

**LAPORAN AKHIR
PENELITIAN DOSEN MUDA**



**HUBUNGAN ANTARA KONFLIK PERAN GANDA DENGAN DUKUNGAN
SOSIAL PADA KARYAWATI UNISBA**

TIM PENELITI

Ketua :

Dinda Dwarawati., S.Psi., M.Psi (NIDN: 0417108403)

Anggota :

Anna Rozana, S.Psi., M.Psi (NIDN : 0409038103)

Dra. Eni N. Nugrahawati., M.Pd (NIDN: 0404117001)

Rd. Muhammad Ibnu (NPM : 10050012045)

Aulia Zara Restina (10050012062)

**LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN PADA MASYARAKAT
UNIVERSITAS ISLAM BANDUNG**

SEPTEMBER 2017

**HALAMAN PENGESAHAN
LAPORAN AKHIR PENELITIAN**

1. Judul Penelitian : **Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Dukungan Sosial Pada Karyawati Unisba**

2. Ketua Peneliti

a. Nama Lengkap : Dinda Dwarawati, S.Psi, M.Psi
b. NIP/NIK : D. 13. 0. 595
c. NIDN : 0417108403
d. Jabatan fungsional : Tenaga Pendidik
e. Fakultas/Program Studi : Psikologi
f. Nomor HP : 081321232676
g. Alamat Email : dinda.dwarawati@gmail.com

Anggota Peneliti

| No. | Nama Lengkap | NIDN/NPM | Fakultas/Program Studi |
|-----|-------------------------------|------------------|------------------------|
| 1. | Dra. Eni N. Nugrahawati, M.Pd | NIDN: 0404117001 | Psikologi |
| 2. | Anna Rozana S, S.Psi, M.Psi | NIDN: 0409038103 | Psikologi |
| 3. | Rd. Muhammad Ibnu | NPM: 10050012045 | Psikologi |
| 4. | Aulia Zara Restina | NPM: 10050012062 | Psikologi |

Bandung, 18 September 2017

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Bandung



Dra. Lisa Widawati, M.Si
NIK: D.89.0.090

Ketua Peneliti

Dinda Dwarawati, S.Psi, M.Psi
NIK : D.13 0.595

Mengetahui :
Ketua LPPM Universitas Islam Bandung



Prof. Dr. Hj. Ate Rachmatie, Dra., M.Si

NIP: 195903301986012002

**HALAMAN PENGESAHAN REVIEWER
LAPORAN AKHIR PENELITIAN**

1. Judul Penelitian : **Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Dukungan Sosial Pada Karyawati Unisba**

2. Ketua Peneliti

h. Nama Lengkap : Dinda Dwarawati, S.Psi, M.Psi
i. NIP/NIK : D. 13. 0. 595
j. NIDN : 0417108403
k. Jabatan fungsional : Tenaga Pendidik
l. Fakultas/Program Studi : Psikologi
m. Nomor HP : 081321232676
n. Alamat Email : dinda.dwarawati@gmail.com

Anggota Peneliti

| No. | Nama Lengkap | NIDN/NPM | Fakultas/Program Studi |
|-----|-------------------------------|------------------|------------------------|
| 5. | Dra. Eni N. Nugrahawati, M.Pd | NIDN: 0404117001 | Psikologi |
| 6. | Anna Rozana S, S.Psi, M.Psi | NIDN: 0409038103 | Psikologi |
| 7. | Rd. Muhammad Ibnu | NPM: 10050012045 | Psikologi |
| 8. | Aulia Zara Restina | NPM: 10050012062 | Psikologi |

Biaya penelitian : Rp. 9.000.000

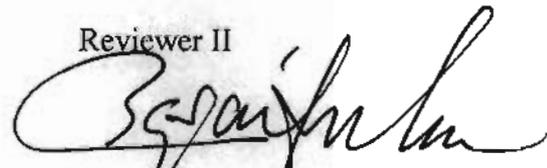
Bandung, 18 September 2017

Mengetahui,
Reviewer I



Abdul Kudus, S.Si., M.Si., Ph.D
NIDN 421036901

Reviewer II



Dr. Bambang S. Maarif, M.Si
NIDN 0403116003

DAFTAR ISI

| | |
|---|----|
| Halaman Sampul | |
| Halaman Pengesahan | |
| Ringkasan | |
| Prakata | |
| Daftar isi | |
| Daftar Tabel | |
| Daftar Gambar | |
| Daftar Lampiran | |
| BAB I PENDAHULUAN | 6 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 11 |
| BAB III TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN | 21 |
| BAB IV METODE PENELITIAN | 22 |
| BAB V HASIL YANG DICAPAI | 24 |
| BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN | 34 |
| DaftarPustaka | 35 |
| Lampiran | |
| Lampiran 1 Instrumen Penelitian | |
| Lampiran 2 Artikel Ilmiah | |
| Lampiran 3 Log Book | |
| Lampiran 4 Produk Penelitian | |

RINGKASAN

Penelitian ini mengambil tema peran ganda tenaga kependidikan dan dosen perempuan di Universitas Islam Bandung. Peran ganda memberikan konsekuensi yang berat khususnya bagi perempuan. Perempuan yang aktif bekerja akan sulit memenuhi peran sebagai istri dan berfungsi sebagai ibu ketika harus merawat, mendidik, dan mencurahkan kasih sayang kepada anak-anaknya secara penuh karena mereka dihadapkan pada tuntutan peran pekerjaan dan peran keluarga secara bersamaan. Hal tersebut dapat menimbulkan konflik. Seperti halnya yang terjadi pada tenaga kependidikan dan dosen perempuan di UNISBA. Konflik peran ganda adalah konflik yang terjadi pada seseorang yang menjalankan kedua perannya secara bersamaan, yaitu peran dalam bekerja dan peran dalam keluarga, sehingga tidak dapat terpenuhinya salah satu peran akibat pemenuhan peran yang lainnya. Menurut Goode (1960), konflik peran ganda adalah kesulitan-kesulitan yang dirasakan dalam menjalankan kewajiban atau tuntutan peran yang berbeda secara bersamaan. Muncul atau tidaknya konflik akibat peran ganda dipengaruhi oleh berbagai factor, diantaranya adalah dukungan sosial. Dukungan sosial yang diberikan dapat mengurangi konflik peran ganda, dengan adanya dukungan sosial membantu dalam menyelesaikan persoalan yang timbul sebagai akibat tuntutan pekerjaan baik di luar rumah sebagai perempuan bekerja maupun di rumah sebagai istri atau ibu. Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan konflik peran ganda dengan dukungan sosial pada karyawan di Unisba. Metode penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini dilakukan dalam rangka melihat hubungan antara Konflik Peran Ganda dengan Dukungan Sosial pada karyawan di Universitas Islam Bandung. Adapun subjek penelitian yang memenuhi kriteria didapat sebanyak 50 orang yang terdiri dari 30 dosen dan 20 tenaga kependidikan yang semuanya adalah perempuan, telah menikah dengan usia anak maksimal 6 tahun, atau belum mempunyai anak. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan yang sebesar 0,37%. Artinya terdapat hubungan yang positif antara konflik peran ganda dengan dukungan sosial pada karyawan UNISBA. Maknanya adalah tidak ada jaminan bahwa dukungan sosial yang diberikan akan dengan serta merta menurunkan konflik peran ganda.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmaanirrahim

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Puji dan syukur kami panjatkan atas kehadiran Allah SWT, atas ridho dan kasih sayang Nya kami dapat melaksanakan dan menyelesaikan Laporan Penelitian ini.

Laporan ini kami susun sesuai panduan yang diberikan LPPM. Semoga hasil dari penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran pada pengetahuan. Kami menyadari bahwa laporan ini masih memiliki kekurangan sehingga kami mohon saran dan umpan balik dari berbagai pihak.

Terima kasih atas perhatiannya

Wassalaamu'alaikum Wr.Wb

Bandung, September 2017

Ketua Peneliti

Dinda Dwarawati, S.Psi, M.Psi

BAB I PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang signifikan bagi keberlangsungan sebuah organisasi/perusahaan. Dengan demikian perlu pengelolaan secara profesional dengan memperhatikan sisi kemanusiaan agar tetap dapat tercipta keseimbangan antara kebutuhan sumber daya manusia sebagai komponen dalam organisasi, dengan tuntutan pencapaian tujuan organisasi.

Pada kenyataannya saat ini tidak hanya suami saja yang harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarganya, tapi banyak istri yang bekerja juga. Garis Besar Haluan Negara (GBHN) tahun 1993 telah menetapkan bahwa peranan wanita sebagai sumber insan mempunyai hak dan kewajiban serta kesempatan yang sama dengan pria dalam pembangunan di segala bidang. Salah satu keterlibatan wanita yaitu bekerja di perusahaan. Keterlibatan wanita memiliki peran yang cukup signifikan di dalam organisasi/ perusahaan.

Manakala wanita yang telah berkeluarga memutuskan untuk menjalani karir, pada saat yang sama wanita tersebut juga dituntut untuk berperan sebagai istri, serta ibu yang mengasuh dan merawat anak. Hal itu yang mengakibatkan adanya peran ganda. Peran ganda tersebut cenderung akan menimbulkan konflik pada wanita bekerja yang telah berkeluarga. Idealnya setiap wanita bisa menjalani semua peran dengan baik dan sempurna, namun ini bukanlah hal mudah. Banyak wanita berperan ganda mengakui bahwa secara operasional sulit untuk membagi waktu bagi urusan rumah tangga dan urusan pekerjaan. Akibat yang sering dihadapi oleh wanita berperan ganda adalah keberhasilan setengah-setengah pada masing-masing peran atau hanya berhasil di salah satu peran saja dan peran yang lain dinomor duakan kemudian terbengkalai.

Menurut Goode (1960), konflik peran ganda adalah kesulitan-kesulitan yang dirasakan dalam menjalankan kewajiban atau tuntutan peran yang berbeda secara bersamaan. Di mana, wanita bekerja dituntut untuk dapat menyelesaikan tugas tugasnya baik di dalam keluarga, di kantor, sementara di sisi lain juga dituntut untuk dapat memberikan unjuk kerja (*performance*) yang maksimal. Hal ini dapat mempengaruhi motivasi kerja wanita untuk menyelesaikan tugas-tugas kantor. Hasil serupa juga ditunjukkan dari penelitian yang dilakukan Miree dan Frieze (1999) bahwa ibu dengan

anak-anak yang berusia muda cenderung mengalami interupsi karir dari pada wanita berkeluarga tetapi tidak punya anak, perempuan dengan anak-anak yang berusia lebih tua dan laki-laki. Sebanyak 88% perempuan dengan anak-anak yang berusia muda keluar dari pekerjaan karena tidak bisa bekerja *full time*. Jumlah tersebut lebih besar dari pada laki-laki (dengan anak-anak yang berusia muda) yang keluar dari pekerjaan, meskipun demikian ada beberapa responden perempuan atau ibu dengan anak-anak yang berusia muda yang tetap bekerja bahkan sampai delapan tahun kemudian (Hastuti, 2008).

Azeez (2013) berpendapat, bahwa peran wanita sebagai pencari nafkah dan berpartisipasi dalam dunia kerja merupakan hal yang positif dalam kesetaraan, namun juga berpengaruh pada kehidupan keluarga karena dapat menimbulkan tuntutan peran yang bertentangan. Rumah tangga dengan suami-istri bekerja (*dual-earner family*) menghadapi tantangan untuk memenuhi tugas dan peran di lingkungan pekerjaan maupun rumah tangga. Konflik kerja-keluarga mendapat perhatian besar dari banyak peneliti karena pengaruhnya terhadap berbagai aktifitas di tempat kerja dan rumah tangga. Pada tempat kerja, konflik kerja-keluarga mengakibatkan munculnya stres kerja dan niat pengunduran diri individu. Konflik kerja-keluarga adalah masalah bagi pegawai maupun organisasi tempat individu bekerja. Hal ini mengganggu aktifitas individu di tempat kerja dan menciptakan masalah di keluarga (Adams, King, & King, 1996; Ghayyur & Jamal, 2012). Masalah yang mendasar pada keluarga dengan suami dan istri bekerja adalah keterbatasan waktu untuk melakukan kewajiban, baik terhadap pekerjaan maupun keluarga.

Berdasarkan proporsi pekerja menurut pekerjaan, perempuan paling dominan di bidang pekerjaan profesional dan jasa dan bagian penjualan, di mana proporsi perempuan adalah sebesar 57,2 persen dan 53,9 persen pada Agustus 2014. Proporsi perempuan yang tinggi di bidang pekerjaan profesional ini terkait dengan perempuan yang bekerja sebagai guru dan perawat, yang secara tradisi memang didominasi perempuan serta pekerjaan dengan prospek kemajuan karir dan upah yang lebih terbatas. (International Labour Organization, 2015).

Dalam UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, ditegaskan bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui

dosen membuat suaminya merasa "lebih rendah" dari istrinya sehingga suami selalu mencurigai istrinya. Sementara ada dosen wanita yang lebih banyak menghabiskan waktunya di kampus, meskipun tidak menduduki jabatan struktural, untuk mengerjakan tridharma yang lain yaitu penelitian dan pengabdian masyarakat. Hasil wawancara awal juga menemukan ada dosen wanita yang tidak mengalami kendala atau konflik dari peran ganda yang diembannya. Hal ini dikarenakan adanya dukungan yang kuat dari suami dan dosen wanita tersebut memiliki anak yang sudah besar (tidak balita). Mereka merasa bahwa lingkungan disekitarnya lah yang mengerti, mensupport kondisi mereka yang mempunyai dua peran. Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian dari Setyorini, Rina Yulianti dan Rahmawati (2011), dengan adanya dukungan dari faktor eksternal seperti pihak keluarga di luar keluarga inti dan pembantu dapat menunjang keberhasilan peran ganda ini.

Dari hasil wawancara dengan para tenaga pendidikan, permasalahan muncul ketika dihadapkan pada kewajiban bekerja dari jam 08.00 sampai dengan jam 16.00, dari hari senin-jum'at. Para tenaga kependidikan mengalami konflik manakala harus masuk tepat waktu, dan dalam waktu yang bersamaan ada urusan di keluarga yang harus ditangani.

Untuk dapat mengatasi permasalahan konflik peran yang muncul, dukungan sosial dengan adanya pihak di luar keluarga inti dapat, seperti dengan adanya pembantu, atau dengan keberadaan day care untuk anak-anaknya dititipkan ketika mereka bekerja. Namun, hal itu tidak semuanya memungkinkan terjadi, terlebih ketika tidak tersedianya dukungan-dukungan tersebut. Hal ini dapat menjadi sumber konflik lagi ketika dukungan eksternal tidak dapat membantu untuk mendukung mereka. Permasalahan tersebut muncul baik pada Tenaga kependidikan maupun pada Dosen.

Fenomena ini mendasari penulis untuk mengkaji tentang "Konflik peran ganda wanita bekerja dikaitkan dengan dukungan sosial di Universitas Islam Bandung". Universitas Islam Bandung (Unisba) merupakan organisasi pendidikan tinggi. Di Unisba terdapat 2 (dua) macam aktivitas yang ditekuni pekerja wanita yaitu sebagai Dosen dan sebagai Tenaga Kependidikan.

I.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan, peneliti memfokuskan diri untuk meneliti mengenai hubungan antara Konflik Peran Ganda dengan Dukungan Sosial Pegawai Menikah di Unisba. Sehingga rumusan masalahnya adalah

“Bagaimana hubungan antara Konflik Peran Ganda dengan Dukungan Sosial Pegawai Menikah di Unisba?”

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. KONFLIK PERAN GANDA

2.1.1. Defenisi Konflik Peran Ganda

Definisi konflik peran ganda menurut Kahn dkk (dalam Greenhaus & Beutell, 1985) konflik peran ganda adalah bentuk dari konflik antar peran yang mana tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga bertentangan. Selain itu Khan (dalam Behr, 1995) menyatakan bahwa konflik peran ganda merupakan adanya ketidakcocokan antara harapan-harapan yang berkaitan dengan suatu peran dimana dalam kondisi yang cukup ekstrim, kehadiran dua atau lebih harapan atau tekanan akan sangat bertolak belakang sehingga peran yang lain tidak dapat dijalankan. Penelitian yang dilakukan oleh Duxburry dan Higgins (2003) sejalan dengan pernyataan sebelumnya, namun ia menambahkan dampak yang ditimbulkan dari konflik peran ganda yaitu partisipasi seseorang pada satu peran menyulitkan partisipasi pada peran yang lainnya.

Paden dan Buchler (dalam Simon, 2002) mendefinisikan konflik peran ganda merupakan konflik peran yang muncul antara harapan dari dua peran yang berbeda yang dimiliki seseorang. Dalam pekerjaan, seorang wanita yang profesional diharapkan agresif, kompetitif, dan dapat menjalankan komitmennya dalam pekerjaan. Sedangkan di rumah, wanita sering kali diharapkan untuk merawat anak, menyayangi, dan menjaga suami dan anaknya.

Hennesy (2005) juga memberikan defenisi dari konflik peran ganda yaitu, konflik yang terjadi ketika konflik sebagai hasil dari kewajiban pekerjaan yang mengganggu kehidupan rumah tangga. Greenhaus & Beutell (1985) mendefinisikan konflik peran ganda sebagai sebuah bentuk dari konflik antar peran dimana tekanan dari peran dalam pekerjaan dan keluarga saling bertentangan, yaitu menjalankan peran dalam pekerjaan menjadi lebih sulit karena juga menjalankan peran dalam keluarga, begitu juga sebaliknya, menjalankan peran dalam keluarga menjadi lebih sulit karena juga menjalankan peran dalam pekerjaan.

Sedangkan Frone, Russell & Cooper (1992) mendefinisikan konflik pekerjaan keluarga sebagai konflik peran yang terjadi pada Pegawai, dimana di satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara

utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Pekerjaan mengganggu keluarga, artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang mempunyai waktu untuk keluarga. Sebaliknya, keluarga mengganggu pekerjaan berarti sebagian besar waktu dan perhatiannya digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga mengganggu pekerjaan. Konflik pekerjaan-keluarga ini terjadi ketika kehidupan rumah seseorang berbenturan dengan tanggungjawabnya di tempat kerja, seperti masuk kerja tepat waktu, menyelesaikan tugas harian, atau kerja lembur. Demikian juga tuntutan kehidupan rumah yang menghalangi seseorang untuk meluangkan waktu untuk pekerjaannya atau kegiatan yang berkenaan dengan kariernya.

Konflik peran ganda yang dialami wanita mempunyai kesulitan-kesulitan dalam pemenuhan tuntutan peran dari salah satu perannya yaitu sebagai ibu rumah tangga, individu, istri, wanita bekerja, dan warga masyarakat. Kegagalan pemenuhan tuntutan dari salah satu peran baik sebagai ibu rumah tangga, individu, istri, maupun sebagai wanita bekerja dan warga masyarakat tersebut akan menimbulkan konflik.

Maka dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda adalah konflik yang terjadi pada seseorang yang menjalankan kedua perannya secara bersamaan, yaitu peran dalam bekerja dan peran dalam keluarga, sehingga tidak dapat terpenuhinya salah satu peran akibat pemenuhan peran yang lainnya.

2.1.2. Dimensi Konflik Peran Ganda

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

- a. *Work-family conflict* yaitu konflik yang muncul karena tanggungjawab pekerjaan yang mengganggu tanggungjawab terhadap keluarga.
- b. *Family-work conflict* yaitu konflik yang muncul karena tanggungjawab terhadap keluarga mengganggu tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Menurut Greenhaus & Beutell (1985) multidimensi dari konflik peran ganda dapat muncul dari masing-masing *direction* dimana antara keduanya baik itu *work family conflict* maupun *family work conflict* memiliki masing-masing 3 dimensi yaitu:

- a. *Time Based Conflict*

Yang dimaksud dengan *time based conflict* adalah konflik yang terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran lainnya, artinya pada saat yang bersamaan seorang yang mengalami konflik peran ganda tidak akan bisa melakukan dua atau lebih peran sekaligus. Tuntutan waktu ini dapat terjadi tergantung dari alokasi waktu kerja dan kegiatan keluarga yang dipilih berdasarkan preferensi dan nilai yang dimiliki individu.

Peran ganda mungkin dapat menyulitkan dan seolah berlomba mendapatkan waktu seseorang. Waktu yang dihabiskan dalam satu peran secara umum tak bisa di curahkan kepada aktivitas dalam peran lainnya.

Time based conflict memiliki 2 bentuk; (a) tuntutan waktu dari peran yang satu membuat individu secara fisik tidak dapat memenuhi ekspektasi dari peran yang lain; (b) adanya tuntutan waktu, dapat menyebabkan individu terokupasi dengan peran yang satu, pada saat seharusnya individu mencoba memenuhi tuntutan peran yang lain (Bartolome & Evans, dalam Greenhaus & Beutell, 1985).

Dalam dimensi ini sumber konflik terbagi menjadi dua:

- Sumber konflik yang berasal dari pekerjaan.

Konflik pekerjaan – keluarga berhubungan positif dengan jumlah jam kerja dalam setiap minggunya (Burke dkk, Keith & Schaf, Pleck dkk, dalam Greenhaus & Beutell, 1985) dan jumlah jam perjalanan pulang – pergi rumah ke tempat kerja dalam setiap minggunya (Bohen & Viveros- Long, dalam Greenhaus & Beutell, 1985). Konflik pekerjaan – keluarga juga memiliki hubungan yang positif dengan jumlah dan frekuensi lembur serta adanya ketidak teraturan dalam pengaturan jam kerja (Pleck dkk, dalam Greenhaus & Beutell, 1985). Jadwal kerja yang tidak fleksibel juga akan menimbulkan konflik pekerjaan – keluarga (Pleck dkk, dalam Greenhaus & Beutell, 1985). Khususnya pada ibu bekerja yang memiliki tanggung jawab mengurus anak.

- Sumber konflik yang berasal dari keluarga.

Karakteristik peran keluarga yang mengharuskan seseorang menghabiskan sebagian besar dari waktunya dalam aktivitas keluarga dapat menghasilkan konflik pekerjaan – keluarga. Sependapat dengan itu, Herman & Gyllstrom (dalam Greenhaus & Beutell, 1985) menemukan bahwa orang-orang yang menikah lebih banyak mengalami konflik pekerjaan–keluarga dibandingkan dengan mereka yang tidak menikah.

Selanjutnya, dapat diperkirakan bahwa mereka yang memiliki anak akan mengalami konflik pekerjaan–keluarga yang lebih besar ketimbang mereka yang belum memiliki anak. Tanggung jawab yang besar dalam perkembangan anak mungkin akan menjadi kontributor yang besar bagi konflik pekerjaan–keluarga (Bohen & Viveros-Long, dalam Greenhaus & Beutell, 1985).

Sejumlah studi menunjukkan bahwa orang tua dari anak yang masih kecil (usia prasekolah) merasakan konflik yang lebih besar daripada orang tua yang memiliki anak relatif sudah lebih besar (Greenhaus & Beutell, Greenhaus & Kopelman, Pleck dkk, dalam Greenhaus & Beutell, 1985).

Keluarga yang besar yang diasumsikan memiliki lebih banyak tuntutan daripada keluarga kecil, memiliki hubungan yang positif dengan tingginya tingkat konflik pekerjaan – keluarga (Cartwright, Keith & Schefer, dalam Greenhaus & Beutell, 1985).

Kesimpulannya, jadwal kerja, orientasi kerja, pernikahan, anak–anak, dan pola pekerjaan pasangan seluruhnya mungkin menghasilkan tekanan untuk berpartisipasi secara luas dalam peran pekerjaan atau peran keluarga.

Konflik dialami ketika tekanan – tekanan waktu ini tidak kompetibel dengan tuntutan domain peran lain.

b. *Strain Based Conflict*

Yang dimaksud dengan *strain based conflict* yaitu ketegangan yang dihasilkan oleh salah satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan peran yang lain. Ketegangan yang ditimbulkan akan mempengaruhi kualitas hidup secara keseluruhan. Ketegangan peran ini termasuk stres, tekanan darah meningkat, kecemasan, cepat marah, dan sakit kepala.

Strain based conflict muncul saat ketegangan yang diakibatkan dari menjalankan peran yang satu, mempengaruhi performa individu di perannya yang lain. Peran – peran tersebut menjadi bertentangan karena ketegangan akibat peran yang satu membuat individu lebih sulit memenuhi tuntutan perannya yang lain.

Dalam dimensi ini sumber konflik terbagi menjadi dua:

- Sumber konflik yang berasal dari pekerjaan.

Peran dalam pekerjaan yang tidak jelas (ambigu) dan atau konflik dalam peran di pekerjaan memiliki hubungan yang positif dengan konflik pekerjaan – keluarga (Jones

& Butler, Kopelman dkk, dalam Greenhaus & Beutell, 1985). Kurangnya dukungan dari atasan juga menyebabkan tingginya konflik peran pekerjaan (Jones & Butler, dalam Greenhaus & Beutell, 1985). Stresor yang berasal dari pekerjaan seperti budaya kerja yang berubah – ubah, stres dalam komunikasi dan konsentrasi yang dibutuhkan dalam menjalankan pekerjaan, menurut Bruke dkk (dalam Greenhaus & Beutell, 1985) memiliki hubungan yang positif dengan konflik pekerjaan–keluarga. Selain itu, penggunaan sebagian besar waktu untuk melakukan salah satu peran juga dapat mengakibatkan ketegangan. Seperti, jam kerja yang panjang dan tidak fleksibel, serta adanya kerja lembur dapat menyebabkan *time based conflict* begitu juga *strain based conflict*. Walaupun keduanya merupakan konsep yang berbeda, namun ada beberapa sumber konflik yang dapat digolongkan kepada kedua dimensi konflik tersebut.

- Sumber konflik yang berasal dari keluarga.

Bagi mereka yang mempunyai pasangan yang mendukung dapat mengurangi tingkat konflik pekerjaan – keluarga (Holahan & Gilbert, dalam Greenhaus & Beutell, 1985). Menurut Beutell & Greenhaus (dalam Greenhaus & Beutell, 1985) perempuan yang memiliki orientasi karier yang berbeda dengan suaminya, merasakan tingkatan konflik antar peran yang lebih tinggi. Besar kemungkinan perbedaan pasangan dalam keyakinan – keyakinan fundamental dapat melemahkan sistem dukungan mutual dan dapat menghasilkan stres.

Kesimpulannya, ketegangan, konflik, atau kurangnya dukungan dari keluarga dapat menyebabkan konflik pekerjaan – keluarga. Sedangkan pada domain pekerjaan, karakteristik peran keluarga yang menghasilkan komitmen waktu ekstensi juga dapat secara langsung atau tidak langsung memberikan ketegangan.

c. *Behaviour Based Conflict*

Yang dimaksud dengan *behaviour based conflict* adalah konflik yang muncul ketika suatu tingkah laku efektif untuk satu peran namun tidak efektif digunakan untuk peran yang lain. Ketidak efektifan tingkah laku ini dapat disebabkan oleh kurangnya kesadaran individu akan akibat dari tingkah lakunya kepada orang lain.

Atau perilaku – perilaku yang diharapkan muncul pada saat menjalankan peran yang satu kadang bertentangan dengan ekspektasi dari peran yang lain. Misalnya seorang ibu yang diharapkan menekankan perilaku yang tegas, stabil secara emosional

dan objektif (Schein, dalam Greenhaus & Beutell, 1985), diharapkan oleh anggota keluarganya untuk berperilaku hangat, penuh kasih sayang, emosional dan peka saat berinteraksi dengan mereka.

Dalam dimensi ini sumber konflik terbagi menjadi dua:

- Sumber konflik yang berasal dari pekerjaan.

Sumber konflik yang berasal dari pekerjaan adalah *work ambiguity* dan *work involvement*. Yang dimaksud dengan *work involvement* adalah sebuah konsep yang menjelaskan tentang respon psikologis individu tentang perannya dalam pekerjaan serta tingkatan dimana individu secara psikologis mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, dan pentingnya pekerjaan tersebut terhadap gambaran dan konsep dirinya (Lodahl & Kehner, 1965, Yogev & Brett, 1985, dalam Duxburry & Higgins, 1991)

- Sumber konflik yang berasal dari keluarga.

Sumber konflik dari keluarga misalnya adalah peran yang membingungkan di dalam keluarga (ambigu), konflik intra keluarga, dukungan sosial dan *family role involvement* (Carlson, Kecmar, & Williams, 2000, dalam Greenhaus & Beutell, 1985). *Family role involvement* adalah sebuah konsep yang menjelaskan tentang tingkatan dimana individu secara psikologis mengidentifikasi dirinya dengan peran – peran dalam keluarga, pentingnya keluarga terhadap konsep diri dan gambaran dirinya serta komitmen individu terhadap peran – peran dalam keluarga (Yogev & Brett, 1985 dalam Duxburry & Higgins, 1991).

Dimensi – dimensi yang diungkapkan oleh Greenhaus & Beutell (1985) merupakan elemen – elemen yang dapat menimbulkan konflik pekerjaan – keluarga. Setiap dimensi memiliki sumber konflik yang sesuai dengan definisi dimensi.

2.1.3. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Konflik Peran Ganda

Menurut Stonner dkk (1990), faktor – faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda adalah:

a. *Time Pressure*, jika waktu yang digunakan untuk bekerja lebih banyak, maka waktu yang digunakan untuk keluarga akan semakin sedikit.

b. *Family size dan support*, jika anggota keluarga semakin banyak jumlahnya maka akan semakin banyak konflik yang akan timbul. Apabila dengan banyaknya jumlah anggota keluarga yang memberikan dukungan maka akan sedikit terjadi konflik.

- c. *Job Satisfaction*, konflik akan dirasakan lebih sedikit apabila kepuasan kerja seorang Pegawai tersebut tinggi.
- d. *Marital and life satisfaction*, apabila seorang wanita bekerja, maka semakin banyak konsekuensi negatif dalam pernikahannya.
- e. *Size of firm*, konflik peran ganda mungkin juga dipengaruhi oleh banyak Pegawai yang bekerja di perusahaan tersebut.

2.1.4. Dampak dari Konflik Peran Ganda

Konflik peran ganda yang dialami oleh para wanita yang bekerja berdampak tidak hanya terhadap dirinya sendiri, namun juga terhadap keluarga dan perusahaan atau instansi tempat ia bekerja. Dalam perusahaan atau instansi tempat ia bekerja akan dapat menurunkan kepuasan kerja, meningkatnya tingkat stres kerja, meningkatnya beban kerja dan jumlah jam kerja, dan juga akan dapat meningkatkan tingkat absensi pada para Pegawai yang terkait (Duxburry & Higgins, 2003).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Schwartzberg & Dytell (dalam Hennesy, 2005) mengatakan bahwa ada pengaruh pekerjaan dan stres keluarga terhadap kesejahteraan psikologis. Selanjutnya penelitian mengarah kepada perbedaan gender dan penelitian terbaru menemukan bahwa wanita menunjukkan level distres yang lebih tinggi yang berhubungan dengan konflik peran ganda (Clearly dalam Hannessy, 2005).

2. 2 Dukungan Sosial

2.2.1 Pengertian Dukungan Sosial

Dalam menghadapi situasi yang penuh tekanan, seseorang membutuhkan dukungan sosial. Menurut Sarafino (2011), mendefinisikan dukungan sosial adalah bentuk pertolongan yang dapat berupa materi, emosi, dan informasi yang diberikan oleh orang-orang yang memiliki arti seperti keluarga, sahabat, teman, saudara, rekan kerja ataupun atasan atau orang yang dicintai oleh individu yang bersangkutan. Bantuan atau pertolongan ini diberikan dengan tujuan individu yang mengalami masalah merasa diperhatikan, mendapat dukungan, dihargai dan dicintai. dapat disimpulkan juga bahwa dukungan sosial dapat mencegah individu dari ancaman kesehatan mental dan adanya dukungan sosial yang tinggi akan membuat individu lebih optimis dalam menghadapi kehidupan saat ini.

2.3.2 Aspek-Aspek Dukungan Sosial

Para peneliti telah mencoba untuk mengklarifikasikan berbagai jenis dukungan. Terdapat empat jenis dukungan sosial yang telah diklarifikasikan (Sarafino, 2011).

a. *Emotional support* meliputi empati, kepedulian, perhatian, penghormatan positif dan semangat kepada seseorang. Dukungan emosi memberikan rasa nyaman, jaminan, kepemilikan dan dicintai ketika seseorang dalam situasi stres, misalnya memberikan dukungan emosi pada seseorang yang kehilangan pasangan hidupnya. Dukungan emosi membantu seseorang memiliki rasa kompetensi dan dihargai. Menurut Orford (1992), dukungan emosi lebih mengacu kepada pemberian semangat, kehangatan, cinta kasih dan emosi, pemberian perhatian, rasa percaya pada individu, empati, perasaan nyaman, membuat individu percaya bahwa dia dikagumi, dihargai, dicintai, dan bahwa orang lain bersedia memberi perhatian dan rasa aman pada individu tersebut.

b. *Instrumental support* meliputi bantuan langsung, seperti ketika orang meminjamkan atau memberi uang kepada orang tersebut atau menolong memberi pekerjaan ketika orang tersebut membutuhkan pekerjaan. Menurut Orford (1992), dukungan ini mengacu pada penyediaan benda-benda dan layanan untuk memecahkan masalah praktis, aktivitas-aktivitas seperti menyediakan benda-benda seperti alat-alat kerja, meminjamkan uang dan membantu menyelesaikan tugas-tugas praktis.

c. *Informational support* meliputi memberikan nasihat, arahan, saran atau umpan balik mengenai bagaimana orang tersebut bekerja, contohnya seseorang yang sedang sakit mendapat informasi dari keluarga atau dokter bagaimana mengatasi penyakit, atau seseorang yang menghadapi keputusan sulit dalam pekerjaannya, mendapat umpan balik atas idenya dari rekan kerja. Menurut Orford (1992), dukungan ini terbagi dalam dua bentuk, yaitu bentuk pemberian informasi atau pengajaran suatu keahlian yang dapat memberi solusi pada suatu masalah, serta bentuk pemberian informasi yang dapat membantu individu dalam mengevaluasi performance pribadi.

d. *Companionship support* mengacu pada ketersediaan orang lain untuk menghabiskan waktu bersama orang tersebut, dengan demikian memberikan perasaan

keanggotaan dalam kelompok untuk berbagi ketertarikan dan aktivitas sosial. Menurut Orford (1992), dukungan ini dapat berupa menghabiskan waktu bersama dalam aktivitas-aktivitas rekreasional di waktu senggang, juga bisa berbentuk lelucon, membicarakan minat dan melakukan kegiatan yang mendatangkan kesenangan.

2.3.3 Sumber-sumber Dukungan Sosial

Dukungan sosial yang kita terima dapat bersumber dari berbagai pihak. (Orford, 1992) membagi sumber-sumber dukungan sosial menjadi 3 kategori, yaitu:

- a. Suami, hubungan perkawinan merupakan hubungan akrab yang diikuti oleh minat yang sama, kepentingan yang sama, saling membagi perasaan, saling mendukung, dan menyelesaikan permasalahan bersama.
- b. Keluarga, keluarga merupakan sumber dukungan sosial karena dalam hubungan keluarga tercipta hubungan yang saling mempercayai. Individu sebagai anggota keluarga akan menjadikan keluarga sebagai kumpulan harapan, tempat bercerita, tempat bertanya, dan tempat mengeluarkan keluhan-keluhan bilamana individu sedang mengalami permasalahan.
- c. Teman/sahabat, teman dekat merupakan sumber dukungan sosial karena dapat memberikan rasa senang dan dukungan selama mengalami suatu permasalahan

2.3.4 Faktor-Faktor yang Menentukan Penerimaan Dukungan Sosial

Menurut Sarafino (2011) ada tiga faktor yang mempengaruhi penerimaan dukungan sosial pada individu yaitu:

- a. Berdasarkan kontak sosial individu tersebut dengan orang-orang terdekatnya. Pengukuran kontak sosial dalam konteks ini dilihat dari status perkawinan, hubungan saudara atau teman, keanggotaan individu tersebut dalam suatu komunitas.
- b. Berdasarkan jumlah pemberi dukungan yang artinya jumlah individu yang memberikan bantuan, semakin baik pula kehidupan individu tersebut.
- c. Berdasarkan kedekatan hubungan pada kualitas hubungan yang terjalin antara pemberi dan penerima dukungan, bukan kuantitas pertemuan.
- d. Berdasarkan tersedianya pemberi dukungan bahwa individu yakin akan ada orang yang memberinya bantuan bila ia mengalami kesulitan,

kecenderungan lebih percaya diri pada individu tersebut.

2.3.5 Cara Kerja Dukungan Sosial

Sarafino (2011) mengemukakan dua teori untuk mengetahui bagaimana cara kerja dukungan sosial yaitu:

a. *The Buffering hypothesis*

Menurut teori ini, dukungan sosial melindungi individu dengan melawan efek-efek negatif dari tingkat stres yang tinggi, yaitu dengan dua cara berikut:

1. Ketika individu menghadapi *stressor* yang kuat, seperti krisis keuangan, maka individu dengan tingkat dukungan sosial yang tinggi menjadi kurang melihat situasi tersebut sebagai situasi yang penuh stres, bila dibandingkan dengan individu dengan tingkat dukungan sosial yang rendah. Individu dengan tingkat dukungan sosial yang tinggi dapat berharap bahwa seseorang yang dikenal individu akan menolong individu tersebut, misalnya dengan meminjamkan uang atau memberikan nasihat bagaimana mendapatkan uang tersebut.
2. Dukungan sosial dapat merubah respon seseorang terhadap *stressor* yang telah diterima sebelumnya. contohnya, individu dengan dukungan sosial yang tinggi mungkin memiliki seseorang yang memberikan solusi terhadap masalah individu atau menjadi melihat masalah tersebut sebagai sesuatu yang tidak terlalu penting atau membuat individu dapat melihat titik terang dari masalah tersebut.

b. *The direct effect hypothesis*

Individu dengan tingkat dukungan sosial yang tinggi memiliki perasaan yang kuat bahwa individu tersebut dicintai dan dihargai. Individu dengan dukungan sosial tinggi merasa bahwa orang lain peduli dan membutuhkan individu tersebut, sehingga hal ini dapat mengarahkan individu kepada gaya hidup yang sehat.

BAB III

TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data empirik mengenai keeratan hubungan antara hubungan antara Konflik Peran Ganda dengan Dukungan Sosial Pegawai Menikah di Unisba. Data penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah pengetahuan mengenai variabel Konflik Peran Ganda dengan Dukungan Sosial.

Secara praktis, data penelitian ini dapat membantu mengatasi konflik peran ganda yang dialami oleh pegawai menikah dan bagaimana dukungan sosial yang perlu diberikan bagi para ibu yang bekerja. Hasilnya dapat digunakan oleh bagian kepegawaian, pihak keluarga dan tentu saja bagi para ibu bekerja.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam rangka melihat hubungan antara Konflik Peran Ganda dengan Dukungan Sosial pada Pegawai di Universitas Islam Bandung. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan secara sistematis dan berurutan untuk mendapatkan data mengenai hubungan antara Konflik Peran Ganda dengan Dukungan Sosial pada Karyawati.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan alat ukur berupa skala konflik peran ganda dan skala dukungan sosial.

4.2 Variabel Penelitian

Variabel tergantung dalam penelitian ini adalah konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja, sedangkan variabel bebas adalah dukungan sosial .

4.3 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, data-data diperoleh dari beberapa sumber dan dilakukan beberapa kegiatan. Kegiatan tersebut adalah :

- a. Studi kepustakaan, yaitu dengan melakukan penelusuran terhadap data sekunder dan literatur-literatur bidang psikologi berupa buku teks, karya ilmiah, jurnal dan hasil penelitian.
- b. Penentuan subjek penelitian melalui teknik *purposive random sampling* dengan profesi pekerjaan sebagai dosen dan tenaga kependidikan
- c. Perancangan alat ukur kuesioner yang dapat diberikan bagi pegawai Universitas Islam Bandung.
- d. Pengumpulan data melalui kuesioner pada sampel penelitian.

4.4 Lokasi dan Subjek Penelitian

Populasi penelitian dengan karakteristik perempuan menikah yang bekerja di Universitas Islam Bandung, belum punya anak/memiliki anak maksimal berusia 6

tahun. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposif random sampling*. Jumlah subjek penelitian akan disesuaikan dengan jumlah minimal sampel dan pendanaan penelitian. (Silalahi, 2009:269)

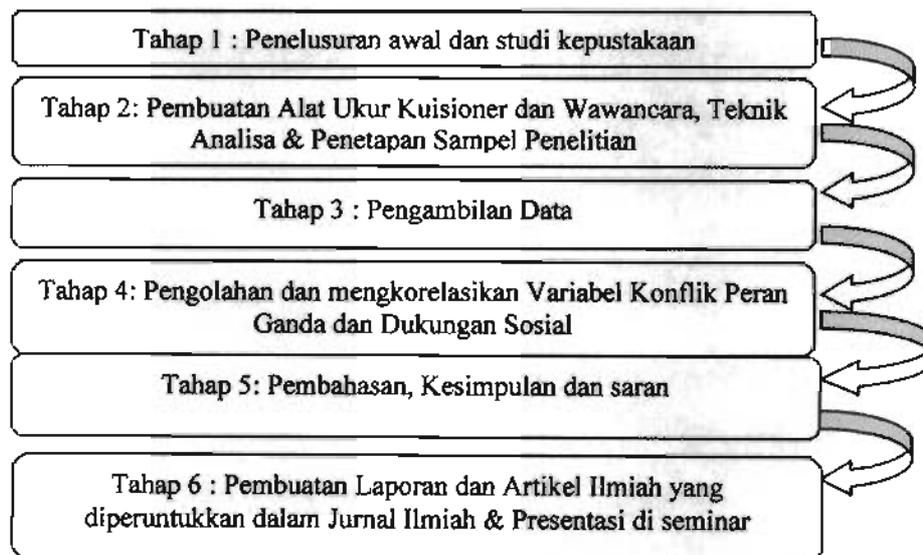
4.5 Teknik Pengolahan Data

Dalam penelitian ini, setelah data terkumpul maka data akan diolah dengan tahap sebagai berikut :

- a. Mengumpulkan dan mengecek setiap data yang diperoleh berdasarkan kelengkapan lembar kuesioner dan wawancara.
- b. Melakukan skoring hasil setiap alat ukur yang telah diisi oleh setiap pegawai
- c. Pada penelitian ini digunakan analisis korelasi. Uji koefisien korelasi dimaksudkan agar dapat menentukan keeratan hubungan dua variabel yang diteliti. Analisis statistik yang digunakan adalah Korelasi Rank Spearman.

4.6. Bagan Tahap-Tahap Penelitian

Dalam penelitian ini diperoleh tahap-tahap penelitian sebagai berikut :



BAB V HASIL YANG DICAPAI

Hasil dan Pembahasan

Pada penelitian ini, populasi yang menjadi subjek adalah Dosen dan Tenaga Kependidikan dari 9 Fakultas dan 9 Bagian di Unisba. Total subjek yang diperoleh berdasarkan data dari Bagian Kepegawaian berjumlah 138 orang. Kemudian peneliti melakukan konfirmasi data ke setiap fakultas dan bagian, data subjek yang memenuhi sebanyak 69 orang. Hal tersebut dikarenakan beberapa hal, diantaranya usia anak yang tidak memenuhi kriteria, sedang dalam masa cuti atau ada juga subjek yang anaknya baru meninggal sehingga dengan mempertimbangkan kondisi psikologisnya, peneliti tidak memungkinkan memberikan skala pada yang bersangkutan. Dari 69 skala pengukuran yang disebar, yang berhasil terkumpul dari sejumlah 50 subjek.

Berikut adalah data demografi dari subjek penelitian :

Hasil Penelitian

A. Data Demografi

**Tabel 5.1
Data Demografi**

Data Diri (Istri) :

| Aspek | Item | Jumlah | Presentasi |
|------------|---------------------|--------|------------|
| Pekerjaan | Dosen | 30 | 60 % |
| | Tenaga Kependidikan | 20 | 40 % |
| Usia | 19-25 | 2 | 4 % |
| | 26-35 | 39 | 78 % |
| | 36-45 | 9 | 18 % |
| Pendidikan | SMU/SMK | 2 | 4 % |
| | Diploma | 3 | 6 % |
| | S1 | 16 | 32 % |
| | S2/S3 | 29 | 58 % |

| | | | |
|-----------------------------------|--|----|------|
| Lama Bekerja | ≤ 1 | 3 | 6 % |
| | 2-5 | 27 | 54 % |
| | 6-10 | 10 | 20 % |
| | 11-15 | 6 | 12 % |
| Gaji & Tunjangan | 2,1-3 | 8 | 16 % |
| | 3,1-4 | 26 | 52 % |
| | 4,1-5 | 9 | 18 % |
| | 5,1 | 6 | 12 % |
| Status | Single | 1 | 2 % |
| | Menikah | 49 | 98 % |
| Tinggal dengan | Suami/ Anak dan suami | 28 | 56 % |
| | Orang Tua/ mertua | 22 | 44 % |
| Jika bekerja anak tinggal bersama | Pengasuh di rumah | 11 | 22 % |
| | Keluarga Dekat | 34 | 68 % |
| | Day Care | 2 | 4 % |
| | Full Day School | 3 | 6 % |
| Alasan untuk tetap bekerja | Menambah penghasilan | 28 | 56 % |
| | Lain-lain (Ibadah, Aktualisasi Diri, Anak sudah bisa ditinggal, Pekerjaan sesuai dengan Passion, Membagi Ilmu, Diiijinkan suami, terbiasa bekerja) | 12 | 24 % |
| | Tidak Mengisi | 10 | 20 % |
| Jumlah Anak | 1 | 24 | 48 % |
| | 2 | 18 | 36 % |
| | 3 | 2 | 4 % |
| | 4 | 1 | 2 % |
| | 5 | 1 | 2 % |
| | Belum punya | 5 | 10 % |

Data Suami

| Aspek | Item | Jumlah | Presentasi |
|------------------|-------------------|--------|------------|
| Pekerjaan | Bekerja/Wirausaha | 34 | 68 % |
| | Tidak Bekerja | 5 | 10 % |
| Usia | 26-35 | 35 | 70 % |
| | 36-45 | 12 | 24 % |
| | 46-62 | 1 | 2 % |
| Pendidikan | SMU/SMK | 7 | 14 % |
| | Diploma | 7 | 14 % |
| | S1 | 21 | 42 % |
| | S2/S3 | 13 | 26 % |
| Lama Bekerja | ≤ 1 | 2 | 4 % |
| | 2-5 | 15 | 30 % |
| | 6-10 | 22 | 44 % |
| | 11-15 | 7 | 14 % |
| | ≥ 16 | 1 | 2 % |
| Gaji & Tunjangan | 1,2-2 | 2 | 4 % |
| | 2,1-3 | 3 | 6 % |
| | 3,1-4 | 6 | 12 % |
| | 4,1-5 | 15 | 30 % |
| | 5,1 | 21 | 42 % |

B. Analisis Deskriptif

a. Variabel Konflik Peran Ganda

Tabel 5.2

Kategorisasi Konflik Peran Ganda

| Interval | Kategorisasi | N | Presentasi |
|---------------|--------------|-----------|-------------|
| 29-58 | Rendah | 0 | 0 |
| 59-88 | Sedang | 17 | 34 % |
| 89-116 | Tinggi | 33 | 66 % |
| Jumlah | | 50 | 100% |

Berdasarkan tabel 5.2, diketahui karyawan di unisba baik tenaga kependidikan maupun dosen, dengan kriteria yang telah ditentukan, terdapat 17 orang (34 %) dengan konflik peran ganda pada kategori sedang dan orang 33 orang (66 %) pada kategori tinggi dan tidak ada (0%) pada kategori rendah. Berdasarkan hasil kategori diatas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar tenaga kependidikan dan dosen dengan kriteria yang telah ditentukan cenderung mengalami konflik peran ganda pada kategori tinggi dengan rentang skala 89-116.

b. Variabel Dukungan Sosial

Tabel 5.3
Kategorisasi Dukungan Sosial

| Interval | Kategorisasi | N | Presentasi |
|---------------|--------------|-----------|--------------|
| 72-144 | Rendah | 0 | 0 |
| 145-217 | Sedang | 34 | 68 |
| 218-288 | Tinggi | 16 | 32 |
| Jumlah | | 50 | 100 % |

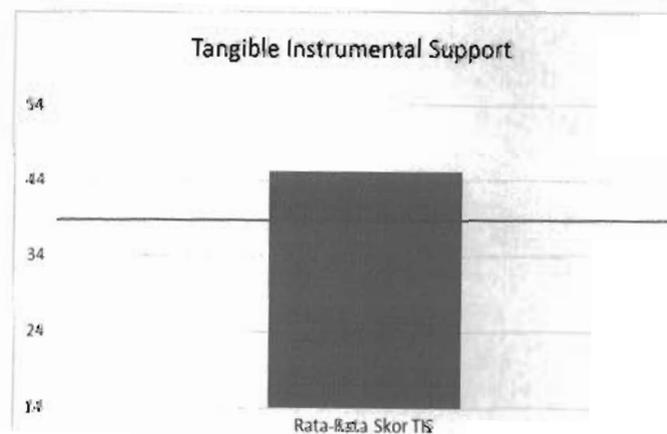
Berdasarkan tabel 5.3, diketahui tenaga kependidikan dan dosen dengan kriteria yang telah ditentukan, mendapatkan dukungan sosial suami yang tergolong tinggi 16 orang (32%), tergolong sedang 34 orang (68 %) dan tidak ada yang tergolong rendah. Berdasarkan hasil kategori diatas, dapat disimpulkan bahwa sebagian tenaga kependidikan dan dosen dengan kriteria yang telah ditentukan cenderung mendapatkan dukungan sosial suami pada tingkat tinggi dengan rentang skala sedang 145-217.

C. Pembahasan

Berdasarkan perhitungan statistik menggunakan Rank Spearman, terdapat hubungan antara Dukungan Sosial dan Konflik Peran Ganda dengan hasil korelasi 0.36. Hubungan yang diperoleh adalah hubungan yang positif, bukan hubungan negatif yang signifikan seperti penelitian yang dilakukan oleh Apolo dan Cahyadi (2012), bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara dukungan sosial dan konflik peran ganda. Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Evani & Berta (2016) juga diperoleh hasilnya

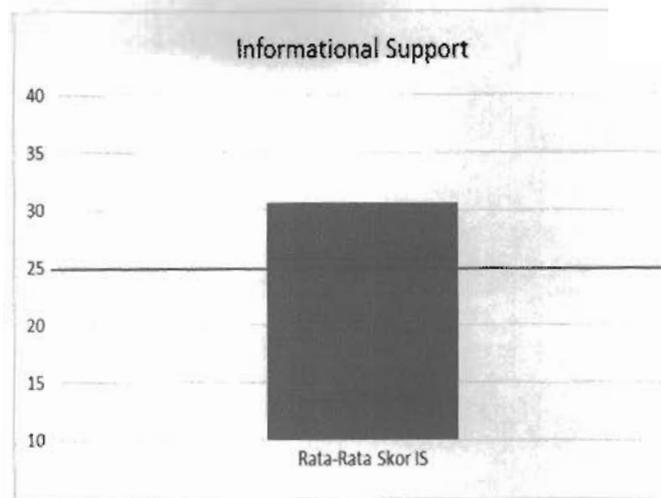
dengan uji korelasi Pearson Product Moment dengan $r = -0,184$ dengan sig (one tailed) $0,062$ ($p > 0.05$), hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang tidak signifikan antara dukungan sosial suami dengan konflik peran ganda pada guru wanita. Hasil penelitian tersebut tidak mendukung hipotesis awal peneliti (Evani dan Berta, 2016) yang menyatakan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara dukungan sosial suami dengan konflik peran ganda pada guru wanita. Sehingga dapat dikatakan bahwa, tidak ada jaminan bahwa dukungan sosial yang diberikan akan dengan serta merta menurunkan konflik peran ganda.

Namun, demikian, peneliti melakukan analisa pada setiap variabel. Berdasarkan hasil perhitungan pada variabel dukungan sosial dari keseluruhan subjek, yang di dalamnya terdapat 4 dimensi, dimensi yang paling tinggi adalah *Tangible instrumental support*, dengan skor rata-rata yang diperoleh seperti dibawah ini.



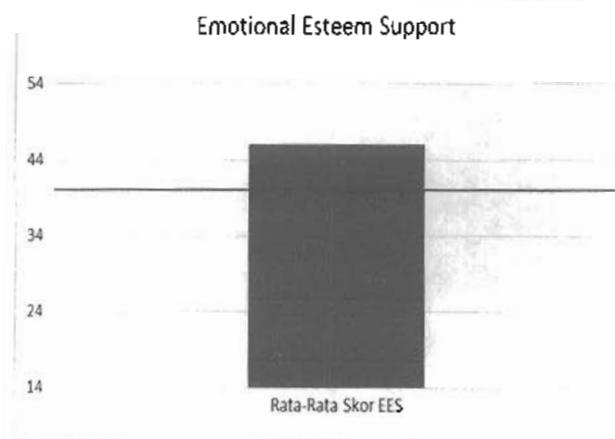
Artinya bahwa dukungan yang paling dihayati dampaknya bagi subjek ketika subjek mendapatkan bantuan langsung dan segera ketika subjek menghadapi permasalahan. Seperti ketika dihadapkan pada kebutuhan berupa materi atau finansial, membantu menyelesaikan masalah-masalah yang sifatnya praktis dan menyelesaikan tugas-tugas yang juga sifatnya praktis. Misalnya subjek merasa terbantu ketika anak/suami sakit, ada keluarga dekat yang masih bisa membantu untuk mengantar ke dokter, atau rekan sekantor yang bersedia memberi membantu menyelesaikan mengerjakan tugas dan tetap, sehingga pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan.

Dimensi kedua yang mendapat skor tinggi pada variabel Dukungan sosial adalah Informational Support, dengan skor di bawah ini:



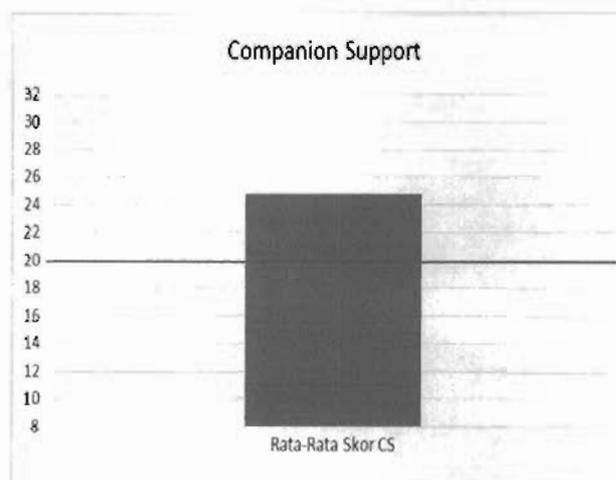
Artinya dukungan yang dihayati berdampak pada diri subjek adalah ketika berkaitan dengan pemberian nasihat, arahan atau memberikan evaluasi terhadap apa yang sudah dikerjakannya sebagai karyawan atau sebagai ibu. Misalnya keluarga memberikan nasehat untuk subjek dapat bekerja sebaik-baiknya, rekan kerja yang mengingatkan mengenai jadwal dan aktifitas yang harus diselesaikan di kantor, rekan kerja yang memberikan masukan bagaimana membagi waktu antara pekerjaan di kantor dan di rumah.

Dimensi ketiga pada variabel dukungan sosial adalah Emotional support, dengan hasil skor di bawah ini :



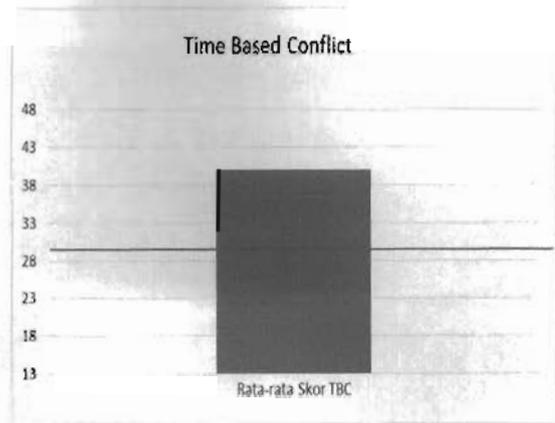
Artinya dukungan yang selanjutnya dirasakan oleh subjek adalah diperolehnya empati, perhatian, penghormatan psitif dan semangat dari orang-orang sekitar, baik rekan-rekan kantor, keluarga di rumah maupun orang-orang yang signifikan bagi subjek. Perhatian yang diberikan misalnya: rekan-rekan kerja bertanya dan memberi perhatian mengenai pekerjaan atau perkembangan karir, rekan kerja menguatkan ketika subjek harus fokus memberi perhatian pada keluarga, rekan kerja dan keluarga bersedia untuk menerima keluhan kesah.

Dimensi keempat pada variabel dukungan sosial adalah *Companionship support*, dengan hasil skor di bawah ini :



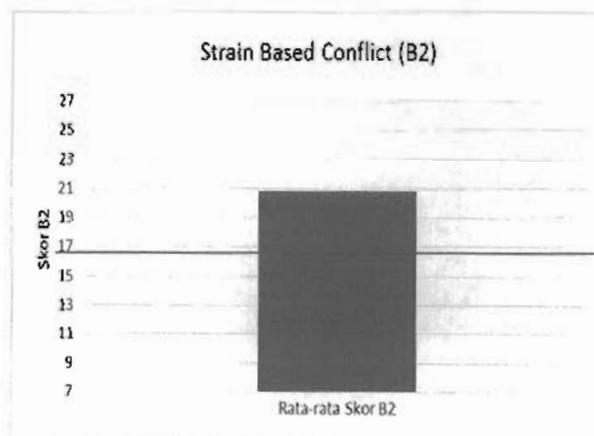
Artinya dukungan yang terakhir dirasakan oleh subjek adalah berkaitan dengan keberadaan orang lain untuk menghabiskan waktu, yang tetap membuat dirinya merasa diterima dan diakui. Misalnya hadir dan diterima saat ada di acara kumpul dengan keluarga.

Sementara itu, pada variable Konflik Peran Ganda yang paling tinggi skornya adalah dimensi *Time Based Conflict*, dengan skor di bawah ini :



Artinya konflik yang sangat dirasakan oleh subjek terkait peran gandanya sebagai ibu dan karyawan adalah konflik akan muncul karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran tidak dapat digunakan memenuhi peran lainnya, maksudnya adalah subjek tidak memungkinkan menjalankan dua peran sekaligus dalam satu waktu, sementara ia dibutuhkan pada kedua peran tersebut.

Dimensi kedua pada variabel Konflik Peran Ganda yang paling dirasakan adalah Strain Based Conflict yang artinya ketegangan yang muncul yang diakibatkan dari menjalankan peran yang satu yang mempengaruhi performa subjek dalam menjalankan peran lain. Pada dimensi ini, yang mendapat skor diatas rata-rata ada pada indikator 'Konflik yang dirasakan ketika kurangnya dukungan dari keluarga', artinya ketegangan akan makin dirasakan dan berpengaruh dalam menjalankan kedua perannya ketika dukungan dari keluarga dihayati kurang begitu besar oleh subjek. Adapun skor yang diperoleh adalah sebagai berikut :



Perhitungan selanjutnya, menghasilkan data terkait dengan dimensi pada variabel Konflik Peran Ganda yang dirasakan paling dihayati tetap menimbulkan perasaan ketegangan, sekalipun dukungan sosial ada, yaitu *Time Based Conflict*. Hasil korelasinya adalah 0,40. Hal tersebut didukung dengan hasil perhitungan skor pada dimensi *Time Based Conflict*, yang juga menghasilkan skor paling tinggi pada perhitungan Skala Konflik Peran Ganda.

Sekalipun dukungan sosial diberikan, namun jika konflik yang dihadapi terkait dengan waktu, maka subjek tetap merasakan ketegangan baik itu pada dosen atau tenaga pendidik. Tuntutan waktu untuk memnuhi 8 (delapan) jam berada di kantor bagi karyawan tenaga kependidikan dan Dosen yang juga harus memenuhi tuntutan Tri Dharma Perguruan Tinggi, sehingga membuat subjek tetap merasakan konflik peran ganda. Berdasarkan data demografi 28 orang (56 %) yang memilih untuk bekerja dikarenakan untuk menambah penghasilan keluarga, dimana terdapat 5 orang (10 %) suaminya tidak bekerja. Hal tersebut semakin disadari oleh para tenaga kependidikan dan dosen untuk tetap bekerja. Hal tersebut membuat para karyawati tetap akan bertahan di tempat bekerja ketika memang dituntut untuk tetap hadir. Selain itu adanya kebersamaan diantara mereka, saling mengerti, saling memahami dan saling menolong, perasaan satu nasib sepenanggungan yang dirasakan oleh karyawati UNISBA baik itu pada dosen dan tenaga pendidik, membuat mereka tetap memilih untuk tetap bekerja dan memilih UNISBA sebagai institusinya.

Dari data demografi pun diperoleh data 22 orang (44 %) karyawati masih tinggal bersama orang tua/mertua, 34 orang (68 %) menitipkan anaknya pada keluarga dekat (orang tua/mertua/saudara dekat) ketika mereka bekerja. Hal dengan ini dapat menjadi asumsi bahwa dengan masih tinggal bersama orang tua, didukung dengan masih adanya support dari keluarga manakala ibu bekerja, hal itu menjadi dukungan yang langsung subjek rasakan, sehingga para karyawati setidaknya dapat bekerja dengan tenang, seperti hasil perhitungan pada variabel dukungan sosial, dimana pada dimensi *instrument tangible support* merupakan dukungan yang dirasakan paling dirasakan oleh subjek sehingga subjek dapat menjalankan perannya secara optimal. Selain itu, pada variabel konflik peran ganda, manakala konflik yang dihadapi terkait dengan keluarga, hal itu dapat menjadi sumber ketegangan bagi subjek, sehingga konflik peran ganda

akan dirasakan. Sejalan dengan hasil wawancara pada beberapa orang subjek, yang menyatakan bahwa subjek akan memilih menolak mengerjakan tugas apabila keluarga tidak memungkinkan untuk mendukung. Ada yang menyatakan bahwa lebih baik tidak memiliki jabatan sama sekali, dari pada harus mendapatkan konsekuensi negatif dari pihak keluarga.

Selain itu, keberadaan suami yang bekerja namun masih dalam satu kota, menjadi dukungan yang juga dirasakan oleh subjek. Berdasarkan hasil wawancara, dengan keberadaan suami paling tidak ketika subjek pulang dari bekerja, subjek bisa mencurahkan ketegangan yang dirasakan, baik di rumah maupun di kantor. Faktor pendidikan suami, 13 orang (26 %) S2 dan 21 orang (42 %) S1, serta faktor pendidikan subjek 29 orang (58 %) S2 dan 16 orang (32 %) S1, juga mendukung tingkat pemahaman yang mendukung subjek untuk menjalankan peran ganda. Sekalipun subjek sebagian besar memilih bekerja karena alasan finansial, namun juga masalah aktualisasi diri, mengembangkan diri, membagi ilmu atau mengikuti *passion* menjadi pertimbangan yang sudah dibicarakan dengan keluarga, terutama suami.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil uji korelasi, menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara dukungan sosial dengan konflik peran ganda pada tenaga kependidikan dan dosen di Universitas Islam Bandung.
2. Dukungan sosial sebagian besar ada pada kategori sedang, sedangkan konflik peran ganda sebagian besar pada kategori tinggi

Saran

1. Bagi subjek penelitian
Kepada tenaga kependidikan dan dosen, diharapkan untuk selalu asertif dalam menyampaikan bantuan apa yang dibutuhkan untuk dapat menjalankan perannya dengan maksimal, terutama pada keluarga. Karena dari hasil, konflik yang dirasakan akan muncul ketika dukungan dari keluarga tidak penuh.
2. Terkait dengan Time Based Conflict, yang merupakan konflik yang secara dinamis dirasakan subjek, mengingat subjek bekerja selama 5 (lima) yang mana setiap harinya menghabiskan waktu 8 jam di kantor, tentu akan menjadi sumber konflik yang sulit teratasi, sehingga perlu diupayakan bagi pemangku kebijakan untuk para ibu bekerja tetap memberikan perhatian pada keluarga terutama anak secara intensif.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan peneliti selanjutnya lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda, seperti faktor internal dan budaya masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, Gary A.; King, Lynda A.; King, Daniel W. 1996. Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, Vol 81(4), Aug 1996, 411-420
- Apollo. (2007). Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan Perasaan Malu pada Remaja. *Widya Warta, Jurnal Ilmiah Universitas Katolik Widya Mandala Madiun* No. 1 Tahun XXXI/Januari 2007, 39-50.
- Apollo, & Andi Cahyadi. 2012." Konflik Peran Ganda Perempuan Menikah Yang Bekerja Ditinjau Dari Dukungan Sosial Keluarga Dan Penyesuaian Diri". *Jurnal Widya Warta* No. 02 Tahun XXXV I/ Juli 2012 *Program Studi Psikologi – Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Madiun*.
- Azeez, A.E.P (2013). Employed Women and Marital Satisfaction: A Study among Female Nurses *International Journal of Management and Social Sciences Research (IJMSSR) ISSN: 2319-4421 Volume 2, No. 11, November 2013 i-Xplore International Research Journal Consortium www.irjournals.org* 17. Diakses 3 Desember 2016
- Duxbury, Linda dan Higgins, Chris. 2003. Work-Life Conflict in Canada in the New Millenium. A Status Report.
- Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (1991). Gender differences in work family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 60-74.
- Frone, Michael R.; Russell, Marcia; Cooper, M. Lynne. 1992. Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, Vol 77(1), Feb 1992, 65-78.
- Greenhaus, Jeffrey H. and Nicholas J. Beutell . Sources of Conflict between Work and Family Roles . *The Academy of Management Review* Vol. 10, No. 1 (Jan., 1985), pp. 76-88 Published by: Academy of Management. Stable URL: <http://www.jstor.org/stable/258214>
- Hastuti, Puji. 2008. Hubungan antara Konflik Peran Ganda Wanita Karier dengan Sikap Kerja Negatif. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- International Labour Organization. 2015. Tren Ketenagakerjaan dan Sosial di Indonesia 2014–2015 Memperkuat daya saing dan produktivitas melalui pekerjaan layak.
- Julianty, Evani dan Berta Esti Ari Prasetya. 2016. Hubungan Antara Dukungan Sosial Suami dengan Konflik Peran ganda Pada Guru Wanita di Kabupaten Halmahera Barat. Diunduh pada 24 Agustus 2017, di jurnal.umk.ac.id/index.php/perseptual/article/download/1077/783
- Setyorini, D., Rina Yulianti & Rahmawati. 2011. Peran Ganda Dosen Wanita Di Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. *Jurnal Untirta*. Diunduh pada 4 Desember 2016, di jurnal.untirta.ac.id/index.php/jlppm/article/download/189/120
- Silalahi, Ulber. 2009. Metode Penelitian Sosial. Bandung; PT. Refika Aditama.
- Stonner, Charles R. (1990). Work-home role conflict in female owners of small bussiness: an eploratory study. *Journal of 20 small business management* , 28 (1), page 30-38



LAMPIRAN 1
INTRUMEN PENELITIAN

KUESIONER PENELITIAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb.
Bismillaahirrahmaanirrahim.

Berkenaan dengan kegiatan penelitian yang sedang kami lakukan di Unisba, dengan ini kami memohon kesediaan Saudara sebagai responden untuk membantu kami dalam mengisi daftar isian pertanyaan (kuesioner) yang menyangkut berbagai hal. Penelitian yang kami lakukan mengukur tentang Hubungan antara Konflik Peran dengan Dukungan Sosial pada Pegawai Universitas Islam Bandung. Untuk itu kuesioner (skala) yang kami sampaikan terdiri atas 2 (dua) bagian, yaitu ***Kuesioner Konflik Peran dan Kuesioner Dukungan Sosial***. Untuk mempermudah pengisiannya kami menyertakan pula tata cara petunjuk pengisian pada setiap kuesioner yang didahului dengan data pribadi pengisi, namun tidak perlu mencantumkan nama.

Ketepatan hasil penelitian ini akan dipengaruhi diantaranya oleh kejujuran Saudara dalam mengisi setiap pernyataan yang ada pada setiap kuesioner. Oleh karenanya kami selaku peneliti memohon kesediaan Saudara untuk mengisinya sesuai dengan kondisi nyata yang dirasakan. Pada dasarnya tidak ada jawaban yang salah dari setiap pernyataan yang harus diisi, karena kuesioner ini bukan untuk mengukur atau menilai mengenai kemampuan atau ketrampilan Saudara akan penguasaan terhadap sesuatu hal.

Atas kesediaan Saudara untuk mengisi kuesioner ini kami ucapkan terima kasih, semoga Allah SWT membalas kebaikan Saudara. *Aamiin Ya Rabbal 'Aalamiin.*

Bandung, Agustus 2017
Peneliti,

Dinda Dwarawati., S.Psi., M.Psi
Anna Rozana, S.Psi., M.Psi
Dra. Eni N. Nugrahawati., M.Pd

IDENTITAS RESPONDEN

DATA DIRI

1. Nama (Inisial) :

2. Jabatan Pekerjaan :

3. Bagian/ Fakultas :

4. Usia Anda Saat Ini :

19 – 25 tahun

26 – 35 tahun

36 – 45 tahun

46 – 62 tahun

\geq 63 tahun

5. Tingkat Pendidikan Terakhir yang Berhasil Anda Selesaikan:

SMU/SMK

Diploma (D1 – D3)

S1

S2/S3

6. Lama Anda Bekerja:

\leq 1 tahun

2 – 5 tahun

6 – 10 tahun

11 – 15 tahun

\geq 16 tahun

7. Besar Gaji dan Seluruh Tunjangan per Bulan yang Anda Terima:

Rp 1.200.000,00 – Rp 2.000.000,00

Rp 2.100.000,00 – Rp 3.000.000,00

Rp 3.100.000,00 – Rp 4.000.000,00

Rp 4.100.000,00 – Rp 5.000.000,00

\geq Rp 5.100.000,00

8. Status Perkawinan:

Single

Married

Single Parent

9. Jumlah Anak :

10. Usia Anak : 1. ____ Tahun

2. ____ Tahun

3. ____ Tahun

11. Saat ini tinggal bersama:

- Suami
- Suami dan anak
- Orang tua/Mertua

12. Ketika bekerja, anak tinggal bersama:

- Pengasuh di rumah sendiri
- Keluarga dekat
- Day Care
- Sebutkan jika dengan yang lain: _____

13. Alasan untuk tetap bekerja: _____

DATA SUAMI

1. Nama (Inisial) :

2. Jabatan & Bagian Pekerjaan :

3. Instansi :

4. Kota Suami Bekerja :

4. Usia Suami Anda Saat Ini

- 19 – 25 tahun
- 26 – 35 tahun
- 36 – 45 tahun
- 46 – 62 tahun
- ≥ 63 tahun

5. Tingkat Pendidikan Terakhir yang Berhasil Suami Anda Selesaikan:

- SMU/SMK
- Diploma (D1 – D3)
- S1
- S2/S3

6. Lama Suami Anda Bekerja:

- ≤ 1 tahun
- 2 – 5 tahun
- 6 – 10 tahun
- 11 – 15 tahun
- ≥ 16 tahun

7. Besar Gaji dan Seluruh Tunjangan per Bbulan yang Suami Anda Terima:

- Rp 1.200.000,00 – Rp 2.000.000,00
- Rp 2.100.000,00 – Rp 3.000.000,00
- Rp 3.100.000,00 – Rp 4.000.000,00
- Rp 4.100.000,00 – Rp 5.000.000,00
- \geq Rp 5.100.000,00

PETUNJUK PENGISIAN

Berikut ini terdapat 30 pernyataan terkait dengan **Konflik Peran**. Baca dan pahami baik-baik setiap pernyataan, lalu beri tanda checklist (√) pada pernyataan dengan jawaban yang tersedia, yaitu :

| | | |
|-----|-----------------------|--|
| SS | : Sangat Sesuai | (Pilih apabila sangat sesuai dengan diri anda) |
| S | : Sesuai | (Pilih apabila sesuai dengan diri anda) |
| TS | : Tidak Sesuai | (Pilih apabila tidak sesuai dengan diri anda) |
| STS | : Sangat Tidak Sesuai | (Pilih apabila sangat tidak sesuai dengan diri anda) |

Contoh:

| No. | Pernyataan | SS | S | TS | STS |
|-----|---|----|---|----|-----|
| I. | Pekerjaan yang monoton membuat saya cepat bosan | √ | | | |

| NO. | PERNYATAAN | SS | S | TS | STS |
|-----|--|----|---|----|-----|
| 1. | Saya tidak dapat berkonsentrasi dalam bekerja, ketika anak saya sakit. | | | | |
| 2. | Suami sering curiga apabila saya terlambat pulang ke rumah. | | | | |
| 3. | Saya mengajari anak-anak saya dalam mengerjakan tugas-tugas sekolah. | | | | |
| 4. | Saya senang mengurus sendiri anak saya sekalipun bersamaan dengan harus mengerjakan pekerjaan lain. | | | | |
| 5. | Saya sangat sibuk bekerja sehingga tidak ada waktu untuk keluarga. | | | | |
| 6. | Saya merasa cemas apabila keluarga tidak mendukung pekerjaan saya. | | | | |
| 7. | Saya lebih memilih tidak pergi bekerja ketika anak saya sakit. | | | | |
| 8. | Suami akan marah apabila saya lebih mementingkan pekerjaan dibandingkan dengan keluarga. | | | | |
| 9. | Saya sulit membagi waktu untuk bermain bersama anak-anak sepulang saya bekerja. | | | | |
| 10. | Saya menyempatkan waktu untuk berkomunikasi dengan keluarga sekalipun saya baru pulang bekerja. | | | | |
| 11. | Saya memiliki waktu bekerja yang lebih lama sehingga waktu dengan keluarga terbatas. | | | | |
| 12. | Saya berusaha cepat bangun pagi, untuk mengurus keperluan anak-anak dan suami, supaya saya tidak terlambat datang ke tempat kerja. | | | | |

| NO. | PERNYATAAN | SS | S | TS | STS |
|-----|---|----|---|----|-----|
| 13. | Suami memberikan bantuan ketika saya menemui kesulitan dalam pekerjaan saya | | | | |
| 14. | Saya selalu menyiapkan sarapan untuk anak-anak dan suami sebelum berangkat kerja. | | | | |
| 15. | Saya merasa kesulitan mengurus anak-anak sebelum saya berangkat kerja. | | | | |
| 16. | Keluarga saya mendukung untuk bekerja sebagai pegawai di instansi ini. | | | | |
| 17. | Tidak sulit bagi saya mencari waktu untuk keluarga walaupun saya seorang pekerja. | | | | |
| 18. | Saya sering menyalahkan anak-anak dan suami ketika saya terlambat datang bekerja. | | | | |
| 19. | Saya selalu berpikir positif sekalipun saya tidak maksimal dalam menjalankan peran sebagai Ibu. | | | | |
| 20. | Saya merasa kesulitan untuk membagi waktu antara bekerja dan keluarga. | | | | |
| 21. | Keluarga bisa memaklumi jika saya kurang memperhatikan mereka. | | | | |
| 22. | Suami saya merasa perlakuan saya berubah terhadap keluarga karena lebih fokus terhadap pekerjaan. | | | | |
| 23. | Meskipun waktu saya singkat, namun saya memanfaatkan untuk mengasuh anak. | | | | |
| 24. | Tuntutan pekerjaan sangat menguras energi saya, sehingga saya tidak mampu mengurus kebutuhan rumah tangga. | | | | |
| 25. | Ditengah-tengah kesibukan saya, saya menyempatkan diri untuk bersama keluarga. | | | | |
| 26. | Saya dapat melupakan permasalahan pekerjaan saya ketika melihat anak-anak dan suami di rumah. | | | | |
| 27. | Suami saya tidak setuju jika saya menitipkan anak-anak kepada tetangga/day care sewaktu saya pergi bekerja. | | | | |
| 28. | Saya merasa senang bekerja di instansi ini dikarenakan tuntutan pekerjaan tidak terlalu berat, sehingga saya mampu mengurus kebutuhan rumah tangga. | | | | |
| 29. | Saya tetap memprioritaskan kepentingan keluarga meskipun pekerjaan saya tidak mencapai target. | | | | |

PETUNJUK PENGISIAN

Berikut ini terdapat 72 pernyataan terkait dengan **Dukungan Sosial** tanda checklist (√) pada pernyataan dengan jawaban yang tersedia, yaitu :

| | | |
|-----|-----------------------|--|
| SS | : Sangat Sesuai | (Pilih apabila sangat sesuai dengan diri anda) |
| S | : Sesuai | (Pilih apabila sesuai dengan diri anda) |
| TS | : Tidak Sesuai | (Pilih apabila tidak sesuai dengan diri anda) |
| STS | : Sangat Tidak Sesuai | (Pilih apabila sangat tidak sesuai dengan diri anda) |

| NO | Pernyataan | SS | S | TS | STS |
|-----|---|----|---|----|-----|
| 1. | Keluarga memperhatikan pekerjaan/perkembangan karir saya. | | | | |
| 2. | Keluarga mengetahui dimana saya bekerja. | | | | |
| 3. | Teman-teman diluar kantor saya menganggap saya menelantarkan keluarga demi pekerjaan saya. | | | | |
| 4. | Teman-teman di kantor hanya fokus pada keluarga mereka masing-masing. | | | | |
| 5. | Teman-teman diluar kantor selalu bertanya mengenai pekerjaan/perkembangan karir saya. | | | | |
| 6. | Teman-teman diluar kantor peduli terhadap karir saya | | | | |
| 7. | Saya selalu berbagi cerita mengenai pekerjaan saya dengan teman di luar kantor. | | | | |
| 8. | Teman-teman di kantor menguatkan saya ketika saya harus memprioritaskan keluarga terlebih dahulu daripada bekerja | | | | |
| 9. | Keluarga saya acuh terhadap perkembangan karir saya. | | | | |
| 10. | Teman-teman di kantor membiarkan saya bekerja sampai overtime , sekalipun bukan tanggung jawab saya | | | | |
| 11. | Teman-teman di kantor mengingatkan saya untuk segera pulang ketika jam kerja sudah selesai. | | | | |
| 12. | Keluarga saya, mendukung saya ketika saya harus memprioritaskan pekerjaan saya. | | | | |
| 13. | Keluarga memberikan respon negatif ketika saya mengeluh tentang kondisi pekerjaan. | | | | |
| 14. | Teman-teman di luar kantor saya memandang rendah pilihan saya untuk bekerja. | | | | |
| 15. | Saya merasa diabaikan oleh keluarga. | | | | |
| 16. | Kehadiran keluarga membuat saya nyaman. | | | | |
| 17. | Keluarga selalu mendengarkan curahan hati saya. | | | | |
| 18. | Setiap kali saya ingin bercerita mengenai pekerjaan saya, teman-teman di luar kantor saya selalu menghindar. | | | | |
| 19. | Teman-teman di kantor, menjauh ketika saya sedang bercerita mengenai perasaan saya. | | | | |
| 20. | Saya merasa nyaman ketika menceritakan perasaan saya kepada teman-teman di kantor. | | | | |

| NO | Pernyataan | SS | S | TS | STS |
|-----|---|----|---|----|-----|
| 21. | Teman-teman saya di kantor menghindari saya ketika mengetahui ada permasalahan keluarga yang sedang saya hadapi yang berkaitan dengan pekerjaan. | | | | |
| 22. | Saya memiliki teman di luar kantor yang dapat menerima kondisi saya sebagai ibu/istri yang bekerja. | | | | |
| 23. | Saya merasa kesepian di kantor dengan keputusan saya untuk tetap bekerja. | | | | |
| 24. | Keluarga saya kurang memberikan motivasi pada peran saya, sehingga saya menjadi <i>down</i> . | | | | |
| 25. | Teman-teman tidak memberikan semangat ketika permasalahan keluarga yang berkaitan dengan pekerjaan semakin berat. | | | | |
| 26. | Keluarga acuh tak acuh ketika saya kelelahan setelah bekerja. | | | | |
| 27. | Saya merasa tidak sendiri, karena teman-teman di kantor mempunyai kondisi yang sama dengan saya. | | | | |
| 28. | Teman diluar kantor saya memberikan semangat agar saya kuat dalam menjalani 2 peran sebagai ibu/istri dan karyawan. | | | | |
| 29. | Keluarga menggantikan saya untuk mengantar anak/suami ke dokter ketika saya tidak bisa meninggalkan pekerjaan saya. | | | | |
| 30. | Keluarga tidak peduli ketika mengetahui ada pekerjaan yang harus menjadi prioritas saya. | | | | |
| 31. | Keluarga saya selalu memotivasi saya untuk tetap optimis dengan kondisi saya sebagai ibu/istri yang bekerja. | | | | |
| 32. | Keluarga mengingatkan saya untuk selalu berfikir positif. | | | | |
| 33. | Teman-teman di kantor memotivasi saya untuk yakin bahwa keluarga di rumah baik-baik saja. | | | | |
| 34. | Keluarga memberikan bantuan finansial untuk keperluan sehari-hari. | | | | |
| 35. | Keluarga tidak peduli ketika <i>performance</i> kerja saya menurun. | | | | |
| 36. | Teman diluar kantor saya tidak peduli terhadap masalah yang sedang saya hadapi. | | | | |
| 37. | Keluarga saya mengabaikan kesehatan anak/suami/saya sendiri dengan tidak memberikan makanan yang bergizi. | | | | |
| 38. | Teman diluar kantor saya mengingatkan saya untuk terus ikhlas dan berdoa dalam menjalankan peran saya. | | | | |
| 39. | Teman-teman saya di kantor, memotivasi saya untuk tetap kuat dan tenang ketika ada permasalahan di keluarga sementara saya harus memprioritaskan pekerjaan. | | | | |
| 40. | Teman di luar kantor saya memberikan keperluan anak/suami/saya sendiri ketika tahu saya sedang mengalami kesulitan finansial. | | | | |
| 41. | Saya berusaha sendiri untuk mendapat bantuan finansial dari orang lain, tanpa bantuan keluarga. | | | | |

| NO | Pernyataan | SS | S | TS | STS |
|-----|---|----|---|----|-----|
| 42. | Teman diluar kantor saya membuat pesimis dengan keputusan saya untuk bekerja. | | | | |
| 43. | Teman kantor saya tidak dapat membantu saya ketika saya membutuhkan pinjaman dana. | | | | |
| 44. | Teman- teman diluar kantor saya tidak peduli ketika saya tenggelam dengan pekerjaan saya dan menomorduakan keluarga | | | | |
| 45. | Saya mendapatkan bantuan berupa uang untuk keperluan keluarga dari Teman. | | | | |
| 46. | Teman saya tidak membantu ketika mengetahui saya mengalami kesulitan finansial. | | | | |
| 47. | Keluarga membantu saya menyiapkan sarapan untuk anak/ suami dan untuk saya sendiri. | | | | |
| 48. | Keluarga memberikan informasi mengenai segala hal yang mendukung peran saya sebagai ibu dan karyawan. | | | | |
| 49. | Pihak Kantor tidak menyediakan fasilitas pinjaman untuk membantu kesulitan finansial karyawannya. | | | | |
| 50. | Keluarga memberikan informasi mengenai bidang pekerjaan saya. | | | | |
| 51. | Teman di luar kantor meminjamkan uang ketika tabungan saya habis untuk keperluan sehari-hari. | | | | |
| 52. | Waktu luang saya di kantor, saya manfaatkan untuk menyendiri. | | | | |
| 53. | Saya mendapatkan bantuan berupa uang untuk keperluan keluarga dari Pihak Kantor. | | | | |
| 54. | Teman kantor saya membelikan makanan bergizi sebagai oleh-oleh untuk saya bawa ke rumah. | | | | |
| 55. | Teman-teman di kantor tidak peduli ketika saya lupa akan jadwal dan aktivitas yang harus diikuti di kantor. | | | | |
| 56. | Teman-teman di kantor memberitahukan cara mengatur waktu kegiatan di rumah dan di kantor. | | | | |
| 57. | Teman-teman diluar kantor memberikan masukan agar saya tetap menjaga kesehatan saya. | | | | |
| 58. | Saya merasa diasingkan setiap kali menghadiri acara yang diadakan oleh teman diluar kantor. | | | | |
| 59. | Teman-teman diluar kantor saya tidak memperhatikan makanan yang saya konsumsi. | | | | |
| 60. | Saya merasa diabaikan setiap kali menghadiri acara pertemuan keluarga. | | | | |
| 61. | Keluarga menasehati saya agar dapat bekerja secara optimal | | | | |
| 62. | Keluarga memperhatikan kesehatan dan kesejahteraan saya. | | | | |
| 63. | Keluarga memandang saya sebelah mata ketika saya hadir pada acara pertemuan keluarga. | | | | |
| 64. | Keluarga menyambut gembira ketika saya menyempatkan hadir dalam acara pertemuan keluarga. | | | | |

| NO | Pernyataan | SS | S | TS | STS |
|-----|---|----|---|----|-----|
| 65. | Teman diluar kantor saya menyambut positif ketika saya menyempatkan hadir pada setiap kegiatan bersama. | | | | |
| 66. | Teman-teman diluar kantor mengingatkan saya mengenai <i>quantity time</i> dan <i>quality time</i> bersama keluarga. | | | | |
| 67. | Teman-teman di kantor mengingatkan saya mengenai jadwal dan aktivitas yang harus diselesaikan di kantor. | | | | |
| 68. | Saya merasa diabaikan dalam berbagai kegiatan yang diadakan oleh kantor. | | | | |
| 69. | Teman diluar kantor tidak pernah mengundang saya ketika mengadakan suatu acara atau kegiatan. | | | | |
| 70. | Keluarga mengharapkan kehadiran saya setiap ada acara kumpul keluarga. | | | | |
| 71. | Teman diluar kantor saya senang dengan kehadiran saya pada kegiatan atau acara bersama. | | | | |
| 72. | Saya senang karena selalu dilibatkan dalam setiap acara yang diadakan oleh kantor. | | | | |

LAMPIRAN 2

ARTIKEL ILMIAH

HUBUNGAN ANTARA KONFLIK PERAN GANDA DENGAN DUKUNGAN SOSIAL PADA KARYAWATI UNISBA

¹ Dinda Dwarawati, ² Anna Rozana
³ Eni Nuraeni Nugrahawati,

^{1,2,3} Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116

e-mail: ¹ dinda.dwarawati@gmail.com, ² anna.dyreza93@gmail.com

³ eni_nugrahawati@ymail.com

Abstrak. Penelitian ini mengambil tema peran ganda tenaga kependidikan dan dosen perempuan di Universitas Islam Bandung. Peran ganda memberikan konsekuensi yang berat khususnya bagi perempuan. Perempuan yang aktif bekerja akan sulit memenuhi peran sebagai istri dan berfungsi sebagai ibu ketika harus merawat, mendidik, dan mencurahkan kasih sayang kepada anak-anaknya secara penuh karena mereka dihadapkan pada tuntutan peran pekerjaan dan peran keluarga secara bersamaan. Hal tersebut dapat menimbulkan konflik. Seperti halnya yang terjadi pada tenaga kependidikan dan dosen perempuan di UNISBA. Konflik peran ganda adalah konflik yang terjadi pada seseorang yang menjalankan kedua perannya secara bersamaan, yaitu peran dalam bekerja dan peran dalam keluarga, sehingga tidak dapat terpenuhinya salah satu peran akibat pemenuhan peran yang lainnya. Menurut Goode (1960), konflik peran ganda adalah kesulitan-kesulitan yang dirasakan dalam menjalankan kewajiban atau tuntutan peran yang berbeda secara bersamaan. Muncul atau tidaknya konflik akibat peran ganda dipengaruhi oleh berbagai factor, diantaranya adalah dukungan sosial. Dukungan sosial yang diberikan dapat mengurangi konflik peran ganda, dengan adanya dukungan sosial membantu dalam menyelesaikan persoalan yang timbul sebagai akibat tuntutan pekerjaan baik di luar rumah sebagai perempuan bekerja maupun di rumah sebagai istri atau ibu. Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan konflik peran ganda dengan dukungan sosial pada karyawan di Unisba. Metode penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini dilakukan dalam rangka melihat hubungan antara Konflik Peran Ganda dengan Dukungan Sosial pada karyawan di Universitas Islam Bandung. Adapun subjek penelitian yang memenuhi kriteria didapat sebanyak 50 orang yang terdiri dari 30 dosen dan 20 tenaga kependidikan yang semuanya adalah perempuan, telah menikah dengan usia anak maksimal 6 tahun, atau belum mempunyai anak. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan yang signifikan sebesar 0,37%. Artinya terdapat hubungan yang positif antara konflik peran ganda dengan dukungan sosial pada karyawan UNISBA. Sehingga dapat dikatakan bahwa, tidak ada jaminan bahwa dukungan sosial yang diberikan akan dengan serta merta menurunkan konflik peran ganda.

Kata kunci : hubungan, konflik peran, dukungan sosial, karyawan UNISBA

1. Pendahuluan

Pertumbuhan ekonomi di Indonesia saat ini berkembang pesat. Hal ini didukung oleh SDM yang berlimpah dan berkualitas serta kesempatan untuk berkarya di berbagai sector perekonomian. Kesempatan berkarya tidak hanya didapat oleh kaum pria saja, tapi kaum perempuan juga. Perempuan tidak hanya menjadi pekerja biasa saja, namun mampu bersaing dengan laki-laki bahkan pada posisi yang penting. Sebuah studi menunjukkan perempuan Indonesia termasuk yang tertinggi di dunia untuk posisi penting diperusahaan. Sebagai perempuan apalagi dengan status menikah, mempunyai kewajiban sebagai istri dan ibu yang merawat, mendidik dan mencurahkan kasih sayangnya secara penuh pada keluarga. Pada perempuan yang memilih untuk menjalankan kedua peran sebagai istri atau ibu dan sebagai pekerja,

akan menghadapi kesulitan ketika tuntutan peran tersebut muncul dalam waktu yang bersamaan. Hal ini lah yang menimbulkan konflik. Konflik peran ganda muncul ketika seorang perempuan bekerja mengalami pertentangan antara tanggung jawab yang dimilikinya dengan tugas-tugas yang harus dilakukannya. Hal ini dikarenakan perempuan yang bekerja memiliki dua peranan yang penting, yaitu sebagai pekerja dan perannya di rumah tangga. Idealnya setiap wanita bisa menjalani semua peran dengan baik dan sempurna, namun ini bukanlah hal mudah. Banyak wanita berperan ganda mengakui bahwa secara operasional sulit untuk membagi waktu bagi urusan rumah tangga dan urusan pekerjaan. Akibat yang sering dihadapi oleh wanita berperan ganda adalah keberhasilan setengah-setengah pada masing-masing peran atau hanya berhasil di salah satu peran saja dan peran yang lain dinomor duakan kemudian terbengkalai.

Menurut Goode (1960), konflik peran ganda adalah kesulitan-kesulitan yang dirasakan dalam menjalankan kewajiban atau tuntutan peran yang berbeda secara bersamaan. Di mana, wanita bekerja dituntut untuk dapat menyelesaikan tugas tugasnya baik di dalam keluarga, di kantor, sementara di sisi lain juga dituntut untuk dapat memberikan unjuk kerja (*performance*) yang maksimal. Hal ini dapat mempengaruhi motivasi kerja wanita untuk menyelesaikan tugas-tugas kantor. Hasil serupa juga ditunjukkan dari penelitian yang dilakukan Miree dan Frieze (1999) bahwa ibu dengan anak-anak yang berusia muda cenderung mengalami interupsi karir dari pada wanita berkeluarga tetapi tidak punya anak, perempuan dengan anak-anak yang berusia lebih tua dan laki-laki. Sebanyak 88% perempuan dengan anak-anak yang berusia muda keluar dari pekerjaan karena tidak bisa bekerja *full time*. Jumlah tersebut lebih besar dari pada laki-laki (dengan anak-anak yang berusia muda) yang keluar dari pekerjaan, meskipun demikian ada beberapa responden perempuan atau ibu dengan anak-anak yang berusia muda yang tetap bekerja bahkan sampai delapan tahun kemudian (Hastuti, 2008).

Azeez (2013) berpendapat, bahwa peran wanita sebagai pencari nafkah dan berpartisipasi dalam dunia kerja merupakan hal yang positif dalam kesetaraan, namun juga berpengaruh pada kehidupan keluarga karena dapat menimbulkan tuntutan peran yang bertentangan. Rumah tangga dengan suami-istri bekerja (*dual-earner family*) menghadapi tantangan untuk memenuhi tugas dan peran di lingkungan pekerjaan maupun rumah tangga. Konflik kerja-keluarga mendapat perhatian besar dari banyak peneliti karena pengaruhnya terhadap berbagai aktifitas di tempat kerja dan rumah tangga. Pada tempat kerja, konflik kerja-keluarga mengakibatkan munculnya stres kerja dan niat pengunduran diri individu. Konflik kerja-keluarga adalah masalah bagi pegawai maupun organisasi tempat individu bekerja. Hal ini mengganggu aktifitas individu di tempat kerja dan menciptakan masalah di keluarga (Adams, King, & King, 1996; Ghayyur & Jamal, 2012). Masalah yang mendasar pada keluarga dengan suami dan istri bekerja adalah keterbatasan waktu untuk melakukan kewajiban, baik terhadap pekerjaan maupun keluarga.

Bekerja di sector pendidikan, dosen merupakan pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Sebagai dosen mempunyai kewajiban tridharma yang harus dipenuhi serta dituntut untuk memberikan pelayanan yang optimal

kepada mahasiswa ataupun lembaga tempat mereka bekerja. Pada saat yang sama, mereka dituntut untuk dapat berperan sebagai istri, serta ibu yang mengasuh dan merawat anak.

Seperti halnya para tenaga pendidikan, yang harus memberikan performance kerja yang optimal sebagai komponen supportif pada lembaga pendidikan. Kewajiban hadir di jam kerja yang sudah ditentukan, dalam waktu bersamaan ada kepentingan keluarga yang harus diselesaikan menimbulkan situasi konflik.

Dari sekian banyak factor yang berhubungan dengan kemunculan konflik, dukungan sosial adalah salah satunya. Dukungan sosial mempunyai peranan penting ketika tuntutan pemenuhan peran muncul dalam waktu yang bersamaan. Ketidak tersediaan dukungan sosial dapat memperdalam penghayatan mereka akan konflik yang ditimbulkan dari peran ganda. Permasalahan tersebut muncul baik pada Tenaga kependidikan maupun pada Dosen.

Oleh karena itu penting untuk mengkaji mengenai "Konflik peran ganda wanita bekerja dikaitkan dengan dukungan sosial pada karyawan di Universitas Islam Bandung". Universitas Islam Bandung (Unisba) merupakan organisasi pendidikan tinggi. Di Unisba terdapat 2 (dua) macam aktivitas yang ditekuni pekerja wanita yaitu sebagai Dosen dan sebagai Tenaga Kependidikan.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Konflik peran Ganda (Work Family Conflict)

Definisi konflik peran ganda menurut Kahn dkk (dalam Greenhaus & Beutell, 1985) adalah bentuk dari konflik antar peran yang mana tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga bertentangan. Selain itu Khan (dalam Behr, 1995) menyatakan bahwa konflik peran ganda merupakan adanya ketidakcocokan antara harapan-harapan yang berkaitan dengan suatu peran dimana dalam kondisi yang cukup ekstrim, kehadiran dua atau lebih harapan atau tekanan akan sangat bertolak belakang sehingga peran yang lain tidak dapat dijalankan.

Yang, Chen, Choi, & Zou, 2000 mengidentifikasi tiga jenis work-family conflict, yaitu:

- a. Time-based conflict. Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga).
- b. Strain-based conflict. Terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya.
- c. Behavior-based conflict. Berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

Tuntutan keluarga ini ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota lain (Yang, Chen, Choi, & Zou, 2000). Faktor pemicu munculnya konflik peran ganda (work-family conflict) dapat bersumber dari domain tempat kerja dan keluarga. Tekanan-tekanan tersebut berhubungan positif dengan konflik pekerjaan-keluarga.

Menurut Frone et.al. (1992), tekanan pekerjaan meliputi beban pekerjaan, kurang diberi otonomi dan kerancuan peran. Sedangkan tekanan dari domain keluarga menggambarkan individu yang berperan

sebagai orang tua dan pasangan suami isteri (Parasuraman et.al, 1992). Kedua peran tersebut mengarah pada kualitas peran masing-masing yaitu hubungan antara orangtua – anak dan hubungan suami – isteri.

2.2 Dukungan sosial

Dalam menghadapi situasi yang penuh tekanan, seseorang membutuhkan dukungan sosial. Menurut **Sarafino** (2011), mendefinisikan dukungan sosial adalah bentuk pertolongan yang dapat berupa materi, emosi, dan informasi yang diberikan oleh orang-orang yang memiliki arti seperti keluarga, sahabat, teman, saudara, rekan kerja ataupun atasan atau orang yang dicintai oleh individu yang bersangkutan. Bantuan atau pertolongan ini diberikan dengan tujuan individu yang mengalami masalah merasa diperhatikan, mendapat dukungan, dihargai dan dicintai. dapat disimpulkan juga bahwa dukungan sosial dapat mencegah individu dari ancaman kesehatan mental dan adanya dukungan sosial yang tinggi akan membuat individu lebih optimis dalam menghadapi kehidupan saat ini.

2.3.2 Aspek-Aspek Dukungan Sosial

Para peneliti telah mencoba untuk mengklarifikasikan berbagai jenis dukungan. Terdapat empat jenis dukungan sosial yang telah diklarifikasikan (**Sarafino**, 2011).

a. Emotional support meliputi empati, kepedulian, perhatian, penghormatan positif dan semangat kepada seseorang. Dukungan emosi memberikan rasa nyaman, jaminan, kepemilikan dan dicintai ketika seseorang dalam situasi stres, misalnya memberikan dukungan emosi pada seseorang yang kehilangan pasangan hidupnya. Dukungan emosi membantu seseorang memiliki rasa kompetensi dan dihargai. Menurut **Orford** (1992), dukungan emosi lebih mengacu kepada pemberian semangat, kehangatan, cinta kasih dan emosi, pemberian perhatian, rasa percaya pada individu, empati, perasaan nyaman, membuat individu percaya bahwa dia dikagumi, dihargai, dicintai, dan bahwa orang lain bersedia memberi perhatian dan rasa aman pada individu tersebut.

b. Instrumental support meliputi bantuan langsung, seperti ketika orang meminjamkan atau memberi uang kepada orang tersebut atau menolong memberi pekerjaan ketika orang tersebut membutuhkan pekerjaan. Menurut **Orford** (1992), dukungan ini mengacu pada penyediaan benda-benda dan layanan untuk memecahkan masalah praktis, aktivitas-aktivitas seperti menyediakan benda-benda seperti alat-alat kerja, meminjamkan uang dan membantu menyelesaikan tugas-tugas praktis.

c. Informational support meliputi memberikan nasihat, arahan, saran atau umpan balik mengenai bagaimana orang tersebut bekerja, contohnya seseorang yang sedang sakit mendapat informasi dari keluarga atau dokter bagaimana mengatasi penyakit, atau seseorang yang menghadapi keputusan sulit dalam pekerjaannya, mendapat umpan balik atas idenya dari rekan kerja. Menurut **Orford** (1992), dukungan ini terbagi dalam dua bentuk, yaitu bentuk pemberian informasi atau pengajaran

suatu keahlian yang dapat memberi solusi pada suatu masalah, serta bentuk pemberian informasi yang dapat membantu individu dalam mengevaluasi performance pribadi.

Companionship support mengacu pada ketersediaan orang lain untuk menghabiskan waktu bersama orang tersebut, dengan demikian memberikan perasaan keanggotaan dalam kelompok untuk berbagi ketertarikan dan aktivitas sosial. Menurut Orford (1992), dukungan ini dapat berupa menghabiskan waktu bersama dalam aktivitas-aktivitas rekreasional di waktu senggang, juga bisa berbentuk lelucon, membicarakan minat dan melakukan kegiatan yang mendatangkan kesenangan.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam rangka melihat hubungan antara Konflik Peran Ganda dengan Dukungan Sosial pada karyawan di Universitas Islam Bandung. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan alat ukur berupa skala konflik peran ganda dari Greenhaus & Beutell (1985) dan skala dukungan sosial dari Sarafino. Adapun subjek penelitian terdiri dari 50 orang karyawan UNISBA yang terdiri dari 30 orang dosen dari seluruh fakultas dan 20 orang tenaga Kependidikan. Dengan Kriteria pemempuan, sudah menikah, jika sudah mempunyai anak, maksimal usia anak sekarang 6 th.

4. Hasil yang dicapai

A. Analisis Deskriptif

a. Variabel Konflik Peran Ganda

Tabel 5.2

Kategorisasi Konflik Peran Ganda

| Interval | Kategorisasi | N | Presentasi |
|----------|--------------|----|------------|
| 29-58 | Rendah | 0 | 0 |
| 59-88 | Sedang | 17 | 34 % |
| 89-116 | Tinggi | 33 | 66 % |
| Jumlah | | 50 | 100% |

Berdasarkan tabel 5.2, diketahui karyawan di unisba baik tenaga kependidikan maupun dosen, dengan kriteria yang telah ditentukan, terdapat 17 orang (34 %) dengan konflik peran ganda pada kategori sedang dan orang 33 orang (66 %) pada kategori tinggi dan tidak ada (0%) pada kategori rendah. Berdasarkan hasil kategori diatas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar tenaga kependidikan dan dosen dengan kriteria yang telah ditentukan cenderung mengalami konflik peran ganda pada kategori tinggi dengan rentang skala 89-116.

b. Variabel Dukungan Sosial

Tabel 5.3

Kategorisasi Dukungan Sosial

| Interval | Kategorisasi | N | Presentasi |
|----------|--------------|----|------------|
| 72-144 | Rendah | 0 | 0 |
| 145-217 | Sedang | 34 | 68 |
| 218-288 | Tinggi | 16 | 32 |
| Jumlah | | 50 | 100 % |

Berdasarkan tabel 5.3, diketahui tenaga kependidikan dan dosen dengan kriteria yang telah ditentukan, mendapatkan dukungan sosial suami yang tergolong tinggi 16 orang (32%), tergolong sedang 34 orang (68 %) dan tidak ada yang tergolong rendah. Berdasarkan hasil kategori diatas, dapat disimpulkan bahwa sebagian tenaga kependidikan dan dosen dengan kriteria yang telah ditentukan cenderung mendapatkan dukungan sosial suami pada tingkat tinggi dengan rentang skala sedang 145-217.

B. Pembahasan

Berdasarkan perhitungan statistik menggunakan Rank Spearman, terdapat hubungan antara Dukungan Sosial dan Konflik Peran Ganda dengan hasil korelasi 0.36. Hubungan yang diperoleh adalah hubungan yang positif, bukan hubungan negatif yang signifikan seperti penelitian yang dilakukan oleh Apolo dan Cahyadi (2012), bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara dukungan sosial dan konflik peran ganda. Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Evani & Berta (2016) juga diperoleh hasilnya dengan uji korelasi Pearson Product Moment dengan $r = -0,184$ dengan sig (one tailed) 0,062 ($p > 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang tidak signifikan antara dukungan sosial suami dengan konflik peran ganda pada guru wanita. Hasil penelitian tersebut tidak mendukung hipotesis awal peneliti (Evani dan Berta, 2016) yang menyatakan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara dukungan sosial suami dengan konflik peran ganda pada guru wanita. Sehingga dapat dikatakan bahwa, tidak ada jaminan bahwa dukungan sosial yang diberikan akan dengan serta merta menurunkan konflik peran ganda.

Perhitungan selanjutnya, menghasilkan data terkait dengan dimensi pada variabel Konflik Peran Ganda yang dirasakan paling dihayati tetap menimbulkan perasaan ketegangan, sekalipun dukungan sosial ada, yaitu *Time Based Conflict*. Hasil korelasinya adalah 0,40. Hal tersebut didukung dengan hasil perhitungan skor pada dimensi *Time Based Conflict*, yang juga menghasilkan skor paling tinggi pada perhitungan Skala Konflik Peran Ganda.

Sekalipun dukungan sosial diberikan, namun jika konflik yang dihadapi terkait dengan waktu, maka subjek tetap merasakan ketegangan. Tuntutan waktu untuk memenuhi 8 (delapan) jam berada di kantor bagi karyawan tenaga kependidikan dan Dosen yang juga harus memenuhi tuntutan Tri Dharma Perguruan Tinggi, sehingga membuat subjek tetap merasakan konflik peran ganda. Berdasarkan data demografi 28 orang (56 %) yang memilih untuk bekerja dikarenakan untuk menambah penghasilan keluarga, dimana terdapat 5 orang (10 %) suaminya tidak bekerja. Hal tersebut semakin disadari oleh para

tenaga kependidikan dan dosen untuk tetap bekerja. Hal tersebut membuat para karyawan tetap akan bertahan di tempat bekerja ketika memang dituntut untuk tetap hadir.

Dari data demografi pun diperoleh data 22 orang (44 %) karyawan masih tinggal bersama orang tua/mertua, 34 orang (68 %) menitipkan anaknya pada keluarga dekat (orang tua/mertua/saudara dekat) ketika mereka bekerja. Hal dengan ini dapat menjadi asumsi bahwa dengan masih tinggal bersama orang tua, didukung dengan masih adanya support dari keluarga manakala ibu bekerja, hal itu menjadi dukungan yang langsung subjek rasakan, sehingga para karyawan setidaknya dapat bekerja dengan tenang, seperti hasil perhitungan pada variabel dukungan sosial, dimana pada dimensi *instrument tangible support* merupakan dukungan yang dirasakan paling dirasakan oleh subjek sehingga subjek dapat menjalankan perannya secara optimal. Selain itu, pada variabel konflik peran ganda, manakala konflik yang dihadapi terkait dengan keluarga, hal itu dapat menjadi sumber ketegangan bagi subjek, sehingga konflik peran ganda akan dirasakan. Sejalan dengan hasil wawancara pada beberapa orang subjek, yang menyatakan bahwa subjek akan memilih menolak mengerjakan tugas apabila keluarga tidak memungkinkan untuk mendukung. Ada yang menyatakan bahwa lebih baik tidak memiliki jabatan sama sekali, dari pada harus mendapatkan konsekuensi negatif dari pihak keluarga.

Selain itu, keberadaan suami yang bekerja namun masih dalam satu kota, menjadi dukungan yang juga dirasakan oleh subjek. Berdasarkan hasil wawancara, dengan keberadaan suami paling tidak ketika subjek pulang dari bekerja, subjek bisa mencurahkan ketegangan yang dirasakan, baik di rumah maupun di kantor. Faktor pendidikan suami, 13 orang (26 %) S2 dan 21 orang (42 %) S1, serta faktor pendidikan subjek 29 orang (58 %) S2 dan 16 orang (32 %) S1, juga mendukung tingkat pemahaman yang mendukung subjek untuk menjalankan peran ganda. Sekalipun subjek sebagian besar memilih bekerja karena alasan finansial, namun juga masalah aktualisasi diri, mengembangkan diri, membagi ilmu atau mengikuti *passion* menjadi pertimbangan yang sudah dibicarakan dengan keluarga, terutama suami.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil uji korelasi, menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara dukungan sosial dengan konflik peran ganda pada tenaga kependidikan dan dosen di Universitas Islam Bandung.
2. Dukungan sosial sebagian besar ada pada kategori sedang, sedangkan konflik peran ganda sebagian besar pada kategori tinggi

Saran

1. Bagi subjek penelitian

Kepada tenaga kependidikan dan dosen, diharapkan untuk selalu asertif dalam menyampaikan bantuan apa yang dibutuhkan untuk dapat menjalankan perannya dengan maksimal, terutama pada keluarga. Karena dari hasil, konflik yang dirasakan akan muncul ketika dukungan dari keluarga tidak penuh.

2. Terkait dengan Time Based Conflict, yang merupakan konflik yang secara dinamis dirasakan subjek, mengingat subjek bekerja selama 5 (lima) yang mana setiap harinya menghabiskan waktu 8 jam di kantor, tentu akan menjadi sumber konflik yang sulit teratasi, sehingga perlu diupayakan bagi pemangku kebijakan untuk para ibu bekerja tetap memberikan perhatian pada keluarga terutama anak secara intensif.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan peneliti selanjutnya lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda, seperti faktor internal dan budaya masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, Gary A.; King, Lynda A.; King, Daniel W. 1996. Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, Vol 81(4), Aug 1996, 411-420
- Apollo. (2007). Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan Perasaan Malu pada Remaja. *Widya Warta, Jurnal Ilmiah Universitas Katolik Widya Mandala Madiun* No. 1 Tahun XXXI/Januari 2007, 39-50.
- Apollo, & Andi Cahyadi. 2012." Konflik Peran Ganda Perempuan Menikah Yang Bekerja Ditinjau Dari Dukungan Sosial Keluarga Dan Penyesuaian Diri". *Jurnal Widya Warta* No. 02 Tahun XXXV / Juli 2012 *Program Studi Psikologi – Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Madiun*.
- Azeez, A.E.P (2013). Employed Women and Marital Satisfaction: A Study among Female Nurses *International Journal of Management and Social Sciences Research (IJMSSR) ISSN: 2319-4421 Volume 2, No. 11, November 2013 i-Xplore International Research Journal Consortium www.irjournals.org* 17. Diakses 3 Desember 2016
- Duxbury, Linda dan Higgins, Chris. 2003. Work-Life Conflict in Canada in the New Millenium. A Status Report.
- Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (1991). Gender differences in work family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 60-74.
- Frone, Michael R.; Russell, Marcia; Cooper, M. Lynne. 1992. Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, Vol 77(1), Feb 1992, 65-78.
- Goode, William J. 1960. A Theory of Role Strain. *American Sociological Review* Vol. 25, No. 4 (Aug., 1960), pp. 483-496 Published by: American Sociological Association Stable URL: <http://www.jstor.org/stable/2092933>
- Greenhaus, Jeffrey H. and Nicholas J. Beutell . Sources of Conflict between Work and Family Roles . *The Academy of Management Review* Vol. 10, No. 1 (Jan., 1985), pp. 76-88 Published by: Academy of Management. Stable URL: <http://www.jstor.org/stable/258214>
- Hastuti, Puji. 2008. Hubungan antara Konflik Peran Ganda Wanita Karier dengan Sikap Kerja Negatif. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- International Labour Organization. 2015. Tren Ketenagakerjaan dan Sosial di Indonesia 2014–2015 Memperkuat daya saing dan produktivitas melalui pekerjaan layak.
- Julianty, Evani dan Berta Esti Ari Prasetya. 2016. Hubungan Antara Dukungan Sosial Suami dengan Konflik Peran ganda Pada Guru Wanita di Kabupaten Halmahera Barat. Diunduh pada 24 Agustus 2017, di jurnal.umk.ac.id/index.php/perseptual/article/download/1077/783
- Setyorini, D., Rina Yulianti & Rahmawati. 2011. Peran Ganda Dosen Wanita Di Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. *Jurnal Untirta*. Diunduh pada 4 Desember 2016, di jurnal.untirta.ac.id/index.php/jlppm/article/download/189/120
- Silalahi, Ulber. 2009. Metode Penelitian Sosial. Bandung; PT. Refika Aditama.
- Stonner, Charles R. (1990). Work-home role conflict infemale owners of small bussiness: an eploratory study. *Journal of 20 small business management* , 28 (1), page 30-38

LAMPIRAN 3
LOG BOOK

| No | Tanggal | Kegiatan |
|----|----------------------|---|
| 1. | 12 Januari 2017 | Pertemuan Evaluasi hasil presentasi dan feedback dari reviewer terkait Penelitian yang akan dilakukan Peserta : Eni Nuraeni N, Dra. Psi, M.Pd Anna Rozana, M.Psi Dinda Dwarawati, M.Psi R. Muhammad Ibnu Aulia Zara |
| 2. | 25 Januari 2017 | Survey lanjutan ke lapangan guna mempertajam permasalahan dan persiapan penyusunan alat ukur Peserta : Eni Nuraeni N, Dra. Psi, M.Pd Anna Rozana, M.Psi Dinda Dwarawati, M.Psi R. Muhammad Ibnu |
| 3. | 6 Febuari 2017 | Pemilihan Sampel berdasarkan Data dari kepegawaian |
| 4. | 20 - 25 Febuari 2017 | Survey di setiap fakultas untuk kelengkapan data sampel karena data dari kepegawaian belum di update |
| 5. | 13 - 15 Maret 2017 | Review Materi Konflik Peran dan Dukungan sosial sebagai persiapan penyusunan alat ukur Peserta : Eni Nuraeni N, Dra. Psi, M.Pd Anna Rozana, M.Psi Dinda Dwarawati, M.Psi |
| 6. | 10 - 12 April 2017 | Penyusunan Alat Ukur Konflik Peran Peserta : Eni Nuraeni N, Dra. Psi, M.Pd |

| | | |
|----|-----------------------|--|
| | | Anna Rozana, M.Psi Dinda Dwarawati, M.Psi |
| 7. | 27 – 28 April 2017 | Uji coba alat ukur Peserta : Eni Nuraeni N, Dra. Psi, M.Pd Anna Rozana, M.Psi Dinda Dwarawati, M.Psi R. Muhammad Ibnu |
| 8. | 15 Mei 2017 | Review hasil uji coba alat ukur dan penetapan alat ukur Konflik peran Peserta : Eni Nuraeni N, Dra. Psi, M.Pd Anna Rozana, M.Psi Dinda Dwarawati, M.Psi |
| 6. | 3 Juni 2017 | Persiapan penyusunan laporan Kemajuan Peserta : Anna Rozana, M.Psi Dinda Dwarawati, M.Psi |
| 7. | 5 Juni 2017 | Lanjutan Penyusunan Laporan kemajuan Peserta : Anna Rozana, M.Psi Dinda Dwarawati, M.Psi |
| 8. | 7- 8 juni 2017 | Finishing Laporan Kemajuan Peserta : Anna Rozana, M.Psi Dinda Dwarawati, M.Psi |
| 9. | 9-11 juni 2017 | Finishing alat ukur variable dukungan sosial, uji coba alat ukur, validitas dan reliabilitas serta finishing seluruh alat ukur Peserta : Anna Rozana, M.Psi Dinda Dwarawati, M.Psi Eni N Nugrahawati, Dra., M.Pd |

| | | |
|-----|------------------|--|
| | | R. Muhammad Ibnu Aulia Zara |
| 11. | 2 Agustus 2017 | Persiapan amdat : Anna Rozana, M.Psi Dinda Dwarawati, M.Psi Eni N Nuraeni, Dra., M.Pd |
| 10. | 13-16 Agust 2017 | Amdat |
| 11. | 17-18 Agust 2017 | Olah data |
| 12. | 23-24 Agust 2017 | Finishing Laporan Akhir Anna Rozana, M.Psi Dinda Dwarawati, M.Psi Eni N Nugrahawati, Dra., M.Pd R. Muhammad Ibnu Aulia Zara |
| 13 | 14-15 Sept 2017 | Revisi laporan berdasarkan evaluasi reviewer Anna Rozana, M.Psi Dinda Dwarawati, M.Psi Eni N Nugrahawati, Dra., M.Pd |