

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Guru

Guru merupakan salah satu profesi yang berkaitan dengan pelaksanaan aktivitas pada bidang pendidikan. Guru adalah pendidik yang berada di lingkungan sekolah. Dalam pengertian sederhana, guru adalah orang yang memberikan pengetahuan kepada anak didik (Maksum, 2016).

Menurut Mulyasa (2007) guru adalah pendidik, yang menjadi tokoh, panutan, dan identifikasi bagi para siswa, dan lingkungannya. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik (Tokan, 2016).

Dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa guru adalah sosok pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal.

B. Wanita Karir

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008) wanita adalah perempuan dewasa. Kata 'wanita' sekarang menduduki posisi dan konotasi yang terhormat. Kata ini mengalami proses *ameliorasi*, suatu perubahan makna yang semakin positif, arti sekarang lebih tinggi daripada arti dahulu. Karir dalam arti umum ialah pekerjaan yang memberikan harapan untuk maju. Selain itu, kata karir selalu dihubungkan dengan tingkat atau jenis pekerjaan seseorang. Wanita

karir berarti wanita yang berkecimpung dalam kegiatan profesi baik usaha sendiri maupun ikut dalam suatu perusahaan/organisasi (Susanto, 2016).

Menurut Etiwati (dalam Susanto 2016), seorang wanita karir berarti memiliki pekerjaan khusus di luar rumah dalam rangka mengaktualisasikan diri dan menekuni suatu bidang tertentu. Selain itu, wanita karir adalah wanita yang menekuni dan mencintai sesuatu atau beberapa pekerjaan secara penuh dalam waktu yang relatif lama untuk mencapai suatu kemajuan hidup (Muriah dalam Susanto, 2016).

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa wanita karir merupakan wanita yang menekuni sesuatu atau beberapa pekerjaan yang dilandasi oleh keahlian tertentu yang dimilikinya untuk mencapai suatu kemajuan hidup pekerjaan atau jabatan.

C. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap secara umum dan tingkat perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya (Robbins, 2001). Lebih lanjut Locke (dalam Wijono, 2010) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya.

Munandar (2001) menyatakan kepuasan kerja ialah tenaga kerja yang merasa puas dengan pekerjaannya akan merasa senang dengan pekerjaannya.

Menurut Waluyo (2015) kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja.

Howell dan Robert (dalam Wijono, 2010) memandang bahwa kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya karyawan terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Jika karyawan bersikap positif terhadap pekerjaan yang dikerjakannya, maka ia akan memperoleh perasaan puas terhadap apa yang dikerjakannya. Sebaliknya, jika karyawan bersikap negatif (tidak suka), maka ia akan merasa tidak puas terhadap apa yang dikerjakannya.

Dapat disimpulkan dari pendapat beberapa ahli di atas bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyenangkan, yang timbul sebagai akibat dari persepsi guru, bahwa dengan menyelesaikan tugas atau dengan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan memiliki nilai yang penting dalam pekerjaan tersebut.

2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Burt (dalam Tarigan, 2009) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja identik dengan faktor yang berhubungan dengan tinggi rendahnya disiplin kerja. Individu yang memiliki disiplin kerja tinggi umumnya memiliki kepuasan kerja yang juga tinggi. Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain :

- a. Faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, meliputi hubungan langsung dengan manajer, faktor fisik sekelilingnya dan faktor kondisi kerja, saran-saran yang berguna dari sesama pekerja dan faktor emosional didalam lingkungan kerja.
- b. Faktor individu, meliputi sikap orang terhadap pekerjaannya, usia seseorang sewaktu bekerja, dan jenis kelamin.
- c. Faktor diluar lingkungan kerja, meliputi situasi rumah tangga, pendidikan dan rekreasi. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang terjadi di dalam rumah tangga, misalnya konflik peran. Terjadinya konflik peran yang dialami wanita secara terus menerus dapat mengganggu kepuasan kerja sehingga produktivitas kerja menjadi menurun. Sebagai akibat dari konflik rumah tangga ini, akan mengganggu konsentrasi dan kondisi psikis individu sehingga membuat individu merasa tidak nyaman bekerja (Tarigan, 2009). Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Grandey, Cordeiro, & Crouter (2005) yang melaporkan konflik rumah tangga berhubungan negatif dengan kepuasan kerja.

Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Gilmer (dalam As'ad, 1991) sebagai berikut :

- a. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

- b. Keamanan kerja

Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

c. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidak-puasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

d. Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukann kepuasan kerja karyawan.

e. Pengawasan (*Supervisi*)

Bagi karyawan, supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.

f. Faktor intrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

g. Kondisi kerja

Termasuk disini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyinaran, kantin dan tempat parkir.

h. Aspek sosial dalam pekerjaan

Berhubungan dengan interaksi sosial baik antar sesama karyawan maupun antar karyawan yang berbeda jenis kerja.

i. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

j. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Munandar (2001), sebagai berikut :

a. Ciri Intrinsik Pekerjaan

Ada satu unsur yang dapat dijumpai pada ciri intrinsik pekerjaan yaitu tingkat tantangan mental. Konsep dari tantangan yang sesuai merupakan konsep yang penting. Pekerjaan yang menuntut kecakapan yang lebih tinggi daripada yang dimiliki tenaga kerja akan menimbulkan frustrasi dan akhirnya ketidakpuasan kerja.

b. Gaji yang Dirasakan Adil

Menggunakan teori keadilan dari Adam (dalam Munandar, 2001) dilakukan berbagai penelitian dan hasilnya ialah orang-orang yang menerima gaji terlalu kecil atau terlalu besar akan menimbulkan distress atau ketidakpuasan.

c. Penyeliaan

Cara penyeliaan yang dilakukan oleh atasan akan mempengaruhi motivasi dan sekaligus kepuasan kerja karyawan.

d. Rekan Sejawat yang Menunjang

Karyawan dalam jumlah tertentu bekerja dalam satu ruangan yang memungkinkan mereka untuk saling berkomunikasi, sehingga dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan.

e. Kondisi Kerja yang Menunjang

Bekerja dalam ruangan yang sempit, panas, kering akan mengakibatkan pekerja tidak nyaman dan akhirnya tidak puas. Oleh karena itu, kondisi lingkungan kerja sangat menentukan kepuasan kerja seseorang.

Berdasarkan uraian-uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain faktor intrisik dari pekerjaan, kesempatan untuk maju, gaji, pengawasan, aspek sosial dari pekerjaan, faktor individu dan faktor yang berhubungan dengan situasi rumah tangga.

3. Aspek – Aspek Kepuasan Kerja

Kartono (2004) mengemukakan pendapatnya dalam menggolongkan beberapa aspek kepuasan kerja antara lain :

a. Aspek finansial dan jaminan sosial

Antara lain jaminan kesejahteraan karyawan, yang diantaranya meliputi sistem dan besar gaji, jaminan sosial, baik antara sesama karyawan dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda jenis kerjanya.

b. Kondisi dan lingkungan fisik kerja

Berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi : jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, pengaturan waktu istirahat, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.

c. Kesempatan untuk maju dan berkembang

Dalam hal ini karyawan merasakan adanya kemungkinan untuk naik pangkat dan jabatan, serta keahlian dan pengalaman yang di dapatkan dari instansi dan perusahaan.

d. Aspek psikologis

Berhubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi: minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

Menurut Robbins (2001) ada lima aspek kepuasan kerja, yaitu :

a. Kerja yang secara mental menantang

Pegawai cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan tugas tersebut. Karakteristik ini membuat kerja secara mental

menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, sebaliknya jika banyak pekerjaan menantang dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan pegawai akan mengalami kesenangan dan kepuasan dalam bekerja.

b. Ganjaran yang pantas

Para pegawai menginginkan pemberian upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan adil dan sesuai dengan harapan mereka. Bila upah dilihat yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar upah pegawai kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan. Tentu saja, tidak semua orang mengejar uang. Banyak orang bersedia menerima uang lebih kecil untuk bekerja dalam lokasi kerja yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam kerja yang mereka lakukan dan jam-jam kerja. Intinya bahwa besarnya upah bukanlah jaminan untuk mencapai kepuasan, namun yang lebih penting adalah keadilan. Sama dengan pegawai yang berusaha mendapatkan kebijakan dan promosi yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil kemungkinan besar akan mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka.

c. Kondisi kerja yang mendukung

Pegawai peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi memperagakan

bahwa pegawai lebih menyukai lingkungan kerja yang tidak berbahaya. Seperti, temperatur, cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain harus diperhitungkan dalam pencapaian kepuasan kerja.

d. Rekan kerja yang mendukung

Pegawai akan mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan pegawai, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu sebaiknya pegawai mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung. Hal ini penting dalam mencapai kepuasan kerja. Perilaku atasan merupakan determinan utama dari kepuasan. Umumnya studi mendapatkan bahwa kepuasan pegawai meningkat bila atasan bersifat ramah dan dapat memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat pegawai dan menunjukkan minat pribadi pada mereka.

e. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya sama dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut, dan lebih memungkinkan untuk mencapai kepuasan yang tinggi dari pekerjaan mereka.

Gilmer (As'ad, 1991) berpendapat bahwa ada beberapa aspek kepuasan kerja, yaitu :

a. Keamanan kerja

Aspek ini sering disebut penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

b. Kesempatan untuk maju dan berkembang

Adalah ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

c. Gaji

Gaji dapat dijadikan sebagai indikator dalam mengekspresikan kepuasan kerja karyawan, gaji yang diterima karyawan seyogyanya sesuai dengan harapan dan kualitas kerja yang dihasilkan.

d. Kondisi kerja

Termasuk di sini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyiangan, kantin dan tempat parkir.

e. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak membantu menciptakan hubungan yang harmonis. Dalam hal ini adanya kesediaan atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat umum ataupun prestasi karyawan sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas.

Berdasarkan uraian-uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek – aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain aspek finansial, aspek

psikologis, keamanan kerja, kondisi lingkungan, kesempatan untuk maju, komunikasi yang lancar, kerja yang secara mental menantang, serta kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

D. Konflik Peran

1. Pengertian Konflik Peran

Secara umum konflik adalah adanya pertentangan tujuan pada saat yang sama. Timbulnya situasi pertentangan dapat disebabkan oleh karena dalam pemuasan dorongan terjadi benturan dua pilihan yang sama-sama positif atau sama-sama negatif. Kreitner & Kinicki (dalam Wibowo, 2016) memberikan definisi konflik sebagai sesuatu proses dimana satu pihak merasa bahwa kepentingannya telah ditentang atau dipengaruhi secara negatif oleh pihak lain.

Menurut Davis dan Newstrom (Rasulinta, 2011) konflik peran merupakan perbedaan persepsi terhadap suatu peran yang disebabkan sulitnya untuk mengungkapkan harapan-harapan tertentu tanpa memisahkan harapan yang lain. Sedangkan menurut Gibson, dkk (Rasulinta, 2011) konflik peran terjadi apabila seseorang dihadapkan pada situasi dimana terdapat dua atau lebih persyaratan untuk melaksanakan peran yang satu dan dapat menghalangi pelaksanaan peran yang lain atau dengan kata lain disebut peran ganda.

Istilah peran ganda adalah dua peran atau lebih yang dijalankan dalam waktu yang bersamaan. Dalam hal ini peran yang dimaksud adalah peran seorang perempuan sebagai istri bagi suaminya, ibu bagi anak-anaknya dan peran sebagai perempuan yang memiliki karir di luar rumah. Peran ganda ini dijalani bersamaan sebagai istri dan ibu dalam keluarga, sebagai mitra suami dalam membina rumah

tangga, menyediakan kebutuhan, serta mengasuh dan mendidik anak. Dalam perjuangan menuju keseimbangan kerja dan keluarga inilah maka bermunculan berbagai konflik dan masalah yang harus dihadapi dan dicari jalan keluarnya jika ingin tetap menjalani kedua peran tersebut.

Konflik peran ganda menurut Greenhaus & Beutell (1985) suatu bentuk konflik peran di mana tekanan-tekanan dari pekerjaan dan keluarga saling tidak cocok. Paden & Buchler (dalam Ginting, 2007) mendefinisikan konflik peran ganda merupakan konflik peran yang muncul antara harapan dari dua peran yang berbeda yang dimiliki oleh seseorang. Netemeyer dkk. (dalam Ginting, 2007) mendefinisikan konflik peran ganda sebagai konflik yang muncul akibat tanggung jawab yang berhubungan dengan pekerjaan yang menimbulkan ketegangan dalam keluarga.

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

2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Konflik Peran

Stoner et al. (dalam Ginting, 2007) menyatakan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi konflik peran antara pekerjaan dan keluarga, yaitu:

1. *Time pressure*, jika waktu yang digunakan untuk bekerja lebih banyak, maka waktu yang digunakan untuk keluarga akan semakin sedikit.
2. *Family size* dan *support*, jika anggota keluarga semakin banyak jumlahnya maka akan semakin banyak konflik yang akan timbul. Apabila dengan

banyaknya jumlah anggota keluarga yang memberikan dukungan maka akan sedikit terjadi konflik.

3. *Job Satisfaction*, semakin tinggi kepuasan kerja maka konflik yang dirasakan semakin sedikit.
4. *Marital and life satisfaction*, apabila seorang wanita bekerja, maka semakin banyak konsekuensi negatif dalam pernikahannya.
5. *Size of firm*, yaitu banyaknya pekerjaan dalam perusahaan mungkin saja mempengaruhi konflik peran ganda seseorang.

Menurut Puspitawati (dalam Mahya, 2014) faktor-faktor yang mempengaruhi ibu yang memiliki konflik peran antara pekerjaan dan keluarga dapat dibedakan menjadi 3, yaitu :

1. Faktor Internal (konflik yang timbul dalam diri pribadi ibu tersebut)

Faktor internal meliputi *stress* akibat tuntutan bekerja untuk memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga (lelah secara psikis), tekanan yang timbul akibat peran ganda itu sendiri (kemampuan manajemen waktu dan rumah rumah tangga merupakan kesulitan yang paling sering dihadapi oleh para ibu bekerja), pekerjaan di kantor sangat berat, suami dan anak-anak merasa “kurang dapat perhatian”.

2. Faktor Eksternal

- a. Dukungan suami. Dukungan suami diterjemahkan sebagai sikap-sikap penuh pengertian yang ditunjukkan dalam bentuk kerjasama yang positif, ikut membantu menyelesaikan pekerjaan rumah tangga, membantu mengurus anak-anak serta memberikan dukungan moral dan emosional terhadap karier atau pekerjaan istrinya.

- b. Kehadiran anak. Kehadiran anak yang masih balita dapat menimbulkan konflik bagi para ibu yang bekerja.
- c. Masalah pekerjaan. Peraturan kerja yang kaku, pimpinan yang tidak bijaksana, beban kerja yang berat, ketidakadilan yang dirasakan di tempat kerja, rekan-rekan yang sulit bekerjasama, waktu kerja yang sangat panjang, ketidaknyamanan psikologis yang dialami akibat dari problema sosial-politis di tempat kerja.

3. Faktor relasional

Kurangnya waktu interaksi suami dan istri akibat sedikitnya waktu bersama dan berkomunikasi di rumah dapat menyebabkan persoalan dalam rumah tangga.

Berdasarkan uraian-uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi konflik peran adalah *time pressure, family size and support, job satisfaction, marital and life satisfaction, size of firm*, faktor internal, faktor eksternal yang meliputi dukungan suami, kehadiran anak, masalah pekerjaan, dan faktor relasional.

3. Aspek – Aspek Konflik Peran

Menurut Sekaran (dalam Ginting, 2007) aspek-aspek konflik peran pada ibu bekerja, yaitu:

a. Pengasuhan anak

Tugas utama seorang istri adalah mengurus suami, anak dan memberikan pendidikan terbaik baginya. Aspek pengasuhan anak ini sangat berkaitan dengan konflik keluarga dan kerja. Misalnya ketika ibu harus bersiap-siap untuk bekerja

dan anak akan berangkat sekolah, sang ibu tidak bisa menyiapkan kebutuhan anak sedangkan anak sangat butuh perhatian dan kasih sayang dari ibunya.

b. Bantuan pekerjaan rumah tangga

Bantuan pekerjaan rumah tangga yang dimaksud adalah istri yang tetap bekerja untuk melayani suami dan anaknya, walaupun pekerjaan rumah tangga telah diserahkan kepada pembantu rumah tangga, sang istri tetap berkewajiban untuk mengetahui segala urusan yang berhubungan dengan rumah tangga. Misalnya ketika menyiapkan makan meskipun ada pembantu, sang ibu harus terlibat dalam menyiapkan makan tersebut padahal ibu tersebut sudah lelah bekerja.

c. Komunikasi dan interaksi dengan suami dan anak

Komunikasi dan interaksi dengan suami dan anak merupakan suatu siklus kehidupan yang harus dijalani seorang istri. Misalnya ketika sang ibu sedang sibuk dengan pekerjaannya, sehingga jarang berkomunikasi dengan suami dan anak. Bila hal tersebut tidak mampu dijalani maka akan menyebabkan konflik dalam rumah tangga begitupun sebaliknya.

d. Waktu untuk keluarga

Seorang istri harus dapat membagi waktu untuk keluarga (suami dan anak). Walaupun memiliki jadwal yang padat, istri semaksimal mungkin harus mampu memberikan waktu untuk suami dan anak. Bila hal itu tidak mampu diberikan seorang istri karena kesibukannya di tempat kerja maka terjadi hal-hal yang negatif seperti anak kurang mendapat perhatian. Misalnya ketika sang ibu

sedang sibuk atau mempunyai tugas dari kantor sehingga tidak mempunyai waktu untuk bersantai dengan suami dan anak.

e. Menentukan prioritas

Seorang istri harus mampu menentukan prioritas kerja dan keluarga. Disini istri dituntut untuk dapat menentukan sikap terhadap dua peran yang harus dijalannya. Upaya yang dapat ditempuh oleh istri untuk mengatasi konflik tersebut adalah memilih kedua peran tersebut dengan tetap mempertimbangkan resiko yang akan dihadapi. Misalnya ketika anak sakit, sedangkan ibu harus menghadiri acara penting dari kantor untuk menunjang karirnya.

f. Tekanan karir dan tekanan keluarga

Setiap peran memiliki konsekuensi masing-masing. Disatu sisi karir menuntut agar mampu mencurahkan tenaga, waktu dan pikiran terhadap pekerjaan. Disisi lain keluarga terutama anak sangat membutuhkan perhatian dan kasih sayang dari seorang ibu.

Shaevitz (dalam Harahap, 2003) mengemukakan ada beberapa aspek penting dalam konflik peran yang dialami ibu bekerja, yaitu :

1. Aspek dukungan suami terhadap istri

Pandangan suami mengenai peran ganda perempuan masih belum jelas, di satu sisi setuju, namun di sisi lain cenderung masih merasa keberatan. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian terhadap 95 pria golongan menengah ke atas terungkap 60% pria cenderung mengharapkan agar istri tidak bekerja. Sementara, 58,9% mengharapkan agar istri menjadi ibu rumah tangga yang

pandai mengurus rumah, merawat anak dan suami, dan selalu berada di rumah. Hanya 29,5% saja yang menginginkan istri bekerja, itupun dengan syarat pekerjaan rumah tangga tidak terbengkalai.

2. Aspek tekanan karir dan keluarga

Seorang perempuan yang bekerja diharapkan dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan profesinya, namun disamping beban profesinya perempuan dituntut untuk mengurus rumah tangga, suami dan anaknya. Hal ini membuat banyak perempuan yang merasa bersalah bila terlalu sibuk dengan urusan kantornya.

3. Aspek menentukan prioritas

Perempuan dituntut untuk dapat menentukan prioritas, baik kepada keluarga maupun pekerjaan kantor, oleh karena itu perempuan bekerja harus fleksibel dan bijaksana dalam menentukan prioritas, mana yang harus didahulukan dan mana yang harus di kesampingkan.

4. Aspek pendidikan dan pengasuhan anak

Kebanyakan orangtua tidak memiliki kesiapan untuk menjadi orangtua yang baik untuk anak-anaknya, semuanya dilakukan menurut naluri semata. Orangtua sering mencoba-coba berbagai cara terhadap anak. Pada hakekatnya anak membutuhkan kasih sayang dari keluarga.

5. Aspek waktu untuk keluarga

Bagi perempuan yang bekerja dituntut untuk dapat membagi waktu antara bekerja dan untuk keluarga oleh karena waktu pertemuan dengan keluarga

harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga waktu pertemuan dengan keluarga tersebut memiliki kualitas yang berarti.

6. Aspek bantuan pekerjaan dirumah

Bagi perempuan yang bekerja tentunya memiliki kesibukan tersendiri dan sulit untuk mengerjakan pekerjaan rumah sendiri. Kelelahan fisik sepulang dari kantor menyebabkan tugas rutin di rumah harus digantikan oleh orang lain, terutama pekerjaan yang menyita waktu dan tenaga seperti memasak, mencuci, dan membersihkan rumah.

7. Aspek orientasi peran sebagai orangtua

Sebagai orangtua tentunya menginginkan anak-anaknya dapat meraih kesuksesan dalam berbagai aspek kehidupan. Begitu juga bagi ibu yang bekerja tentunya harus dapat tampil dan berperan dalam mendidik dan mengembangkan kepribadian anaknya. Berkaitan dengan hal ini maka seorang ibu dituntut untuk dapat memberikan ajaran dan pendidikan secara konsisten.

8. Aspek komunikasi dan interaksi dengan suami dan anak

Komunikasi dan interaksi antara ibu dengan suami dan khususnya pada anak sangat penting pada bulan-bulan pertama baik untuk memenuhi kebutuhan fisik maupun psikis anak. Perempuan diharapkan dapat merawat, membina, mendidik, dan melindungi anak-anaknya, sebab setiap anak membutuhkan perhatian dan kasih sayang dari ibunya.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dalam konflik peran pada ibu bekerja meliputi dukungan suami terhadap istri, pendidikan dan pengasuhan anak, bantuan pekerjaan rumah tangga, komunikasi dan interaksi dengan suami dan anak, waktu untuk keluarga, menentukan prioritas, orientasi peran sebagai orangtua, tekanan karir dan tekanan keluarga.

4. Dimensi – Dimensi Konflik Peran

Menurut Greenhaus & Beutell (1985) dimensi-dimensi konflik peran antara pekerjaan dan keluarga yaitu:

a. Time Based Conflict

Time based conflict merupakan konflik yang terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran lainnya, meliputi pembagian waktu, energi dan kesempatan antara peran pekerjaan dan rumah tangga. Dalam hal ini, menyusun jadwal merupakan hal yang sulit dan waktu terbatas saat tuntutan dan perilaku yang dibutuhkan untuk memerankan keduanya tidak sesuai.

b. Strain Based Conflict

Strain based conflict yaitu mengacu kepada munculnya ketegangan atau keadaan emosional yang dihasilkan oleh salah satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan perannya yang lain. Sebagai contoh, seorang ibu yang seharian bekerja, ia akan merasa lelah, dan hal itu membuatnya sulit untuk duduk dengan nyaman menemani anak menyelesaikan pekerjaan rumahnya. Ketegangan

peran ini bisa termasuk stress, tekanan darah meningkat, kecemasan, keadaan emosional, dan sakit kepala.

c. Behavior Based Conflict

Behavior based conflict merupakan konflik yang muncul ketika pengharapan dari suatu perilaku yang berbeda dengan pengharapan dari perilaku peran lainnya. Ketidaksesuaian perilaku individu ketika bekerja dan ketika di rumah, yang disebabkan perbedaan aturan perilaku seorang wanita karir biasanya sulit menukar antara peran yang dia jalani satu dengan yang lain.

Dapat disimpulkan bahwa konflik peran ibu bekerja dialami ketika tekanan-tekanan waktu peran yang satu tidak kompetibel dengan tuntutan domain peran lain, ketegangan dan kurangnya dukungan dari keluarga dapat menyebabkan konflik serta perilaku – perilaku yang diharapkan muncul pada saat menjalankan peran yang satu kadang bertentangan dengan ekspektasi dari peran yang lain sehingga dapat menyebabkan adanya konflik peran pada individu.

E. Hubungan antara Konflik Peran dengan Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Guru wanita dihadapkan pada dua tuntutan yang harus sama-sama dapat dipenuhi. Tuntutan dari suami dan anak-anak tentunya berbeda dengan tuntutan

sekolah yang menginginkan para guru dapat bekerja secara optimal. Perbedaan tuntutan inilah yang sering menimbulkan terjadinya konflik peran pada wanita. Apabila guru tidak mampu menyelesaikan konflik peran ganda ini, maka akan mendatangkan gangguan pada aktivitas kerjanya. Dengan terganggunya aktivitas kerja guru ini, maka guru tersebut tidak lagi merasakan kepuasan dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Maharani (2012) yang melaporkan konflik peran ganda berhubungan negatif dengan kepuasan kerja pada wanita yang berkarir sebagai guru.

Berny (dalam Tarigan, 2009) mengatakan bahwa konflik peran menggambarkan suatu keadaan dimana individu dihadapkan pada harapan-harapan yang berlawanan dan bermacam-macam yang dimilikinya dan merupakan suatu keadaan yang kebanyakan orang dengan berbagai cara berusaha menanggulangnya. Mungkin konflik yang paling nyata adalah antara peranan-peranan dalam keluarga, dengan pekerjaan seperti yang telah diketahui bahwa ada pekerjaan-pekerjaan tertentu yang mempunyai macam-macam tuntutan, seperti seorang guru yang bekerja dari pagi hingga sore, sehingga membuat waktu kebersamaannya dengan keluarga berkurang.

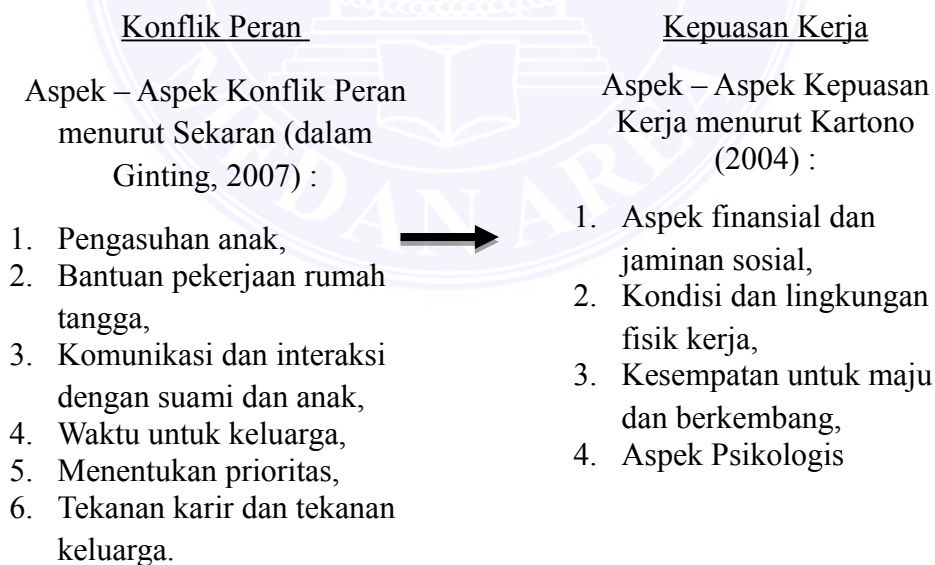
Beberapa penelitian melaporkan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan kepuasan di berbagai aspek kehidupan. Orang yang mempunyai sikap dan perasaan positif terhadap pekerjaannya akan mempunyai perasaan yang positif terhadap kehidupan pribadi dan keluarga (Schultz & Schultz, 1994). Selain itu, orang yang mengalami kepuasan kerja akan produktif, rendah turnover dan jarang absen. Menurut Levy (2003), hal yang mendahului terjadi kepuasan

kerja adalah karakteristik pekerjaan, karakteristik individu, faktor sosial, dan konflik peran ganda.

Wanita yang berperan ganda akan menimbulkan situasi psikologis seperti halnya rasa bersalah, gelisah, khawatir, dimana hal ini terjadi karena peran mana yang diutamakan dan peran mana yang harus ditinggalkan. Mar'at (dalam Tarigan, 2009) menyatakan bahwa seseorang yang memiliki konflik yang disebabkan oleh peran ganda yang dimilikinya akan menghambat kemampuan kerjanya.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti melihat adanya keterkaitan antara konflik peran dengan kepuasan kerja. Semakin besar konflik peran yang dirasakan guru, maka kondisi ini akan mempengaruhi kepuasan kerjanya.

F. Kerangka Konseptual



G. Hipotesis

Berdasarkan uraian teoritis diatas, maka diajukan hipotesis yang berbunyi : terdapat hubungan negatif antara konflik peran dengan kepuasan kerja.

Artinya, semakin tinggi konflik peran, maka semakin rendah kepuasan kerja. Sebaliknya semakin rendah konflik peran maka kepuasan kerja akan semakin meningkat.

