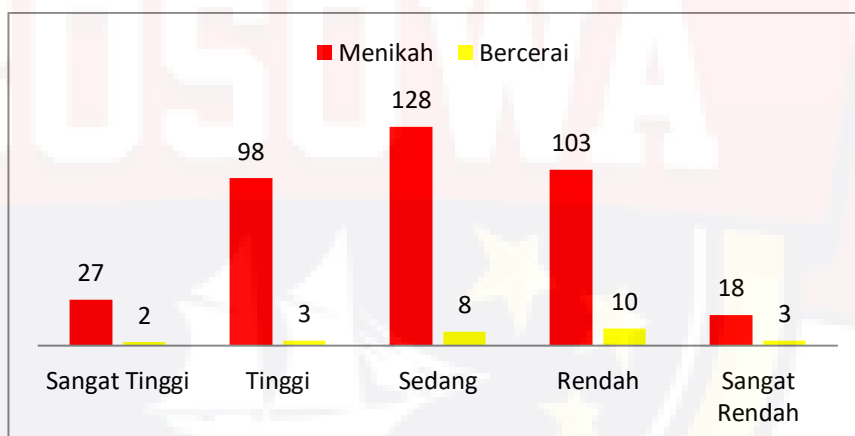
Berdasarkan diagram di atas, dapat dijelaskan bahwa responden yang memiliki penghasilan per bulan sebanyak Rp.500.000-Rp.1.500.000, yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang sangat tinggi sebanyak 3 orang, yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang tinggi sebanyak 22 orang, yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang sedang sebanyak 23 orang, yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang rendah sebanyak 14 orang, dan yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang sangat rendah sebanyak 1 orang.

Selanjutnya pada responden yang memiliki penghasilan per bulan sebanyak Rp.1.600.000-Rp.3.000.000, yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang sangat tinggi sebanyak 9 orang, yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang tinggi sebanyak 22 orang, yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang sedang sebanyak 37 orang, yang memiliki tingkat konflik peran ganda

yang rendah sebanyak 44 orang, dan yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang sangat rendah sebanyak 4 orang.

Kemudian pada responden yang memiliki penghasilan per bulan sebanyak >Rp.3.000.000, yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang sangat tinggi sebanyak 17 orang, yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang tinggi sebanyak 57 orang, yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang sedang sebanyak 76 orang, yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang rendah sebanyak 55 orang, dan yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang sangat rendah sebanyak 16 orang.

g. Tingkat Skor Konflik Peran Ganda berdasarkan Status Pernikahan



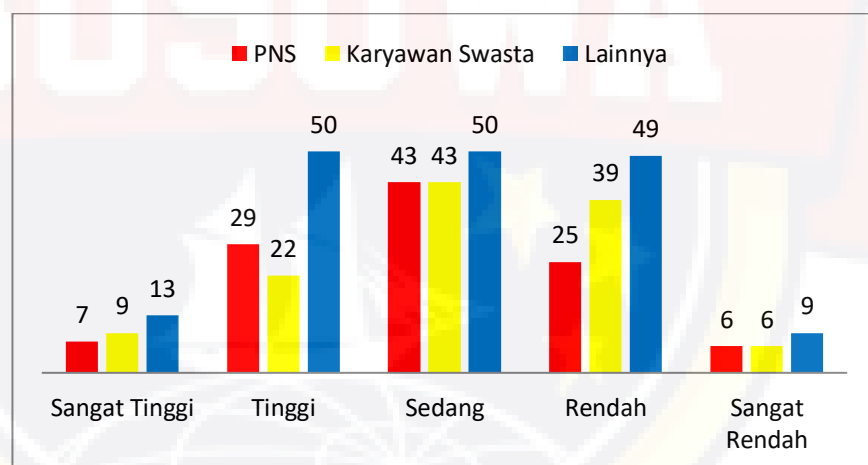
Gambar 4.16 Diagram Konflik Peran Ganda berdasarkan Status Pernikahan

Berdasarkan diagram di atas, dapat dijelaskan bahwa responden yang memiliki status pernikahan menikah, yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang sangat tinggi sebanyak 27 orang, yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang tinggi sebanyak 98 orang, yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang sedang sebanyak 128 orang, yang memiliki tingkat konflik

peran ganda yang rendah sebanyak 103 orang, dan yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang sangat rendah sebanyak 18 orang.

Selanjutnya pada responden yang memiliki status pernikahan bercerai, yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang sangat tinggi sebanyak 2 orang, yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang tinggi sebanyak 3 orang, yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang sedang sebanyak 8 orang, yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang rendah sebanyak 10 orang, dan yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang sangat rendah sebanyak 3 orang.

#### h. Tingkat Skor Konflik Peran Ganda berdasarkan Jenis Pekerjaan



Gambar 4.17 Diagram Konflik Peran Ganda berdasarkan Jenis Pekerjaan

Berdasarkan diagram di atas, dapat dijelaskan bahwa responden yang memiliki jenis pekerjaan sebagai PNS, yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang sangat tinggi sebanyak 7 orang, yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang tinggi sebanyak 29 orang, yang memiliki tingkat konflik peran ganda

yang sedang sebanyak 43 orang, yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang rendah sebanyak 25 orang, dan yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang sangat rendah sebanyak 6 orang.

Selanjutnya pada responden yang memiliki jenis pekerjaan sebagai karyawan swasta, yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang sangat tinggi sebanyak 9 orang, yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang tinggi sebanyak 22 orang, yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang sedang sebanyak 43 orang, yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang rendah sebanyak 39 orang, dan yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang sangat rendah sebanyak 6 orang.

Kemudian pada responden yang memiliki jenis pekerjaan lainnya, yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang sangat tinggi sebanyak 13 orang, yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang tinggi sebanyak 50 orang, yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang sedang sebanyak 50 orang, yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang rendah sebanyak 49 orang, dan yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang sangat rendah sebanyak 9 orang.

## **B. Pembahasan**

Berdasarkan hasil data analisis deskriptif yang diperoleh dengan menggunakan skala konflik peran ganda yang terdiri dari 12 item. Skala konflik peran yang digunakan memiliki rentang skor 1-5 untuk setiap jawaban pada item yang diberikan kepada 400 responden. Pada variabel



konflik peran ganda yang telah dilakukan analisis deskriptif menggunakan bantuan aplikasi SPSS 21.00 diperoleh *mean* senilai 41,01 dan standar deviasi senilai 5,635.

Selanjutnya dilakukan kategorisasi skor konflik peran ganda terhadap 400 responden penelitian, sehingga diperoleh hasil 29 orang (7,3%) memiliki tingkat konflik peran ganda yang sangat tinggi, 101 orang (25,3%) memiliki tingkat konflik peran ganda yang tinggi, 136 orang (34,0%) memiliki tingkat konflik peran ganda yang sedang, 112 orang (28,0%) memiliki tingkat konflik peran ganda yang rendah, serta 22 orang (5,5%) memiliki tingkat konflik peran ganda yang sangat rendah.

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi skor skala konflik peran ganda diketahui bahwa sebanyak 136 orang (34,0%) dari total 400 wanita yang bekerja di Kota Makassar memiliki konflik peran ganda yang sedang. Dengan hasil presentase uji analisis deskriptif untuk skala konflik peran ganda menunjukkan bahwa sebagian besar wanita yang bekerja di Kota Makassar yang menjadi subjek dalam penelitian ini didapatkan bahwa memiliki tingkat kontrol diri dalam kategori sedang.

Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Lu et.all (2006) yang pada hasil penelitiannya menyatakan bahwa presentase dua dimensi konflik kerja keluarga berada pada kategori sedang. Bahwa pada masyarakat yang kolektif layaknya di Indonesia, pekerjaan dianggap memberikan kontribusi untuk kesejahteraan keluarga sehingga konflik keluarga yang mengganggu pekerjaannya juga lebih rendah dibanding masyarakat individualist, hal tersebut dikarenakan pada umumnya wanita

yang bekerja di Indonesia memandang dan memaknai hal tersebut sebagai kewajiban dalam keluarga.

Selanjutnya pada kategorisasi tingkat skor konflik peran ganda berdasarkan usia, diperoleh hasil bahwa tingkat konflik peran ganda berdasarkan usia didominasi oleh usia 21-30 tahun sebanyak 70 orang dari total 400 responden yang mengalami tingkat konflik peran ganda sedang. Hasil ini menjelaskan bahwa pada rentang usia 21-40 tahun konflik peran ganda yang dialami oleh wanita yang bekerja cenderung berubah-ubah, dalam hal ini seorang wanita yang bekerja pada usia 21-40 tahun kadang mengalami konflik peran ganda tersebut namun kadang juga dapat menyeimbangkan peran yang sedang ia alami.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat faktor usia yang dapat mempengaruhi konflik peran ganda itu sendiri. Hal tersebut didukung oleh teori Hurlock (1980) yang menyatakan bahwa tugas perkembangan pada dewasa madya terdiri dari kesadaran tanggung jawab sosial, kesadaran gender, penerimaan dan penyesuaian diri dengan perubahan fisik, serta dapat menyesuaikan diri dengan kelompok relasi seusianya. Bahwa pada usia dewasa madya wanita menjadi lebih memantapkan peran dan identitasnya sebagai wanita, ibu, serta istri dalam satu waktu.

Adapun demografi berikutnya yaitu tingkat skor konflik peran ganda berdasarkan suku. Diperoleh hasil bahwa tingkat konflik peran ganda berdasarkan suku didominasi oleh suku Makassar sebanyak 64 orang dari total 400 responden yang memiliki tingkat konflik peran ganda sedang, 51 orang yang memiliki tingkat konflik peran ganda tinggi, serta 38 orang dari total 400 responden yang memiliki tingkat konflik peran

ganda rendah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saman & Eva (2012) yang juga mendapatkan hasil bahwa tingkat konflik peran ganda wanita karir berada pada kategori rendah. Hasil penelitian ini mendukung bahwa wanita karir di Kota Makassar cenderung mengalami konflik peran ganda yang rendah. Responden pada penelitian ini didominasi oleh suku Makassar karena sesuai dengan lokasi penelitian yang dilakukan oleh peneliti yakni di Kota Makassar.

Pada demografi tingkat skor berdasarkan jumlah anak yang dibagi menjadi tiga kategorisasi, yakni 1-3 anak, 4-6 anak, serta >6 anak. Diperoleh bahwa dari kategorisasi tersebut, tingkat skor konflik peran ganda didominasi oleh responden dengan kategorisasi yang memiliki 1-3 anak dengan tingkat skor konflik peran ganda sedang sebanyak 104 responden dari total 400 responden. Urutan selanjutnya yakni tingkat skor konflik peran ganda tinggi sebanyak 87 orang, serta tingkat skor konflik peran ganda rendah sebanyak 84 orang.

Dengan adanya tingkat konflik peran ganda yang rendah pada hasil penelitian ini menjelaskan bahwa jumlah anggota dalam keluarga dapat mempengaruhi tingkat konflik peran ganda seorang wanita yang bekerja. Semakin banyak jumlah anggota dalam suatu keluarga maka akan semakin meningkatkan tingkat konflik peran ganda itu sendiri (Stoner, 1990).

Kemudian pada demografi selanjutnya, yakni tingkat skor berdasarkan usia saat menikah yang juga terbagi menjadi tiga kategorisasi yaitu responden yang menikah pada usia <18 tahun, 18-25 tahun, 26-40 tahun. Diperoleh hasil bahwa tingkat skor konflik peran ganda didominasi oleh

responden yang menikah pada usia 18-25 tahun pada tingkat skor sedang sebanyak 97 orang dari total 400 responden. Urutan selanjutnya yaitu tingkat skor tinggi sebanyak 69 orang, serta 65 orang responden yang mengalami tingkat konflik peran ganda rendah. Dengan demikian, hasil kategori tingkat skor konflik peran berdasarkan usia saat menikah cenderung tinggi.

Hal ini didukung oleh teori yang dipaparkan oleh Wisnuwardhani & Sri (2012) yang mengatakan bahwa tingkat ketidakstabilan emosi dalam pernikahan yang menikah pada saat masih berada pada usia remaja ternyata lebih tinggi, ketidakmatangan emosi biasanya tidak mampu mengatasi permasalahan atau stres pada masa awal pernikahan. Sehingga, ketidakstabilan ini dapat mengakibatkan konflik peran ganda dalam kehidupan rumah tangga.

Pada tingkat skor konflik peran ganda berdasarkan usia pernikahan yang juga terdiri dari tiga kategorisasi yakni usia pernikahan <1 tahun, usia pernikahan 2-5 tahun, serta usia pernikahan >6 tahun. Diperoleh hasil bahwa tingkat skor berdasarkan usia pernikahan didominasi oleh usia pernikahan >6 tahun dengan tingkat skor sedang. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang ditemukan oleh Meliani, dkk (2014) yang mendapatkan bahwa sebagian besar responden penelitiannya merupakan keluarga yang tergolong keluarga kecil dan telah menikah selama 10,6 tahun (54,2%) tergolong dalam kategori konflik kerja sedang.

Hasil penelitian ini juga menandakan bahwa rata-rata responden dalam penelitian ini memiliki anak yang berusia balita atau anak usia dibawah lima tahun. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja seorang wanita

pekerja ketika bekerja dirumah karena mengurus anak yang notabenenya masih membutuhkan perhatian dan waktu yang lebih dari orang tuanya.

Selanjutnya pada tingkat skor konflik peran ganda berdasarkan penghasilan per bulan yang terdiri dari tiga kategorisasi penghasilan per bulan, didapatkan hasil bahwa kategorisasi responden yang memiliki penghasilan >Rp.3.000.000 mendominasi dengan 76 orang responden memiliki tingkat skor konflik peran ganda sedang, 57 orang responden memiliki tingkat skor konflik peran tinggi, dan 55 orang responden memiliki tingkat skor konflik peran rendah dari total 400 responden dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa secara umum penghasilan per bulan (gaji) memiliki pengaruh terhadap konflik peran ganda seorang wanita pekerja. Hal tersebut didukung oleh teori yang dipaparkan oleh Bellavia & Frone (2005 : 123) yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi terjadinya konflik peran ganda terdiri dari faktor dalam diri seseorang, peran keluarga, serta peran pekerjaan dalam hal ini penggajian dan lingkungan kerja.

Pada demografi status pernikahan terdiri dari dua kategori yaitu menikah dan bercerai. Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini diperoleh hasil tingkat skor konflik peran ganda didominasi oleh status pernikahan menikah dengan responden sebanyak 129 orang yang memiliki tingkat konflik peran ganda sedang. Kemudian sebanyak 103 orang responden memiliki tingkat konflik peran ganda rendah, serta sebanyak 98 orang responden memiliki tingkat konflik peran ganda tinggi.

Dengan demikian pada tingkat skor berdasarkan status pernikahan diperoleh hasil tingkat skor konflik peran ganda cenderung rendah.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tewal & Tewal (2014) yang menunjukkan hasil dari kategori berdasarkan status pernikahan yang mana, terdapat 82.67 % berstatus kawin, 8 % berstatus janda dan 9.33 % berstatus belum kawin. Hasil ini menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh negatif yang signifikan terhadap wanita kinerja wanita karir.

Pada demografi selanjutnya yaitu tingkat skor berdasarkan jenis pekerjaan yang terbagi menjadi tiga kategori pekerjaan yakni PNS, Karyawan Swasta, dan pekerjaan lainnya. Diperoleh hasil bahwa untuk tingkat skor berdasarkan jenis pekerjaan didominasi oleh jenis pekerjaan lainnya sebanyak 50 orang responden mengalami konflik peran ganda sedang, 50 orang responden mengalami konflik peran ganda tinggi, serta 48 orang responden mengalami konflik peran ganda yang rendah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat skor konflik peran ganda berdasarkan pekerjaan cenderung tinggi pada 50 orang responden.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa jenis pekerjaan lainnya mengalami konflik peran ganda yang tinggi dikarenakan oleh beban kerja yang lebih berat dan cenderung tidak teratur layaknya PNS dan karyawan swasta. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Lu, et all (2016) yang mendapatkan bahwa karakteristik pekerjaan seperti *shift* malam atau lembur, kontrol minimal

jadwal kerja, serta persyaratan penjadwalan tak terduga adalah pemicu konflik peran ganda yang tinggi.

### **C. Limitasi Penelitian**

Setiap penelitian tentunya memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing. Begitu pula dengan penelitian ini, adapun limitasi dalam penelitian ini yaitu beberapa subjek dalam penelitian ini memiliki keterbatasan dalam menggunakan *handphone*, sehingga mengharuskan peneliti untuk membuat skala penelitian dalam bentuk offline atau memberikan arahan secara langsung dalam pengisian skala penelitian ini.



**BOSOWA**

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai gambaran konflik peran ganda pada wanita yang bekerja di Kota Makassar, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan distribusi frekuensi skor konflik peran ganda Wanita yang bekerja di Kota Makassar memiliki konflik peran ganda yang sedang.
2. Gambaran konflik peran ganda wanita yang bekerja di Kota Makassar berdasarkan usia didominasi oleh responden yang berusia 21-40 tahun yang berada pada kategori sedang.
3. Gambaran konflik peran ganda wanita yang bekerja di Kota Makassar berdasarkan suku didominasi oleh suku Makassar yang berada pada kategori sedang.
4. Gambaran konflik peran ganda wanita yang bekerja di Kota Makassar berdasarkan jumlah anak didominasi oleh responden yang memiliki 1-3 anak yang berada pada kategori sedang.
5. Gambaran konflik peran ganda wanita yang bekerja di Kota Makassar berdasarkan usia saat menikah didominasi oleh responden yang menikah pada usia 18-25 tahun yang berada pada kategori sedang.
6. Gambaran konflik peran ganda wanita yang bekerja di Kota Makassar berdasarkan usia pernikahan didominasi responden yang usia pernikahannya >6 tahun yang berada pada kategori sedang.
7. Gambaran konflik peran ganda wanita yang bekerja di Kota Makassar berdasarkan penghasilan per bulan didominasi oleh responden yang



memiliki penghasilan >Rp.3.000.000 yang berada pada kategori sedang.

8. Gambaran konflik peran ganda wanita yang bekerja di Kota Makassar berdasarkan status pernikahan didominasi oleh responden yang menikah yang berada pada kategori sedang.
9. Gambaran konflik peran ganda wanita yang bekerja di Kota Makassar berdasarkan jenis pekerjaan didominasi oleh responden dengan pekerjaan lainnya yang berada pada kategori sedang.

## **B. Saran**

### **1. Bagi Wanita Pekerja**

Dengan adanya gambaran mengenai konflik peran ganda ini, diharapkan dapat menyeimbangkan kedua peran yang sedang dijalani. Sehingga pemenuhan kedua peran tersebut dapat terpenuhi dengan baik.

### **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian mengenai konflik peran ganda pada subjek atau demografi yang lebih beragam yang belum dijangkau dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A. (2008). Job, Family and Individual Factors as Predictors of Work-Family Conflict. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 57-65.
- Allen dan Mayer. (1997). *Commitment In The Workplace (Theory, Research and Application)*. Sage Publication London.
- Bellavia Gina, & Frone, Michael R. (2005). *Handbook Of Work Stress*. New Delhi : Sage Publication.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2018) *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ermawati, S. (2016). *Peran Ganda Wanita Karir (Konflik Peran Ganda Wanita Karier ditinjau dari dalam Perspektif Islam)*. *Jurnal Edutama*. 59-69.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 76-88.
- Irviana, L. (2016). *Peran Mediasi Emotional Exhaustion Terhadap Hubungan Antara Work-Family Conflict dan Job Performance*. *Jurnal Bisnis Ekonomi*. 14. 95-109.
- Kompasiana. (2019). Wanita Karir, Interpretasi Perempuan Masa Kini ?. Diakses pada 18 Agustus 2020, dari <https://www.kompasiana.com/ameliaamanda/5d50b9a30d82304f5d773379/wanita-karir-interpretasi-perempuan-modern-masa-kini?page=all>
- Krejchi, R.V., & Morgan, D.W. (1970). *Determining Sample Size For Research Activies*. *Educational And Psychological Measuremen*. 30. 607-610.
- Lentera. (2019). Peran Wanita Karir dalam Kesetaraan Gender. Diakses pada 17 Agustus 2020, dari <https://www.lentera24.com/2020/06/peran-wanita-karir-dalam-kesetaraan.html>
- Lubis, N. L. (2016). *Depresi*. Jakarta: Kencana.
- Lu, et al. (2017). *The relationship between job satisfaction, work stress, work-family conflict, and turnover intention among physicians in Guangdong, China: a cross-sectional study*. *BMJ Open.*, 1-12.
- Maslach, C. (2003). *Burnout the cost of caring*. Marol book. Los altos.
- Meliani, Fitri., Sunarti, Euis., & Krisnatuti Diah. (2014). Faktor Demografi, Konflik Kerja-Keluarga, Dan Kepuasan Perkawinan Istri Bekerja. *Jurnal Kons*. 133-142.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi edisi dua belas*. Jakarta: Salemba Empat.
- Roos, P.A., & Gatta, M.L. (1999). The Gender Gap in Earnings. Trends, 17 Explanations, and Prospects. P. 95- 123 in *Handbook of Gender & Work*, edited by Powell, Gary N. Thousand Oaks: Sage.
- Rosita, S. (2012). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Dosen Wanita di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 185-193.
- Saman, Abdul., & Dewi Eva, M, P. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Dukungan Suami Terhadap Stres Konflik Peran Ganda Dan Kepuasan Perkawinan Pada Wanita Karir. *Jurnal Psikologi*. 93-101.
- Stoner, G., Albright, T., & Ramachandran, V. (1990). *Transparency and Coherence in Human Motion Perception Nature*. 344. 153-155.
- Simanjuntak, P, I., Sadalia, I., & Nazaruddin. (2020). *Pengaruh Kelelahan Emosional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Kerja \ RTPO Telkomsel di Wilayah Sumatera. Jurnal Internasional dan Tinjauan*. 7. 37-46.
- Sutjipto.2001. Apakah Anda Mengalami Burnout.*Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*.Balitbang.Depdiknas. Jakarta. 32: 689.
- Tewal, Bernhard., Tewal, Florensia B. (2014). Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Wanita Karir Pada Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.2. 450-456.
- Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface. *Journal of Applied Psychology*, 65-78.



**LAMPIRAN-LAMPIRAN**



**LAMPIRAN 1**

**CONTOH SKALA PENELITIAN**

Section 1 of 3

## Skala Penelitian Psikologi

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Salam Sejahtera untuk kita semua, semoga kita senantiasa diberikan kesehatan selama masa pandemi ini. Perkenalkan saya Muhammad Zulkifli, mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk tugas akhir (skripsi) saya. Oleh karena itu, Saya meminta kesediaan dan partisipasi saudara(i) untuk membantu saya dalam mengisi skala penelitian ini sesuai dengan keadaan yang sedang anda alami. Adapun kriteria responden dalam penelitian ini yaitu :

1. Perempuan
2. Memiliki anak
3. Tempat bekerja diluar rumah

Saya mengucapkan banyak terima kasih, atas bantuan dan kerjasamanya.  
Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Hormat saya,

Muhammad Zulkifli  
Peneliti

Section 2 of 3

## Skala Penelitian Psikologi

Description (optional)

Nama (Inisial)

Short answer text

Usia \*

- 18-20 tahun
- 21-30 tahun
- > 30 tahun

Suku \*

- Bugis
- Makassar
- Mandar
- Toraja
- Lainnya

Jumlah Anak \*

- 1-3
- 4-6
- >6

Usia Saat Menikah \*

- < 18 tahun
- 18-25 tahun
- 26-40 tahun

Usia Pernikahan \*

- < 1 tahun
- 2-5 tahun
- > 6 tahun

Penghasilan Per Bulan \*

- Rp. 500.000 - Rp. 1.500.000

Status Pernikahan \*

- Menikah
- Bercera

Jenis Pekerjaan \*

- PNS
- Karyawan Swasta
- Lainnya

Section 3 of 3

## Skala Penelitian Psikologi

Berikut petunjuk pengerjaan skala penelitian ini :

1. Bacalah dan pahami setiap pertanyaan yang ada dengan seksama dan teliti
2. Silahkan pilih salah satu pilihan jawaban yang paling sesuai dengan keadaan yang anda alami, pada setiap pertanyaan yang ada
3. Dalam pengisian kuisioner ini tidak ada jawaban benar atau salah. Semua jawaban adalah benar. Adapun pilihan jawaban tersebut adalah :

Pilihlah "Sangat Sesuai", jika pernyataan tersebut sangat sesuai dengan kondisi yang sedang anda alami.

Pilihlah "Sesuai", jika pernyataan tersebut sesuai dengan kondisi yang sedang anda alami.

Pilihlah "Netral", jika pernyataan tersebut netral dengan kondisi yang sedang anda alami.

Pilihlah "Tidak Sesuai", jika pernyataan tersebut tidak sesuai dengan kondisi yang sedang anda alami.

Pilihlah "Sangat Tidak Sesuai", jika pernyataan tersebut sangat tidak sesuai dengan kondisi yang sedang anda alami.

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

- Sangat Sesuai





**LAMPIRAN 2**  
**CONTOH TABULASI DATA**

**BOSOWA**

### Demografi

Usia	Suku	Jumlah Anak	Usia Saat Menikah	Usia Pernikahan	Penghasilan Per Bulan	Status Pernikahan	Jenis Pekerjaan
3	2	1	3	3	2	1	3
3	2	1	3	3	3	1	1
2	1	1	2	2	3	1	2
3	2	1	3	3	3	1	1
2	5	1	2	2	3	1	2
3	1	1	2	3	3	1	1
3	2	1	3	2	3	1	2
3	2	1	3	3	2	1	2
2	2	1	1	3	3	1	3
3	2	1	3	3	3	1	1
2	5	1	2	2	1	2	3
2	1	1	2	2	3	1	3
2	2	1	2	2	3	1	3
3	2	1	2	3	3	1	1
3	1	1	2	3	3	1	1
3	2	2	2	3	3	1	1
3	2	1	3	3	3	1	1
2	2	1	3	2	1	1	3
2	2	1	2	3	1	1	3

### Skala Konflik Peran Ganda

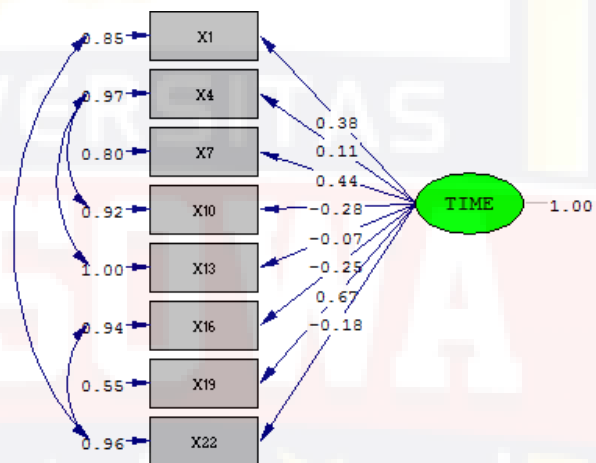
Item 1	item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12
4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	5	4
5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3
4	2	1	2	3	2	3	2	3	4	4	2
4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	2	3	3	5	5	2	4	5	3	2
5	1	3	4	1	1	3	2	3	5	1	3
5	2	5	2	2	4	4	2	4	4	3	2
5	2	2	2	4	2	2	2	4	5	4	4
5	3	2	5	1	3	2	3	4	5	5	2
4	3	4	4	2	1	3	3	4	5	2	2
5	1	4	5	3	4	1	4	5	5	4	3
2	4	2	5	5	5	5	4	5	5	5	4
4	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3
5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	2	5
4	2	4	2	2	4	5	3	4	5	2	5
4	4	2	4	4	5	5	2	4	5	4	2
4	3	5	5	4	3	4	3	2	5	4	4
5	4	4	4	4	5	3	3	4	3	3	3
4	3	3	3	3	3	4	4	2	5	3	4



**LAMPIRAN 3**

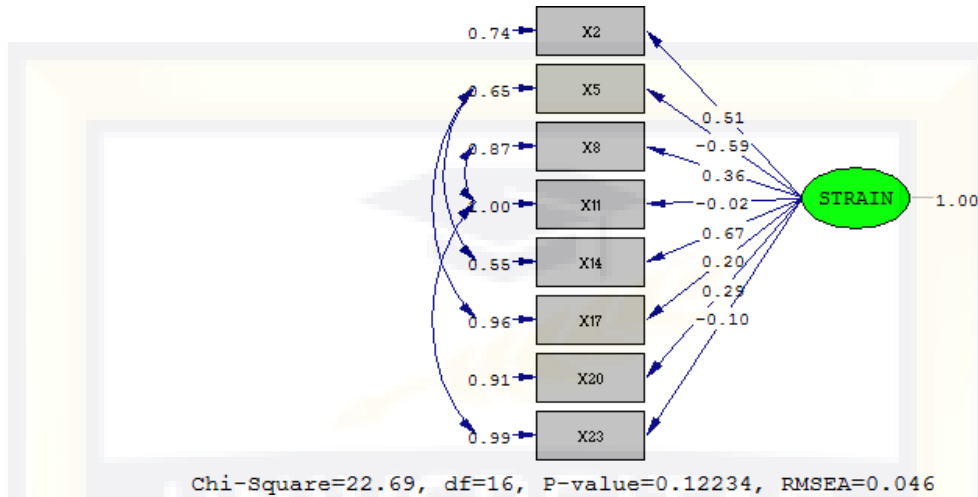
**HASIL UJI VALIDITAS KONSTRUK**

Path Diagram Aspek *Time Based Conflict*

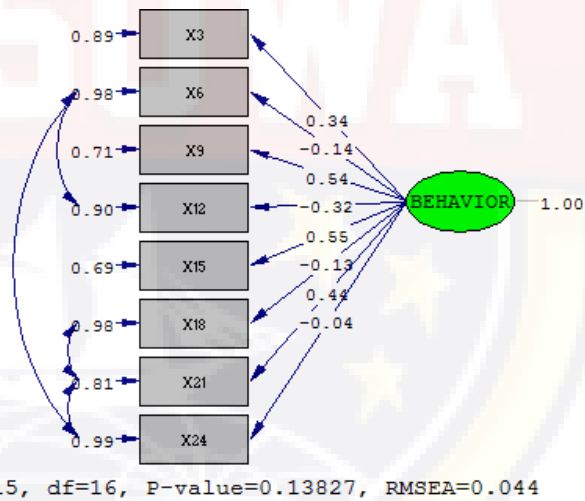


Chi-Square=20.89, df=16, P-value=0.18262, RMSEA=0.039

Path Diagram Aspek *Strain Based Conflict*



Path Diagram Aspek *Behavior Based Conflict*



No Item	Factor Loading	Error	t-value	Dimensi	Keterangan
1	0.38	(0.10)	4.03	<i>Time Based Conflict</i>	Valid
2	0.51	(0.09)	5.89	<i>Strain Based Conflict</i>	Valid
3	0.34	(0.09)	3.69	<i>Behavior Based Conflict</i>	Valid
4	0.11	(0.09)	1.20	<i>Time Based Conflict</i>	Tidak Valid
5	-0.59	(0.11)	-5.13	<i>Strain Based Conflict</i>	Tidak Valid
6	-0.14	(0.09)	-1.48	<i>Behavior Based Conflict</i>	Tidak Valid
7	0.44	(0.10)	4.53	<i>Time Based Conflict</i>	Valid
8	0.36	(0.08)	4.43	<i>Strain Based Conflict</i>	Valid
9	0.54	(0.09)	5.74	<i>Behavior Based Conflict</i>	Valid
10	-0.28	(0.09)	-2.96	<i>Time Based Conflict</i>	Tidak Valid
11	-0.02	(0.08)	-0.30	<i>Strain Based Conflict</i>	Tidak Valid
12	-0.32	(0.09)	-3.47	<i>Behavior Based Conflict</i>	Tidak Valid

13	-0.07	(0.09)	-0.71	Time Based Conflict	Tidak Valid
14	0.67	(0.11)	6.12	Strain Based Conflict	Valid
15	0.55	(0.09)	5.88	Behavior Based Conflict	Valid
16	-0.25	(0.09)	-2.63	Time Based Conflict	Tidak Valid
17	0.20	(0.09)	2.21	Strain Based Conflict	Valid
18	-0.13	(0.10)	-1.30	Behavior Based Conflict	Tidak Valid
19	0.67	(0.12)	5.80	Time Based Conflict	Valid
20	0.29	(0.08)	3.65	Strain Based Conflict	Valid
21	0.44	(0.09)	4.61	Behavior Based Conflict	Valid
22	-0.18	(0.09)	-1.92	Time Based Conflict	Tidak Valid
23	-0.10	(0.08)	-1.21	Strain Based Conflict	Tidak Valid
24	-0.04	(0.10)	-0.38	Behavior Based Conflict	Tidak Valid





**LAMPIRAN 4**

**HASIL UJI RELIABILITAS**





Reliabilitas konflik peran ganda

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.781	33



**LAMPIRAN 5**  
**HASIL ANALISIS SUBJEK BERDASARKAN DEMOGRAFI**

**Konflik\_Peran**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	29	7,3	7,3	7,3
2	101	25,3	25,3	32,5
3	136	34,0	34,0	66,5
4	112	28,0	28,0	94,5
5	22	5,5	5,5	100,0
Total	400	100,0	100,0	

**Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 18-20 Tahun	29	7,3	7,3	7,3
21-30 Tahun	185	46,3	46,3	53,5
>30 Tahun	186	46,5	46,5	100,0
Total	400	100,0	100,0	

**Suku**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Bugis	101	25,3	25,3	25,3
Makassar	173	43,3	43,3	68,5
Mandar	17	4,3	4,3	72,8
Toraja	12	3,0	3,0	75,8
Lainnya	97	24,3	24,3	100,0
Total	400	100,0	100,0	

**Jumlah\_Anak**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
1-3	320	80,0	80,0	80,0
4-6	65	16,3	16,3	96,3
>6	15	3,8	3,8	100,0
Total	400	100,0	100,0	

**Usia\_Saat\_Menikah**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
<18 Tahun	41	10,3	10,3	10,3
18-25 Tahun	267	66,8	66,8	77,0
26-40 Tahun	92	23,0	23,0	100,0
Total	400	100,0	100,0	

**Usia\_Pernikahan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
<1 Tahun	30	7,5	7,5	7,5
2-5 Tahun	165	41,3	41,3	48,8
>6 Tahun	205	51,3	51,3	100,0
Total	400	100,0	100,0	

**Penghasilan\_Per\_Bulan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Rp.500.000-Rp.1.500.000	63	15,8	15,8	15,8
Rp.1.600.000-Rp.3.000.000	116	29,0	29,0	44,8
>Rp.3.000.000	221	55,3	55,3	100,0
Total	400	100,0	100,0	

**Status\_Pernikahan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	374	93,5	93,5
	Bercerai	26	6,5	100,0
	Total	400	100,0	

**Jenis\_Pekerjaan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PNS	110	27,5	27,5
	Karyawan Swasta	119	29,8	57,3
	Lainnya	171	42,8	100,0
	Total	400	100,0	



UNIVERSITAS

**BOSTWANA**

**LAMPIRAN 6**

**HASIL ANALISIS VARIABEL**

**BERDASARKAN TINGKAT SKOR**



**Konflik\_Peran \* Usia Crosstabulation**

Count

		Usia			Total
		18-20 Tahun	21-30 Tahun	>30 Tahun	
Konflik_Peran	1	0	14	15	29
	2	7	49	45	101
	3	10	70	56	136
	4	9	45	58	112
	5	3	7	12	22
Total		29	185	186	400

**Konflik\_Peran \* Suku Crosstabulation**

Count

		Suku					Total
		Bugis	Makassar	Mandar	Toraja	Lainnya	
Konflik_Peran	1	8	13	0	2	6	29
	2	30	51	5	2	13	101
	3	33	64	8	2	29	136
	4	26	38	7	4	37	112
	5	4	7	2	2	7	22
Total		101	173	22	12	92	400

**Konflik\_Peran \* Jumlah\_Anak Crosstabulation**

Count

		Jumlah_Anak			Total
		1-3	4-6	>6	
Konflik_Peran	1	26	3	0	29
	2	87	10	4	101
	3	104	25	7	136
	4	84	24	4	112
	5	19	3	0	22
Total		320	65	15	400

**Konflik\_Peran \* Usia\_Saat\_Menikah Crosstabulation**

Count

		Usia_Saat_Menikah			Total
		<18 tahun	18-25 tahun	26-40 tahun	
Konflik_Peran	1	4	21	4	29
	2	8	69	24	101
	3	12	97	27	136
	4	16	65	31	112
	5	1	15	6	22
Total		41	267	92	400

**Konflik\_Peran \* Usia\_Pernikahan Crosstabulation**

Count

		Usia_Pernikahan			Total
		<1 tahun	2-5 tahun	>6 tahun	
Konflik_Peran	1	1	8	20	29
	2	10	39	52	101
	3	13	61	62	136
	4	4	48	60	112
	5	2	9	11	22
Total		30	165	205	400

**Konflik\_Peran \* Penghasilan\_Per\_Bulan Crosstabulation**

Count

		Penghasilan_Per_Bulan			Total
		Rp.500.000- Rp.1.500.000	Rp.1.600.00- Rp.3.000.000	>Rp.3.000.000	
Konflik_Peran	1	3	9	17	29
	2	22	22	57	101
	3	23	37	76	136
	4	14	43	55	112
	5	1	5	16	22
Total		63	116	221	400

**Konflik\_Peran \* Status\_Pernikahan Crosstabulation**



Count

	Status_Pernikahan		Total
	Menikah	Bercerai	
1	27	2	29
2	98	3	101
Konflik_Peran 3	128	8	136
4	103	9	112
5	18	4	22
Total	374	26	400

**Konflik\_Peran \* Jenis\_Pekerjaan Crosstabulation**

Count

	Jenis_Pekerjaan			Total
	PNS	Karyawan Swasta	Lainnya	
1	7	9	13	29
2	29	22	50	101
Konflik_Peran 3	43	43	50	136
4	25	39	48	112
5	6	6	10	22
Total	110	119	171	400