

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Work-Family Conflict*

2.1.1 Pengertian Konflik

Konflik adalah kemunculan dua kecenderungan tindakan atau tujuan yang bertentangan secara bersamaan. Mereka bertentangan karena bentuk perilaku atau sikap yang diharapkan dari suatu tindakan, tidak dimiliki oleh tindakan yang lain (Lazarrus, 1978). Sedangkan menurut Lewin (dalam Powel, 1983) menyatakan konflik diibaratkan, secara psikologis sebagai petugas lapangan yang sama-sama kuat, tetapi saling bertentangan.

Berdasarkan definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa konflik merupakan suatu keadaan dilematis yang dihadapi individu, dimana individu tersebut harus merespon atau melakukan dua tindakan yang tidak sejalan, namun keduanya memiliki kekuatan yang sama besarnya serta saling mempengaruhi satu sama lain.

Menurut Lazarrus (1978) menyatakan bahwa konflik muncul karena salah satu alasan berikut: 1. Adanya kebutuhan dalam diri yang saling bertentangan, 2. Adanya tuntutan-tuntutan dari dalam diri yang saling bertentangan, 3. Adanya pertentangan antara kebutuhan dari dalam diri dengan tuntutan dari luar.

2.1.2 Pengertian Konflik Peran

Menurut Lindzey & Aronson (1968) menyatakan bahwa konflik peran terjadi ketika seseorang menduduki dua atau lebih posisi secara bersamaan dan ekspektasi-ekspektasi peran yang diharapkan dari satu berbeda dengan ekpetasi-ekspektasi peran yang diharapkan oleh peran lainnya.

Dari definisi tersebut dapat dikatakan bahwa konflik peran terjadi ketika seseorang memiliki dua posisi secara bersamaan, dimana perilaku yang diharapkan untuk pemenuhan suatu peran tidak sejalan dengan pemenuhan peran lainnya.

Menurut Biddle & Thomas (dalam Sarwono 1991), konflik peran terbagi menjadi dua macam, yaitu:

1. Konflik antar peran (*interrole conflict*), dimana pemenuhan satu peran tidak sesuai dengan pemenuhan peran lainnya.
2. Konflik dalam peran (*intrarole conflict*), dimana perilaku yang diharapkan dari sebuah peran atau posisi tertentu tidak jelas.

2.1.3 Pengertian *Work-Family Conflict*

Beberapa ahli menjelaskan mengenai pengertian *work-family conflict*, yaitu:

1. Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) *work-family conflict* adalah bentuk konflik peran antar dimana tekanan peran dari domain pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal.
2. Menurut Frone, Rusell & Cooper (1992) *work-family conflict* adalah bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal.
3. Menurut Netemeyer, Boles & McMurrian. (1996) *work-family conflict* adalah bentuk konflik antar peran dimana terdapat tuntutan umum pada waktu yang dihabiskan dan ketegangan yang diciptakan oleh pekerjaan mengganggu untuk melakukan tanggung jawab yang berhubungan dengan keluarga.

Dari beberapa pengertian para ahli mengenai *work-family conflict*, dapat disimpulkan bahwa *work-family conflict* merupakan bentuk konflik peran antar dimana tekanan peran dari domain pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal.

2.1.4 *Work-Family Conflict* Pada Wanita yang Memiliki Peran Ganda

Work-family conflict dapat terjadi baik pada wanita maupun pada pria (Duxbury & Higgins, 1991). Namun, penelitian ini memfokuskan pada wanita karena seperti yang telah diuraikan sebelumnya, wanita memiliki tanggung jawab yang lebih dalam menjalankan perannya dalam keluarga, selain peran dalam pekerjaan. Selain

itu, Duxbury & Higgins (1991) juga menjelaskan bahwa *work-family conflict* lebih dialami oleh pasangan yang telah memiliki anak. Oleh karena itu, secara lebih spesifik penelitian ini memfokuskan pada wanita bekerja yang menikah dan memiliki anak.

2.1.5 Hal-Hal yang Memprediksi Munculnya *Work Family Conflict*

Frone, Rusell & Cooper (1992) menjelaskan mengenai beberapa hal yang memprediksi munculnya *work-family conflict*, yaitu:

2.1.5.1 Job and family stressors

Mengenai hal ini, Greenhaus & Beutell (dalam Frone, Rusell & Cooper, 1992) menjelaskan bahwa beban yang berat dalam sebuah peran dapat menyebabkan kelelahan, sifat lekas marah dan preokupasi terhadap masalah-masalah yang dialami dalam peran tersebut. Hal ini menjadikan seseorang tidak dapat memenuhi tuntutan dari perannya yang lain.

Secara lebih rinci, Frone, Rusell & Cooper (1992) menjelaskan bahwa *job stressors* terdiri dari 3 dimensi, yaitu:

1. Tekanan kerja (*work pressure*)
Yaitu persepsi seseorang mengenai tingginya tuntutan dari pekerjaan yang meliputi beban pekerjaan dan tanggung jawab yang besar.
2. Kurangnya otonomi dalam kerja
Yaitu persepsi seseorang mengenai adanya hambatan terhadap kemampuan mereka untuk melakukan sesuatu secara otonomi (sesuai kehendak mereka).
3. Ambiguitas peran (*role ambiguity*)
Yaitu kebingungan atau ketidakjelasan mengenai tugas yang harus dilakukan dan mengenai hasil yang diharapkan dalam pekerjaan seseorang.

Family stressors ini juga dapat dialami oleh setiap orang yang bekerja, tidak hanya dialami oleh wanita bekerja yang menikah dan memiliki anak. Adapun dimensi-dimensi yang ada dalam *family stressors* adalah:

1. *Material Stressors*

Stressor dalam hubungan perkawinan ini meliputi kurangnya dukungan dari suami dan tingkat ketegangan atau konflik dalam hubungan suami-istri.

2. *Parental stressors*

Stressor dalam peran sebagai ibu ini meliputi beban tugas pengasuhan yang berat dalam tingkah laku anak yang tidak sewajarnya.

2.1.6 Bentuk-bentuk *Work-Family Conflict*

Menurut Greenhaus & Beutell (1985), *work-family conflict* terdiri atas tiga bentuk, yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*. Berikut penjelasannya:

1. *Time - based conflict* (konflik berdasarkan waktu).

Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga). Konflik ini merupakan tipe yang paling umum dalam *work-family conflict*. Konflik ini biasanya terjadi pada karyawan dengan jam kerja panjang, banyak bepergian, sering bekerja lembur, dan tidak memiliki jadwal yang fleksibel. Tekanan waktu ini tidak hanya muncul dari domain pekerjaan, tetapi juga dari domain keluarga. Pekerja yang telah menikah, memiliki anak yang masih kecil dan memiliki keluarga besar rentan mengalami *work-family conflict*. Pekerja yang memiliki anak balita membutuhkan waktu dan energi yang lebih besar untuk merawat anak tersebut. Begitu juga dengan pekerja yang memiliki banyak anak dan masih tinggal bersama. Hal ini dapat mengganggu waktu yang seharusnya digunakan untuk bekerja.

2. *Strain - based conflict* (konflik berdasarkan tekanan).

Terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya. Konflik ini biasanya terjadi pada karyawan yang mengalami konflik atau ambiguitas peran kerja, yang menghadapi banyak tekanan fisik, emosional atau tuntutan kerja mental, dimana lingkungan kerja yang dihadapi terus menerus berubah, dan yang bekerja secara repetitif atau pekerjaan yang membosankan. Terdapat beberapa bukti yang kuat bahwa stressor pekerjaan dapat menimbulkan beberapa gejala seperti ketegangan, kepenatan, depresi, dan kemarahan.

3. *Behavior - based conflict* (konflik berdasarkan perilaku).

Berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga). Konflik ini biasa terjadi pada orang yang sulit beradaptasi pada saat ia memasuki peran baru. Tindakan atau perilaku yang dilakukan karyawan mungkin tidak cocok dengan perilaku yang diinginkan oleh rekan kerja ataupun anak-anak mereka di rumah. Apabila seseorang tidak dapat menyesuaikan perilaku untuk dapat memenuhi harapan dari perannya yang berbeda-beda, maka ia akan mengalami konflik antara kedua perannya tersebut.

2.1.7 Arah Work-Family Conflict

Gutek dkk (1991 dalam Carlson, Kacmar, & Williams, 2000) menyatakan bahwa masing-masing bentuk *work-family conflict* dalam 2 konsep yang berkaitan (bersifat dua arah), yaitu:

1. *Work interfering Family* (WIF)

Yaitu ketika pemenuhan peran dalam pekerjaan mengganggu pemenuhan peran dalam keluarga.

2. *Family interfering Work* (FIW)

Yaitu ketika pemenuhan peran dalam keluarga mengganggu pemenuhan peran dalam pekerjaan.

Frone, Rusell & Cooper (1992) menambahkan bahwa kedua macam *work-family conflict* ini memiliki hubungan yang saling mempengaruhi. Jika masalah maupun tanggung jawab seseorang dalam pekerjaan mengganggu atau

menyulitkannya dalam memenuhi peran dan tanggung jawabnya dalam keluarga, maka peran dalam keluarga yang tidak terpenuhi akan menggangukannya dalam menjalani kegiatan sehari-hari, begitupun sebaliknya, jika masalah dalam keluarga menyulitkan seseorang untuk memenuhi perannya dalam pekerjaan, maka peran dalam pekerjaan yang tidak terpenuhi tersebut akan menggangukannya menjalani peran sehari-hari dalam keluarga.

2.1.8 Dimensi *Work Family Conflict*

Carlson, Kacmar, dan Williams (2000) mengombinasikan antara tiga jenis *work-family conflict*, sehingga terbentuklah enam dimensi untuk konstruk *work-family conflict*, yaitu sebagai berikut:

1. *Time-based WIF*

Konflik kerja terkait waktu yang mengganggu domain keluarga. Dengan kata lain, individu mengalami konflik karena jumlah waktu yang digunakan untuk kegiatan kerja dapat mengganggu aktivitas keluarga.

2. *Time-based FIW*

Konflik keluarga terkait waktu yang mengganggu domain kerja. Dengan kata lain, individu mengalami konflik karena jumlah waktu yang digunakan untuk aktivitas keluarga dapat mengganggu pekerjaan.

3. *Strain-based WIF*

Konflik kerja terkait ketegangan peran yang mengganggu domain keluarga. Dengan kata lain, konflik terjadi karena individu mengalami ketegangan peran pada domain pekerjaan sehingga mengganggu perannya dalam keluarga.

4. *Strain-based FIW*

Konflik keluarga terkait ketegangan peran yang mengganggu domain kerja. Dengan kata lain, konflik terjadi karena individu mengalami ketegangan peran pada domain keluarga sehingga mengganggu perannya dalam pekerjaan.

5. *Behavior-based WIF*

Konflik kerja terkait perilaku peran yang mengganggu ekspektasi pada perilaku di dalam domain keluarga. Dengan kata lain, individu mengalami konflik karena perilaku yang diharapkan muncul ketika menjalankan peran di pekerjaan berbeda dengan saat menjalankan peran di keluarga.

6. *Behavior-based FIW*

Konflik keluarga terkait perilaku peran yang mengganggu ekspektasi pada perilaku di dalam domain kerja. Dengan kata lain, individu mengalami konflik karena perilaku yang diharapkan muncul ketika menjalankan peran di pekerjaan berbeda dengan saat menjalankan peran di keluarga.

2.1.9 Dampak *Work-Family Conflict*

Beberapa penelitian mengemukakan mengenai dampak dari dialaminya *work-family conflict*. Duxbury & Higgins (1991) menjelaskan bahwa *work-family conflict* merupakan sumber stres karena sering menimbulkan akibat-akibat negatif seperti meningkatkan resiko terhadap kesehatan, menjadikan orangtua kurang berperan dalam pengasuhan anak, menurunnya produktivitas sebagai pekerja serta kepuasan hidup dan kesehatan mental yang rendah. Sejalan dengan itu, Thomas & Ganster (1995) menambahkan bahwa akibat dari ketegangan dalam memenuhi tanggung jawab terhadap keluarga dan pekerjaan, muncul simtom-simtom depresi, gangguan jantung dan ketidakpuasan kerja.

Selain hal tersebut, Frone, Rusell & Cooper (1992) menjelaskan bahwa *work-family conflict* pada diri seseorang dapat memunculkan *psychological distress*. Secara lebih rinci, ia membedakan *psychological distress* tersebut menjadi:

1. *Job distress*

Yaitu meliputi reaksi emosi yang sifatnya negatif, terhadap pengalaman sehari-hari dalam pekerjaan yang digeluti. Reaksi emosi tersebut muncul ketika seseorang memikirkan pengalaman mereka dalam pekerjaan.

2. *Family distress*

Yaitu meliputi reaksi emosi yang sifatnya negatif, terhadap pengalaman sehari-hari dalam memenuhi peran sebagai istri dan sebagai ibu. Reaksi emosi ini muncul ketika seseorang memikirkan pengalaman mereka sebagai istri dan sebagai ibu.

3. *Depression*

Beberapa hal yang dijelaskan sebagai simtom depresi adalah: mood yang menurun, perasaan bersalah dan tidak berharga, perasaan tidak memiliki harapan, penurunan kemampuan psikomotor dan gangguan tidur.

2.2 **Regulasi Diri**

2.2.1 **Pengertian Regulasi Diri**

1. Menurut Bandura (dalam Shofiah & Raudatussalamah, 2014) regulasi diri adalah bagaimana manusia mampu mengatur dirinya sendiri, mempengaruhi tingkah lakunya dengan cara mengatur lingkungan, menciptakan dukungan kognitif, serta mengadakan konsekuensi bagi tingkah lakunya sendiri.
2. Menurut Brown (dalam Shofiah & Raudatussalamah, 2014) regulasi diri adalah kemampuan untuk merencanakan, mengembangkan, mengimplementasikan.
3. Menurut Zimmerman (dalam Shofiah & Raudatussalamah, 2014) regulasi diri juga mengacu pada tingkatan bagaimana seseorang dapat menggunakan dirinya untuk mengatur strategi dalam bertingkah laku serta mengatur lingkungannya.

Dari beberapa definisi para tokoh, dapat disimpulkan bahwa regulasi diri merupakan kemampuan individu untuk menampilkan serangkaian tindakan yang ditujukan untuk mencapai suatu target, mengatur diri, mempengaruhi tingkah laku dengan cara mengatur lingkungan, menciptakan dukungan kognitif, dan membuat

konsekuensi atas tingkah laku, agar semuanya dapat bergerak menuju tujuan yang ingin dicapai.

2.2.2 Komponen yang Terdapat dalam Regulasi Diri

Berdasarkan Kanfer (dalam Rokke & Rehm, dalam Handayani, 2014), tiga komponen regulasi diri yaitu *self-monitoring*, *self-evaluation*, dan *self-reinforcement*. Penjelasan mengenai ketiga komponen tersebut sebagai berikut:

2.2.2.1 Self-monitoring

Self-monitoring merupakan perilaku seseorang dalam mengobservasi performanya dan memahami situasi yang dihadapinya (Kanfer & Ackerman, 1989). *Monitoring* merupakan komponen kritis dalam regulasi diri karena memungkinkan individu dalam memiliki pengetahuan yang dapat memimpinya untuk mengubah afek, kognisi, dan perilakunya (Pintrich, 2000). Dobson (2001) menjelaskan *self-monitoring* dengan contoh misalnya perilaku mengobservasi sebuah peristiwa seperti mencatat perilaku saat itu, memantau pernyataan diri yang negatif, atau mencatat perubahan mood. Kanfer dan Ackerman (1989) menjelaskan bahwa *self-monitoring* dapat dilakukan dengan berbagai cara, baik secara sistematis misalnya menghitung kalori makanan setiap kali akan makan, maupun secara informal misalnya impresi bahwa suatu makanan secara konsisten berpengaruh terhadap berat badan individu. Perilaku memonitor melibatkan kepekaan dan perhatian individu terhadap suatu kejadian, serta kemampuan untuk membedakan kejadian-kejadian yang ada secara akurat. (Dobson, 2001).

2.2.2.2 Self-evaluation

Self-evaluation yaitu perbandingan antara perilaku yang sudah dicatat dengan standar perilaku ideal yang telah ditetapkan dengan indeks perilaku yang berasal dari hasil *self-monitoring* individu; baik secara informal maupun secara sistematis dari perilakunya. Kriteria atau standar yang dibandingkan berasal dari berbagai sumber (Kanfer & Ackerman, 1989).

Menurut Rokke & Rehm (dalam Handayani, 2014) terdapat berbagai standar yang telah digeneralisasikan yang terinternalisasi dalam masa perkembangan individu atau datang dari bentuk peraturan yang terinternalisasi (contoh: “Saya harus selalu melakukan yang terbaik sebisa saya”). Standar tersebut bisa berasal dari pengalaman keluarga tau orang lain (contoh: “Saya harus berada di posisi 5 teratas dari segala urusan akademik saya”) atau dari sumber eksternal (contoh: “Saya tidak akan makan lebih dari 2.000 kalori per hari untuk kebaikan bentuk ideal tubuh saya”). Kriteria atau standar yang ada dapat saja berbeda antara individu atau secara general sama antar individu. Selain itu, standar yang ada bisa jika tidak realistis atau bisa dicapai. Standar yang tidak sesuai dapat menjadi penyebab potensial dari bentuk regulasi diri yang maladaptif.

Atas dasar perbandingan dengan standar yang ada, individu dapat saja membuat penilaian bahwa perilakunya sesuai atau tidak sesuai dengan standar. Penilaian tersebut secara evaluatif dan melibatkan determinasi apakah perilakunya sudah baik atau buruk, sukses atau gagal dan melibatkan komponen afektif yang bergantung pada kepentingan perilaku yang terlibat (Dobson, 2001). Afek negatif mengenai diri seseorang dan rendahnya *self-esteem* dapat saja berasal dari penilaian secara berulang-ulang bahwa seseorang tidak dapat memenuhi standar yang telah terinternalisasi dalam dirinya selama proses evaluasi diri (Rokke & Rehm, dalam Handayani, 2014).

2.2.2.3 *Self-reinforcement*

Self-reinforcement adalah suatu mekanisme dimana individu diberikan penguatan dan mempertahankan perilakunya dalam menghadapi penguatan dari lingkungan yang kontradiktif dengan keadaannya (Rokke & Rehm, dalam Handayani, 2014). *Self-reinforcement* akan berlaku jika tujuan yang telah ditetapkan oleh individu telah tercapai. *Self-reinforcement* juga melengkapi *external reinforcement* dalam mengontrol suatu perilaku. Lebih lanjut, *self-reinforcement* yang diberikan individu dapat terjadi secara *covert* maupun *overt*. Individu dapat saja memberikan

reward pada dirinya sendiri secara diam-diam atau *covert* yaitu dengan memberikan selamat pada dirinya sendiri atau perasaan internal dari tercapainya tujuan dengan merasa bangga atas apa yang diraihinya. Sementara secara *overt*, individu memberikan penghargaan pada perilakunya dengan mengizinkan dirinya untuk merasakan pengalaman yang membahagiakan, sebagai contoh pergi menonton di bioskop ketika berhasil berdiet selama seminggu (Kanfer & Ackerman, 1989).

Keteguhan dan ketahanan individu terhadap godaan yang ada dicapai dengan pengelolaan diri terhadap *reinforcement* ketika berhasil mencapai perilaku yang diharapkan dan memberikan *self-punishment* jika menyerah dari godaan (Dobson, 2001). *Self-reinforcemen* berfungsi untuk mempertahankan perilaku agar tetap konsisten dan untuk menjembatani situasi dimana penguatan eksternal yang diinginkan ditunda dan penguatan segera untuk alternatif perilaku yang kurang diinginkan tersedia (Dobson, 2001). Kebiasaan atau kemampuan *self-reward* dan *self-punishment* antara individu yang satu dengan yang lain bisa saja berbeda. Beberapa individu bisa saja menggunakan *reward* dengan lebih konsisten atau lebih efektif dibanding yang lain. Kemampuan *self-reward* dapat bervariasi secara independen dengan kemampuan *self-punishment* (Rokke & Rehm, dalam Handayani, 2014).

2.2.3 Proses yang Terjadi dalam Regulasi Diri

Terdapat beberapa proses yang terjadi ketika seseorang melakukan regulasi diri (Miller & Brown, dalam Neal & Carey, 2005), antara lain:

1. *Receiving* (menerima informasi yang relevan)
Menerima informasi yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.
2. *Evaluating* (mengevaluasi)
Melakukan evaluasi diri terhadap tingkah laku yang dimiliki.
3. *Triggering* (membuat suatu perubahan)
Keinginan untuk melakukan perubahan tingkah laku yang dipicu oleh adanya persepsi mengenai perbedaan antara tujuan yang hendak dicapai dengan hasil yang diperoleh.

4. *Searching* (mencari solusi)
Mencari berbagai alternatif pilihan tingkah laku atau tindakan yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan dan melakukan perubahan.
5. *Formulating* (merancang suatu rencana)
Menyusun rencana perubahan tingkah laku.
6. *Implementing* (menerapkan rencana)
Melaksanakan perubahan tingkah laku yang telah direncanakan.
7. *Assessing* (mengukur efektivitas dari rencana yang telah dibuat)
Membuat penilaian terhadap efektivitas rencana perubahan tingkah laku tersebut. Jika hasil penilaian dirasa kurang memuaskan, maka langkah-langkah sebelumnya dapat diulang kembali hingga mencapai penilaian yang memuaskan.

Dari pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa ketika melakukan regulasi diri, individu akan menerima informasi terkait tujuan yang hendak dicapai, mengevaluasi diri, berkeinginan untuk berubah, mencari alternatif perubahan tingkah laku, merencanakan perubahan, melaksanakan perubahan tingkah laku tersebut hingga dicapainya hasil yang individu inginkan dan sesuai dengan tujuannya.

Menurut Brown (dalam Neal & Carey, 2005), defisit terhadap salah satu atau beberapa proses regulasi diri ini dapat berkontribusi pada gangguan perilaku regulasi, seperti perilaku adiktif. Regulasi diri yang efektif merupakan dasar dari fungsi psikologis yang sehat. Orang yang mampu meregulasi dirinya dengan baik, memiliki kondisi psikologis yang stabil dan kontrol diri yang memungkinkan mereka untuk mengelola persepsi tentang diri mereka dan bagaimana mereka diterima oleh orang lain. Tingkah laku mereka biasanya mencerminkan tujuan dan standar tingkah laku yang dimiliki. Regulasi diri yang efektif merupakan hal yang penting bagi fungsi adaptif seseorang. Dengan melakukan regulasi diri, orang mengontrol pemikiran, perasaan, dan tingkah laku mereka (Hoyle, 2010).

2.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Regulasi Diri

Menurut Fiske dan Taylor (2008) faktor-faktor yang mempengaruhi regulasi diri, yakni:

2.2.4.1 *Working self-concept*

Working self-concept merupakan konsep diri yang sifatnya situasional. Peristiwa tertentu, peran sosial, nilai-nilai, dan konsep diri yang sudah lama dimiliki seseorang akan mempengaruhi aspek dalam diri yang didominasi oleh suatu *working self-concept*. *Working self-concept* ini bisa berubah-ubah, tergantung dari situasi yang sedang terjadi. kadang-kadang, *working self-concept* dapat juga bertentangan dengan konsep diri yang sudah lama dimiliki seseorang. *Working self-concept* merupakan konsep penting karena konsep ini menjelaskan bagaimana perbedaan keadaan dapat dimodifikasi oleh berbagai situasi yang ada, dan pada akhirnya dapat mempengaruhi konsep diri yang sudah lama dimiliki seseorang untuk mendorong orang tersebut dalam mencapai tujuan tertentu.

2.2.4.2 *Self-efficacy beliefs*

Self-efficacy beliefs mengacu pada suatu harapan tentang kemampuan diri seseorang untuk menyelesaikan tugas tertentu. Seseorang dalam melakukan kegiatan atau berusaha mencapai tujuan tertentu sangat tergantung dari keyakinan tentang kemampuan dirinya dalam mengerjakan hal-hal tersebut.

2.2.4.3 *Personal control*

Orang yang memiliki kontrol atau pengendalian diri dapat merencanakan, mengatasi rintangan, dan melakukan kegiatan-kegiatan yang dapat menunjang regulasi diri. Seseorang dengan kontrol diri yang kuat cenderung melakukan kegiatan yang lebih menunjang pencapaian tujuan yang diinginkan. Sebaliknya, orang yang kontrol diri yang kurang kuat tidak akan berusaha untuk melakukan kegiatan yang lebih menunjang pencapaian tujuan yang diinginkan.

2.2.4.4 Fokus diri

Regulasi diri juga dipengaruhi oleh atensi yang diberikan, apakah atensi lebih difokuskan pada diri sendiri atau lingkungan sekitar. Ketika seseorang fokus pada dirinya sendiri, ia akan lebih mengevaluasi tingkah lakunya, kemudian menyesuaikan tingkah laku tersebut terhadap standar yang dimilikinya. Atensi diri menyebabkan seseorang membandingkan dirinya dengan standar-standar yang dimilikinya, seperti dalam hal performa intelektual, penampilan fisik, dan integritas moral setelah itu, ia akan mencoba untuk menyesuaikan diri dengan standar-standar yang dimiliki, mengevaluasi tingkah lakunya, menentukan apakah tingkah lakunya sudah sesuai standar atau belum, dan melanjutkan penyesuaian atau perbandingan tersebut hingga ia mencapai standar tingkah laku yang diinginkan.

2.2.4.5 Motivasi

Regulasi diri dipengaruhi juga oleh motivasi individu akan beberapa kebutuhan, seperti *need of accuracy*, *need for consistency*, *need for improvement*, dan *need for enhancement*.

1. *Need of accuracy*

Untuk dapat memprediksi dan mengontrol hasil dari tindakannya dimasa mendatang, individu perlu melakukan penilaian yang cukup akurat mengenai kemampuan, opini, keyakinan, dan emosi yang dimilikinya. Penilaian diri yang akurat memungkinkan individu untuk mengantisipasi berbagai keadaan dan mengontrol tingkah lakunya di masa mendatang guna mencapai tujuan yang diinginkan. Umpan balik yang diperoleh dari perbandingan diri sendiri dengan orang lain, atau biasa disebut sebagai *social comparison*, juga dapat memenuhi kebutuhan akan akurasi penilaian diri jika pengetahuan tentang kemampuan diri sendiri terbatas.

2. *Need for consistency*

Setelah kebutuhan akan akurasi penilaian diri, kebutuhan lain yang dibutuhkan adalah kebutuhan akan konsistensi konsep diri. Individu harus yakin bahwa

dirinya memiliki kualitas intrinsik dan tujuan yang akan relatif stabil sepanjang waktu. Seringkali individu mencari-cari situasi dan menginterpretasi tingkah lakunya dengan cara yang sesuai dengan konsep diri yang sudah ada, kemudian ia menghindari atau menolak situasi-situasi dan umpan balik yang bertentangan dengan konsep dirinya. Proses semacam ini disebut juga sebagai verifikasi diri.

3. *Need for improvement*

Bagi orang yang menggunakan kemampuan regulasi diri untuk memperbaiki tingkah lakunya, ia membutuhkan tujuan untuk menentukan arah dalam berusaha. Dengan mengembangkan dan membayangkan *possible self* dimasa mendatang, individu akan dapat menentukan tujuan yang tepat, membuat kemajuan untuk mencapai tujuan tersebut, dan mencatat seberapa banyak kemajuan yang telah dicapai. Setelah itu, ia akan melakukan *improvement* atau perbaikan diri. Perbaikan diri ini dapat dipengaruhi oleh *social comparison*. Selain itu, perbaikan diri juga dapat diperoleh dari kritik orang-orang sekitar, baik yang diutarakan secara langsung maupun tidak langsung. Kritik yang diutarakan secara tidak langsung dapat berupa kritik yang diberikan untuk orang lain. Pengalaman individu yang pernah gagal dalam mencapai tujuan atau kehilangan apresiasi dari orang-orang di sekitarnya dapat menurunkan kepercayaan diri, namun hal tersebut juga dapat meningkatkan usaha individu tersebut untuk memperbaiki diri.

4. *Need for enhancement*

Kebutuhan dan upaya yang dilakukan untuk menciptakan atau mempertahankan perasaan positif dalam diri disebut sebagai *need for enhancement*. Untuk dapat memiliki perasaan positif dalam diri tersebut, individu harus memiliki *self-esteem* yang baik. Individu dengan *self-esteem* tinggi akan dapat merasakan kualitas dirinya sendiri. Ia akan berpikir positif tentang dirinya, menetapkan tujuan yang tepat, memanfaatkan umpan balik yang didapat untuk meningkatkan potensi diri, menikmati pengalaman positif mereka, dan mampu menghadapi situasi-situasi yang sulit. Kebutuhan akan

enhancement menjadi sangat penting jika seseorang menemui ancaman, kegagalan, atau pukulan terhadap *self-esteem*. Keinginan untuk memiliki perasaan positif terhadap diri sendiri setidaknya didorong oleh kebutuhan untuk terhubung dan diterima oleh orang lain. Ancaman sosial dapat menjadi ancaman untuk *self-esteem*, yang kemudian akan menyebabkan individu merasa membutuhkan dukungan dan penerimaan dari orang lain. Dari sudut pandangan ini, kebutuhan akan *enhancement* didorong secara sosial oleh penilaian individu tentang bagaimana ia dipandang atau dinilai oleh orang lain.

2.3 Ibu Bekerja

Wanita bekerja yang telah memiliki anak kemudian lebih dikenal dengan sebutan ibu bekerja. Matlin (dalam Roboth, 2015) mengatakan bahwa perempuan bekerja adalah perempuan yang bekerja untuk mendapatkan upah. Karena dewasa ini, kebanyakan wanita memiliki peran ganda, yaitu mengurus rumah tangga dan bekerja. Ibu bekerja diharapkan pada berbagai tanggung jawab yang lebih kompleks, ibu bekerja bukan hanya diharapkan dapat melakukan tuntutan pekerjaan, tetapi mereka juga harus mengurus keluarga (suami dan anak).

2.3.1 Alasan Ibu Bekerja

Menurut Williams (dalam Lemme 1995) bahwa setidaknya terdapat tiga alasan yang membuat wanita memilih untuk bekerja, yaitu:

1. Kebutuhan ekonomi, semakin meningkatnya harga kebutuhan rumah tangga dan juga kebutuhan lain yang mendesak seringkali membuat wanita merasa kesulitan untuk mengatur keuangan keluarga sehingga para wanita memutuskan untuk bekerja.
2. Respon terhadap aspek-aspek tertentu dari peran domestik (peran dalam keluarga) yang mendorong mereka mencari alternatif diluar rumah. Seperti kebosanan, perasaan terisolasi dengan keberadaan di rumah.

3. Memenuhi kebutuhan psikologis, seperti status dan kontak sosial, realisasi potensi, serta hasrat untuk berguna bagi masyarakat.

2.4 Hubungan Antara Variabel

Work-family conflict merupakan bentuk konflik peran antar dimana tekanan peran dari domain pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal. Hal ini biasanya terjadi pada seseorang yang bekerja atau berkarir yang juga mempunyai tanggung jawab terhadap keluarga. Individu mengalami kesulitan dalam memenuhi perannya sebagai ibu atau istri dan juga sebagai karyawan yang bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Konflik ini muncul dikarenakan adanya tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dari waktu, seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru atau *deadline*, sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak.

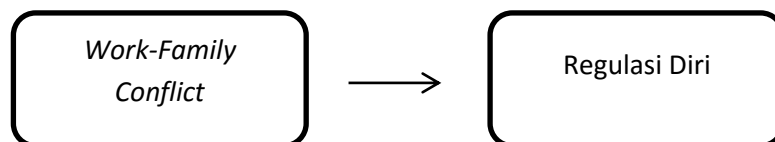
Konflik ini dapat memicu berbagai masalah kinerja yang ditandai dengan ketidakhadiran dan ketidakdisiplinan yang dapat membuat individu tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, tidak menyelesaikan tugas sesuai jadwal yang ada, dan kurang dapat mengoptimalkan waktunya dalam bekerja, baik pekerjaan kantoran maupun pekerjaan rumah tangga. Duxbury & Higgins (1991) menjelaskan bahwa *work-family conflict* merupakan sumber stres karena sering menimbulkan akibat-akibat negatif seperti meningkatkan resiko terhadap kesehatan, menjadikan orangtua kurang berperan dalam pengasuhan anak, menurunnya produktivitas sebagai pekerja serta kepuasan hidup dan kesehatan mental yang rendah.

Sehingga dibutuhkannya regulasi diri yang dapat membantu ibu yang memiliki peran ganda untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga. Regulasi diri merupakan kemampuan seseorang untuk menampilkan serangkaian tindakan yang ditunjukkan untuk mencapai target, mengatur diri, mempengaruhi tingkah laku dengan cara mengatur lingkungan, menciptakan dukungan kognitif, dan

membuat konsekuensi atas tingkah laku, agar semuanya dapat bergerak secara sinergis menuju tujuan yang ingin dicapai. Faktor inilah yang harus dimiliki ibu yang mempunyai peran ganda dalam mengatur perannya sebagai seorang wanita dewasa berupa keterlibatannya sebagai wanita karir dan ibu rumah tangga. Menurut Fiske & Taylor (2008) melalui regulasi diri seseorang dengan mudah akan menemukan gambaran masa depannya sehingga sangat penting untuk dapat mengembangkan keterampilan dalam melakukan regulasi diri pada setiap tugas yang melibatkan pemahaman diri serta kaitannya dengan keadaan diluar diri.

Regulasi diri terdapat dalam setiap individu, akan tetapi tidak semua individu dapat memanfaatkan hal tersebut pada situasi yang tepat, oleh karena itu regulasi diri perlu dilatih sehingga dapat menentukan pilihan-pilihan dalam hidup (Fiske & Taylor, 2008). Maka dari itu dapat dikatakan bahwa perencanaan yang tepat berasal dari pengaturan diri dan lingkungan yang tepat pula. Berdasarkan pernyataan diatas, tujuan dari penelitian ini adalah ingin mengetahui pengaruh antara regulasi diri dan *work-family conflict* pada wanita yang memiliki peran ganda.

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.6 Hipotesis

Pada penelitian ini, peneliti mengemukakan hipotesis bahwa terdapat pengaruh regulasi diri terhadap *work-family conflict* pada wanita yang memiliki peran ganda.

2.7 Hasil Penelitian yang Relevan

Penulis menemukan beberapa penelitian yang relevan, yaitu:

- 2.7.1 Penelitian yang berjudul “Regulasi Diri dalam Belajar pada Mahasiswa yang Memiliki Peran Banyak”. Penelitian ini dilakukan oleh Dwi Nur Rachmah pada tahun 2015. Penelitian ini dilakukan secara kualitatif, jumlah subjek yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak empat orang, didapatkan dengan menggunakan purposif sampling yang memiliki kriteria; usia berkisar antara 25 sampai dengan 35 tahun, prestasi akademik tergolong tinggi yang ditandai dengan IPK terakhir lebih dari 3.5, dan berstatus sebagai mahasiswa pascasarjana, bekerja dan telah menikah. Hasil penelitian ini yaitu regulasi diri dalam belajar membuat mahasiswa yang memiliki peran sosial yang lain yaitu sebagai wanita karir dan ibu rumah tangga dapat meraih prestasi akademik yang tinggi. Bentuk regulasi diri dalam belajar yang ditemukan adalah regulasi kognitif, regulasi motivasi, regulasi emosi, regulasi perilaku dan regulasi konteks, dan regulasi diri dalam belajar dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti karakteristik individu atau kepribadian, ajaran budaya dan agama yang dianut, motivasi, keyakinan diri dan situasi pencetus yang menyebabkan munculnya proses regulasi.
- 2.7.2 Penelitian yang berjudul “Hubungan Antara Regulasi Diri dan Perencanaan Karir pada Remaja Putri Bali”. Penelitian ini dilakukan oleh Ni Luh Arick Istriyanti dan Nicholas Simarmata pada tahun 2014. Metode penelitian ini yaitu korelasi kuantitatif, dimana jumlah subjeknya 135 remaja putri Bali

yang tergabung dalam organisasi taruna di Kabupaten Badung dan usianya 15-20 tahun. Metode pengumpulan datanya yaitu skala regulasi diri dan skala perencanaan karir. Reliabilitas regulasi diri sebesar 0,916 dan reliabilitas perencanaan karir sebesar 0,911. Normalitas variabel regulasi diri sebesar 0,098 dan normalitas variabel perencanaan karir sebesar 0,269. Linieritas antara variabel regulasi diri dan perencanaan karir yaitu 0,000. Koefisien determinasinya (r^2) 0,354. Metode analisis datanya yaitu teknik korelasi product moment dari Pearson. Koefisien korelasinya 0,595 dengan probabilitas 0,000. Hal tersebut membuktikan bahwa ada hubungan positif antara regulasi diri dan perencanaan karir pada remaja putri Bali.

- 2.7.3 Penelitian yang berjudul “Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita Yang Sudah Menikah di RSUD Banyumas”. Penelitian ini dilakukan oleh Desi Wulandari dan Ugung Dwi Ario Wibowo pada tahun 2013. Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif, alat pengumpul data yang digunakan berupa skala konflik peran ganda yang terdiri dari 45 aitem dan skala stres kerja yang terdiri dari 60 aitem, yang diuji cobakan terlebih dahulu kepada 60 perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Banyumas. Subjek dalam penelitian ini yaitu 90 orang perawat wanita. Dari hasil analisis data penelitian diperoleh nilai korelasi antara konflik peran ganda dengan stres kerja sebesar 0,650 dengan taraf signifikansi sebesar 5% ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Banyumas. Atau dapat dikatakan bahwa semakin tinggi konflik peran ganda maka semakin tinggi pula stres kerja yang dialami oleh perawat wanita.