

NASKAH PUBLIKASI

**HUBUNGAN ANTARA KONFLIK PERAN GANDA DENGAN  
KEPUASAN HIDUP PADA IBU BEKERJA**



Oleh:

Riska Pratama

Wanadya Ayu Krishna Dewi



PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2018

NASKAH PUBLIKASI

**HUBUNGAN ANTARA KONFLIK PERAN GANDA DENGAN  
KEPUASAN HIDUP PADA IBU BEKERJA**

Telah Disetujui Pada Tanggal

07 MAR 2018

Dosen Pembimbing Utama



(Wanadya Ayu Krishna Dewi., S.Psi., MA)

# **HUBUNGAN ANTARA KONFLIK PERAN GANDA DENGAN KEPUASAN HIDUP PADA IBU BEKERJA**

Riska Pratama

Wanadya Ayu Krishna Dewi

## ***ABSTRACT***

*This study aims to determine the relationship between work-family conflict and life satisfaction among mother work. The subjects in this study are 60 people. This study uses two scales, namely (a) life satisfaction based on a unidimensi aspect proposed by Diener (1985) and (b) the scale of work-family conflict based on the three aspects proposed by Greenhaus & Beutell (1985). The results of the data analysis using correlation spearman technique showed that there is a no significant correlation between life satisfaction and work-family conflict  $r = 0.051$ ,  $p = 0.349$  ( $p > 0.05$ ), its means hypothesis rejected.*

**Kata Kunci:** *Work-Family Conflict, Life Satisfaction, Mother Work.*

## A. Pengantar

Bagi Ibu bekerja ada kepuasan tersendiri dalam melakukan pekerjaannya selain menjadi Ibu rumah tangga. Bekerja merupakan area penting dalam menentukan *life satisfaction* (kepuasan hidup) individu (Diener, 2008). Selain itu, DeGenova (2008) mengungkapkan bahwa perempuan yang memiliki pekerjaan yang bagus dan pendapatan yang diharapkan dalam arti pendapatan keluarga yang tinggi juga dilaporkan mempunyai kesehatan fisik dan psikologis yang baik.

Diener dan Biswas-Diener (2008) mengungkapkan bahwa kepuasan hidup merupakan penilaian secara kognitif mengenai seberapa baik hal-hal yang sudah dilakukan individu dalam kehidupannya secara menyeluruh dan atas area-area utama yang mereka anggap penting dalam hidup (*domain satisfaction*) seperti hubungan interpersonal, kesehatan, pekerjaan, pendapatan, spiritualitas dan aktivitas di waktu luang. Chang dkk (2003) berpendapat bahwa konsep diri yang dimiliki individu mempengaruhi kepuasan hidup individu terkait dimana konsep diri ini berupa penilaian kognitif individu terhadap kemampuan dan kelemahan yang dimilikinya.

Ketidakpuasan hidup pada Ibu bekerja diungkapkan oleh subjek yang berinisial FS bahwa ia mengalami hubungan interpersonal seperti stress ketika harus menjalankan dua peran sekaligus, apalagi suami yang tidak dapat memahami ketika istri lelah pulang bekerja. Selain itu, stress dialami ketika anak-anak sering membuat keributan pada saat jam istirahat

pulang bekerja. Fenomena ini seperti yang disampaikan oleh subjek yang telah diteliti. Subjek pertama berinisial FS menyampaikan bahwa subjek merasa memiliki tanggung jawab yang besar untuk menjalankan dua peran dalam waktu yang bersamaan. Memiliki pekerjaan juga dapat membantu untuk memenuhi tambahan pendapatannya yang belum bisa terpenuhi dari gaji suami, namun kadang subjek merasa kesulitan dalam membagi waktu. Setiap pagi subjek harus mengantar anaknya sekolah SD dan terkadang si anak masih ingin ditemani di sekolah dengan si Ibu. Hal ini menyebabkan FS sering terlambat untuk ke kantor. Di lain kesempatan kadang FS memaksa si anak untuk tetap sekolah dan meninggalkannya dalam keadaan menangis. Akan tetapi FS tetap saja terus memikirkan si anak ketika telah sampai di kantor.

Subjek kedua berinisial A juga mengemukakan hal yang sama dengan subjek pertama bahwa subjek mengalami kesulitan pada waktu membagi waktu dikarenakan subjek baru saja melahirkan anak pertama dan baru berumur dua bulan. Subjek bekerja karena sang suami tidak memiliki pekerjaan tetap, sehingga subjek bekerja untuk membantu perekonomian keluarga meskipun, anaknya setiap hari diasuh suami, A selalu memikirkan anaknya ketika sedang di kantor. Subjek A sering kali merasa tidak bersemangat untuk bekerja ketika memikirkan si anak. Subjek khawatir karena subjek merasa laki-laki tidak terlalu ahli dalam mengasuh anak bayi yang baru lahir.

Subjek ketiga berinisial L, subjek menyatakan pernyataan yang serupa dengan subjek FS dan Subjek A bahwa subjek merasa kebingungan ketika anak sedang sakit namun, subjek harus tetap berangkat pergi bekerja. Subjek L juga merasa bahwa anaknya tidak dekat dengan dirinya dan lebih cenderung dekat dengan yang membantu pekerjaan rumah. Berdasarkan wawancara di atas, dapat diketahui bahwa terdapat fenomena kepuasan hidup yang rendah pada ibu bekerja.

Menurut Diener (2009) Kepuasan hidup merupakan suatu penilaian kognitif seseorang terhadap kehidupannya dimana individu akan memandang hidupnya baik dan memuaskan dengan membandingkan kondisi yang dialami saat ini dengan standar kepuasan hidup yang dimiliki. Kepuasan hidup merupakan satu hal yang sangat penting untuk dimiliki seseorang, karena jika seseorang memiliki kepuasan hidup yang tinggi atau individu tersebut puas terhadap kehidupan yang dijalaninya, maka orang tersebut akan mendapatkan kebahagiaan dan kesejahteraan psikologis. Kepuasan hidup merupakan sebuah penilaian subjektif dari kualitas hidup seseorang menurut (Sousa dan Lyubomirsky, 2001)

Menurut Andrew & Withey (Diener, 2009) kepuasan hidup sendiri merupakan komponen kognitif dalam *subjective well being*. Shin dan Johnson (Diener, 1985) juga mengungkapkan bahwa kepuasan hidup merujuk pada penilaian global seseorang terhadap kualitas hidupnya menurut kriteria yang dipilihnya. Pengertian tersebut senada dengan

Huebner (2000), bahwa kepuasan hidup merupakan evaluasi kognitif seseorang terhadap hidupnya secara global.

Diener (2009) menyatakan bahwa individu yang memiliki kepuasan hidup yang tinggi adalah individu yang memiliki tujuan penting dalam hidupnya dan berhasil untuk mencapai tujuan tersebut. Individu yang memiliki kepuasan hidup yang tinggi biasanya memiliki keluarga dekat dan dukungan dari teman-teman, memiliki pasangan romantis, memiliki pekerjaan atau kegiatan bermanfaat, menikmati rekreasi dan memiliki kesehatan yang baik. Individu yang puas dengan kehidupannya adalah individu yang menilai bahwa kehidupannya mungkin tidak sempurna namun segala sesuatunya berjalan dengan baik dan seimbang, individu ini memiliki keinginan untuk berkembang. Menurut Frisch (2006) individu yang bahagia dan memiliki kepuasan hidup yang baik biasanya memiliki keyakinan, optimism dan *self-efficacy*, kemampuan sosial, energy, perilaku prososial, imunitas dan kesejahteraan fisik, *coping* yang efektif terhadap stress, fleksibilitas, serta perilaku yang berorientasi pada tujuan.

Menurut Hurlock (1990) esensi kepuasan hidup terdiri dari beberapa hal yang pertama adalah sikap menerima, semakin banyak individu menerima keadaannya dan menikmati hidupnya serta mempertahankan keseimbangan antara harapan dan prestasi. Kemudian yang kedua kasih sayang, seseorang yang mengalami kekurangan kasih sayang pada masa kanak-kanak akan merasa tidak bahagia dan cenderung

mengembangkan nilai-nilai ketidakhahagiaan dalam kehidupan selanjutnya. Kemudian yang ketiga adalah prestasi, tujuan yang tidak realistis itu tinggi akan menimbulkan kegagalan dan yang bersangkutan akan merasa tidak puas dan tidak bahagia.

Ada beberapa karakteristik individu yang memiliki kepuasan hidup yang tinggi antara lain, seperti yang dikemukakan oleh Diener (2009) bahwa individu yang memiliki kepuasan hidup yang tinggi adalah individu yang memiliki tujuan dalam hidupnya dan berhasil dalam mencapai tujuan tersebut. Kemudian menurut Diener (2008) bahwa individu yang memiliki kepuasan hidup yang tinggi antara lain memiliki keluarga dan teman dekat, memiliki pasangan yang romantis, memiliki pekerjaan, menikmati waktu pensiun mereka dengan bersantai dan memiliki kesehatan yang baik. Individu dengan kepuasan hidup yang tinggi juga tidak memiliki masalah dengan obat-obatan, kecanduan alkohol dan judi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan hidup menurut Martikainen (2008) adalah status perkawinan dan dukungan sosial dari orang lain dapat berpengaruh pada tingkat kepuasan hidup, faktor usia dimana seseorang yang berada pada usia kurang dari 24 tahun dan lebih dari 44 tahun cenderung lebih puas terhadap kehidupannya dibandingkan individu yang berusia 24 hingga 44 tahun yang termasuk pada tahap perkembangan dewasa madya, status ekonomi atau tingkat pendapatan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan hidup individu, pekerjaan di mana seseorang yang memiliki pekerjaan lebih merasakan kepuasan hidup

dibandingkan yang tidak memiliki pekerjaan, *trait* yang berkaitan dengan kompetensi pribadi turut mempengaruhi kepuasan hidup individu, serta faktor pengalaman dan berbagai peristiwa dalam kehidupan individu juga mempengaruhi kepuasan hidup. Menurut Hurlock (1990), beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan hidup pada seseorang antara lain, kesehatan, jenis pekerjaan, status kerja, kondisi kehidupan dan keseimbangan antara harapan dan pencapaian.

Diantara beberapa faktor-faktor kepuasan hidup tersebut salah satunya adalah kondisi kehidupan dan keseimbangan antara harapan dan pencapaian. Pada faktor kondisi kehidupan dan keseimbangan antara harapan dan pencapaian kepuasan hidup individu adalah fenomena konflik peran ganda pada Ibu bekerja.

Konflik peran ganda menurut Kahn (Greenhauss dan Beutell, 1985) merupakan bentuk dari *inter-role conflict*, peran pekerjaan dan keluarga membutuhkan perhatian yang sama. Terkadang individu sukar membedakan hal-hal apa saja yang membutuhkan perhatian. Ada tiga jenis konflik peran ganda yang di kemukakan oleh Greenhaus dan Beutell (1985), yang *pertama* adalah konflik yang disebabkan oleh waktu (*time-based conflict*), yaitu ketika waktu yang dimiliki individu digunakan untuk memenuhi satu peran tertentu sehingga menimbulkan kesulitan untuk memenuhi perannya yang lain. *Kedua* adalah konflik yang disebabkan oleh ketegangan (*strain-based conflict*), yaitu yang dialami ketika ketegangan-ketegangan yang dihasilkan oleh suatu peran mengganggu

peran yang lainnya. Dan yang *ketiga* adalah konflik yang disebabkan oleh perilaku (*behaviour-based conflict*), yaitu konflik yang disebabkan karena kesulitan menyeimbangkan perubahan perilaku dari satu peran ke peran lain.

Greenhaus dan Beutell (1985) mengungkapkan bahwa wanita memiliki pengalaman dan perasaan konflik peran ganda yang lebih tinggi daripada pria, hal tersebut disebabkan oleh karena wanita memiliki tanggung jawab yang lebih besar terhadap keluarga dan mengalokasikan sebagian besar waktunya untuk keluarga. Oleh karena itu, wanita seringkali mengalami konflik peran ganda. Konflik peran ganda didefinisikan Khan dkk (Lamba, 2014), mendefinisikan konflik peran ganda merupakan konflik peran yang muncul antara harapan dari dua peran yang berbeda yang dimiliki oleh seseorang. Konflik peran ganda memiliki dua bentuk yaitu konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan. Sementara itu, menurut Newman & Newman (2006) konflik peran ganda adalah suatu situasi yang dihadapi individu ketika harus memenuhi tuntutan atau harapan dua peran sosial yang saling bertentangan muncul secara bersamaan.

Simon (Nimas, 2012) mengungkapkan bahwa konflik peran ganda muncul dikarenakan adanya beberapa faktor yaitu, adanya beberapa tuntutan dari pekerjaan dan keluarga, kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga, adanya tekanan dari pekerjaan sehingga membuat

seseorang kesulitan dalam memenuhi kebutuhan keluarga dan kewajiban pekerjaan yang sering mengganggu aktifitas bersama keluarga.

Konflik peran ganda dapat menimbulkan efek psikologis yang negative, seperti tidak puas dalam pekerjaan, dalam kehidupan rumah tangga, depresi, cemas, tertekan, kelelahan emosional, & gangguan fisik (Frone, Russell & Cooper, 1992). Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) ada beberapa ciri-ciri individu yang mengalami konflik peran ganda yaitu, pertama wanita memiliki perasaan bersalah seperti takut memiliki karir yang lebih tinggi dari suami, keluarga menjadi terbengkalai atau kurangnya perhatian pada keluarga serta berkurangnya ketersediaan waktu luang untuk keluarga. Kedua wanita merasa memiliki perilaku impulsive akibat beban pekerjaan dan beban untuk mengurus keluarga. Ketiga menurunnya prestasi karena beban kerja yang berlebihan membuat wanita menjadi stress dan mengakibatkan menurunnya prestasi kerja, sering melakukan kesalahan, serta sering datang terlambat. Konflik peran ganda ini dapat menimbulkan ketidakpuasan (*dissatisfaction*) dan ketidaknyamanan (*distress*) dalam area pekerjaan dan keluarga serta mempunyai dampak yang negatif terhadap pola pengasuhan (Schabracq et al., 2003).

Peran ganda yang di alami pada Ibu bekerja adalah selain sebagai Ibu rumah tangga atau mengurus keluarga, wanita tersebut juga dituntut keahliannya diluar peran sebagai Ibu rumah tangga seperti dalam berbagai bidang pekerjaan yang mereka jalani. Apabila individu tersebut tidak mampu menjalankan peran-perannya tersebut secara bersamaan dan

seimbang maka akan terjadi sebuah konflik interpersonal pada diri individu tersebut yang disebut konflik peran ganda.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti menyimpulkan bahwa wanita pada masa kini memainkan beberapa peran dalam waktu yang bersamaan dalam kehidupannya yaitu peran Ibu rumah tangga dan peran pekerja. Ketika tuntutan dari berbagai peran tersebut muncul secara bersamaan dan saling bertentangan maka akan menyebabkan terjadinya konflik peran ganda. Konflik peran ganda yang tinggi dapat mengarah pada kepuasan hidup yang rendah serta berdampak negatif terhadap kesehatan individu. Berdasarkan hal tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah seberapa tinggi konflik peran ganda yang dialami ibu bekerja dan seberapa besar keterkaitannya dengan kepuasan hidupnya.

## **B. Metode Penelitian**

Subjek yang digunakan pada penelitian ini penelitian adalah Ibu bekerja. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah dengan teknik skala. Alat ukur kepuasan hidup yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan teori dikemukakan oleh Direner (1985). Alat ukur konflik peran ganda yang disusun oleh peneliti sendiri yang mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Greenhaus & Beutell (1985). Analisis data penelitian menggunakan teknik korelasi *spearman* melalui program komputer *SPSS Statistic 22.0 for Windows*.

## **C. Hasil Penelitian**

Subjek dalam penelitian berjumlah 60 subjek penelitian yang merupakan Ibu bekerja. Skor kepuasan hidup mayoritas subjek berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 36 subjek (60,00%), sebanyak 14 subjek (23,34%) berada pada kategori tinggi, sebanyak 7 subjek (11,66%) berada pada kategori sangat tinggi, dan sebanyak 3 subjek (5,00%) berada pada kategori rendah.. konflik peran ganda dapat diketahui bahwa sebagian besar subjek berada pada kategori rendah, yaitu sebanyak 42 subjek (70,00%), sebanyak 16 subjek (26,66%) berada pada kategori sedang, sebanyak 1 subjek (1,67%) berada pada kategori tinggi dan sangat rendah..

Hasil uji normalitas yang dilakukan pada kedua variabel menunjukkan distribusi yang berbeda. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan teknik *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* dan *Shapiro-Wilk* untuk variabel kepuasan hidup, diperoleh  $p= 0.000$ . Sedangkan untuk variabel konflik peran ganda diperoleh  $p= 0.008$ . Hasil uji normalitas tersebut menunjukkan bahwa distribusi data variabel kepuasan hidup tidak normal, sedangkan distribusi data variabel komitmen organisasi normal. Hasil uji linieritas menunjukkan bahwa kedua variabel penelitian bersifat tidak linear dengan  $F= 0.213$  dan  $p= 0.511$  ( $p>0.05$ ) artinya hasil ini menunjukkan bahwa hubungan konflik peran ganda dengan kepuasan hidup tidak memenuhi asumsi linearitas atau tidak mengikuti satu garis lurus.

Hasil analisis data uji hipotesis, didapatkan koefisien korelasi dengan nilai  $r = 0.051$  dengan  $p = 0.349$  ( $p > 0.05$ ), menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang antara variabel kepuasan hidup terhadap variabel konflik peran ganda. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ditolak.

#### **D. Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara konflik peran ganda terhadap kepuasan hidup. Menurut hasil uji hipotesis dengan nilai korelasi  $r = 0,051$  dan nilai signifikansi  $p = 0,349$  ( $p > 0,05$ ), dapat dikatakan bahwa tidak adanya hubungan antara konflik peran ganda dan kepuasan hidup, sehingga hipotesis yang diajukan **ditolak**. Hal ini menunjukkan bahwa konflik peran ganda tidak memiliki hubungan dengan kepuasan hidup pada Ibu bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lestari (2011) dimana dalam penelitian tersebut diperoleh nilai korelasi antara konflik peran ganda dengan *life stisfaction* sebesar  $r = -0,065$  dengan nilai  $p = 0,270$  yang artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara konflik peran ganda dengan kepuasn hidup (*life satisfaction*) pada wanita bekerja.

Hipotesis yang tidak terbukti pada penelitian ini dapat disebabkan oleh beberapa hal. Penyebab pertama dari ditolaknya hipotesis ini dikarenakan adanya faktor lain yang lebih mempengaruhi kepuasan hidup pada Ibu bekerja. asumsi ini didasarkan pada hasil wawancara pada beberapa subjek. Pada subjek A dan B kepuasan hidup mereka lebih

dipengaruhi oleh faktor pendapatan dimana kedua subjek menjelaskan bahwa gaji yang dia miliki membuat dirinya telah mampu mencukupi kebutuhan hidupnya. Selanjutnya, pada subjek C lebih menunjukkan faktor religiusitas yang mempengaruhi kepuasan hidupnya hal ini ditunjukkan dengan jawaban subjek yang menganggap hidupnya sudah ditanggung oleh Allah sehingga ia tidak pernah merasa kurang dalam hidupnya dan subjek menganggap hidupnya adalah Anugerah dari Allah SWT.

Selain dari adanya faktor lain yang mempengaruhi kepuasan hidup, hal lain yang dapat mempengaruhi kualitas penelitian dapat disebabkan oleh proses penyebaran kuisioner. Peneliti menyebarkan kuisioner dengan cara menyerahkan angket kepada divisi umum pada tiap fakultas untuk diisi oleh karyawan dan dosen. Proses ini berkaitan dengan prosedur yang ditetapkan oleh setiap fakultas sehingga peneliti tidak dapat mengamati secara langsung pengisian angket yang dilakukan oleh karyawan dan dosen. Hal ini dapat menyebabkan subjek tidak mengisi kuisioner dengan sungguh-sungguh karena tidak adanya pengawasan secara langsung yang dilakukan oleh peneliti.

Berdasarkan kategorisasi yang didapatkan dari hasil deskriptif diketahui bahwa untuk variabel kepuasan hidup terdapat 60% yang termasuk kategori sedang dengan jumlah subjek 36 orang. Sedangkan presentase variabel konflik peran ganda sebesar 70% dengan jumlah subjek 42 orang berkategori rendah, sehingga dapat dikatakan bahwa

subjek penelitian memiliki kepuasan hidup yang sedang dengan konflik peran ganda yang rendah. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Pinkan Trisillia Bokan (2012) menyatakan bahwa adanya hubungan negatif signifikan antara konflik peran ganda keluarga mengganggu pekerjaan dengan kepuasan hidup pada wanita bekerja dibuktikan dengan  $p = -0,263$  ( $p < 0,05$ ). Hal itu mengartikan bahwa semakin tinggi kepuasan hidup maka semakin rendah konflik peran ganda. Menurut Bee (1997) kepuasan hidup adalah kepuasan terhadap kehidupan secara menyeluruh yang sifatnya sangat subyektif berdasarkan pada bagaimana individu memandang terhadap hidupnya sendiri. Menurut Aldert (1997) kepuasan hidup adalah keselarasan terhadap tujuan yang diinginkan dengan tujuan yang dicapai. Sousa & Lybormirsky (2001) mengungkapkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan hidup yaitu, faktor kepribadian dan faktor demografis. Beberapa faktor kepribadian yang mempengaruhi yaitu, resiliensi, asertivitas, empati, *locus of control* internal, ekstraversi, dan keterbukaan terhadap berbagai pengalaman. Sedangkan faktor demografis yang mempengaruhi yaitu, budaya, gender, usia, hubungan sosial, pendapatan, pekerjaan, dan pendidikan.

Konflik peran ganda atau *Work-Family Conflict* pada penelitian ini merupakan salah satu faktor demografis yang dapat mempengaruhi kepuasan hidup. Menurut Greenhaus dan Beutell (Sari dkk, 2014) konflik peran ganda (*work family conflict*) didefinisikan sebagai suatu bentuk

konflik peran dalam diri seseorang yang muncul karena adanya tekanan peran dari pekerjaan yang bertentangan dengan tekanan peran dari keluarga. Teori peran menjelaskan konflik dapat terjadi ketika jumlah waktu dihabiskan untuk menjalankan satu peran, sedangkan peran yang lain tidak mendapat bagian untuk memenuhi kebutuhan (Greenhaus dan Beutell, 1985). Terdapat tiga aspek yang menjadi penyebab terjadinya konflik peran ganda yaitu *time based conflict*, *strain based conflict* dan *behaviour based conflict* (Greenhaus dan Beutell, 1985). Hasil penelitian Richardus (2011) mengemukakan bahwa konflik peran ganda mempunyai pengaruh signifikan terhadap stres dan kinerja kerja. Namun berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Endah Meidah (2013) menyatakan bahwa tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat wanita. Hal ini hampir sama dengan penelitian ini bahwa tidak adanya hubungan yang signifikan terhadap konflik peran ganda dengan kepuasan hidup. Selanjutnya, pada penelitian yang dilakukan oleh Sara Asturia Hesti (2010) menyatakan bahwa adanya hubungan negatif yang signifikan antara konflik peran ganda terhadap keharmonisan keluarga pada wanita karir, hal ini dibuktikan oleh nilai koefisien korelasi  $r = -0,349$  dengan  $p = 0,013 (p < 0,05)$ .

Berdasarkan hipotesis pada penelitian ini yang berbunyi tidak ada hubungan negatif antara konflik peran ganda dan kepuasan hidup ditolak. Dapat dikatakan bahwa semakin tinggi konflik peran ganda maka semakin rendah kepuasan hidup pada Ibu yang bekerja dan telah menikah,

sebaliknya semakin rendah konflik peran ganda maka semakin tinggi pula kepuasan hidupnya. Namun, pada hasil penelitian ini didapatkan hasil bahwa mayoritas konflik peran ganda berada pada kategorisasi rendah, sedangkan kepuasan hidup mayoritas pada kategorisasi sedang. Dapat dilihat berdasarkan deskripsi data statistik penelitian yang telah dilakukan, kepuasan hidup yang dialami oleh karyawan dan dosen pada Universitas X pada umumnya berada pada tingkat sedang. Hal ini ditunjukkan dengan nilai rerata hipotetik sebesar 12,5. Hal tersebut didukung dengan perolehan nilai rerata empirik sebesar 14,36 lebih rendah dibandingkan nilai rerata hipotetik. Sedangkan nilai rerata hipotetik konflik peran ganda sebesar 25 dan perolehan nilai rerata empirik 21,43 lebih rendah dibandingkan nilai rerata hipotetik, itulah mengapa mayoritas subjek memiliki konflik peran ganda pada tingkat rendah.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa pada skala kepuasan hidup mayoritas subjek berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 36 subjek (60,00%), sebanyak 14 subjek (23,34%) berada pada kategori tinggi, sebanyak 7 subjek (11,66%) berada pada kategori sangat tinggi, dan sebanyak 3 subjek (5,00%) berada pada kategori rendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa subjek pada penelitian ini sebagian besar memiliki tingkat kepuasan hidup yang sedang. Sedangkan pada skala konflik peran ganda dapat diketahui bahwa sebagian besar subjek berada pada kategori rendah, yaitu sebanyak 42 subjek (70,00%), sebanyak 16 subjek (26,66%) berada pada kategori

sedang, sebanyak 1 subjek (1,67%) berada pada kategori tinggi dan sangat rendah. Berdasarkan hasil tersebut, dapat diketahui bahwa subjek pada penelitian ini sebagian besar memiliki tingkat konflik peran ganda rendah.

Secara keseluruhan penelitian ini berjalan dengan baik namun tidak lepas dari kelemahan-kelemahan yang ada. Kelemahan dalam penelitian ini yaitu dalam proses pengambilan data tidak adanya pengawasan secara langsung yang dilakukan oleh peneliti, sehingga terdapat kemungkinan *faking good* dalam pengisian kuisioner. Oleh karena itu diharapkan dapat menjadi evaluasi untuk penelitian selanjutnya.

## **E. Saran**

### **1. Bagi Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh gambaran bahwa perempuan memiliki konflik peran ganda yang berada pada kategorisasi rendah dan kepuasan hidup yang sedang. Peneliti mengharapkan kepada Ibu bekerja agar dapat selalu mempertahankan nilai konflik peran ganda yang rendah untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga, seperti memiliki waktu luang untuk keluarga sehingga tercipta suatu hubungan keluarga dan hubungan di lingkungan kerja yang lebih harmonis, nyaman, serta menunjang tercapainya prestasi kerja. Sedangkan peneliti mengharapkan ada baiknya meningkatkan kepuasan hidup pada

Ibu bekerja dengan cara memiliki rasa bahagia dan puas atas apa yang dimilikinya atau atas apa yang telah dicapai.

## 2. Bagi Organisasi/Fakultas

Peneliti mengharapkan bagi fakultas mampu untuk selalu dapat melayani, mendukung dan memfasilitasi segala kegiatan dan kebutuhan karyawan, khususnya kebijakan bagi pegawai perempuan yang menikah karena dapat dilihat konflik peran ganda lebih banyak terjadi pada perempuan, yaitu dengan cara memberikan dispensasi untuk tidak bekerja lembur, mengizinkan pegawai perempuan untuk pulang lebih awal ketika anaknya sedang sakit, dan sebagainya.

## 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebaiknya ketika proses pengambilan data hendaknya peneliti melakukan pembagian angket secara langsung agar data yang didapat lebih akurat dan angket yang dibagikan dapat kembali semua. Selain itu, bagi peneliti yang tertarik untuk mengangkat masalah konflik peran ganda dan kepuasan hidup disarankan untuk mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan hidup selain konflik peran ganda. Diharapkan melalui penelitian-penelitian yang dilakukan, dapat mengungkap lebih banyak hal tentang pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap kepuasan hidup.

## DAFTAR PUSTAKA

- Apollo dan Cahyadi, A. 2012. Konflik Peran Ganda Perempuan Menikah yang Bekerja ditinjau dari Dukungan Sosial Keluarga dan Penyesuaian Diri. *Widya Warta*. No. 02. <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=116765&val=5324> (Diakses 28 oktober 2017)
- Ardelt, M. (1997). Wisdom and Life Satisfaction in Old Age. *Journal of Gerontology Psychological Sciences*, vol. 528, No1, 15-27
- Azwar, S. 2009. *Penyusunan Skala Psikologi*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Chang, L., Mcbride, C.C., Stewart, S.M., & Au, E. (2003). Life Satisfaction, Self Concept, and Family Relations In Chinese Adoslecent and Children. *International Jpurnal of Behavior Development*, Vol.27, No.2, 182-189
- DeGenova, M.K. (2008). *Intimate Relationship, Merriages & Families seventh edition*. New York: McGraw-Hill

- Diener, E. (2009). Subjective well-being. In E. Diener (Eds.), *The science of well-being: The collected works of ed diener* (pp. 11-58). New York: Springer Dordrecht Heidelberg
- Diener, E., Biswas-Diener, R. (2008). *Happiness: Unlocking the mysteries of psychological wealth*. USA: Blackwell Publishing.
- Diener, Ed., Emmons, R.A., Larsen, R.J., & Griffin, S. (1985). *The Satisfaction with Life Scale*. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75
- Frisch, M.B. (2006). *Quality of Life Therapy: Applying a Life Satisfaction Approach to Positive Psychology and Cognitive Therapy*. Kanada: John Wiley & Sons, Inc. diakses <http://bookfi.org>
- Greenhaus, J.H., & Beutell, N.J. (1985). *Sources of Conflict Between Work and Family Roles*. *The Academy of Management Review*, Vol. 10, No. 1 (Jan., 1985), pp. 76-88.
- Hennessy, Kelly. D. (2005). *Work Family Conflict Self-Efficacy: A Scale Validation Study*. Faculty of The Graduate School of The University of Maryland, College Park in Partial fulfillment of requirements for the degree of Master of Art. Dalam <http://drum.umd.edu/dspace/bitstream/1903/2526/1/umi-umd-2410.pdf> (tanggal akses: 28 oktober 2017)
- Hurlock, E.B. 1990. *Psikologi Perkembangan, Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan* edisi kelima. Jakarta: Erlangga.
- Hurlock, E.B. 2004. *Psikologi Perkembangan Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan* edisi kelima. Jakarta: Erlangga
- Laksmi, Nimas A.P., Cholichul Hadi. Hubungan antara Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT. X. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. Vol. 01, No. 02 (Juni, 2012). 124-128
- Lamba, E. A. L. 2014. *Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Wanita di PT. Eramart Group Samarinda*.
- Martikainen, L. (2008). The Many Faces of Life Satisfaction Among Finnish Young Adults. *J Happiness Stud*. Publikasi online. Di akses pada doi 10.1007/s10902-008-9117-2
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & Mc Murrian, R. (1996). Development and Validation of Work Family Conflict and Family-Work

Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 81(4), 40-410

Neugarten, B. L., Havighurst, R. J., Tobin, S. S. (1961). The Measurement of Life Satisfaction. 134-143. Downloaded from <http://geronj.oxfordjournals.org/>

Newman, Barbara M & Philip R. Newman. (2006). *Development Through Life. A Psychosocial Approach*. Australia: Thomson Wadsworth

Pavot, W. & E. Diener. (1993). Review of The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Psychological Assesment*, Vol.5, No.1, 164-172

Schabracq, M.J., J.A.M Winnubust & C.L. Cooper. (2003). *The handbook of Work and Health Psychology*. USA: John Wiley & Sons, Ltd.

Sekaran, U. (1986). *Dual Career Families*. San Fransisco: Josey Bass Publishers

Sihombing, Hernawati . M. Lestari. (2010). Hubungan antara Konflik Peran Ganda dengan Life Satisfaction Pada Wanita Bekerja. Universitas Sumatera Utara. Medan

Sousa, L., & Lyubomirsky, S. (2001). Life Satisfaction. In J. Worell (Ed.), *Encyclopedia of woman and gender : Sex similarities and differences and the impact of society on gender*. Vol. 22, 667-676

Sukanto, E. S. (1992). *Tantangan Wanita Modern*. Jakarta: Erlangga

Wijono, S. 2010. *Psikologi Industri & Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

### **Identitas Penulis**

**Nama** : Riska Pratama

**Alamat di Jogja** : Rejosari I RT. 06 RW. 43, Ngaglik, Sleman.  
Yogyakarta

**Alamat Penulis** : Graha Melasti Blok. EF3 No. 14 RT.06 RW.08  
Sumberjaya, Tambun. Bekasi

**Nomer HP** : 081278811683

**Email** : Riska.prtm@yahoo.com

