

# **HUBUNGAN DUKUNGAN KELUARGA DENGAN KONFLIK PERAN GANDA KARYAWATI PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV**

**SKRIPSI**

**OLEH:**

**KHAIDIR ALI  
18.860.0282**



**PROGRAM STUDI ILMU PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2024**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/4/24

Access From (repository.uma.ac.id)2/4/24

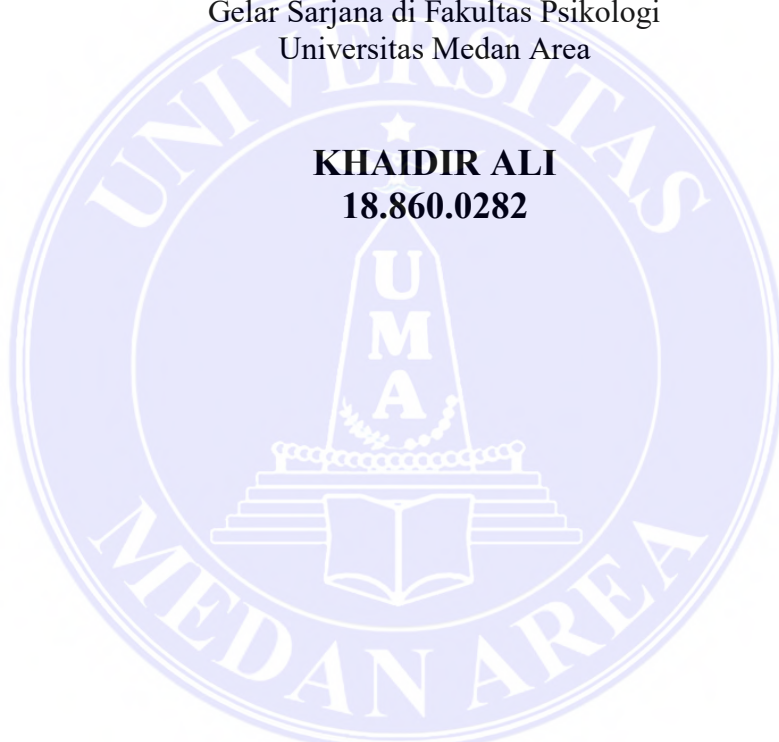
**HUBUNGAN DUKUNGAN KELUARGA DENGAN KONFLIK  
PERAN GANDA KARYAWATI PT PERKEBUNAN  
NUSANTARA IV**

**SKRIPSI**

**OLEH:**

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Meperoleh  
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi  
Universitas Medan Area

**KHAIDIR ALI  
18.860.0282**

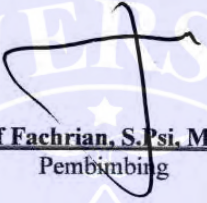


**PROGRAM STUDI ILMU PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2024**

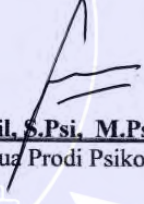
### HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan Dukungan Keluarga Dengan Konflik Peran  
Ganda Karyawati Perkebunan Nusantara IV  
Nama : Khaidir Ali  
NPM : 18.860.0282  
Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh,  
Komisi Pembimbing

  
(Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi)  
Pembimbing

  
(Dr. Siti Aisyah S.Psi, M.Psi)  
Dekan

  
(Faadhil, S.Psi, M.Psi., Psikolog)  
Ketua Prodi Psikologi

Tanggal Lulus : Senin, 05 Februari 2024

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana memperoleh hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 05 Februari 2024



**Khaidir Ali**  
188600282

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS  
TUGAS AKHIR SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

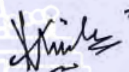
Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Khaidir Ali  
Npm : 18.860.0282  
Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi  
Fakultas : Psikologi  
Jenis Karya : Tugas Akhir Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Nonekklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan  
Pada Tanggal : 05 Februari 2024  
Yang menyatakan



Khaidir Ali  
188600282

## Hubungan Dukungan Keluarga dengan Konflik Peran Ganda Pada Karyawati PT. Perkebunan Nusantara IV

Khaidir Ali  
188600282

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan dukungan keluarga dengan konflik peran ganda pada karyawati PT. Perkebunan Nusantara IV. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah 45 Pegawai Wanita sudah menikah. Konflik peran ganda dalam penelitian ini diukur berdasarkan tujuh aspek konflik peran ganda yang dikemukakan yaitu: Masalah pengasuhan anak, Bantuan pekerjaan rumah tangga, Komunikasi dan interaksi dengan keluarga, Waktu untuk keluarga, Penentuan prioritas, Tekanan karier dan keluarga, dan Pandangan suami tentang peran ganda wanita. Dukungan keluarga dalam penelitian ini diukur berdasarkan aspek-aspek dukungan keluarga: Dukungan Fisiologis, Dukungan Psikologis, Dukungan Sosial. Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi *product moment*, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan negative antara Dukungan keluarga dengan konflik peran ganda. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi  $r_{xy} = -0,508$  dengan Signifikan  $p = 0,000 < 0,05$ . Koefisien determinan ( $r^2$ ) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah  $r^2 = 0,258$ . Ini menunjukkan bahwa Dukungan keluarga berdistribusi sebesar 25,8% terhadap konflik peran ganda. Berdasarkan hasil perhitungan nilai rata-rata hipotetik dan empirik dapat disimpulkan bahwa dukungan keluarga tergolong rendah dengan nilai mean hipotetik sebesar 57,5 dan nilai mean empirik sebesar 43,31. Selanjutnya dapat disimpulkan juga bahwa konflik peran ganda tergolong sedang dengan nilai hipotetik sebesar 80 dan nilai empirik sebesar 77,89.

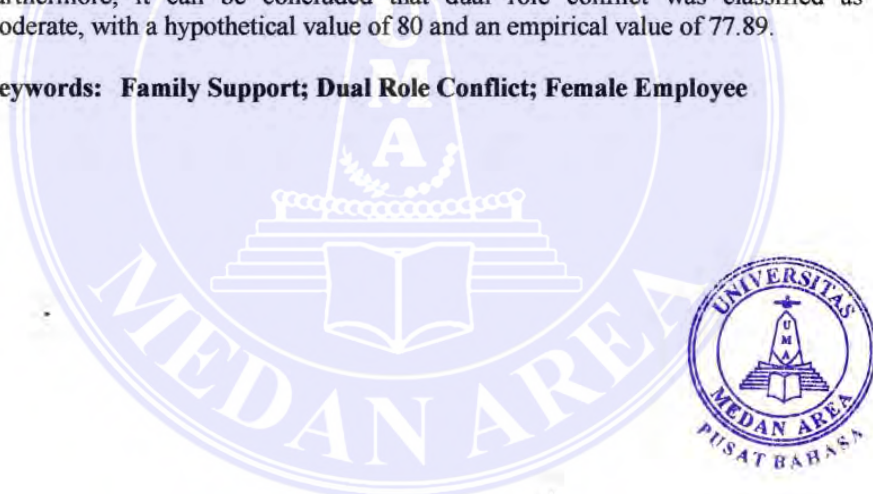
**Kata Kunci:** Konflik Peran Ganda; Dukungan Keluarga ; Karyawati

## **The Corelation between Family Support and Dual Role Conflict among Female Employees of PT Perkebunan Nusantara IV**

### **ABSTRACT**

This research aimed to determine the corelation between family support and dual role conflict among female employees of PT Perkebunan Nusantara IV. The type of research used in this research was a quantitative approach. The population in this study was 45 married female employees. Dual role conflict in this study was measured based on seven aspects of dual role conflict put forward, namely: Childcare problems, help with household chores, communication and interaction with family, time for family, priority setting, career and family pressures, and husband's views on women's dual roles. Family support in this study was measured based on aspects of family support: Physiological Support, Psychological Support, and Social Support. Based on the results of product moment correlation analysis calculations, there was a negative relationship between family support and multiple role conflict. This result was demonstrated by the correlation coefficient  $r_{xy} = -0.508$  with significant  $p = 0.000 < 0.05$ . The coefficient of determination ( $r^2$ ) of the relationship between the independent and dependent variables was  $r^2 = 0.258$ . This showed that family support was distributed by 25.8% of dual role conflict. Based on the results of calculating hypothetical and empirical means, it was concluded that family support was relatively low, with a hypothetical mean of 57.5 and an empirical mean of 43.31. Furthermore, it can be concluded that dual role conflict was classified as moderate, with a hypothetical value of 80 and an empirical value of 77.89.

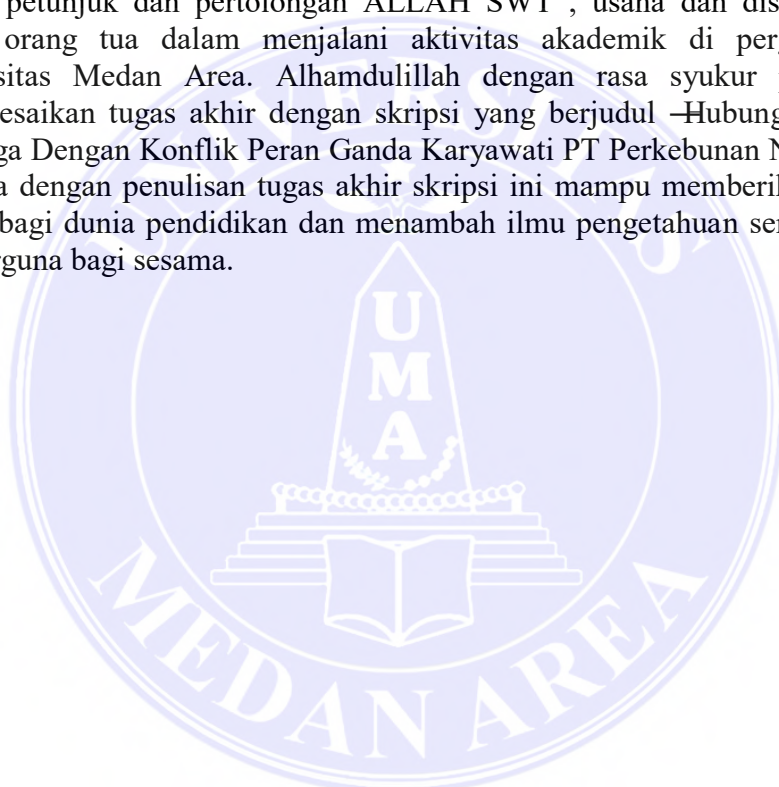
**Keywords: Family Support; Dual Role Conflict; Female Employee**



## RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Khaidir Ali lahir di Kota Perbaungan Provinsi Sumatera Utara pada tanggal 28 November 1997. Penulis lahir dari pasangan Alm. Fuad Hamdani dan Rahmayani. Penulis merupakan anak Pertama dari empat bersaudara. Adapun riwayat pendidikan penulis, yaitu pada tahun 2004 penulis masuk sekolah dasar SD Negeri 108293 Perbaungan dan tamat tahun 2010. Kemudian melanjutkan ke sekolah menengah pertama di SMP Negeri 1 Perbaungan dan lulus tiga tahun pada tahun 2013. Selanjutnya masuk Sekolah SMA Negeri 1 Perbaungan dari tahun 2013 sampai dengan 2016. Pada tahun 2018 penulis terdaftar pada salah satu perguruan tinggi swasta Program S1 Jurusan Psikologi Universitas Medan Area.

Berkat petunjuk dan pertolongan ALLAH SWT , usaha dan disertai doa dari kedua orang tua dalam menjalani aktivitas akademik di perguruan tinggi Universitas Medan Area. Alhamdulillah dengan rasa syukur penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan skripsi yang berjudul “Hubungan Dukungan Keluarga Dengan Konflik Peran Ganda Karyawati PT Perkebunan Nusantara IV”. Semoga dengan penulisan tugas akhir skripsi ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan dan menambah ilmu pengetahuan serta bermanfaat dan berguna bagi sesama.





## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas segala karunia-Nya sehingga skripsi ini berhasil diselesaikan. Skripsi ini dengan judul “Hubungan Dukungan Keluarga dengan Konflik Peran Ganda Pada Karyawati PT. Perkebunan Nusantara IV”.

Terima kasih penulis sampaikan kepada dosen pembimbing yang telah banyak memberikan saran. Ungkapan terima kasih juga disampaikan kepada papa, mama, serta seluruh keluarga atas segala doa dan perhatiannya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis berharap tugas skripsi ini dapat bermanfaat baik untuk kalangan pendidikan maupun masyarakat. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Medan, 01 Februari 2024



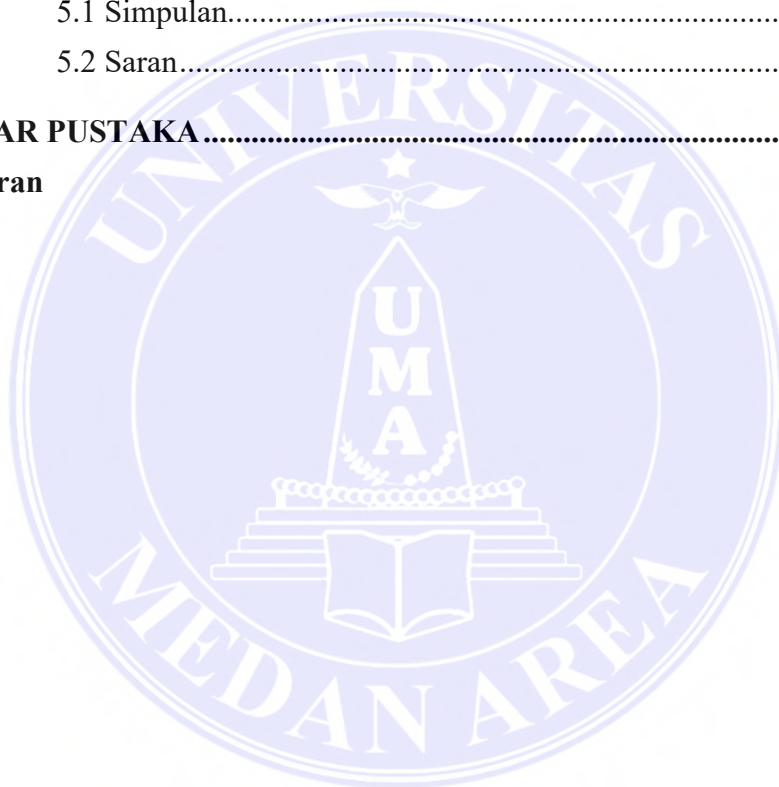
Khaidir Ali

18.860.0282

## DAFTAR ISI

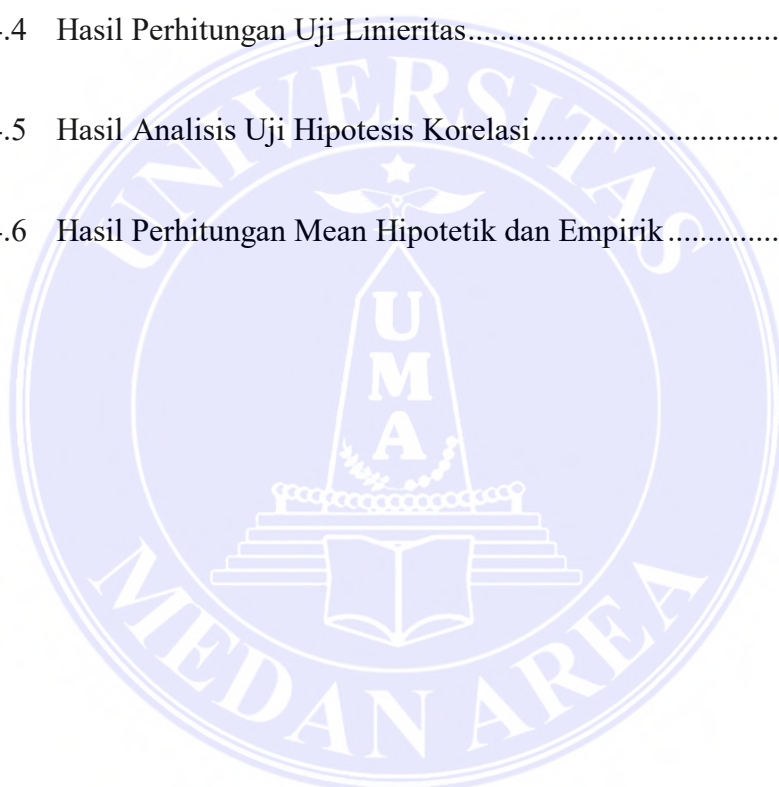
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN PUBLIKASI.....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vi</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Hipotesis Penelitian .....	8
1.4 Tujuan Penelitian.....	8
1.5 Manfaat Penelitian.....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>10</b>
2.1 Konflik Peran Ganda .....	10
2.1.1 Pengertian Konflik Peran Ganda .....	10
2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Konflik Peran Ganda...	12
2.1.3 Aspek Konflik Peran Ganda .....	15
2.1.4 Ciri - Ciri Konflik Peran Ganda .....	17
2.2 Dukungan Keluarga.....	18
2.2.1 Pengertian Dukungan Keluarga.....	18
2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Dukungan Keluarga.....	20
2.2.3 Aspek Dukungan Keluarga.....	21
2.2.4 Ciri-ciri Dukungan Keluarga .....	23
2.3 Hubungan Dukungan Keluarga Dengan Konflik Peran Ganda ...	25
2.4 Kerangka Konseptual .....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>29</b>
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian .....	29
3.2 Bahan dan Alat .....	29

3.3 Metodologi Penelitian .....	30
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian .....	30
3.4.1 Populasi Penelitian .....	30
3.4.2 Sampel .....	31
3.5 5 Prosedur Kerja.....	31
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>37</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	37
4.2 Pembahasan.....	41
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>44</b>
5.1 Simpulan.....	44
5.2 Saran.....	44
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>46</b>
<b>Lampiran</b>	



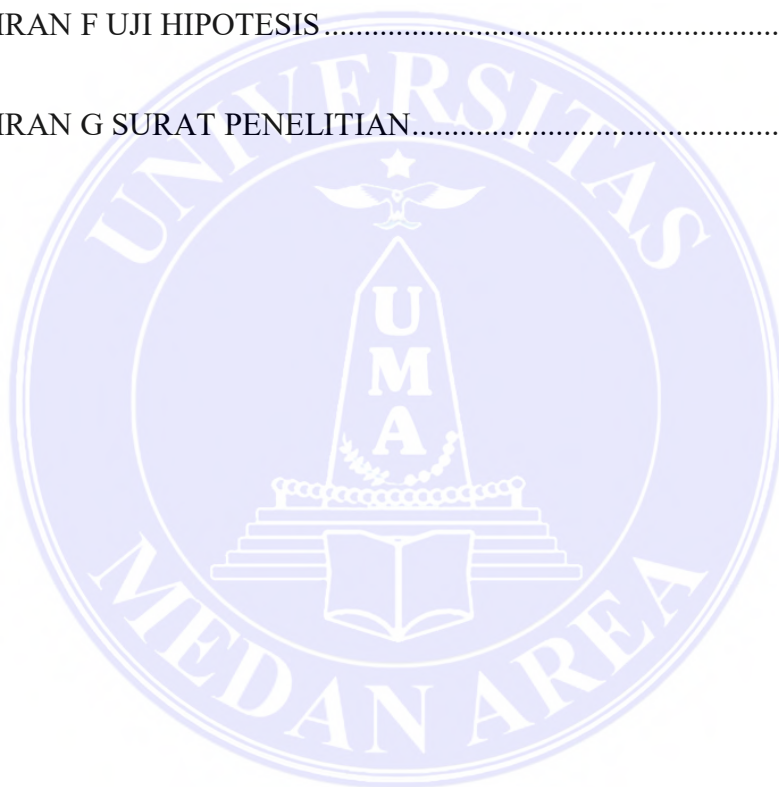
## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Sebelum Uji Validitas Variabel Dukungan Keluarga .....	41
Tabel 3.2	Sebelum Uji Validitas Variabel Konflik Peran Ganda.....	42
Tabel 4.1	Setelah Uji Validitas Variabel Dukungan Keluarga .....	44
Tabel 4.2	Setelah Uji Validitas Variabel Konflik Peran Ganda.....	45
Tabel 4.3	Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran .....	46
Tabel 4.4	Hasil Perhitungan Uji Linieritas.....	46
Tabel 4.5	Hasil Analisis Uji Hipotesis Korelasi.....	47
Tabel 4.6	Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik.....	48



## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A ALAT UKUR PENELITIAN.....	56
LAMPIRAN B SEBARAN DATA PENELITIAN .....	61
LAMPIRAN C VALIDITAS DAN RELIABILITAS PENELITIAN.....	66
LAMPIRAN D NORMALITAS PENELITIAN .....	73
LAMPIRAN E LINIERITAS PENELITIAN .....	75
LAMPIRAN F UJI HIPOTESIS.....	79
LAMPIRAN G SURAT PENELITIAN.....	82



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pada Era modern seperti saat ini, wanita karir atau wanita bekerja merupakan hal yang dianggap sudah sangat wajar di kalangan masyarakat. Pada zaman dahulu wanita hanya sebagai ibu rumah tangga yang mengurus suami dan anak-anaknya. Keterlibatan wanita dalam dunia kerja akan memberikan dampak terhadap peran wanita dalam kehidupan keluarga. Fenomena yang terjadi didalam masyarakat adalah semakin banyaknya wanita yang membantu suami mencari tambahan penghasilan, selain karena didorong oleh kebutuhan ekonomi keluarga, juga wanita semakin dapat mengekspresikan dirinya ditengah-tengah keluarga dan masyarakat.

Bagi wanita yang sudah menikah, tentu paham banyak sekali biaya yang harus disiapkan setelah menikah. Belum lagi dengan hadirnya sang buah hati, yang akan menjadi perhatian terbesar di keluarga. Seperti yang kita tahu, saat wanita sudah memiliki anak, banyak sekali hal-hal yang harus diperhatikan. Misalnya biaya pendidikan, kesehatan, keperluan rumah tangga dan lainnya. Apalagi biaya Pendidikan pun semakin lama semakin mahal, dan jika sudah menikah, kita pasti membutuhkan rumah untuk ditempati yang harganya pun semakin fantastis.

Kebutuhan rumah tangga yang begitu besar dan mendesak membuat suami dan istri harus bekerja untuk bisa mencukupi kebutuhan sehari-hari. Kondisi tersebut akan membuat seorang istri tidak memiliki pilihan lain kecuali ikut bekerja. Adapula ibu-ibu yang tetap memilih bekerja karena mempunyai

kebutuhan sosial yang tinggi dan tempat kerja mereka sangat mencukupi kebutuhan mereka. Pada diri mereka terdapat suatu kebutuhan akan penerimaan sosial, akan adanya identitas sosial yang diperoleh melalui komunitas kerja. Begaul dengan teman-teman dikantor akan menjadi agenda yang lebih menyenangkan dari pada tinggal dirumah.

Saat memutuskan untuk mulai bekerja, pasti banyak sekali pro kontra yang hadir untuk para wanita. Seperti halnya bingung mengatur waktu hingga terkadang ada beberapa pekerjaan rumah yang terbengkalai. Untuk kamu wanita karir sekaligus ibu rumah tangga dan ingin mengetahui bagaimana tips sukses di kantor dan juga di rumah. Mari kita simak tips berikut ini supaya tetap menjadi seorang wanita karir dan ibu rumah tangga yang sukses

Saat menjadi wanita berkarier sekaligus ibu rumah tangga tentu memiliki tenaga ekstra dan stamina yang kuat saat menjalani dua peran sekaligus. Tak hanya itu saja, mengontrol emosi juga sangatlah penting. Seperti memiliki beban yang banyak membuat seseorang menjadi cenderung sensitif, apalagi seorang wanita. Saat menemui suatu masalah baik di kantor maupun di rumah, lebih baik kamu mulai berpikiran secara tenang. Carilah sebuah tempat atau waktu untuk menenangkan pikiran dan hati. Lalu luangkan waktu untuk istirahat yang cukup, makan dan olahraga yang teratur. Supaya aktifitas yang sangat melelahkan ini tidak membuat tubuh drop atau sakit.

Berdasarkan laporan Badan Pusat Statistik (BPS, 2021), sebanyak 50,70 juta penduduk usia 15 tahun ke atas yang bekerja adalah perempuan pada 2020. Jumlah tersebut meningkat 2,63% dibandingkan pada tahun sebelumnya yang sebanyak 49,40 juta orang. Sebanyak 27,55% pekerja perempuan di

Indonesia pada tahun lalu merupakan tenaga usaha penjualan. Persentasenya naik 1,07 poin jika dibandingkan pada 2019 yang sebesar 26,48%. Pekerja perempuan yang merupakan tenaga usaha tani, kebun, ternak, ikan, hutan, dan perburuan mencapai 26,65%. Pekerja perempuan yang menjadi tenaga produksi, operator alat angkutan dan pekerja kasar sebesar 19,65%. Sebanyak 9,8% pekerja perempuan merupakan tenaga profesional, teknisi dan tenaga lainnya. Pekerja perempuan yang ada di posisi tenaga usaha jasa sebesar 9,22% (BPS, 2021).

Peningkatan jumlah tenaga kerja wanita yang bekerja beberapa tahun belakangan ini tidak hanya memperkerjakan wanita single, akan tetapi juga wanita yang sudah berkeluarga. Bagi wanita yang telah menikah dan berkeluarga, bekerja di luar rumah berarti mereka mempunyai peran tambahan, tidak hanya sebagai pekerja tetapi juga berperan sebagai ibu rumah tangga (Maherani, 2017). Mereka harus menjalani dua peran yang berbeda yakni menjadi wanita pekerja dan sebagai ibu rumah tangga. Wanita karir yang sudah berkeluarga, secara otomatis akan memikul dua peran yaitu lingkungan pekerjaan dan lingkungan keluarga (Susanto, 2014). Di ruang lingkup pekerjaan wanita karir harus dapat bekerja sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta menunjukkan perfoma dan kinerja yang baik. Wanita yang secara kodrat sebetulnya tidak diwajibkan untuk bekerja ternyata sekarang ini memiliki kesetaraan derajat dengan pria dalam hal pekerjaan.

Ketika seorang wanita yang sudah menikah memutuskan untuk bekerja, maka ia telah mengambil dua peran dan tanggung jawab sekaligus dalam waktu yang bersamaan, yaitu bertanggung jawab terhadap perusahaan dimana ia bekerja dan juga bertanggung jawab terhadap keluarganya, kedua peran tersebut



membutuhkan waktu, tenaga, dan komitmen. Oleh karena itu, peran seorang wanita dalam keluarga berhubungan dengan tekanan yang timbul dari urusan rumah tangga dan pengasuhan anak. Peran dalam pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang timbul dari beban kerja yang berlebihan dan waktu kerja. Permasalahan akan muncul ketika peran-peran tersebut menuntut perhatian dalam waktu yang bersamaan, akan mengganggu ketenteraman lingkungan keluarga dan lingkungan pekerjaan.

Konflik pekerjaan-keluarga menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan dirumah atau kehidupan rumah tangga (Frone & Cooper, 2016). Pada kenyataannya peran ganda memberikan konsekuensi yang berat. Di satu sisi wanita mencari nafkah untuk membantu suami bahkan pada kasus tertentu wanita lebih bisa diandalkan dalam menafkahi dan disisi lain wanita harus bisa melaksanakan tanggung jawabnya sebagai istri dan ibu. Walaupun demikian peran ganda wanita bukan pilihan yang tidak mungkin diambil dan hal tersebut sering berdampak kepada sikap mereka terhadap pekerjaan. Wanita karir karena keterbatasan waktunya, tidak mungkin bagi dirinya untuk sekaligus menjadi ibu rumah tangga secara maksimum (Hastuti, 2008).

Masalah pekerjaan dan keluarga merupakan hal penting dalam kehidupan seorang karyawati yang menyebabkan munculnya konflik. Konflik yang dialami oleh karyawati antara peran mereka dalam keluarga dan peran dalam pekerjaan, dikenal dengan istilah konflik peran. Menurut Luthans (2014), seseorang akan mengalami konflik peran ganda jika ia memiliki dua peran atau lebih yang harus dijalankan pada waktu yang bersamaan. Menurut Winardi (2013), konflik peran ganda adalah konflik yang terjadi karena seseorang mengemban lebih dari satu

peran yang saling bertentangan. Konflik peran merupakan suatu gejala psikologis yang dialami oleh seseorang yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dan secara potensial bisa menurunkan motivasi kerja sehingga bisa menurunkan kinerja secara keseluruhan.

Wanita yang mulai bekerja di luar rumah membuat kehidupan rumah tangga menjadi tidak mudah. Hal ini sesuai dengan fenomena yang didapat dari hasil observasi tergambar pada karyawati yang sudah berumah tangga tersebut mengalami konflik karena suaminya merasa ibu tersebut sibuk bekerja di luar rumah sehingga membuat mereka menjadi kewalahan dengan anak-anak mereka. Perempuan yang bekerja sering mengalami ketegangan peran berupa konflik dalam pekerjaan dan keluarganya. Dalam menyeimbangkan masalah rumah tangga dan dunia kerja dengan keluarga tidak mudah.

Menurut Gree Hause dan Beutell (Shehan, 2016) gejala-gejala konflik peran meliputi : rasa bersalah, kegelisahan, keletihan, dan frustrasi. Sebagian besar karyawati yang sudah menikah mengalami konflik dimana tuntutan pekerjaan mengganggu tuntutan keluarga, misalnya harus mengabdikan waktu ditempat kerja lebih banyak dari pada dirumah hal ini menyebabkan rasa bersalah pada diri karyawati dimana ia tidak bisa melakukan perannya secara penuh dalam memenuhi kebutuhan rumah tangga. Seringkali terpaksa harus dihadapkan pada dilema atau konflik antara memilih karir sebagai salah satu tujuan hidup atau menjadi ibu rumah tangga yang baik yang selalu siap mengasuh dan melayani kebutuhan suami serta anak-anaknya yang menyebabkan kegelisahan terus menerus, juga tuntutan kehidupan rumah tangga yang menghalangi seorang karyawati untuk meluangkan waktu untuk pekerjaannya atau kegiatan yang

berkenaan dengan kariernya dimana ia menghadapi situasi rumit yang menempatkan posisi mereka di antara kepentingan keluarga dan kebutuhan untuk bekerja dimana ia harus menjalankan tuntutan pekerjaannya, seperti : masuk kerja tepat waktu, menyelesaikan tugas harian atau lembur kerja yang menyebabkan karyawati tersebut mengalami konflik dalam melaksanakan perannya sebagai orangtua dan sebagai pekerja.

Selain hasil observasi peneliti juga melakukan wawancara bahwa karyawati mengakui kesulitan dalam membagi waktunya antara pekerjaan dengan rumah dikarenakan mereka harus menyelesaikan kewajiban dan tanggungjawab dalam waktu yang bersamaan. Menjadi karyawati bukanlah hal yang mudah dimana mereka mau libur aja sulit, terkadang anak sakit, urusan keluarga, dan alasan lainnya. Mereka mendapatkan hak `cuti hanya untuk hamil, melahirkan, tahunan dan nasional. Hal ini menjadi salah satu konflik peran yang terjadi pada karyawati PT. Perkebunan Nusantara IV. Menurut hasil penelitian, menyebutkan bahwa wanita (responden) ingin tetap bekerja, karena pekerjaan memberikan banyak arti bagi diri, mulai dari dukungan finansial, mengembangkan pengetahuan dan wawasan, memungkinkan aktualisasi kemampuan, memberikan kebanggaan diri dan kemandirian (meskipun penghasilan suami mencukupi), serta memungkinkan subyek mengaktualisasikan aspirasi pribadi lain yang mendasar (seperti) memberi rasa "berarti" sebagai pribadi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi konflik peran menurut Bellavia & Frone (2016) adalah faktor keluarga yang berupa dukungan. Adanya hubungan antara orang tua dan anak. Saat kedudukan orang tua sama-sama bekerja dan memiliki anak, menuntut waktu yang lebih besar dalam keluarga, maka orang tua

akan mengalami kesulitan untuk dapat membagi waktu dalam bekerja (Benin dan Nienstedt dalam Parasuraman dan Simmers, 2001, dalam Susanti, 2013). Dukungan sosial di sini bisa berupa dukungan dari lingkungan pekerjaan maupun lingkungan keluarga. Banyak kasus menunjukkan bahwa karyawati tidak mendapat dukungan khususnya moral dari keluarga, seperti orang tua mertua anak teman dan semacamnya. Begitu juga ketika seseorang tidak memperoleh dukungan dari rekan kerja. Hal ini disebabkan oleh tidak adanya dukungan keluarga yang menyebabkan ketidaknyamanan menjalankan pekerjaan dan tugasnya.

Lingkungan sosial dalam penelitian ini di ambil dalam bentuk dukungan yang berasan dari lingkungan tersebut. Menurut Baron dkk (2016) dukungan keluarga memiliki peranan penting untuk mencegah dari ancaman kesehatan mental. Individu yang memiliki dukungan keluarga yang lebih kecil, lebih memungkinkan mengalami konsekuensi psikis yang negatif.

Adapun gambaran dukungan keluarga dirasakan pada karyawati PT. Perkebunan Nusantara IV adalah: dalam bekerja mereka cenderung saling melemparkan tanggungjawab misalnya saat diberikan berkas, karyawati menyuruh temannya yang lain untuk mengerjakan bagiannya terlebih dahulu sebelum dia menyelesaikan bagian dari pekerjaannya. Karyawati mengakui bahwa mereka sulit mendapatkan informasi apabila tidak hadir ke kantor walaupun 1 hari, rekan kerja terkesan kurang menyukai apabila ada rekan yang lain izin tidak masuk. Saat jam sholat terlihat karyawati yang tidak mau gantian dengan rekan kerja untuk saling menjaga meja kerja. Keuntungan individu yang memperoleh dukungan keluarga yang tinggi akan menjadi individu lebih optimis dalam

menghadapi kehidupan saat ini maupun masa yang akan datang, lebih trampil dalam memenuhi kebutuhan psikologi dan memiliki sistem yang lebih tinggi, serta tingkat kecemasan yang lebih rendah, mempertinggi keterampilan interpersonal, memiliki kemampuan untuk mencapai apa yang diinginkan dan lebih dapat membimbing individu untuk beradaptasi.

Berdasarkan fenomena dari hasil observasi, wawancara serta beberapa paparan penelitian terdahulu, peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul: Hubungan Dukungan Keluarga dengan Konflik Peran Ganda Pada Karyawati PT. Perkebunan Nusantara IV.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah adalah apakah ada Hubungan Dukungan Keluarga dengan Konflik Peran Ganda Pada Karyawati PT. Perkebunan Nusantara IV?

## **1.3 Hipotesis Penelitian**

Dari tinjauan teori di atas dan berdasarkan uraian permasalahan yang dikemukakan, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut : Ada hubungan negatif antara dukungan keluarga dengan konflik peran ganda. Diasumsikan bahwa semakin baik dukungan keluarga maka akan semakin rendah konflik peran ganda atau sebaliknya dukungan keluarga buruk maka akan meningkatkan konflik peran ganda.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah yang hendak diteliti, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan Dukungan Keluarga dengan Konflik Peran Ganda Pada Karyawati PT. Perkebunan Nusantara IV.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan sumbangan bagi penelitian lebih lanjut dalam rangka pengembangan teori di bidang psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi, khususnya yang berkaitan dengan konflik peran ganda dan dukungan keluarga.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara praktis yaitu sebagai masukan bagi pihak perusahaan khususnya karyawati dalam mengatasi konflik peran ganda.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Konflik Peran Ganda

##### 2.1.1 Pengertian Konflik Peran Ganda

Menurut Luthans (2014), seseorang akan mengalami konflik peran ganda jika ia memiliki dua peran atau lebih yang harus dijalankan pada waktu yang bersamaan. Menurut Winardi (2013), konflik peran ganda adalah konflik yang terjadi karena seseorang mengemban lebih dari satu peran yang saling bertentangan. Konflik peran merupakan suatu gejala psikologis yang dialami oleh seseorang yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dan secara potensial bisa menurunkan motivasi kerja sehingga bisa menurunkan kinerja secara keseluruhan.

Konflik peran ganda didefinisikan sebagai kondisi yang simultan dari dua atau lebih bentuk tekanan pada tempat kerja, dimana pemenuhan dari satu peran membuat pemenuhan terhadap peran lainnya lebih sulit (Carnicer, 2015). Artinya terjadinya konflik peran ganda ketika seseorang yang melaksanakan satu peran tertentu membuatnya merasa kesulitan untuk memenuhi harapan peran yang lain. Konflik ini cenderung makin berkembang ketika tuntutan pekerjaan dan tuntutan peran sosial sebagai tanggung jawab yang harus dilaksanakan.

Menurut Frone (2017) konflik peran ganda dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran ganda dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk



memenuhi tuntutan keluarganya, atau sebaliknya, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya.

Menurut Greenhaus & Beutell (2015) konflik peran ganda adalah kesulitan-kesulitan yang dirasakan dalam menjalankan kewajiban atau tuntutan peran yang berbeda secara bersamaan. Perempuan karir dituntut untuk dapat memberikan unjuk kerja (*performance*) yang maksimal dalam menyelesaikan tugas-tugasnya baik didalam keluarga, maupun di kantor. Pekerjaan mengganggu keluarga, artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang mempunyai waktu untuk keluarga (Murtiningrum, 2015). Misalkan saja, ayah yang terlalu bersemangat dalam bekerja sehingga tidak memiliki waktu untuk sekedar makan malam bersama anak atau pasangan suami istri yang setiap harinya berangkat kerja mulai pagi hari dan pulang pada larut malam, sehingga hanya bisa bertemu dalam kondisi yang sudah lelah yang memungkinkan tidak terjadinya komunikasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda adalah suatu kondisi atau keadaan dimana telah terjadi pertentangan pada wanita karir dikarenakan harus memilih antara memenuhi peran sebagai ibu rumah tangga atau peran polisi wanita pada waktu yang sama.

### **2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Konflik Peran Ganda**

Faktor-faktor yang Mempengaruhi konflik peran Bellavia & Frone (2019) membagi faktor-faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda menjadi tiga faktor, yaitu:

a. Dalam Diri Individu dan Luar Diri Individu :

1) *Demographic characteristics*

Sejumlah studi telah memasukkan ciri demografis sebagai prediktor *work-family conflict*. Seperti: jenis kelamin, status keluarga, usia anak terkecil dan jenis pekerjaan.

2) *Personality characteristics*

Karakteristik kepribadian dapat menjadi faktor risiko terjadinya *work-family conflict* atau faktor protektif terhadap *work-family conflict*. Contoh karakteristik kepribadian yang dapat menjadi faktor risiko terjadinya *work-family conflict* adalah *trait negative affectivity* dan gaya kelekatan *pre-occupied*. Sedangkan contoh karakteristik kepribadian yang dapat menjadi faktor protektif terhadap *work-family conflict* adalah *hardiness* dan *conscientiousness*.

b. Peran Keluarga (*Family Role Environment Predictors*)

1) *Time involvement*

Menghabiskan lebih banyak waktu pada pekerjaan keluarga seperti mengasuh anak dan tugas rumah tangga telah dihubungkan dengan tingkat *work-family conflict* yang lebih tinggi.

2) *Family stressor*

Hasil penelitian telah menemukan bahwa stresor keluarga seperti dikritik atau dibebani oleh anggota keluarga, mengalami konflik peran keluarga dan mengalami ambiguitas peran keluarga dihubungkan dengan tingkat *work-family conflict* yang lebih tinggi.

3) *Relationships with specific family members*

Misalnya, ketegangan dalam pernikahan telah terbukti menyebabkan *work-family conflict*.

4) *Having children*

Faktor-faktor yang meningkatkan tanggung jawab orang tua, seperti memiliki anak kecil, memiliki banyak anak, dan hidup dengan anak-anak dapat meningkatkan *work-family conflict*). Selain itu, masalah-masalah tertentu yang harus dilakukan dengan anak-anak, seperti tidak tersedianya tempat penitipan anak dan merasa terbebani dengan tugas sebagai orang tua juga dihubungkan dengan tingkat *work-family conflict* yang lebih tinggi.

c. Peran Pekerjaan (*Work Role Environment Predictors*)

1) *Amount of time*

Jumlah jam kerja yang melewati batas dapat memprediksi tingkat *work-family conflict* yang lebih tinggi.

2) *Work stressors*

Work stressors, seperti tuntutan pekerjaan, konflik-peran pekerjaan, ambiguitas peran pekerjaan, dan ketidakpuasan dalam bekerja dihubungkan dengan tingginya tingkat *work-family conflict*.

3) *Job type*

Karyawan di posisi manajerial dan profesional melaporkan tingkat *work-family conflict* yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang bekerja di posisi non-manajerial dan non-profesional.

4) *Job security*

Tingkat *job security* yang rendah dihubungkan dengan tingkat *work-family conflict* yang lebih tinggi.

5) *Pengembangan karir*

Tingkat pengembangan karir yang tinggi dihubungkan dengan tingkat *work-family conflict* yang tinggi.

Konflik keluarga-pekerjaan atau *family-work conflict* (FWC) dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut (Greenhaus dan Beutell, 2015) yaitu:

- a. Faktor Pekerjaan menunjukkan bagaimana suatu pekerjaan dapat memberikan peran bagi para karyawan yang melakukannya, dimana peran pekerjaan ditanam oleh keadaan atau kondisi yang sudah melekat pada pekerjaan tersebut.
- b. Faktor Keluarga tercermin dari adanya hubungan antara orang tua dan anak. Saat kedudukan orang tua sama-sama bekerja dan memiliki anak, menuntut waktu yang lebih besar dalam keluarga, maka orang tua akan mengalami kesulitan untuk dapat membagi waktu dalam bekerja.
- c. Faktor Individu *Locus of control* atau lokus pengendalian yang merupakan kendali individu atas pekerjaan dan kepercayaannya terhadap keberhasilan diri. *Locus of control* ini terbagi menjadi dua yaitu pengendalian internal dan eksternal. Menurut Lee (dalam Ayudiati, 2010) *locus of control internal* adalah keyakinan seseorang bahwa di dalam dirinya tersimpan potensi besar untuk menentukan nasib sendiri, tidak peduli apakah lingkungannya akan mendukung atau tidak

mendukung. Individu seperti ini memiliki etos kerja yang tinggi, tabah menghadapi segala macam kesulitan baik dalam kehidupannya maupun dalam pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor konflik peran ganda adalah faktor *locus of control*, peran keluarga dan peran pekerjaan.

### 2.1.3 Aspek Konflik Peran Ganda

Menurut Kopelman & Burley (dalam Shafrani, 2014) ada tujuh aspek konflik peran ganda yang dikemukakan yaitu:

- a. Masalah pengasuhan anak. Umumnya mereka mencemaskan kesehatan jasmani dan emosi anak-anaknya ini berarti menuntut perhatian, tenaga dan pikiran mereka dirumah sewaktu mereka sedang bekerja.
- b. Bantuan pekerjaan rumah tangga. Perempuan yang memiliki peran ganda membutuhkan bantuan dari berbagai pihak baik dari suami, anak maupun seorang asisten untuk turut serta dalam urusan pekerjaan rumah tangga seperti mencuci baju, memasak makan dan sebagainya.
- c. Komunikasi dan interaksi dengan keluarga. Komunikasi merupakan sarana penting untuk dapat berinteraksi dengan orang lain karena dengan komunikasi maka seseorang dapat mengutarakan kebutuhan, keinginan bahkan keluhan pada individu yang lain.
- d. Waktu untuk keluarga. Seorang ibu yang bekerja biasanya merasa kekurangan waktu untuk suami, anak-anak dan bahkan untuk dirinya sendiri.

- e. Penentuan prioritas. Skala prioritas tersebut disusun tergantung pada kepentingan individu yang bersangkutan agar tidak menimbulkan pertentangan antara kepentingan yang satu dengan kepentingan yang lain.
- f. Tekanan karier dan keluarga. Dunia kerja akan menghadapi pekerja pada banyak masalah yang menuntut seorang pekerja untuk dapat menyelesaikannya. Begitu pula di rumah, akan terdapat banyak pekerjaan rumah yang menuntut untuk diselesaikan. Tuntutan tersebut menjadi sebuah tekanan bagi individu yang kemudian akan menjadi konflik dalam dirinya.
- g. Pandangan suami tentang peran ganda wanita. Pandangan dan pemahaman suami dalam kondisi perempuan yang harus memainkan peran ganda dalam rumah tangga memegang peranan penting dalam timbulnya sampai penyelesaian konflik.

Gutek dkk (Jimad, 2010) menjelaskan bahwa konflik peran ganda terjadi jika ada dua aspek, yaitu:

- a. Urusan keluarga yang mengganggu saat jam kerja (misalnya banyaknya waktu yang digunakan untuk menjalankan pekerjaan mengganggu atau mengurangi waktu seseorang untuk menjalankan kewajibannya di rumah),
- b. Urusan pekerjaan mengganggu keluarga (misalnya, merawat anggota keluarga yang sakit akan menghalangi seseorang untuk masuk kerja).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek konflik peran ganda adalah *Time-based conflict*, *Strain-based conflict*, dan *Behavior-based conflict*.

### 2.1.4 Ciri-ciri Konflik Peran Ganda

Menurut Frone, Russell & Cooper (dalam Rahmadita dkk., 2013) ciri-ciri konflik keluarga-pekerjaan adalah:

- a. Tekanan sebagai orangtua. Tekanan sebagai orang tua merupakan beban kerja sebagai orang tua didalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa beban pekerjaan rumah tangga karena anak tidak dapat membantu dan kenakalan yang dilakukan anak.
- b. Tekanan perkawinan. Merupakan beban sebagai istri didalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa pekerjaan rumah tangga karena suami tidak dapat membantu, tidak adanya dukungan suami dan sikap suami yang mengambil keputusan sendiri tanpa melibatkan istri.
- c. Kurangnya keterlibatan sebagai istri. Kurangnya keterlibatan sebagai istri mengukur tingkat seseorang dalam memihak secara psikologis pada perannya sebagai pasangan (istri). Keterlibatan sebagai istri bisa berupa kesediaan sebagai istri untuk menemani suami dan sewaktu dibutuhkan suami.
- d. Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua. Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua mengukur tingkat seseorang dalam memihak perannya sebagai orang tua. Keterlibatan sebagai orang tua untuk menemani anak dan sewaktu dibutuhkan anak.
- e. Campur tangan pekerjaan. Campur tangan pekerjaan menilai derajat dimana pekerjaan seseorang mencampuri kehidupan keluarganya. Campur tangan pekerjaan bisa berupa persoalan-persoalan pekerjaan yang mengganggu hubungan di dalam keluarga yang tersita.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri konflik keluarga-pekerjaan ialah tekanan yang datang dari orang tua, tekanan dari pernikahan, kurang keterlibatan istri dalam menjalankan perannya, dan keterlibatan anggota keluarga dalam melakukan pekerjaan rumah.

## **2.2 Dukungan Keluarga**

### **2.2.1 Pengertian Dukungan Keluarga**

Menurut Taylor, Peplau dan Sears (2019) dukungan keluarga adalah pemberian informasi baik itu dengan mencari sendiri atau mendapatkan dari orang lain agar dapat dihargai oleh seseorang. Informasi tersebut dapat diperoleh melalui beberapa cara, antara lain melalui bantuan instrumental, dan bantuan perhatian. pemberian informasi tersebut setidaknya dapat memberikan rasa dihargai sehingga berkurangnya rasa beban yang dirasakan seseorang jika dihadapkan pada persoalan.

Sementara Kaakinen, Duff, Coehlo, dan Hanson (dalam Wijayanti & Masykur, 2016) mengemukakan bahwa dukungan keluarga adalah proses saling memberikan perhatian, kepedulian terutama oleh keluarga dengan menunjukkan tindakan, sikap dan penerimaan keluarga terhadap anggota keluarga yang sakit. Sehingga memberikan dorongan terhadap keluarganya, bahwa selalu mendukung dan siap memberikan pertolongan.

Selain itu Johnson dan Johnson (dalam Utami, 2013) juga mengemukakan bahwa dukungan keluarga adalah bentuk pemberian dukungan kepada individu secara langsung dengan tujuan meningkatkan rasa percaya diri, semangat dan dorongan sehingga meningkatnya kualitas kesehatan mental serta memberikan kebebasan interaksi sosialnya. Menurut Olson, Brecker, dan Wiggin (dalam Eni



dan Herdiyanto, 2018) dukungan keluarga adalah dukungan yang diberikan keluarga, teman dan masyarakat sebagai jembatan seseorang untuk melangsungkan hubungan interaksi dengan individu lainnya.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa dukungan keluarga adalah bantuan yang diberikan oleh orang kerabat terdekat berupa informasi dan umpan balik yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan individu serta memberikan semangat, perhatian, dan penerimaan kepada seseorang individu yang akan menimbulkan keyakinan, motivasi, dan perasaan dihargai terhadap diri individu tersebut.

### **2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Dukungan Keluarga**

Menurut Sarafino & Smith (2011) faktor yang dapat mempengaruhi dukungan keluarga adalah penerimaan, kemampuan dan jenis kelamin.

#### **a. Penerimaan**

Dukungan ini lebih kepada proses merasakan apa yang sedang dibutuhkan oleh orang yang memerlukan bantuan, jangan sampai muncul rasa tidak nyaman saat menerima bantuan tersebut.

#### **b. Kemampuan**

Seseorang yang menerima dukungan akan melihat keadaan pemberi dukungan tersebut, ia akan berat untuk menerima jika mengetahui bahwa ia tidak tepat dalam memberikan bantuan atau memiliki sumber daya yang dibutuhkan.

#### **c. Jenis kelamin**

Wanita kurang menerima dukungan dari pasangan mereka daripada pria yang tampaknya sangat bergantung pada teman wanita untuk dukungan yang diberikan.

Menurut Hobfoll dan Stephen (dalam Setyanto, Hartini & Alfian, 2017) faktor yang dapat mempengaruhi penerimaan keluarga terdiri dari keintiman, rasa penerimaan dan peran jenis kelamin.

a. Keintiman

Keintiman dapat diartikan sebagai hubungan antara dua orang individu yang mempunyai interaksi dan kedekatan dengan saling memberikan perhatian dan kasih sayang.

b. Rasa Penerimaan

Dukungan keluarga merupakan hal yang sangat dibutuhkan oleh setiap individu, untuk menghilangkan rasa malu saat menerima bantuan dari orang lain, tentunya terlebih dahulu harus memberikan perasaan tersedianya sosial support yang tinggi dan membantu saat dibutuhkan, dengan begitu akan menghilangkan kemungkinan dari sikap negatif seperti marah merasa bersalah terhadap diri sendiri atau merasa malu.

c. Peran jenis kelamin

Interaksi yang dilakukan antar sesama pria dianggap kurang intim jika dibandingkan dengan interaksi antar sesama wanita. Namun, seorang pria dalam interaksi cenderung akan lebih intim jika berinteraksi dengan seorang wanita, pria akan lebih merasa nyaman dan mampu menghilangkan rasa kesepian. Oleh sebab itu, peran jenis kelamin juga

menjadi faktor yang sangat berpengaruh pada keefektifan penerimaan social support

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa factor dukungan keluarga terdiri dari dua faktor yaitu faktor internal yaitu perkembangan, Pendidikan, emosi, spiritual dan faktor eksternal yaitu praktik keluarga, sosial ekonomi, latar belakang, dan pertukaran sosial.

### 2.2.3 Aspek Dukungan Keluarga

Menurut Indriyani (2017), membagi aspek dukungan keluarga menjadi 3 yaitu :

#### a. Dukungan Fisiologis

Dukungan fisiologis merupakan dukungan yang dilakukan dalam bentuk pertolongan-pertolongan dalam aktivitas sehari-hari yang mendasar, seperti dalam hal mandi menyiapkan makanan dan memperhatikan gizi, toileting, menyediakan tempat tertentu atau ruang khusus, merawat seseorang bila sakit, membantu kegiatan fisik sesuai kemampuan, seperti senam, menciptakan lingkungan yang aman, dan lain-lain.

#### b. Dukungan Psikologis

Dukungan psikologis yakni ditunjukkan dengan memberikan perhatian dan kasih sayang pada anggota keluarga, memberikan rasa aman, membantu menyadari, dan memahami tentang identitas. Selain itu meminta pendapat atau melakukan diskusi, meluangkan waktu bercakap-cakap untuk menjaga komunikasi yang baik dengan intonasi atau nada bicara jelas, dan sebagainya. Stolte (2016) menyebutkan bahwa keluarga

memiliki fungsi proteksi yang melingkupi selain memenuhi kebutuhan makanan dan tempat tinggal, juga memberikan dukungan dan menjadi tempat yang aman dari dunia luar.

c. Dukungan Sosial

Dukungan sosial diberikan dengan cara menyarankan individu untuk mengikuti kegiatan spiritual seperti pengajian, perkumpulan arisan, memberikan kesempatan untuk memilih fasilitas kesehatan sesuai dengan keinginan sendiri, tetap menjaga interaksi dengan orang lain, dan memperhatikan norma-norma yang berlaku.

Van Beest dan Baerveldt (dalam Lestari, 2012) juga mengemukakan bahwa dukungan keluarga terdiri dari dua aspek yaitu dukungan emosi dan dukungan instrumental.

a. Dukungan emosi

Dukungan emosi yaitu dukungan tindakan dan perilaku baik secara fisik maupun verbal yang menunjukkan dorongan-dorongan, komunikasi dan komunikasi yang baik secara terbuka.

b. Dukungan instrumental

Dukungan instrumental yaitu dukungan yang mencakup perilaku dan tindakan secara tertutup, akan tetapi masih memberikan perhatian dan

kasih sayang. Bentuk dukungan instrumental dapat berupa penyediaan sarana dan prasarana.

Dari penjelasan di atas dapat dilihat, dukungan keluarga itu bukan hanya sekedar bantuan yang diberikan begitu saja, akan tetapi dukungan keluarga adalah bantuan yang diberikan dan bagaimana persepsi mengenai makna bantuan tersebut dapat diterima.

#### **2.2.4 Ciri-ciri Dukungan Keluarga**

Menurut House (2018) setiap bentuk dukungan keluarga mempunyai ciri-ciri antara lain:

- a. Informatif, yaitu bantuan informasi yang disediakan agar dapat digunakan oleh seseorang dalam menanggulangi persoalan yang dihadapi, meliputi pemberi nasihat, pengarahan, ide-ide, informasi yang dibutuhkan dan informasi ini dapat disampaikan kepada orang lain yang mungkin menghadapi persoalan yang sama.
- b. Perhatian emosional, setiap orang pasti membutuhkan bantuan afeksi dari orang lain, dukungan ini berupa dukungan simpatik dan empati, cinta, kepercayaan, dan penghargaan. Dengan demikian seseorang yang menghadapi persoalan merasa dirinya tidak menanggung beban sendiri tapi masih ada orang lain yang memperhatikan, mau mendengarkan segala keluhan, bersimpati dan empati terhadap persoalan yang dihadapi atau bahkan mau membantu memecahkan masalah yang sedang dihadapinya.

- c. Bantuan instrumental, bantuan dalam bentuk ini bertujuan untuk mempermudah seseorang dalam melakukan aktivitasnya berkaitan dengan persoalan yang dihadapinya atau menolong secara langsung kesulitan yang dihadapi misalnya dengan menyediakan peralatan lengkap dan memadai bagi penderita, menyediakan obat-obatan yang dibutuhkan dan lain-lain.
- d. Bantuan penilaian, yaitu suatu bentuk penghargaan yang diberikan seseorang kepada pihak lain berdasarkan kondisi sebenarnya dari penderita. Penilaian ini bisa positif dan negatif yang mana pengaruhnya sangat berarti bagi seseorang yang berkaitan dengan dukungan sosial keluarga maka penilaian yang sangat membantu adalah penilaian yang positif.

Adapun dukungan keluarga ada empat ciri dukungan keluarga menurut Friedman (dalam Setiadi, 2015):

- a. Sumber pertolongan yang praktis dan konkrit.
- b. Keluarga yang berfungsi sebagai sebuah kolektor dan desminator (penyebarnya informasi).
- c. Keluarga bertindak sebagai sebuah umpan balik, membimbing dan menengahi pemecahan masalah dan sebagai sumber dan vasilitator identitas keluarga.
- d. Keluarga sebagai sebuah tempat yang aman dan damai untuk istirahat dan pemulihan serta membantu penugasaan emosional.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ciri dukungan keluarga adalah Informatif, Perhatian emosional, Bantuan instrumental, Bantuan penilaian.

### 2.3 Hubungan Dukungan Keluarga Dengan Konflik Peran Ganda

Menurut Goode dalam Kaltsum (2014), konflik peran ganda adalah kesulitan-kesulitan yang dirasakan dalam menjalankan kewajiban atau tuntutan peran yang berbeda secara bersamaan. Perempuan karir dituntut untuk dapat memberikan unjuk kerja (*performance*) yang maksimal dalam menyelesaikan tugas-tugasnya baik didalam keluarga, maupun di kantor. Menurut Rini (2012), hal ini ditunjukkan pada individu atau diri karyawan sendiri, yaitu dengan manajemen waktu. Manajemen waktu adalah strategi penting yang perlu diterapkan oleh para ibu pekerja untuk dapat mengoptimalkan perannya sebagai ibu rumah tangga, istri, dan sekaligus karyawati.

Salah satu faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda menurut Bellavia & Frone (2009) adalah faktor keluarga yang berupa dukungan. adanya hubungan antara orang tua dan anak. Saat kedudukan orang tua sama-sama bekerja dan memiliki anak, menuntut waktu yang lebih besar dalam keluarga, maka orang tua akan mengalami kesulitan untuk dapat membagi waktu dalam bekerja (Benin dan Nienstedt dalam Parasuraman dan Simmers, 2001, dalam Susanti, 2013).

Dukungan sosial di sini bisa berupa dukungan dari lingkungan pekerjaan maupun lingkungan keluarga. Banyak kasus menunjukkan bahwa pegawai mengalami tidak mendapat dukungan khususnya moral dari keluarga, seperti orang tua mertua anak teman dan semacamnya. Lingkungan sosial dalam penelitian ini di ambil dalam bentuk dukungan yang berasal dari lingkungan tersebut.

Menurut Baron dkk (2006) dukungan keluarga memiliki peranan penting untuk mencegah dari ancaman kesehatan mental. Individu yang memiliki dukungan keluarga yang lebih kecil, lebih memungkinkan mengalami konsekuensi psikis yang negatif. Keuntungan individu yang memperoleh dukungan keluarga yang tinggi akan menjadi individu lebih optimis dalam menghadapi kehidupan saat ini maupun masa yang akan datang, lebih trampil dalam memenuhi kebutuhan psikologi dan memiliki sistem yang lebih tinggi, serta tingkat kecemasan yang lebih rendah, mempertinggi keterampilan interpersonal, memiliki kemampuan untuk mencapai apa yang diinginkan dan lebih dapat membimbing individu untuk beradaptasi.

Adapun penelitian terdahulu tentang hubungan dukungan keluarga suami dengan Work Family Conflict Balance Pada Guru Wanita Di SMA Negeri Kabupaten Purworejo (Ratnaningsih, 2017). Hasil menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara dukungan keluarga suami dengan work-family balance,  $r_{xy} = 0,65$  dengan  $p = 0,00$  ( $p < 0,001$ ). Dukungan keluarga suami memberikan sumbangan efektif sebesar 42,4% terhadap work-family balance, sedangkan sisanya sebesar 57,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

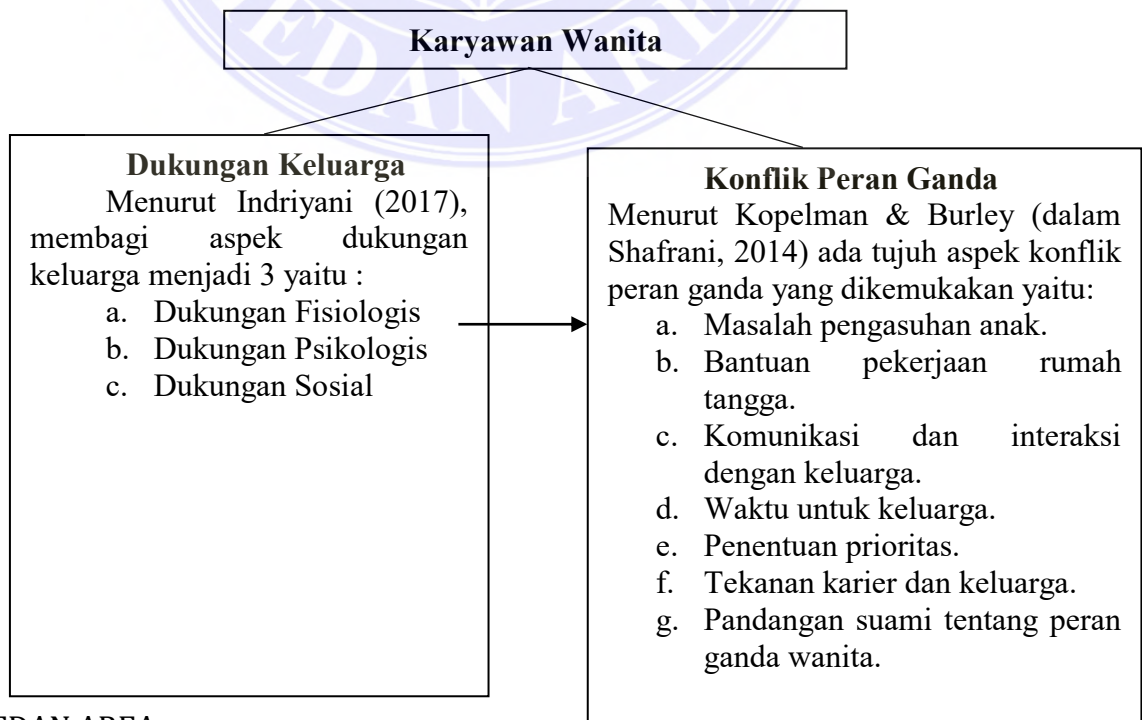
Penelitian lainnya oleh Larasati (2015), berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien korelasi  $-0,499$  dengan  $\text{sig.} = 0,000$ ;  $p < 0,001$ , sehingga hipotesis yang diajukan diterima, dapat dikatakan ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara dukungan sosial keluarga dengan konflik peran ganda pada wanita bekerja. Sumbangan efektif dukungan sosial keluarga dengan konflik peran ganda sebesar 24,1 % dan sisanya 75,9 % dipengaruhi variabel lainnya.



Dukungan sosial keluarga termasuk ke dalam kategori tinggi dengan rerata empirik 69,78 dan rerata hipotetik sebesar 55. Tingkat konflik peran ganda termasuk ke dalam kategori sedang dengan rerata empirik 111,45 dan rerata hipotetik sebesar 107,5.

Penelitian selanjutnya metode pengumpulan data menggunakan metode skala, yang terdiri dari skala dukungan sosial suami yang disusun oleh peneliti berdasarkan teori yang dikemukakan oleh James S. House (1987) ( $\alpha = 0.878$ ) dan skala konflik peran ganda yang diadaptasi dari skala konflik peran ganda yang disusun oleh Carlson, Kacmar dan Williams (2000) ( $\alpha = 0,809$ ). Subjek penelitian adalah guru wanita SMA dan SMK di kabupaten Halmahera Barat. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik accidental sampling dengan total subjek 71 orang. Hasil uji penelitian ini menunjukkan adanya hubungan negatif yang tidak signifikan antara dukungan sosial suami dengan konflik peran ganda ( $r = -0,184$   $p < 0,005$ ).

#### 2.4 Kerangka Konseptual





## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 27 Januari 2023 sampai 10 Februari 2023. Pengambilan data subjek telah diambil peneliti sebelumnya guna memenuhi syarat sampel sesuai dengan tujuan penelitian. Setelah itu peneliti memberikan intruksi seperti cara mengisi item dan cara mengisi biodata. Adapun proses pengambilan data yang dilalui peneliti seperti berkenalan dengan sampel, memberikan pandangan bahwa penelitian ini dilakukan untuk membantu peneliti dalam menyelesaikan tugas akhir, memberikan arahan untuk pengisian dan membagikan cendramata untuk sampel. Penelitian ini merupakan penelitian yang data penelitian pada saat uji coba dapat dipakai sebagai data penelitian yang sebenarnya maka penelitian ini menjadi penelitian *try out* terpakai yang artinya data yang sudah diambil dalam uji coba skala ukur kembali digunakan sebagai data untuk pengujian hipotesis. Penelitian ini menggunakan *try out* terpakai karena adanya keterbatasan waktu yang diberikan.

Selanjutnya dilakukan pengecekan dan sekaligus penyekoran terhadap skala yang telah terkumpul serta dilanjutkan dengan pengolahan data guna mengetahui validitas dan reliabilitas skala. Skala yang disebarkan pada uji coba ini dapat dianalisis untuk mengetahui validitas dan reliabilitas skala tersebut, karena memenuhi syarat dengan memberikan jawaban sesuai petunjuk pengisian.

### 3.2. Bahan dan Alat

Bahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner berbentuk kertas, peneliti mencetak kuesioner dengan menggunakan seperangkat komputer dan printer. Kuesioner adalah daftar yang berisi pertanyaan atau pernyataan-pernyataan secara tertulis yang harus dijawab oleh responden secara tertulis (Supratik, 2015). Setelah itu peneliti membagikan kuesioner kepada para sampel yang berada di tempat penelitian. Kemudian sampel tersebut mengisi pernyataan-pernyataan yang berada di kuesioner menggunakan alat tulis (pulpen).

Adapun alat penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah perangkat keras dan perangkat lunak. Perangkat keras terdiri atas sebuah laptop dengan spesifikasi prosesor Intel Celeron Inside, sedangkan perangkat lunak yang digunakan berupa sistem operasi Microsoft Windows 10. Adapun untuk keperluan analisis data dengan menggunakan SPSS versi 23.0 *for windows*. Kemudian skor yang mewakili pilihan subjek pada setiap butir pernyataan dipindahkan ke tahap berikutnya yaitu *Microsoft Excel 2010*.

### 3.3. Metodologi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut (Azwar, 2017) penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika. Penelitian ini termasuk dalam penelitian non-eksperimen, dimana peneliti tidak memberikan perlakuan terhadap subjek penelitian.

Penelitian ini dapat dikatakan sebagai penelitian korelasional bila ditinjau dari judul penelitian. Penelitian korelasional merupakan penelitian yang memiliki

kegunaan untuk mencari hubungan antar dua variable yang akan dicari hubungannya, sehingga diperoleh arah dan kuatnya hubungan antara dua variable atau lebih yang diteliti (Sugiyono, 2012).

### **3.3.1 Konflik Peran Ganda**

Konflik peran ganda adalah suatu kondisi atau keadaan dimana telah terjadi pertentangan pada wanita karir dikarenakan harus memilih antara memenuhi peran sebagai ibu rumah tangga atau peran polisi wanita pada waktu yang sama. Konflik peran ganda dalam penelitian ini diukur berdasarkan tujuh aspek konflik peran ganda yang dikemukakan yaitu: Masalah pengasuhan anak, Bantuan pekerjaan rumah tangga, Komunikasi dan interaksi dengan keluarga, Waktu untuk keluarga, Penentuan prioritas, Tekanan karier dan keluarga, dan Pandangan suami tentang peran ganda wanita.

### **3.3.2 Dukungan Keluarga**

Dukungan keluarga adalah suatu bentuk hubungan interpersonal yang diberikan oleh kerabat terdekat meliputi sikap, tindakan, informasi, umpan balik dan penerimaan terhadap anggota keluarganya. Dukungan keluarga dalam penelitian ini diukur berdasarkan aspek-aspek dukungan keluarga: Dukungan Fisiologis, Dukungan Psikologis, Dukungan Sosial.

## **3.4 Populasi dan Sampel**

### **3.4.1 Populasi Penelitian**

Setiap penelitian, masalah populasi dan sampel yang dipakai merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan. Sugiyono (2000) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/subjek yang mempunyai

kuantitas & karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah 45 Pegawai Wanita sudah menikah di PTPN IV Persero.

### **3.4.2 Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 45 Pegawai Wanita sudah menikah di PTPN IV Persero yang sudah menikah dan memiliki anak.

Menurut Hadi (2011) sampel adalah sebagian individu yang diselidiki. Adapun teknik yang dipakai peneliti yaitu dengan tehknik total sampling. Menurut Sugiyono (2014) total sampling merupakan teknik penentuan sampel yang diambil berdasarkan jumlah populasi seluruhnya.

## **3.5 Prosedur Penelitian**

Pada penelitian ini, prosedur atau langkah pada penelitian ini yang akan dijalankan yaitu :

### **3.5.1 Persiapan Penelitian**

Sebelum penelitian dilaksanakan, terlebih dahulu dilakukan persiapan-persiapan yang berkaitan dengan administrasi penelitian, yaitu masalah perizinan yang meliputi perizinan dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Langkah-langkah yang dilakukan guna meminta kesediaan untuk mengadakan penelitian di PT. Perkebunan Nusantara IV. Setelah ada persetujuan dari pihak Universitas Medan Area mengeluarkan surat selesai pengambilan data.

### 3.5.2 Persiapan alat ukur penelitian

Terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrument penelitian dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrument penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrument dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu instrument yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel, apabila instrument tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya. Dalam pengumpulan data penelitian ini diperoleh dengan menggunakan metode skala.

Dukungan keluarga dalam penelitian ini diukur berdasarkan aspek-aspek dukungan keluarga: Dukungan Fisiologis, Dukungan Psikologis, Dukungan Sosial.

**Tabel 3.1. Sebelum Uji Validitas Variabel Dukungan Keluarga**

Dukungan Keluarga	Indikator	Favourable	Unfavourable	Total
Dukungan Fisiologis	Memberi nasehat	5,15,21	8,22,24	6
	Memahami dengan karakteristik yang ada	1,9,19	4,12,16	6
Dukungan Psikologis	Selalu ada ketika dibutuhkan	13,17,23	6,10,14	6

Dukungan Sosial	Memikirkan kepentingan keluarga dari yang lainnya	3,7,11	2,18,20	6
Total		12	12	24

Konflik peran ganda dalam penelitian ini diukur berdasarkan tujuh aspek konflik peran ganda yang dikemukakan yaitu: Masalah pengasuhan anak, Bantuan pekerjaan rumah tangga, Komunikasi dan interaksi dengan keluarga, Waktu untuk keluarga, Penentuan prioritas, Tekanan karier dan keluarga, dan Pandangan suami tentang peran ganda wanita.

**Tabel 3.2 Sebelum Uji Validitas Variabel Konflik Peran Ganda**

<i>Konflik peran ganda</i>	<b>Indikator</b>	<b>Favourable</b>	<b>unfavourable</b>	<b>Total</b>
Aspek pengasuhan anak	Perhatian	11,15	12,32	4
Bantuan pekerjaan rumah tangga	Adanya bantuan dari oranglain	17,31	4,30	4
Komunikasi dan interaksi dengan anak dan suami	Mengutarakan kebutuhan	5,13	2,10	4
Waktu untuk keluarga	Menentukan waktu	1,7	6,14	4
Menentukan prioritas	Mengambil keputusan	3,9	8,16	4
Tekanan karir	Menyelesaikan pekerjaan	21,25	24,28	4
Tekanan keluarga	Menyelesaikan peran sebagai ibu	23,29	18,22	4
Pandangan suami terhadap peran ganda wanita.	Adanya dukungan dari suami	19,27	20,26	4
<b>Total</b>		<b>16</b>	<b>16</b>	<b>32</b>

Pengukuran dilakukan dengan menggunakan skala *Likert*. Definisi sekala *likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat



seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena sosial (Herlina, 2019). Penilaian yang diberikan pada masing-masing jawaban *favorabel* (yang mendukung), yang terdiri dari 4 jawaban yaitu : –Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, Setuju (S) diberi nilai 3, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1. Sedangkan untuk item yang *unfavorabel* (tidak mendukung), maka penilaian yang diberikan untuk jawaban yang terdiri dari 4 jawaban yaitu: –Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1, Setuju (S) diberi nilai 2, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 3, dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 4.

### 3.6 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

#### 3.6.1 Validitas

Kata valid dalam bahasa Indonesia diartikan juga sebagai sah. Uji ini digunakan agar instrumen yang digunakan benar-benar berfungsi sebagai alat ukur baik, akhirnya mampu mengukur variabel yang akan diuji dengan tepat sehingga dapat menjadi tolak ukur yang baik untuk memprediksi nilai suatu variabel yang akan diukur dalam penelitian. Analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap à Valid. Jika  $r$  hitung  $\geq r$  tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

Dalam penelitian ini untuk mengetahui validitas instrumen, digunakan korelasi antara skor setiap item dengan skor total keseluruhan item yang perhitungannya menggunakan *SPSS Viewer 18.0*.

### 3.6.2 Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas adalah tingkat kepercayaan hasil pengeluaran yang di lakukan untuk mengetahui derajat kepandaian ketelitian atas keakuratan yang di tunjukan pada instrutment pengukuran. Uji reliabilitas di tunjukan untuk menguji sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran di ulang dua kali atau lebih. Jadi, reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat di percaya atau diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan dua kali untuk konsisten. Menurut Umar (2005) untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 0-1, tetapi merupakan rentangan antara beberapa nilai, misalnya 0-10 atau 0-100 atau bentuk skala 1-3, 1-5 atau 1-7 dan seterusnya dapat menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*.

### 3.7 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah *product moment* dari Karl Pearson. Alasan digunakannya teknik korelasi ini karena pada penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat hubungan antara suatu variabel bebas dengan satu variabel terikat.

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan teknik Analisis, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data-data penelitian, antara lain:

- a. Uji normalitas sebaran, yaitu untuk mengetahui apakah data penelitian menyebar mengikuti prinsip kurve normal.
- b. Uji Linearitas merupakan suatu perangkat uji yang diperlukan untuk mengetahui bentuk hubungan yang terjadi di antara variabel yang sedang diteliti. Uji ini dilakukan untuk melihat hubungan dari dua buah variabel yang sudah diteliti apakah ada hubungan yang linear dan signifikan. Uji linearitas merupakan pra syarat penggunaan analisis regresi dan korelasi. Linearitas akan terpenuhi dengan asumsi apabila plot antara nilai residual terstandarisasi dengan nilai prediksi terstandarisasi tidak membentuk suatu pola tertentu atau random. Namun, penggunaan uji linearitas dengan menggunakan gambar dianggap kurang objektif. Selain itu, pengujian linearitas ini juga dapat dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS pada perangkat Test for Linearity. Adapun teknik analisisnya dengan menggunakan nilai signifikansi pada taraf signifikansi 95% ( $\alpha = 0,05$ ) sebagai berikut :  
Jika nilai sig.  $< 0,05$ , maka variabel memiliki hubungan yang linear  
Jika nilai sig.  $> 0,05$ , maka variabel memiliki hubungan yang tidak linear



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berpedoman pada hasil-hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi *product moment*, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan negative antara Dukungan keluarga dengan konflik peran ganda. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi  $r_{xy} = -0,508$  dengan Signifikan  $p = 0,000 < 0,05$ . Koefisien determinan ( $r^2$ ) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah  $r^2 = 0,258$ . Ini menunjukkan bahwa Dukungan keluarga berdistribusi sebesar 25,8% terhadap konflik peran ganda. Berdasarkan hasil perhitungan nilai rata-rata hipotetik dan empirik dapat disimpulkan bahwa dukungan keluarga tergolong rendah dengan nilai mean hipotetik sebesar 57,5 dan nilai mean empirik sebesar 43,31. Selanjutnya dapat disimpulkan juga bahwa konflik peran ganda tergolong sedang dengan nilai hipotetik sebesar 80 dan nilai empirik sebesar 77,89.

#### 5.2 Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain :

1. Saran Kepada Subjek Penelitian

Melihat bahwa konflik peran ganda tergolong sedang maka untuk dihilangkan dengan cara berusaha bangkit dan menunjukkan kemampuan, mempelajari keterampilan baru, serta memprioritaskan kehidupannya, selanjutnya dapat memastikan diri telah sesuai dengan pekerjaan yang telah dijalankan dan mengembangkan jaringan pendukung sosial yang baik, serta mengembangkan keterampilan dan perilaku yang tepat sehingga mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kemampuan terbaik, mengetahui waktu yang dibutuhkan untuk istirahat,

2. Saran Kepada Keluarga

Melihat bahwa hasil konflik peran ganda tergolong sedang, maka disarankan kepada keluarga agar lebih memberi dukungan dan meningkatkan komunikasi kepada karyawati agar konflik peran dapat teratasi.

3. Saran Kepada PTPN IV

Disarankan agar meninjau kembali jam kerja dan mengevaluasi karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai waktunya. Hal ini agar dapat mendeteksi adanya konflik peran ganda selanjutnya memberikan pelatihan tentang manajemen waktu dan peran terhadap agar konflik peran ganda bisa teratasi.

4. Saran Kepada Peneliti Selanjutnya

Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk memperbaiki metode yang berhubungan dengan sampel yaitu: pendataan sampel yang lebih detail, mempertimbangkan usia sampel, meninjau aitem yang belum tepat, selanjutnya adalah pengisian skala dan melihat faktor lain yang mempengaruhi konflik peran ganda.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adriati dan Indriani.(2017). –Pengaruh Electronic Word of Mouth Terhadap Citra Merek Dan Minat Beli Pada Kosmetik Wardah”: Vol.6 No. 4 2017.
- Ahmad, A. (2008). *Job, Family and Individual Factors as Predictors of WorkFamily Conflict*.The Journal of Human Resource and Adult Learning Vol. 4 Num. 1, 59-63.
- Arikanto,Suharsimi,(2010), *Manajemen Penelitian*, Jakarta:Penerbit cipta
- Azwar, Saifuddin. 2008. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Christine, W. S., Oktorina, M., & Mula, I. (2010). Pengaruh konflik pekerjaan dan konflik keluarga terhadap kinerja dengan konflik pekerjaan keluarga sebagai intervening variabel (studi pada dual career couple di Jabodetabek). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 12(2), 121-132.
- Frone MT, Russell M, Cooper M (2000). *Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface*. J.Appl. Psychol. 77: 65-78.
- Frone, M.R., Yardley, J.K., Markel, K.S. 2002. *Developing and Testing an Integrative Model of the Work-Family Interface*. Journal of Vocational vol 2 no 3.
- George, Jennifer and Gareth R Jones. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Pearson Education, Inc, New Jersey.
- Greehaus, J. H., dan Beutell, N. J. (2005). *Sources of Conflict between Work and Family Roles*.*Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Greenhalgh, L., dan Z. Rosenblatt. 2004. Job Insecurity; Towards Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 9 (3), p. 438-448.
- Handoko, Hani T.. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Hasibuan, Malayu,(2004)*Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta :PT Bumi Aksara*.
- Hurlock, E. B. (2011). *Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan* (Alih Bahasa: Isti Widayanti Soedjarwo). Jakarta: Erlangga.

- Indriyani, Eka. 2017. Pengaruh Ukuran Perusahaan dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan. *Akuntabilitas: Jurnal Ilmu Akuntansi* Volume 10 (2), Oktober 2017
- Kasmir, 2001, *Manajemen Perbankan Cetakan Kedua*, PT Raja Grafindo Persuda, Jakarta
- Kartono, Kartini, (2002) *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: Rajawali Press.
- Kopelman, R.E., 1998, *Managing Productivity in Organization a Practical-people Oriented Prespective*, New York: MC. Graw Hill Book Company, pp 3—18.
- Kussudyarsana & Soepatini. (2008). Pengaruh karier objektif pada wanita terhadap konflik keluarga-pekerjaan: Kasus pada Universitas Muhammadiyah Surakarta. *Jurnal Penelitian Humaniora*, 9 (2), 128-145.
- Maharani. 2017 *Peranan Tenaga Kerja Wanita Yang Bekerja Di Arab Saudi dalam Peningkatan Ekonomi Keluarga. Mu'adalah; Jurnal Studi Gender dan Anak*, 3(1).
- Matuzahroh, Ni, Hasanah, SF, 2017. *Work Family Conflict Pada Single Parent*. Program Studi Psikologi. Universitas Muhammadiyah Malang. Vol. 1, No. 2, Oktober. Hlm 381-398.
- Nawawi, Hadari. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Keempat. Penerbit Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2014). *Health Psychology* Eight Edition. USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Shafrani, Y.S. 2014. *Kontribusi sosial budaya pada keberhasilan wirausaha wanita (Studi Aspek Peran Ganda)*.
- Rivai, Veithzal (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori KE Peraktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada,
- Rivai, Veithzal dan Ella Djauhari Sagala, 2013, *Manajemen Sumbert Daya Manusia Untuk Perusahaan* , Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbin, Stephen P. 2005. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.
- Subri, M. 2002. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.



Sugiono, (2008), metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Bandung: Penerbit Alfabeta.

Sutrisno, Edy, (2011), Manajemen Sumber Daya manusia, Jakarta : kencana

White, P.J. 2003. Properties Of corn starch. Di dalam: Hallquer A.R., editor.

Specialty Corns. Ed ke-2. Florida: CRC Press. 33-62.





**Data Identitas Diri**

Isilah data-data berikut ini dengan keadaan diri saudara :

- 1. Nama :
- 2. Umur :
- 3. Masa Kerja :

**Petunjuk Pengisian Skala**

Berikut ini saya sajikan pernyataan kedalam dua bentuk skala ukur. Saudara diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala ukur tersebut dengan cara memilih :

- SS : Bila merasa **SANGAT SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.
- S : Bila merasa **SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.
- TS : Bila merasa **TIDAK SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.
- STS : Bila merasa **SANGAT TIDAK SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.

Saudara hanya diperbolehkan memilih satu pilihan jawaban dengan cara memberikan tanda ceklis (√) pada lembar jawaban yang tersedia. Contoh nya ada dibawah ini :

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Suami akan menasehati jika saya melakukan kesalahan	SS	S	TS	STS

SS                      S                      TS                      STS

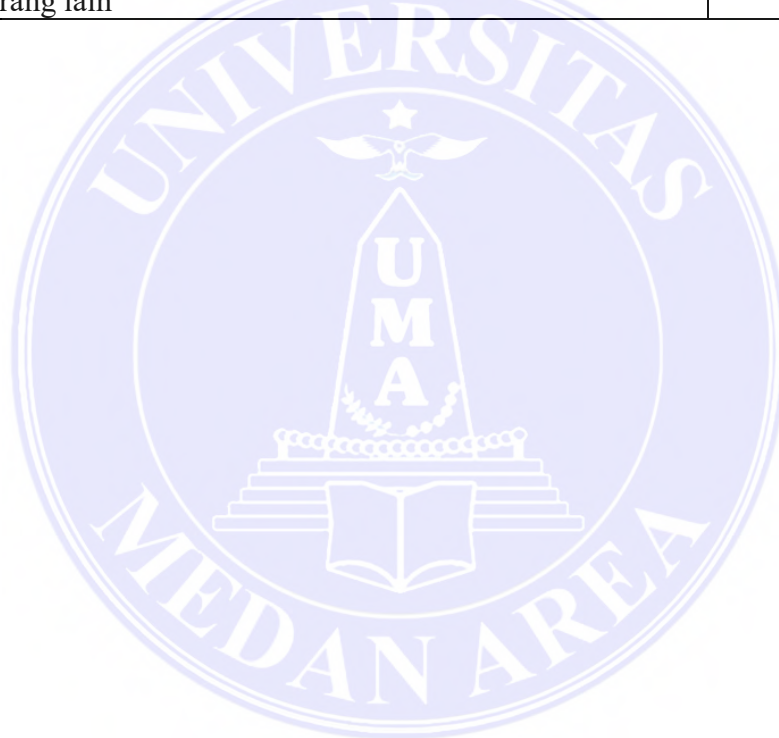
Tanda ceklis (√) merupakan seseorang itu merasa SESUAI dengan pernyataan yang diajukan.

**SELAMAT BEKERJA**

NO	PERNYATAAN	PILIHAN
----	------------	---------

		JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Pekerjaan membuat saya tidak ada waktu senggang	SS	S	TS	STS
2.	Saya memenuhi kebutuhan wajib saya sehari-hari	SS	S	TS	STS
3.	Saya jarang mengikuti acara keluarga karena waktu saya lebih lama berada di kantor	SS	S	TS	STS
4.	Suami bersedia membantu saya menyelesaikan pekerjaan	SS	S	TS	STS
5.	Saya menjadi mudah marah apabila pikiran saya sedang kacau	SS	S	TS	STS
6.	Banyak waktu yang saya manfaatkan untuk bersosialisasi	SS	S	TS	STS
7.	Meskipun bekerja, saya tetap menemani anak-anak untuk tidur	SS	S	TS	STS
8.	Saya berusaha meluangkan waktu untuk mengikuti acara keluarga meskipun saya bekerja	SS	S	TS	STS
9.	Saya mengabaikan kebutuhan rumah tangga semenjak bekerja	SS	S	TS	STS
10.	Saya tetap membedakan kebutuhan kantor dan kebutuhan pribadi	SS	S	TS	STS
11.	Ketika bekerja saya tidak menghubungi anak saya di rumah	SS	S	TS	STS
12.	Saya tetap menghubungi anak saya meskipun saya sedang bekerja	SS	S	TS	STS
13.	Saya mengabaikan kebutuhan yang wajib saya selesaikan	SS	S	TS	STS
14.	Saya selalu berusaha pulang kerja sebelum jam makan malam	SS	S	TS	STS
15.	Saat bekerja saya mempercayakan anak saya diasuh orang lain	SS	S	TS	STS
16.	Meskipun sambil bekerja saya tetap menyelesaikan tanggung jawab saya dirumah	SS	S	TS	STS
17.	Dalam menjaga anak saya membutuhkan orang lain	SS	S	TS	STS
18.	Saya tetap menyempatkan menyelesaikan pekerjaan rumah sebelum berangkat ke kantor	SS	S	TS	STS
19.	Suami menegur saya ketika saya mementingkan pekerjaan dari pada keluarga	SS	S	TS	STS
20.	Pasangan saya mengizinkan saya untuk bekerja	SS	S	TS	STS
21.	Kebutuhan di dunia pekerjaan membuat saya mengabaikan kehidupan rumah tangga	SS	S	TS	STS
22.	Saya mampu menjadi istri dan ibu yang baik bagi suami dan anak saya saat berada dirumah	SS	S	TS	STS
23.	Masalah keluarga menyebabkan produktivitas saya terganggu	SS	S	TS	STS
24.	Masalah keluarga tidak mempengaruhi kinerja saya di kantor	SS	S	TS	STS

25.	Saya sering terlambat masuk kantor karena saya mengerjakan pekerjaan rumah yang banyak	SS	S	TS	STS
26.	Suami saya tetap mengizinkan saya meskipun harus bekerja lembur	SS	S	TS	STS
27.	Suami marah jika saya lama pulang kerja	SS	S	TS	STS
28.	Saya tepat datang ke kantor meskipun saya bekerja dirumah	SS	S	TS	STS
29.	Apabila anak saya mengajak main saya sering menghindar karena saya merasa lelah	SS	S	TS	STS
30.	Dalam menjaga anak saya dibantu oleh keluarga terdekat	SS	S	TS	STS
31.	Ketika banyak pekerjaan yang harus diselesaikan di rumah, suami tidak ikut membantu saya	SS	S	TS	STS
32.	Saya merasa kahwahir meninggalkan anak dengan orang lain	SS	S	TS	STS



NO	PERNYATAAN	PILIHAN
----	------------	---------

		JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Kerabat tidak mengkritik jika rumah saya berantakan	SS	S	TS	STS
2.	Saya tidak peduli jika keluarga mengalami kesulitan	SS	S	TS	STS
3.	Saya akan menghadiri acara keluarga meskipun sedang bekerja	SS	S	TS	STS
4.	Keluarga belum pernah membantu saya jika saya kesulitan membagi waktu	SS	S	TS	STS
5.	Suami akan menasehati jika saya melakukan kesalahan	SS	S	TS	STS
6.	Orangtua tidak pernah mau jika menjaga anak saya	SS	S	TS	STS
7.	Saya sering membantu keluarga yang kesulitan	SS	S	TS	STS
8.	Suami jarang menasehati saya jika saya salah	SS	S	TS	STS
9.	Suami mengerti karir saya tanpa melarang-larang	SS	S	TS	STS
10.	Suami membiarkan saya sendiri untuk pergi dan pulang kerja	SS	S	TS	STS
11.	Menyelesaikan tugas dirumah sebelum bekerja	SS	S	TS	STS
12.	Suami tidak memahami karir saya	SS	S	TS	STS
13.	Keluarga saya membantu saya dalam memenuhi kebutuhan	SS	S	TS	STS
14.	Saya tidak pernah dibantu oleh keluarga	SS	S	TS	STS
15.	Keluarga sering menyuruh saya untuk pulang tepat waktu	SS	S	TS	STS
16.	Kerabat akan mengkritik saya, jika saya salah	SS	S	TS	STS
17.	Suami selalu mengantar dan menjemput saya pulang kerja	SS	S	TS	STS
18.	Saya menghindari acara keluarga karena waktu saya tidak banyak	SS	S	TS	STS
19.	Keluarga membantu saya jika saya kewalahan membagi waktu	SS	S	TS	STS
20.	Saya meninggalkan pekerjaan rumah demi pekerjaan di kantor	SS	S	TS	STS
21.	Kerabat akan mengingatkan saya untuk tetap membagi waktu dengan keluarga	SS	S	TS	STS
22.	Kerabat tidak pernah mengingatkan saya jika saya tidak membagi waktu dengan keluarga	SS	S	TS	STS
23.	Orangtua bersedia menjaga anak saya saat saya kerja	SS	S	TS	STS
24.	Keluarga tidak mengetahui jam kerja saya	SS	S	TS	STS



**LAMPIRAN B**  
**SEBARAN DATA PENELITIAN**

DUKUNGAN KELUARGA																								
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	Total
1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	2	2	1	38
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	46
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	45
4	3	3	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	1	2	54
5	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	1	1	38
6	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	2	2	2	2	36
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	46
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	46
9	1	2	3	3	3	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	1	2	3	3	3	2	3	2	53
10	1	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	39
11	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	35
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	46
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	45
14	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	1	2	3	3	2	2	2	51
15	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	33
16	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	37
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	46
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	45
19	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	1	2	3	3	2	2	52
20	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	33
21	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	39
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	46
23	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	44



24	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	3	53
25	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	41
26	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	3	2	2	1	1	34
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	46
28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	46
29	2	3	3	2	2	2	2	1	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	1	2	52
30	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	37
31	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	34
32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	46
33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	46
34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	46
35	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	32	
36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	46
37	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	44
38	3	2	3	3	2	2	1	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	2	3	54
39	2	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	3	2	1	1	1	1	37
40	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	3	2	1	1	1	1	2	2	2	2	36
41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	46
42	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	63
43	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	40
44	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	39
45	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	38

KONFLIK PERAN GANDA																																	
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	Total
1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	83
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	62
3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	81	
4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	62	
5	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	93	
6	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	85
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	64
8	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	76
9	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	56
10	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	90
11	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	92	
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	64
13	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	82
14	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	62
15	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	94	
16	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	82	
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	64
18	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	81
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	64
20	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	94
21	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	85
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	64
23	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	81



## LAMPIRAN C

### VALIDITAS DAN RELIABILITAS PENELITIAN



### Reliability

Notes		
Output Created		04-FEB-2023 13:11:46
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	45
Missing Value Handling	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Syntax	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
		RELIABILITY /VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24
		/SCALE('Dukungan Keluarga') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00,06
	Elapsed Time	00:00:00,15

[DataSet0]

**Scale: Dukungan Keluarga**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	45	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	45	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,897	24

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	1,84	,520	45
aitem_2	1,93	,539	45
aitem_3	1,89	,573	45
aitem_4	1,93	,580	45
aitem_5	1,96	,562	45
aitem_6	1,84	,475	45
aitem_7	1,89	,532	45
aitem_8	1,76	,484	45
aitem_9	1,84	,520	45
aitem_10	1,87	,625	45
aitem_11	1,82	,490	45
aitem_12	2,02	,583	45
aitem_13	1,84	,424	45
aitem_14	2,00	,603	45
aitem_15	1,93	,447	45
aitem_16	1,87	,505	45
aitem_17	1,84	,520	45
aitem_18	1,87	,588	45
aitem_19	1,89	,611	45
aitem_20	1,91	,557	45
aitem_21	2,02	,543	45
aitem_22	1,84	,520	45
aitem_23	1,78	,471	45
aitem_24	1,84	,475	45

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	43,40	45,382	,440	,894
aitem_2	43,31	44,992	,477	,893
aitem_3	43,36	43,598	,635	,889
aitem_4	43,31	43,719	,610	,890
aitem_5	43,29	44,528	,518	,892
aitem_6	43,40	45,291	,504	,893
aitem_7	43,36	45,098	,469	,893
aitem_8	43,49	45,346	,484	,893
aitem_9	43,40	45,291	,453	,894
aitem_10	43,38	44,149	,505	,893
aitem_11	43,42	44,977	,535	,892
aitem_12	43,22	44,859	,452	,894
aitem_13	43,40	45,700	,498	,893
aitem_14	43,24	45,643	,335	,897
<b>aitem_15</b>	<b>43,31</b>	<b>47,356</b>	<b>,192</b>	<b>,899</b>
aitem_16	43,38	45,195	,484	,893
aitem_17	43,40	44,836	,521	,892
aitem_18	43,38	44,149	,543	,892
aitem_19	43,36	43,825	,560	,891
aitem_20	43,33	44,000	,599	,890
aitem_21	43,22	44,540	,538	,892
aitem_22	43,40	44,927	,507	,893
aitem_23	43,47	46,300	,345	,896
aitem_24	43,40	45,291	,504	,893

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
45,24	48,734	6,981	24

**Reliability**

Notes	
Output Created	04-FEB-2023 13:12:59
Comments	
Input	Active Dataset DataSet1 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data 45 File Matrix Input
Missing Value Handling	Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. Cases Used
Syntax	<b>RELIABILITY</b> /VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32 /SCALE('Konflik Peran Ganda') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE <b>SCALE</b> /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time 00:00:00,00 Elapsed Time 00:00:00,06

[DataSet1]



**Scale: Konflik Peran Ganda**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	45	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	45	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,965	32

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	2,36	,645	45
aitem_2	2,49	,589	45
aitem_3	2,42	,657	45
aitem_4	2,47	,588	45
aitem_5	2,44	,546	45
aitem_6	2,53	,588	45
aitem_7	2,51	,549	45
aitem_8	2,42	,621	45
aitem_9	2,42	,621	45
aitem_10	2,38	,576	45
aitem_11	2,44	,586	45
aitem_12	2,40	,654	45
aitem_13	2,49	,589	45
aitem_14	2,36	,645	45
aitem_15	2,44	,659	45
aitem_16	2,51	,626	45
aitem_17	2,42	,621	45
aitem_18	2,40	,618	45
aitem_19	2,40	,580	45
aitem_20	2,40	,688	45
aitem_21	2,56	,546	45
aitem_22	2,42	,621	45
aitem_23	2,40	,580	45
aitem_24	2,36	,609	45
aitem_25	2,44	,624	45
aitem_26	2,49	,506	45
aitem_27	2,42	,543	45
aitem_28	2,47	,625	45
aitem_29	2,36	,679	45
aitem_30	2,38	,535	45
aitem_31	2,42	,621	45
aitem_32	2,47	,661	45

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	75,53	169,300	,627	,964
aitem_2	75,40	168,745	,729	,963
aitem_3	75,47	166,709	,772	,963
aitem_4	75,42	168,386	,754	,963
aitem_5	75,44	170,480	,664	,964
aitem_6	75,36	169,007	,712	,963
aitem_7	75,38	170,377	,667	,964
aitem_8	75,47	170,073	,604	,964
aitem_9	75,47	168,618	,696	,963
aitem_10	75,51	169,619	,686	,963
aitem_11	75,44	170,298	,627	,964
aitem_12	75,49	170,028	,574	,964
aitem_13	75,40	169,155	,701	,963
aitem_14	75,53	169,436	,618	,964
aitem_15	75,44	169,662	,591	,964
aitem_16	75,38	169,286	,648	,964
aitem_17	75,47	168,800	,685	,963
aitem_18	75,49	166,846	,815	,963
aitem_19	75,49	169,119	,715	,963
aitem_20	75,49	167,846	,669	,964
aitem_21	75,33	170,091	,692	,963
aitem_22	75,47	168,845	,682	,963
aitem_23	75,49	169,074	,718	,963
aitem_24	75,53	169,300	,667	,963
aitem_25	75,44	167,843	,743	,963
aitem_26	75,40	171,155	,667	,964
aitem_27	75,47	171,891	,565	,964
aitem_28	75,42	171,659	,500	,965
aitem_29	75,53	167,936	,672	,963
aitem_30	75,51	171,437	,608	,964
aitem_31	75,47	169,618	,632	,964
aitem_32	75,42	168,295	,671	,963

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
77,89	180,237	13,425	32

## LAMPIRAN D NORMALITAS PENELITIAN



NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=X Y  
 /STATISTICS DESCRIPTIVES  
 /MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

		Notes
Output Created		04-FEB-2023 13:18:06
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	45
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=X Y /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,07
	Number of Cases Allowed <sup>a</sup>	157286

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet2]

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Dukungan Keluarga	45	43,31	6,882	32	63
Konflik Peran Ganda	45	77,89	13,425	56	99

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Dukungan Keluarga	Konflik Peran Ganda
N		45	45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	43,31	77,89
	Std. Deviation	6,882	13,425
	Absolute	,170	,227
Most Extreme Differences	Positive	,170	,227
	Negative	-,130	-,147
Kolmogorov-Smirnov Z		1,142	1,250
Asymp. Sig. (2-tailed)		,147	,091

a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.

## LAMPIRAN E LINIERITAS PENELITIAN



MEANS TABLES=Y BY X  
 /CELLS MEAN COUNT STDDEV  
 /STATISTICS ANOVA LINEARITY.

**Means**

		Notes
Output Created		04-FEB-2023 13:18:50
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	45
Missing Value Handling	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.
	Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax		MEANS TABLES=Y BY X /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS ANOVA LINEARITY.
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,02

[DataSet2]

**Case Processing Summary**

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Konflik Peran Ganda * Dukungan Keluarga	45	100,0%	0	0,0%	45	100,0%

### Report

#### Konflik Peran Ganda

Dukungan Keluarga	Mean	N	Std. Deviation
32	90,00	1	.
33	94,00	2	,000
34	64,00	2	,000
35	92,00	1	.
36	82,00	2	4,243
37	90,00	3	7,000
38	89,33	3	5,508
39	90,33	3	5,508
40	99,00	1	.
41	93,00	1	.
44	81,00	2	,000
45	81,33	3	,577
46	68,85	13	10,511
51	62,00	1	.
52	76,50	2	17,678
53	59,00	2	4,243
54	60,50	2	2,121
63	87,00	1	.
Total	77,89	45	13,425

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Konflik Peran Ganda * Dukungan Keluarga		(Combined)	6031,752	17	354,809	5,045	,000
	Between Groups	Linearity	2045,421	1	2045,421	29,087	,000
		Deviation from Linearity	3986,331	16	249,146	3,543	,200
	Within Groups		1898,692	27	70,322		
Total			7930,444	44			

**Measures of Association**

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Konflik Peran Ganda * Dukungan Keluarga	-,508	,258	,872	,761





## LAMPIRAN F UJI HIPOTESIS



## Correlations

Notes	
Output Created	04-FEB-2023 13:20:12
Comments	
Input	Active Dataset DataSet2 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data 45 File Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	Cases Used CORRELATIONS /VARIABLES=X Y /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time 00:00:00,06 Elapsed Time 00:00:00,11

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Dukungan Keluarga	43,31	6,882	45
Konflik Peran Ganda	77,89	13,425	45


### Correlations

		Dukungan Keluarga	Konflik Peran Ganda
Dukungan Keluarga	Pearson Correlation	1	-,508**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	45	45
Konflik Peran Ganda	Pearson Correlation	-,508**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	45	45

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**LAMPIRAN G**  
**SURAT PENELITIAN**



	<b>UNIT USAHA ADOLINA</b> <b>PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV</b> <b>SERDANG BEDAGAI - SUMATERA UTARA - INDONESIA</b>	
KANTOR UNIT USAHA KANTOR PUSAT	JL. LINTAS SUMATERA PERBAUNGAN JL. LETJEND SUPRIPTO NO. 02 MEDAN	TELP : (061) 7990045 TELP : (061) 45154666 - FAX (061) 4573117

**SURAT KETERANGAN**  
No : ADO/SK/ 35 / III / 2023


Yang bertanda tangan dibawah ini Manajer PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

- N a m a : **Khaidir Ali**
- N I M : **188600282**
- Prog. Study : **S1- Psikolog**
- Mahasiswa : **Universitas Medan Area**

Bahwa Mahasiswa/i tersebut benar telah selesai melaksanakan Penelitian di PT Perkebunan Nusantara IV Kebun/Pabrik Adolina pada tanggal 06 Februari 2023 s/d 06 Maret 2023.

Demikian surat keterangan ini diberikan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Adolina, 10 Maret 2023  
PT Perkebunan Nusantara IV  
Kebun/Pabrik Adolina

  
**AHMAD S. MANURUNG, SP**  
Manajer

