

**“DILEMA MENYEIMBANGKAN TIGA PERAN KELUARGA, KERJA,
KULIAH”**
**(Studi Kasus Konflik Keluarga, Kerja, Kuliah pada Mahasiswa Strata 1 dan
Strata 2 Universitas Islam Indonesia)**

JURNAL



Ditulis oleh :

Nama : Adityo Wira Utama

Nomor Mahasiswa : 11311079

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2015

HALAMAN PENGESAHAN JURNAL

“DILEMA MENYEIMBANGKAN PERAN: KELUARGA, KERJA, KULIAH”
(Studi Kasus Konflik Keluarga, Kerja, Kuliah pada Mahasiswa Strata 1 dan Strata 2
Universitas Islam Indonesia)

Nama : Adityo Wira Utama

Nomor Mahasiswa : 11311079

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 30 November 2015

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,



Dra. Suhartini, M.si

ABSTRACT

This study entitled "DILEMMA BALANCE ROLE: FAMILY, WORK, STUDY". This research purpose were 1) To find a description of a student who has three roles, 2) To know the problems that arise on a student who has three roles, 3) To know the partner social support to students which has three roles, 4) To know the description of job stress faced by students who have three roles and to describe the importance of family friendly policy according to which the student has three role. This is a qualitative research study approach case study. Method retrieval of data in research This is an interview and documentation. Interviewees in this study is Tengku Hilman Wizal, Lubna Velia Arini, Muhdin, and Diana Larasati who is a student who has three role. For determine the validity of the data using a test of credibility and testing transferability. Metode test data using triangulation and uses tambahan. Method reference data or presentation of the data in this study using reduction and data presentation.

Research in finding that the reason for these students to experience three roles because they need a family to continue the descent, they must work to meet the needs of the family, and they went on to study for the purposes of work and motivation for their children. The problems is that appears in this study were students have needs which appear simultaneously and there are habits that do not fit with the job and studi. The couple of students who have three roles provide full support by providing the confidence and support what informants in this study .The students who have three roles in this study experienced job stress and considers that the policy is very important family friendly policy implemented in Indonesia.

Keywords: *Students, Three Role Conflict, Role Conflict, Work Stress, Family Friendly Policy*

ABTRAKSI

Penelitian ini berjudul “DILEMA MENYEIMBANGKAN PERAN: KELUARGA, KERJA, KULIAH”. Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui gambaran mahasiswa yang memiliki tiga peran, 2) Untuk mengetahui masalah yang muncul pada mahasiswa yang memiliki tiga peran, 3) Untuk mengetahui dukungan sosial pasangan pada mahasiswa yang memiliki tiga peran, 4) Untuk mengetahui gambaran stres kerja yang dihadapi oleh mahasiswa yang memiliki tiga peran dan untuk mengetahui gambaran pentingnya *family friendly policy* menurut mahasiswa yang memiliki tiga peran. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Metode pengambilan data dalam penelitian ini adalah wawancara dan dokumentasi. Narasumber dalam penelitian ini adalah Tengku Hilman Wizal, Lubna Velia Arini, Muhdin, dan Diana Larasati yang merupakan mahasiswa yang memiliki tiga peran. Untuk mengetahui keabsahan data menggunakan uji kredibilitas dan uji *transferability*. Metode pengujian data menggunakan triangulasi dan menggunakan data atau referensi tambahan. Metode penyajian data dalam penelitian ini menggunakan reduksi dan penyajian data.

Penelitian ini menemukan bahwa alasan mahasiswa ini mengalami tiga peran karena, mereka harus berkeluarga untuk melanjutkan keturunan, mereka harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan keluarga, dan mereka melanjutkan studi untuk keperluan pekerjaan maupun motivasi bagi anak mereka. Masalah yang muncul dalam penelitian ini adalah mahasiswa memiliki kebutuhan yang muncul secara bersamaan dan ada kebiasaan yang tidak cocok dengan pekerjaan maupun studi. Para pasangan mahasiswa yang memiliki tiga peran memberikan dukungan sepenuhnya dengan memberikan kepercayaan dan mendukung apa yang narasumber dalam penelitian ini lakukan. Para mahasiswa yang memiliki tiga peran dalam penelitian ini mengalami stress kerja dan menganggap bahwa kebijakan *family friendly policy* sangat penting diterapkan di Indonesia.

Kata Kunci : Mahasiswa, Tiga Peran, Konflik, Konflik Peran, Stress Kerja, Family Friendly Policy

Pendahuluan

Menurut (Greenhaus dan Beutell 1985 dalam Lily dkk 2006, dalam Laksmi dan Hadi 2012) konflik peran ganda muncul karena adanya tuntutan pekerjaan dan juga tuntutan keluarga yang saling bertolak belakang, konflik ini muncul dalam diri seseorang. Menurut Grandey, dkk (2005 dalam Laksmi dan Hadi 2012) konflik ini terjadi jika apa yang dialami dalam keluarga sampai mengganggu pekerjaan seseorang.

Selain hal itu konflik peran ganda dapat mengganggu komitmen kerja seseorang. Mungkin kita sering menemui banyak para karyawan yang harus mengundurkan diri dikarenakan mereka harus berpindah tempat kerja, karena mereka memikirkan keluarga itu menjadikan mereka memilih untuk mengundurkan diri. Dari lingkungan sekitar kita saja sudah banyak hal-hal seperti ini yang terjadi.

Mungkin di sekitar kita sering menemui beberapa orang yang memiliki tiga peran seperti orang yang bekerja, mengambil studi, dan masih harus mengurus keluarga. Memang para wanita banyak yang mengalami hal ini, tetapi perlu disadari tidak hanya wanita yang mengalami hal ini, tetapi banyak laki-laki yang juga mengalami hal ini. Ketika orang-orang harus memberikan yang terbaik untuk pekerjaan mereka, mereka juga harus menyelesaikan tugas studinya, disisi lain mereka juga harus mengurus keluarga.

Santrock (2002) menjelaskan bahwa peran ganda menggambarkan pernikahan antara suami dan istri dan keduanya memiliki pekerjaan tempat mereka dapat berkarier. Dalam perjuangan menuju keseimbangan kerja dan keluarga inilah maka bermunculan berbagai konflik dan masalah yang harus dihadapi dan dicari jalan keluarnya jika ingin tetap menjalani kedua peran tersebut. Dari sini terlihat kalau peran ganda tidak hanya pada perempuan tetapi juga dialami laki-laki. Karena banyak laki-laki yang juga perhatian dengan keluarga tetapi harus bekerja bahkan harus melanjutkan studi.

Karena tuntutan tiga peran tersebut maka akan muncul stress yang berasal dari tekanan masing-masing peran. Stress ini akan berpengaruh terhadap peran lain dan akan mempengaruhi kinerja SDM. Banyak penelitian yang menganggap untuk

menyelesaikan masalah ini maka diperlukan kebijakan ramah keluarga atau family friendly policy. Berdasarkan uraian diatas peneliti mengambil judul “DILEMA MENYEIMBANGKAN TIGA PERAN KELUARGA, KERJA, KULIAH”

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusah masalah dalam penelitian ini adalah: 1.) Bagaimana gambaran mahasiswa yang memiliki tiga peran? 2.) Bagaimana gambaran masalah yang muncul dari mahasiswa yang memiliki tiga peran? 3.) Bagaimana gambaran dukungan sosial pasangan terhadap mahasiswa yang memiliki tiga peran? 4.) Bagaimana gambaran stres kerja yang dihadapi mahasiswa yang memiliki tiga peran dan bagaimana gambaran kebutuhan family friendly policy menurut mahasiswa yang memiliki tiga peran?

Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian dari Ellitan (2002) dengan judul “Praktik-Praktik Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan pada Lingkungan Bisnis di kota Surabaya” adalah lingkungan bisnis yang ada saat ini berbeda dengan dahulu. Perubahan ini terjadi secara fundamental. Perubahan-perubahan ini menuntut perubahan dalam sektor SDM yang lebih kompleks, karena SDM menjadi aset penting sebuah organisasi. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama menggunakan objek SDM yang ada di Indonesia, sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah fokus penelitian ini adalah praktek pengelolaan SDM sedangkan fokus penelitian yang akan dilaksanakan adalah konflik tiga peran.

Hasil penelitian dari Irianto (2011) dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik di Indonesia: Pengantar Pengembangan Model MSDM Sektor Publik di kota Surabaya” adalah paradigma *sound governance* menginginkan adanya inovasi dalam birokrasi untuk mengembangkan berbagai kebijakan dan memberikan dukungan kepada administratif. Dengan model MSDM sektor publik terintegrasi dan konstektual, diharapkan terjadi peningkatan kualitas SDM. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah pada objek SDM, manajemen SDM dan pencapaian kualitas SDM.

Sedangkan perbedaannya adalah penelitian ini berfokus pada Manajemen SDM sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan berfokus pada konflik tiga peran.

Sedangkan penelitian dari Mujiati (2013) adalah Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber keunggulan kompetitif. Maka dari itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik dan juga harus dikembangkan dengan baik melalui pelatihan dan pendidikan. Ada 13 cara mengelola sumber daya manusia untuk mencapai keunggulan kompetitif yaitu: 1) Keselamatan pekerja, 2) Perekrutan karyawan secara selektif, 3) Upah yang tinggi, 4) Pemberian insentif, 5) Hak kepemilikan karyawan, 6) Pembagian informasi, 7) Partisipasi dan pemberdayaan, 8) Pengelolaan tim secara mandiri, 9) Cross utilazion and training, 10) Simbol kesamaan derajat antar karyawan, 11) Mengurangi kompetisi interpersonal dan meningkatkan efisiensi melalui kerjasama, 12) Kompresi upah, 13) Promosi dari dalam perusahaan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah pada objek penelitiannya sama-sama menggunakan manajemen SDM, tetapi penelitian yang dilaksanakan berfokus pada keunggulan kompetitif individu bukan organisasi.

Hasil penelitian dari Rahmadita (2013) dengan judul “Hubungan Antara Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial Pasangan dengan Motivasi Kerja pada Karyawati di Rumah Sakit Abdul Rivai-Berau” adalah Ada hubungan negatif dan signifikan antara konflik peran ganda dengan motivasi kerja karyawati Rumah Sakit Abdul Rivai-Berau, ada hubungan positif dan sangat signifikan antara dukungan sosial dengan motivasi kerja pada Karyawati di Rumah Sakit Abdul Rivai-Berau, ada hubungan secara simultan antara konflik peran ganda dan dukungan sosial pasangan dengan motivasi kerja pada Karyawati di Rumah Sakit Abdul Rivai-Berau dan secara dominan terdapat hubungan antara konflik peran ganda dengan dukungan sosial keluarga dengan motivasi kerja merupakan hubungan yang paling kuat terjadi di Rumah Sakit Abdul Rivai-Berau.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah pada konflik peran. Tetapi perbedaannya adalah penelitian ini membahas mengenai konflik peran ganda sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan membahas tentang konflik tiga peran.

Sedangkan penelitian dari Churiyah (2011) dengan judul “Pengaruh Konflik Peran, Kelelahan Emosional terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi di MAN 3 Malang” memiliki hasil konflik peran dan kelelahan emosional maupun kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi, namun tidak berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah pada konflik peran, sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan membahas mengenai konflik tiga peran, selain itu objek penelitian ini hanya karyawan di MAN 3 Malang sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan menggunakan objek penelitian mahasiswa, pekerja, dan seseorang yang perhatian terhadap keluarga di Yogyakarta.

Hasil penelitian dari Almasitoh (2011) dengan judul “Stres Kerja Ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial Pada Perawat di Salah Satu Rumah Sakit Swasta di Kota Yogyakarta” adalah Stres kerja dan konflik peran ganda yang dialami perawat salah satu rumah sakit swasta di Yogyakarta berada pada tingkat rendah, terdapat hubungan signifikan antara konflik peran ganda dan dukungan sosial dengan stres kerja pada perawat, hubungan antara konflik peran ganda dengan dukungan sosial berbanding terbalik dan sehingga konflik peran ganda yang tinggi dan semakin rendah dukungan sosial maka stres kerja semakin tinggi, begitu juga sebaliknya.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah pada konflik peran dan juga dukungan sosial. Tetapi terdapat perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan yaitu penelitian ini membahas konflik peran ganda sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan membahas tentang konflik tiga peran.

Hasil penelitian dari Machmud (2007) dengan judul “Profil Mahasiswa yang sudah berkeluarga dan tetap melanjutkan studinya di Fakultas Psikologi Universitas Surabaya” adalah Alasan melanjutkan studi dari ketiga informan adalah ingin mendapatkan gelar dan ingin melanjutkan kerja selain itu gelar ini juga pembuktian pengembangan diri mereka. Tidak ada paksaan ketika mereka memutuskan untuk menikah.

Persamaan dalam penelitian ini adalah dalam hal metode penelitian dan juga narasumber yang masih kuliah. Perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah dalam penelitian ini menggunakan empat narasumber dengan jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Dan juga perbedaan kancan penelitian dalam penentuan narasumber.

Hasil penelitian dari Putrianti (2007) yang berjudul “Kesuksesan Peran Ganda Wanita Karir Ditinjau dari Dukungan Suami, Optimisme, dan Strategi Coping di Bank Rakyat Indonesia Cabang Kutoarjo, Purworejo, Kebumen, Sleman dan Katamso Yogyakarta” adalah Hubungan antara dukungan suami, optimisme, dan strategi coping dengan kinerja para karyawan di Bank Rakyat Indonesia cabang Kutoarjo, Purworejo, Kebumen, Sleman dan Katamso sangat signifikan, dukungan suami memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia cabang Kutoarjo, Purworejo, Kebumen, Sleman dan Katamso, dan terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara strategi coping dengan peran ganda pada karyawan di Bank Rakyat Indonesia cabang Kutoarjo, Purworejo, Kebumen, Sleman dan Katamso.

Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah pada objek penelitian yang menggunakan objek penelitian wanita. Tetapi terdapat perbedaan yaitu objek penelitian yang akan dilaksanakan tidak hanya wanita tetapi juga laki-laki.

Penelitian dari Pramusinto (2011) yang berjudul “Family Friendly Policy dan Produktivitas Pegawai Negeri Sipil” memiliki hasil pertama kebijakan Family Friendly Policy sebagai instrumen untuk mengharmoniskan pekerjaan dan keluarga sangat penting. Kebijakan ini tidak hanya menguntungkan keluarga tetapi juga menguntungkan banyak pihak. Kedua praktek Family Friendly Policy di beberapa negara maju dalam bentuk penitipan anak, pengaturan waktu kerja yang bervariasi serta penyediaan transportasi umum dan bus sekolah. Ketiga Family Friendly Policy belum terbiasa di Indonesia dalam perusahaan yang ada di Indonesia sehingga perlu diwacanakan pentingnya Family Friendly Policy.

Secara umum, persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada peran yang lebih dari satu peran namun terdapat

dalam berbagai bidang dan berbagai narasumber. Sumbangan penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian ini dilakukan pada satu mahasiswa dan satu mahasiswi yang masih aktif Strata-1 di Universitas Islam Indonesia serta satu mahasiswa dan satu mahasiswi yang masih aktif Strata-2 di Universitas Islam Indonesia yang memiliki tiga peran. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui gambaran mahasiswa yang memiliki tiga peran, untuk mengetahui gambaran masalah yang muncul dari mahasiswa yang memiliki tiga peran, dan untuk mengetahui gambaran dukungan sosial pasangan terhadap mahasiswa yang memiliki tiga peran. Penelitian ini berorientasi pada proses yang dihadapi oleh masing-masing narasumber karena penelitian ini bersifat kualitatif.

Landasan Teori

Sumber Daya Manusia

Menurut Alwi (2008) sumber daya manusia dalam konteks bisnis adalah orang-orang yang bekerja untuk perusahaan atau organisasi yang disebut karyawan. Sedangkan menurut Ardana, dkk (2012) sumber daya manusia adalah semua kemampuan manusia baik beripikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral yang dapat disumbangkan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang atau jasa.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia menurut Kenooy (1990) dalam Alwi (2008) adalah suatu metode memaksimalkan hasil dari sumber daya tenaga kerja dengan mengintegrasikan manajemen sumber daya manusia ke dalam strategi bisnis. Menurut Alwi (2008) manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana memberdayakan, mengembangkan, mempertahankan SDM dalam organisasi agar mampu memberikan kontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan menurut Ardana, dkk (2012) manajemen sumber daya manusia adalah proses penggunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi yang dimilikinya mampu digunakan secara optimal untuk mencapai tujuan.

Peran Ganda

Santrock (2002) menjelaskan bahwa peran ganda menggambarkan pernikahan antara suami dan istri dan keduanya memiliki pekerjaan tempat mereka dapat berkariir. Alessandra (2002) dalam Putrianti (2007) disebut sebagai peran ganda yang memiliki arti pekerjaan rangkap yang dilakukan seorang wanita baik sebagai seorang istri (ibu rumah tangga) maupun sebagai seorang karyawan dalam memperoleh derajat pekerjaan yang lebih tinggi. Roos dan Gatta (1999) dalam Putrianti (2007) mengatakan bahwa peran ganda adalah sikap dalam menghadapi dua hal yang berbeda yaitu pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Irwanto (1990) dalam Rahmadita (2013) mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan konflik adalah beberapa kebutuhan yang muncul secara bersamaan.

Konflik Peran

Gregson & Auno (1994) dalam Handayani (2008) mengungkapkan konflik peran adalah ketidaksesuaian antara harapan dan peran yang dijalani seseorang.

Konflik Peran Ganda

Konflik peran ganda menurut Haddock (2001) dalam Putrianti (2007) adalah perasaan bersalah yang muncul dari dalam diri seseorang yang dikarenakan tugas atau pekerjaannya menenggelamkan peran dalam keluarganya. Konflik pekerjaan dan keluarga (*workfamily conflict*) diartikan oleh Frone dalam Hill, Yang, Hawkins, & Ferris (2004) dalam Soeharto (2010) sebagai bentuk *interrole conflict*, peran yang dituntut dalam pekerjaan dan keluarga akan saling mempengaruhi.

Jenis Konflik Peran Ganda

Konflik peran ganda muncul apabila wanita merasakan ketegangan antara peran pekerjaan dengan peran keluarga, Greenhaus dan Beutell (1985) dalam Nyoman Triyanti (2003) dalam Rahmadita (2013) ada tiga macam konflik peran ganda yaitu : *Time-based conflict*. Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan dan keluarga). *Strain-based conflict*. Terjadi tekanan dari salah satu peran yang mempengaruhi kinerja peran lainnya. *Behaviour-based conflict*. Berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga)

Menurut Lee dan Choo (2001) dalam Susanto (2010) konflik kerja-keluarga tersebut terbagi menjadi tiga bagian, yaitu: *Job-spouse conflict*. *Job-spouse conflict* adalah konflik peran yang terjadi pada pengusaha wanita yang telah berkeluarga, dimana terjadi suatu pertentangan antara perannya sebagai wanita bekerja dengan perannya sebagai pasangan (istri). *Job-parent conflict*. *Job-parent conflict* adalah konflik peran yang terjadi pada pengusaha wanita yang telah berkeluarga, di mana terjadi suatu gesekan antara perannya sebagai wanita bekerja dengan perannya sebagai ibu (yang mengurus anak-anaknya). *Job-homemaker conflict*. *Job-homemaker conflict* adalah konflik peran yang terjadi pada pengusaha wanita yang telah berkeluarga karena tidak kompatibelnya perannya sebagai wanita bekerja dengan perannya sebagai pengurus rumah tangga.

Dukungan Sosial Pasangan

Smet (1994) menyatakan dukungan sosial terdiri dari informasi atau nasehat verbal maupun non verbal, bantuan nyata, atau tindakan yang didapat karena kehadiran orang lain dan mempunyai manfaat emosional atau efek perilaku bagi pihak penerima. Saronson (1991) menerangkan bahwa dukungan sosial dapat dianggap sebagai sesuatu keadaan yang bermanfaat bagi individu yang diperoleh dari orang-orang yang dapat dipercaya. Dari keadaan tersebut individu akan mengetahui bahwa orang lain memperhatikan, menghargai, dan mencintainya. Menurut Gonollen dan Bloney (2005), dukungan sosial adalah derajat dukungan yang diberikan kepada individu khususnya sewaktu dibutuhkan oleh orang-orang yang memiliki hubungan emosional yang dekat dengan orang tersebut. Katz dan Kahn (2000) berpendapat, dukungan sosial adalah perasaan positif, menyukai, kepercayaan, dan perhatian dari orang lain yaitu orang yang berarti dalam kehidupan individu yang bersangkutan, pengakuan, kepercayaan seseorang dan bantuan langsung dalam bentuk tertentu.

Sarafino (2006) menyatakan bahwa dukungan sosial mengacu pada memberikan kenyamanan pada orang lain, merawatnya, atau menghargainya. Dukungan pasangan adalah dorongan untuk memotivasi istri, baik secara moral maupun material Bobak (2002). Kehadiran orang lain bagi seseorang yang

mengalami kesulitan diharapkan dapat memberi dukungan sehingga dapat mengurangi beban yang dirasakan. Bentuk Dukungan Sosial Pasangan Menurut Friedman (1998), wujud dari dukungan suami dan keluarga adalah : Dukungan psikologis, dukungan ini dapat berupa perhatian, mendampingi atau menemani istri saat diperlukan. Dukungan informasi, suami dapat memberikan informasi apa saja yang diperlukan sang istri. Dukungan penilaian, berupa penilaian yang positif dari suami bahwa apapun yang terjadi suami akan selalu mendampingi serta membantu istri dalam memberikan pengertian untuk pemecahan masalahnya. Dukungan finansial, dapat berupa materi yang dapat digunakan istri untuk pekerjaan yang sedang dilakukannya.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Beutell dan Greenhaus (1983) menemukan bahwa dukungan yang diberikan suami berupa partisipasi yang luas dalam pengasuhan anak dan aktivitas rumah tangga bisa memodernisasi hubungan antara peran ganda dan konflik peran ganda yang dialami istrinya. Kemungkinan terjadinya konflik peran ganda pada sang istri menjadi lebih kecil karena beban ganda yang dialaminya lebih ringan berkat dukungan yang diberikan oleh suami.

Aspek-aspek Dukungan Sosial Pasangan

Adapun aspek-aspek dukungan sosial menurut sarafino (1998) adalah sebagai berikut : Dukungan Emosional, terdiri dari ekspresi seperti perhatian, empati dan turut prihatin kepada seseorang. Dukungan ini akan menyebabkan penerima dukungan merasa nyaman, tenang kembali, merasa dimiliki dan dicintai. ketika, memberi bantuan dalam bentuk semangat, kehangatan personal dan cinta dalam upaya memotivasi pekerjaan pasangan. Dukungan Penghargaan, dukungan ini melibatkan ekspresi yang berupa pernyataan setuju dan penilaian positif terhadap ide-ide, perasaan dan performa orang lain dalam lingkup pekerjaannya. Dukungan Instrumental, merupakan dukungan yang paling sederhana untuk didefinisikan, yaitu dukungan yang berupa bantuan secara langsung dan nyata seperti memberi atau meminjamkan uang atau membantu meringankan tugas seseorang. Dukungan Informasi, orang-orang yang berada disekitar individu akan memberikan dukungan informasi dengan cara menyarankan pilihan tindakan yang dapat dilakukan individu dalam mengatasi

masalah. Dapat berupa : nasehat, arahan, saran ataupun penilaian tentang bagaimana individu melakukan sesuatu. Dukungan Kelompok, merupakan dukungan yang dapat menyebabkan individu merasa bahwa dirinya merupakan bagian dari suatu kelompok dimana anggota-anggotanya dapat saling berbagi.

Stress Kerja

Menurut Riggio (2003) dalam Almasitoh (2011) stres kerja adalah reaksi fisiologis atau psikologis terhadap suatu kejadian yang dianggap ancaman oleh individu. Evan dan Johnson (2000) dalam Almasitoh (2011) mengungkapkan bahwa stres kerja yang menentukan naik turunnya kinerja suatu karyawan.

Aspek-aspek Stres Kerja

Menurut Schultz dan Schultz (1994) dan Robbins (2004) dalam Almasitoh (2011), aspek-aspek stres kerja meliputi, pertama *deviasi fisiologis*, hal ini dapat dilihat pada orang yang terkena stres antara lain adalah sakit kepala, pusing, pening, tidak tidur teratur, susah tidur. Kedua adalah *deviasi psikologis* yang mencakup sedih, depresi, mudah menangis, hati merana, mudah marah, dan panas, gelisah, cemas, rasa harga diri menurun. Serta yang ketiga adalah *deviasi perilaku* yang mencakup kehilangan kepercayaan kepada orang lain, mudah mempersalahkan orang lain, mudah membatalkan janji atau tidak memenuhi janji.

Jenis-Jenis Stres Kerja

Quick dan Quick (1984) dalam Almasitoh (2011) mengkategorikan jenis stres menjadi dua, yaitu: (1) *Eustress*, adalah akibat positif yang ditimbulkan oleh stres. (2) *Distress*, adalah akibat negatif yang merugikan dari stres.

Family Friendly Policy

Family Friendly Policy merupakan kebijakan perusahaan yang memungkinkan karyawan untuk menyeimbangkan antara tuntutan keluarga dengan tuntutan pekerjaan menurut Smith and Waltman (2006) dalam Pramusinto (2011).

JENIS PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2012) penelitian adalah salah satu cara mencari fakta-fakta. Dalam penelitian ini digunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositisme,

digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen).

Narasumber Penelitian

Kriteria narasumber penelitian didasarkan beberapa pertimbangan sebagai berikut : Narasumber penelitian merupakan mahasiswa aktif Strata-1 dan Strata-2 di Universitas Islam Indonesia. Narasumber penelitian merupakan mahasiswa yang sudah memiliki keluarga dan memiliki anak. Narasumber penelitian merupakan mahasiswa yang sudah memiliki pekerjaan. Berdasarkan kriteria tersebut maka narasumber penelitian adalah : Tengku Hilman Wizal (NL1), Lubna Velia Arini(NP1), Muhdin (NL2), Diana Larasati (NP2). Keseleruhan narasumber dalam penelitian ini dipilih karena memiliki tiga peran. Narasumber strata 1 dalam penelitian ini merupakan pengusaha, sedangkan narasumber strata 2 dalam penelitian ini merupakan pegawai. Narasumber pendukung penelitian ini adalah pasangan, rekan kerja, dan rekan kuliah masing-masing narasumber.

Jenis Data Penelitian

Bersadarkan sumber, data penelitian dapat dikelompokkan dalam dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder.

Instrumen Penelitian

Dalam penelitian kualitatif menurut Sugiyono (2012), yang menjadi instrumen atau alat penelitian adalah peneliti itu sendiri. Oleh karena itu peneliti sebagai instrumen juga harus 'divalidasi' seberapa jauh peneliti kualitatif siap untuk melakukan penelitian yang selanjutnya terjun ke lapangan.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data untuk penelitian ini adalah wawancara dan dokumentasi

Teknik Analisis Data

Proses analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan dan sesudah di lapangan : 1.) Analisis Data Sebelum di Lapangan, 2) Analisis Data di Lapangan.

Reduksi Data

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak maka perlu dicatat secara rinci dan teliti. Semakin lama peneliti di lapangan maka data yang diperoleh pun semakin banyak, kompleks dan rumit. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya.

Pengujian Kredibilitas

Uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil dalam penelitian kualitatif antara lain dilakukan dengan cara perpanjangan pengamatan, triangulasi, data atau bahan referensi tambahan, dan member check.

Pengujian Transferability

Transferability merupakan validitas eksternal dalam penelitian kualitatif. Validitas eksternal menunjukkan derajat ketepatan. Agar orang lain dapat memahami hasil penelitian kualitatif maka peneliti dalam membuat laporannya harus memberikan uraian yang rinci, jelas, sistematis dan dapat dipercaya. Dengan demikian, pembaca menjadi jelas atas hasil penelitian tersebut sehingga dapat memutuskan dapat atau tidaknya diaplikasikan di tempat lain. (Sugiyono, 2012).

PEMBAHASAN

Gambaran Mahasiswa Yang Memiliki Tiga Peran

Tabel 1.1

Narasumber	Fenomena	Kesimpulan
Laki-Laki	NL1 merupakan pengusaha, mahasiswa Strata 1, dan Bapak untuk anaknya. NL2 merupakan pegawai, mahasiswa strata 2, dan Bapak untuk anak-anaknya.	1. Multi peran
Perempuan	NP1 merupakan pengusaha laundry, mahasiswa strata 1, dan ibu rumah tangga. NP2 merupakan pegawai, mahasiswa strata 2, dan ibu rumah tangga.	1. Multi peran

Strata 1	NL1 dan NP1 merupakan pengusaha, mahasiswa strata 1, dan orang tua bagi anak-anaknya. NL1 dan NP1 ingin bersaing di masa depan maka mengambil studi strata 1.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Multi peran 2. Ingin bersaing di masa depan
Strata 2	NL2 dan NP2 merupakan pegawai, mahasiswa strata 2 dan orang tua bagi anak-anak mereka. NL2 mengambil studi karena ingin memotivasi anak. NP2 mengambil studi karena ingin bersaing di masa depan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Multi peran 2. Memotivasi anak. 3. Bersaing di masa depan.

Mahasiswa dalam penelitian ini menghadapi tiga hal yang berbeda sama dengan teori yang diungkapkan Roos dan Gatta (1999). Mereka juga mengalami pekerjaan yang rangkap karena menghadapi beberapa tuntutan peran seperti teori peran ganda dari Alessandra (2002). Mahasiswa dalam penelitian ini mengambil studi karena ingin bersaing di masa depan dan ingin berkembang seperti penelitian Machmud (2007). Teori dari Santrock (2002) juga berlaku karena mahasiswa dalam penelitian ini memiliki tempat untuk bekerja dan berkarier dan juga memiliki keluarga. Selain menghadapi peran ganda mereka juga menghadapi multi peran karena menghadapi urusan publik dan domestik seperti yang diungkapkan Nugroho (2008).

Masalah Yang Muncul Pada Mahasiswa Yang Memiliki Tiga Peran

Tabel 1.2

Narasumber	Fenomena	Kesimpulan
Laki-Laki	<ol style="list-style-type: none"> 1. NL1 tidak bisa diajak bermain oleh anaknya. 2. NL2 tidak dapat berkonsentrasi dalam pekerjaan jika ada masalah dalam keluarga. 3. NL1 mengalami ketiga jenis konflik ini. NL2 mengalami <i>Time-based Conflict, Strain-based Conflict</i>. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Konflik peran 2. <i>Interrole conflict</i> 3. <i>Time-based Conflict, Strain-based Conflict, Behaviour-based Conflict</i>.

Perempuan	<p>1. NP1 merasa bersalah jika mengajak anaknya untuk membeli pewangi laundry. NP2 merasa bersalah ketika nilai ujian anaknya jelek.</p> <p>2. NP1 sering terlihat murung jika ada masalah. NP2 pernah bangun kesiangsan sehingga suaminya harus memasak sendiri.</p> <p>3. NP1 mengalami <i>Time-based Conflict</i>, <i>Strain-based Conflict</i>. Sedangkan NP2 mengalami ketiganya.</p>	<p>1. Konflik peran</p> <p>2. <i>Interrole conflict</i></p> <p>3. <i>Time-based Conflict</i>, <i>Strain-based Conflict</i>, <i>Behaviour-based Conflict</i></p>
Strata 1	<p>1. NL1 memilih memprioritaskan pekerjaan. NP1 memilih memprioritaskan keluarga.</p> <p>2. NL1 dan NP1 tidak sesuai antara harapan dan kenyataan dalam studi.</p> <p>3. NL1 dan NP1 tidak ingin berhenti studi.</p>	<p>1. Konflik</p> <p>2. Prioritas pekerjaan dan keluarga.</p> <p>3. Konflik peran karena tidak sesuai antara harapan dan kenyataan.</p> <p>4. Tidak berpengaruh pada komitmen organisasi.</p>
Strata 2	<p>1. NL2 menggunakan skala prioritas. NP2 memilih memprioritaskan keluarga.</p> <p>2. NL2 tidak sesuai dalam pekerjaan. NP2 tidak sesuai antara harapan dan kenyataan dalam studi.</p> <p>3. NL2 dan NP2 tidak ingin berhenti dalam hal pekerjaan dan studi.</p>	<p>1. Konflik</p> <p>2. Skala prioritas dan prioritas keluarga.</p> <p>3. Konflik peran karena tidak sesuai antara harapan dan kenyataan dalam pekerjaan maupun studi.</p> <p>4. Tidak berpengaruh pada komitmen</p>

		organisasi.
--	--	-------------

Apa yang diungkapkan oleh Haddock (2001) juga terjadi dalam penelitian ini karena mahasiswa dalam penelitian ini memiliki perasaan bersalah ketika perannya tenggelam. Seperti diungkapkan oleh Frone dalam Hill, Yang, Hawkins dan Ferris (2004) konflik peran yang dialami mahasiswa dalam penelitian ini juga saling berpengaruh dengan peran lainnya. Jenis konflik peran yang diungkapkan oleh Greenhaus dan Beutell (1985) yaitu : *Time-based Conflict*, *Strain-based Conflict*, *Behaviour-based Conflict* ketiga jenis konflik ini berlaku dalam penelitian ini. Seperti dijelaskan oleh Irwanto (1990), mahasiswa dalam penelitian ini juga mengalami kebutuhan yang muncul secara bersamaan. Teori dari Gregson dan Auto (1994) juga terjadi dalam penelitian ini karena tidak sesuai antara harapan dan kenyataan dari mahasiswa yang memiliki tiga peran dalam penelitian ini. Penelitian dari Churiyah (2011) juga ditemukan dalam penelitian ini karena para mahasiswa dalam penelitian ini sekalipun mengalami konflik peran mereka tidak ingin berhenti dari organisasi mereka.

Dukungan Sosial Pasangan

Tabel 1.3

Narasumber	Fenomena	Kesimpulan
Laki-laki	<ol style="list-style-type: none"> 1. NL1 dan NL2 diberikan dukungan tersebut. 2. NL1 dan NL2 merasa dukungan tersebut membuat mereka nyaman. 3. NL1 dan NL2 mendapatkan kelima dukungan ini. 4. NL1 dan NL2 mendapatkan hal ini. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nasehat verbal dan non verbal. Memberikan perasaan positif. 2. Dukungan pasangan memberikan kenyamanan. 3. Mendapat 5 aspek dukungan. 4. Mendapat dukungan dalam bentuk partisipasi.
Perempuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. NP1 dan NP2 diberikan dukungan tersebut. NP1 dan NP2 merasa diberikan dukungan dalam bentuk 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mendapatkan dukungan nasehat verbal

	<p>perasaan positif.</p> <p>2. NP1 dan NP2 merasa dukungan tersebut memudahkan mereka.</p> <p>3. NP1 dan NP2 mendapatkan kelima dukungan ini.</p> <p>4. NP1 dan NP2 mendapatkan hal ini.</p>	<p>maupun non verbal.</p> <p>2. Mendapatkan perasaan positif.</p> <p>3. Dukungan memudahkan mereka.</p> <p>4. Mendapatkan 5 aspek dukungan.</p> <p>5. Mendapatkan dukungan dalam partisipasi nyata.</p>
Strata 1	<p>1. NL1 dan NP1 merasa diperhatikan, dihargai dan dicintai oleh pasangannya.</p> <p>2. Dukungan dari pasangan membuat NL1 dan NP1 merasa beban mereka berkurang.</p> <p>3. NL1 dan NP1 dekat dengan orang tua mereka secara emosional.</p> <p>4. NL1 mendapat dukungan psikologis, penilaian, dan informasi. Sedangkan NP1 mendapat keempat dukungan tersebut.</p>	<p>1. Merasa diperhatikan, dihargai, dan dicintai.</p> <p>2. Dukungan dari pasangan mengurangi beban.</p> <p>3. Memiliki orang yang dekat secara emosional.</p> <p>4. Dukungan psikologis, dukungan informasi, dukungan penilaian, dukungan finansial.</p>
Strata 2	<p>1. NL2 dan NP2 merasa diperhatikan dan dihargai.</p> <p>2. NL2 dan NP2 merasa dukungan mengurangi beban.</p> <p>3. NL2 dan NP2 masing-masing memiliki orang yang dekat secara emosional.</p> <p>4. NL2 mendapat dukungan psikologis, informasi dan penilaian. Sedangkan NP2 mendapat keempat dukungan tersebut.</p>	<p>1. Diperhatikan, dihargai, dipercaya dan dicintai.</p> <p>2. Dukungan mengurangi beban.</p> <p>3. Memiliki orang yang dekat secara emosional.</p> <p>4. Dukungan psikologis, dukungan informasi, dukungan penilaian dan dukungan finansial.</p>

Dukungan verbal dan non verbal dari pasangan mahasiswa dalam penelitian ini mengakibatkan efek positif pada emosional mereka seperti teori dari Smet (1994). Teori yang diungkapkan oleh Katz dan Kahn (2000) juga berlaku dalam penelitian ini karena mahasiswa dalam penelitian ini mendapatkan penghargaan, kepercayaan, dan juga perasaan positif dari pasangan mereka. Apa yang diungkapkan oleh Sarafino (2006) juga terjadi dalam penelitian ini karena mahasiswa dalam penelitian ini mereka merasa nyaman karena dukungan dari pasangan mereka. Kelima aspek dukungan menurut Sarafino (1998) juga didapatkan para mahasiswa dalam penelitian ini. Mahasiswa dalam penelitian ini juga merasa dicintai oleh pasangan mereka sama seperti yang diungkapkan oleh Saronson (1991). Hasil penelitian dari Putrianti (2007) juga terjadi dalam penelitian ini karena mahasiswa dalam penelitian ini merasakan jika dukungan dari pasangan mereka membuat beban mereka berkurang. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Beutell dan Greenhaus (1983) juga terjadi dalam penelitian ini karena adanya dukungan berupa partisipasi langsung dari pasangan mahasiswa yang memiliki tiga peran dalam penelitian ini. Masing-masing dari mahasiswa dalam penelitian ini juga memiliki orang yang dekat secara emosional seperti fenomena yang diungkapkan oleh Gonollen dan Bloney (2005). Bentuk Dukungan Sosial Pasangan Menurut Friedman (1998), wujud dari dukungan pasangan dan keluarga adalah : 1.) Dukungan psikologis, 2.) Dukungan informasi, 3.) Dukungan penilaian, 4.) Dukungan finansial. Kelima aspek ini juga didapatkan oleh para mahasiswa yang memiliki tiga peran dalam penelitian ini.

Stres Kerja dan *Family Friendly Policy*

Tabel 1.4

Narasumber	Fenomena	Kesimpulan
------------	----------	------------

Laki-laki	<ol style="list-style-type: none"> 1. NL1 dan NL2 mengalami reaksi fisiologis. 2. Kinerja NL1 dan NL2 turun ketika mengalami stres kerja. 3. NL1 dan NL2 Mengalami deviasi fisiologis tetapi tidak mengalami perubahan perilaku. 4. NL1 mengalami <i>distress</i> dan NL2 mengalami <i>eustress</i>. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reaksi fisiologis. 2. Kinerja turun ketika mengalami stres kerja. 3. Deviasi fisiologis. 4. <i>Distress</i> dan <i>Eustress</i>
Perempuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. NP1 merasa ada reaksi fisiologis dan NP2 merasa ada reaksi psikologis. 2. Kinerja NP1 dan NP2 turun ketika mengalami stres kerja. 3. NP1 dan NP2 mengalami deviasi fisiologis dan deviasi psikologis 4. NP1 dan NP2 mengalami <i>eustress</i>. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reaksi fisiologis dan psikologis 2. Kinerja turun ketika mengalami stres kerja. 3. Deviasi fisiologis dan psikologis 4. <i>Eustress</i>
Strata 1	<ol style="list-style-type: none"> 1. NL1 dan NP1 merasa tidak maksimal kinerjanya ketika mengalami stres kerja. 2. NL1 dan NP1 mengatakan jika kebijakan ini penting karena karyawan menjadi tenang dalam bekerja. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja tidak maksimal ketika mengalami stres kerja. 2. <i>Family friendly policy</i> membuat karyawan tenang.
Strata 2	<ol style="list-style-type: none"> 1. NL2 dan NP2 mengatakan jika kebijakan ini penting karena karyawan menjadi tenang dalam bekerja. Di kantor mereka belum menerapkan kebijakan ini. Padahal menurut NL2 dan NP2 kebijakan ini akan memaksimalkan kinerja karyawan karena karyawan akan tenang dan fokus dalam menyelesaikan pekerjaan. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Family friendly policy</i> penting karena membuat karyawan fokus sehingga kinerjanya maksimal.

Para mahasiswa yang memiliki tiga peran dalam penelitian ini mengalami reaksi psikologis dan fisiologis sama seperti teori Schultz dan Schultz (1994). Selain itu mahasiswa dalam penelitian ini juga mengalami *distress* dan *eustress* seperti teori dari Quick dan Quick (1984). Teori dari Evan dan Johnson (2000) juga berlaku karena naik turunnya kinerja mahasiswa yang memiliki tiga peran dalam penelitian ini dipengaruhi oleh stres kerja. Hasil penelitian dari Almasitoh (2011) juga terjadi karena konflik peran yang dialami oleh mahasiswa dalam penelitian ini juga mempengaruhi stres kerja mereka. Penelitian dari Pramusinto (2011) juga memiliki hasil sama karena mahasiswa dalam penelitian ini membutuhkan *family friendly policy* karena mereka mengetahui pentingnya *family friendly policy* tersebut.

KESIMPULAN

Dari hasil analisa yang telah dilakukan sebelumnya maka berikut ini kesimpulan dari penelitian ini :

1. Mahasiswa dalam penelitian ini menghadapi tiga hal yang berbeda sama dengan teori yang diungkapkan Roos dan Gatta (1999). Mereka juga mengalami pekerjaan yang rangkap karena menghadapi beberapa tuntutan peran seperti teori peran ganda dari Alessandra (2002). Mahasiswa dalam penelitian ini mengambil studi karena ingin bersaing di masa depan dan ingin berkembang seperti penelitian Machmud (2007). Teori dari Santrock (2002) juga berlaku karena mahasiswa dalam penelitian ini memiliki tempat untuk bekerja dan berkarier dan juga memiliki keluarga. Selain menghadapi peran ganda mereka juga

menghadapi multi peran karena menghadapi urusan publik dan domestik seperti yang diungkapkan Nugroho (2008).

2. Apa yang diungkapkan oleh Haddock (2001) juga terjadi dalam penelitian ini karena mahasiswa dalam penelitian ini memiliki perasaan bersalah ketika perannya tenggelam. Seperti diungkapkan oleh Frone dalam Hill, Yang, Hawkins dan Ferris (2004) konflik peran yang dialami mahasiswa dalam penelitian ini juga saling berpengaruh dengan peran lainnya. Jenis konflik peran yang diungkapkan oleh Greenhaus dan Beutell (1985) yaitu : Time-based Conflict, Strain-based Conflict, Behaviour-based Conflict ketiga jenis konflik ini berlaku dalam penelitian ini. Seperti dijelaskan oleh Irwanto (1990), mahasiswa dalam penelitian ini juga mengalami kebutuhan yang muncul secara bersamaan. Teori dari Gregson dan Auto (1994) juga terjadi dalam penelitian ini karena tidak sesuai antara harapan dan kenyataan dari mahasiswa yang memiliki tiga peran dalam penelitian ini. Penelitian dari Churiyah (2011) juga ditemukan dalam penelitian ini karena para mahasiswa dalam penelitian ini sekalipun mengalami konflik peran mereka tidak ingin berhenti dari organisasi mereka.
3. Dukungan verbal dan non verbal dari pasangan mahasiswa dalam penelitian ini mengakibatkan efek positif pada emosional mereka seperti teori dari Smet (1994). Teori yang diungkapkan oleh Katz dan Kahn (2000) juga berlaku dalam penelitian ini karena mahasiswa dalam penelitian ini mendapatkan penghargaan, kepercayaan, dan juga

perasaan positif dari pasangan mereka. Apa yang diungkapkan oleh Sarafino (2006) juga terjadi dalam penelitian ini karena mahasiswa dalam penelitian ini mereka merasa nyaman karena dukungan dari pasangan mereka. Kelima aspek dukungan menurut Sarafino (1998) juga didapatkan para mahasiswa dalam penelitian ini. Mahasiswa dalam penelitian ini juga merasa dicintai oleh pasangan mereka sama seperti yang diungkapkan oleh Saronson (1991). Hasil penelitian dari Putrianti (2007) juga terjadi dalam penelitian ini karena mahasiswa dalam penelitian ini merasakan jika dukungan dari pasangan mereka membuat beban mereka berkurang. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Beutell dan Greenhaus (1983) juga terjadi dalam penelitian ini karena adanya dukungan berupa partisipasi langsung dari pasangan mahasiswa yang memiliki tiga peran dalam penelitian ini. Masing-masing dari mahasiswa dalam penelitian ini juga memiliki orang yang dekat secara emosional seperti fenomena yang diungkapkan oleh Gonollen dan Bloney (2005). Bentuk Dukungan Sosial Pasangan Menurut Friedman (1998), wujud dari dukungan pasangan dan keluarga adalah : 1.) Dukungan psikologis, 2.) Dukungan informasi, 3.) Dukungan penilaian, 4.) Dukungan finansial. Kelima aspek ini juga didapatkan oleh para mahasiswa yang memiliki tiga peran dalam penelitian ini.

4. Para mahasiswa yang memiliki tiga peran dalam penelitian ini mengalami reaksi psikologis dan fisiologis sama seperti teori Schultz dan Schultz (1994). Selain itu mahasiswa dalam penelitian ini juga

mengalami *distress* dan *eustress* seperti teori dari Quick dan Quick (1984). Teori dari Evan dan Johnson (2000) juga berlaku karena naik turunnya kinerja mahasiswa yang memiliki tiga peran dalam penelitian ini dipengaruhi oleh stres kerja. Hasil penelitian dari Almasitoh (2011) juga terjadi karena konflik peran yang dialami oleh mahasiswa dalam penelitian ini juga mempengaruhi stres kerja mereka. Penelitian dari Pramusinto (2011) juga memiliki hasil sama karena mahasiswa dalam penelitian ini membutuhkan *family friendly policy* karena mereka mengetahui pentingnya *family friendly policy* tersebut.

SARAN

Dari hasil penelitian ini maka penulis memberikan saran untuk narasumber dan untuk organisasi para narasumber baik kampus maupun tempat bekerja yaitu :

1. Bagi Narasumber :

- a. Harus menjaga kesehatan karena tuntutan tiga peran mengharuskan kondisi tubuh fit.
- b. Menggunakan skala prioritas dalam menyelesaikan pekerjaan.
- c. Tidak menunda pekerjaan, karena akan mengakibatkan menumpuknya tugas-tugas.
- d. Memberikan penghargaan kepada pasangan, sehingga pasangan tetap memberikan dukungan. Selain itu perlu menjaga kepercayaan pasangan

2. Bagi Kampus :

- a. Memberikan jadwal yang pasti dan tidak berubah-ubah
- b. Memberikan kesempatan ijin dan kuliah pengganti

3. Bagi Perusahaan :

- a. Memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengurus studi tanpa mengganggu pekerjaan mereka.

b. Menerapkan *Family Friendly Policy*.



Daftar Pustaka

Almasitoh, U. H. (2011). *Stres Kerja Ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial pada Perawat. Psikologi* .

- Ardana I Komang, Mujiati Ni Wayan, Mudiarta Utama I Wayan, (2012) *,Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Bobak, Irene M, dkk. 2002. *Buku Ajar Keperawatan Maternitas*. Jakarta : EGC
- Bungin, Burham, (2007). *Penelitian Kualitatif*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Churiyah, M. (2011, Juli). Pengaruh Konflik Peran, Kelelahan Emosional terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Ekonomi Bisnis* .
- Denzin, Nirman K dan Lincoln, Yvonna S (2009). *Handbook of Qualitative Research*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Ellitan, L. (2002, September). *Praktik-Praktik Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan*. *Manajemen dan Kewirausahaan* .
- Friedman, M. Marilyn.(1998). *Keperawatan Keluarga : Teori dan Praktik*. Jakarta : EGC.
- Greenhauss, J. H. & Beutel, N. J. 1985. Source of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, vol 10 No. 1, p. 76-88.
- Handayani, W. (2008, September). *Dampak Komitmen Organisasi, Self Efficacy Terhadap Konflik Peran dan Kinerja Karyawan PT. HM Sampoerna Tbk*. di Surabaya. *Ekonomi dan Bisnis* .
- Hasibuan, Malayu S.P. , (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Irianto, J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik di Indonesia: Pengantar Pengembangan Model MSDM Sektor Publik*.
- Katc & Kahn. (2000). *The psychology of the peacekeeper: lessons from the field*. Greenwood Publishing Group.

- Laksmi, N. A., & Hadi, C. (2012, Juni). *Hubungan antara Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan bagian Produksi PT.X. Psikologi .*
- Mujiati, N. W. (2013). *Pengelolaan SDM Untuk Menciptakan Keunggulan Kompetitif.*
- Pramusinto Agus (2011) *Family Friendly Policy dan Produktivitas Pegawai Negeri Sipil di Indonesia.*
- Putrianti, F. G. (2007, Mei). *Kesuksesan Peran Ganda Wanita Karir Ditinjau Dari Dukungan Suami , Optimisme, dan Strategi Coping. Psikologi .*
- Rahardjo, Mudjia (2011). *Metode Pengumpulan Data Penelitian Kualitatif.* Diakses pada tanggal 31 Maret 2015 jam 20.06 WIB dari <http://mudjiarahardjo.uin-malang.ac.id/materi-kuliah/288-metode-pengumpulan-data-penelitian-kualitatif.html>
- Rahmadita, I. (2013). *Hubungan Antara Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial Pasangan Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan di Rumah Sakit Abdul Rivai-Berau. Psikologi .*
- Santrock, J. W. (2002). *Life Span Development. Perkembangan Masa Hidup. Jilid II, Wisnu Chandra, (terj). Jakarta: Erlangga.*
- Smet, Bart. (1994). *Psikologi Kesehatan. Jakarta : Grasindo*
- Sarafino, E.P. (2006). *Health Psychology : Bio Psychosocial Interaction. Jhon Wiley and Son's. Inc. New York*
- Soeharto, T. (2010, Juni). *Konflik Pekerjaan-Keluarga dengan Kepuasan Kerja: Metaanalisis. Psikologi .*
- Sugiyono, (2012). *Metode Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.*
- Sugiyono, (2013), *Memahami Penelitian Kualitatif, Bandung: Penerbit Alfabeta.*

Suryana,Cahya.(2010).Data dan Jenis Data Penelitian diakses pada tanggal 11 Mei 2015 jam 22.34 dari <http://csuryana.wordpress.com/2010/03/25/data-dan-jenis-data-penelitian/>

Susanto. (2009, Desember). *Analisis Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga terhadap Kepuasan Kerja Pengusaha Wanita di Kota Semarang.*

Syafarudin Alwi, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*, Yogyakarta : BPFY Yogyakarta.

Veithzal Rivai, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik Edisi 2-2*, Jakarta : Rajawali Pers.

Vistamaya Machmud (2007) *profil mahasiswa yang sudah berkeluarga dan tetap melanjutkan studinya di fakultas psikologi universitas surabaya.*

Wahyuni, D. (2005, Agustus). *Peran Sektor Informal Dalam Menanggulangi Masalah Pengangguran di Indonesia. Ekonomi .*