

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pekerjaan dan keluarga adalah dua hal yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia terutama orang dewasa. Pada dasarnya, hubungan diantara pekerjaan dan keluarga adalah hal yang kompleks dan bersifat dinamis. Maka tidaklah mengherankan jika konflik antara pekerjaan dan keluarga adalah salah satu isu yang dirasa paling menekan yang dihadapi keluarga (Hattery, 2001 dalam Muharnis, Etikariena, dan Yulianto 2011). Perkembangan industri saat ini mengikat beberapa orang dalam waktu kerja yang padat. Padatnya tugas atau kewajiban seseorang untuk memenuhi peran di salah satu aspek sering kali menimbulkan konflik atau kesulitan bagi individu untuk memenuhi peran pada aspek lainnya, baik pemenuhan peran di keluarga maupun di pekerjaan.

Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti; pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan deadline. Tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota lain (Yang, Chen, Choi & Zou, 2000). Pekerjaan dan keluarga merupakan hal penting yang saling terkait, tetapi untuk mengintegrasikan kedua peran tersebut sangat sulit sehingga dapat menimbulkan suatu konflik yang disebut dengan konflik kerja-keluarga (untuk selanjutnya akan disebut *work-family conflict*).

Work-family conflict merupakan suatu bentuk *inter-role conflict* yang timbul karena seseorang mengalami kesulitan menyeimbangkan peran dalam pekerjaan dan keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985). *Work-family conflict* menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan di rumah atau kehidupan rumah tangga (Frone & Cooper, 1994 dalam Indriyani 2009). Frone, Russel, & Cooper (1992) mendefinisikan *work-family conflict* sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana disatu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan.

Work-family conflict memiliki tiga bentuk yaitu 1) *Time-based conflict* adalah banyaknya waktu yang dibutuhkan dalam memenuhi kebutuhan salah satu peran (pekerjaan/keluarga) sehingga menyebabkan seseorang mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan peran lainnya (pekerjaan/keluarga); 2) *Strain-based conflict* merupakan banyaknya tekanan yang timbul dalam melakukan salah satu peran (pekerjaan/keluarga) sehingga membuat seseorang mengalami kesulitan dalam memenuhi peran lainnya (pekerjaan/keluarga); 3) *Behavior-based conflict* yaitu adanya perilaku secara khusus yang dibutuhkan oleh salah satu peran (pekerjaan/keluarga) sehingga membuat seseorang mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan peran lainnya (pekerjaan/keluarga) (Amelia, 2010). *Work-family conflict* yang memuncak dapat berpengaruh pada penurunan fisik dan kejiwaan pada pekerja (Frone & Cooper, 1992 dalam Wirakristama, 2011). Bagi organisasi dampak *work-family conflict* tersebut akan berakibat pada menurunnya komitmen organisasi, motivasi, kepuasan kerja dan produktifitas, serta meningkatnya absensi bahkan *turnover* (Abbot *et al.*,1998;Frone & Cooper, 1992 dalam Wirakristama, 2011).

Tingkat *work-family conflict* yang tinggi berhubungan dengan rendahnya kepuasan kerja, komitmen organisasi, kinerja pekerjaan, tingginya tingkat intensi *turn over*, dan *burnout* (Allen, Herst, Bruck, & Sutton, 2000; Aryee, 1992; Bacharach, Bamberger, & Conley, 1991; Kossek & Ozeki, 1998, dalam Herst, 2003). Tidak terbatas dalam hal pekerjaan, tingkat *work-family conflict* yang tinggi juga

berhubungan dengan rendahnya kepuasan hidup, kepuasan pernikahan, kepuasan pada keluarga, dan meningkatkan *family distress* (Allen et al. 2000; Frone, Yardley, & Markel, 1997; Kinnunen & Mauno, 1998, dalam Herst, 2003).

Work-family conflict dapat ditinjau dari berbagai faktor, salah satunya status pernikahan. Menurut Undang-Undang Perkawinan Nomor 1 tahun 1974, Pasal 1, pernikahan adalah ikatan lahir batin antara seorang pria dengan seorang wanita sebagai suami istri dengan tujuan membentuk keluarga (rumah tangga) yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan yang Maha Esa. Seseorang yang sudah menikah akan lebih sering mengalami *work-family conflict* dibanding dengan orang yang belum menikah (Herman & Gyllstrom, 1977 dalam Greenhaus & Beutell, 1985). Hal ini dikarenakan seseorang yang telah menikah mempunyai tanggung jawab lebih besar dibandingkan dengan orang yang belum menikah saat menyeimbangkan peran-perannya dalam pekerjaan dan keluarga. Lebih lanjut, orang yang sudah menikah dan memiliki anak memiliki kemungkinan lebih besar mengalami *work-family conflict* dibanding pasangan yang belum memiliki anak. Tanggung jawab yang besar untuk mengurus anak dapat menjadi kontributor yang signifikan terhadap *work-family conflict* (Bohen & Viveros-Long, 1981 dalam Greenhaus & Beutell, 1985).

Keluarga didefinisikan sebagai kelompok yang terdiri atas dua atau lebih individu yang dicirikan oleh istilah khusus, yang mungkin saja memiliki atau tidak memiliki hubungan darah atau hukum yang mencirikan orang tersebut kedalam satu keluarga (Whall, 1986). Seseorang yang belum menikah atau lajang walaupun belum memiliki pasangan tetap memiliki tanggung jawab terkait keberadaannya sebagai anggota keluarga. Tuntutan keluarga atau orang tua untuk dapat membagi peran dengan seimbang antara pekerjaan dan keluarga bisa menjadi salah satu penyebab *work-family conflict* pada orang yang belum menikah.

Selain menikah dan lajang, juga terdapat status pernikahan lain yaitu bercerai. Dalam pasal 38 Undang-Undang Perkawinan dinyatakan bahwa perkawinan dapat putus karena kematian, perceraian, dan atas keputusan pengadilan. Perceraian dapat memiliki dampak baik secara psikis maupun ekonomi. Tidak hanya pada seseorang yang belum menikah dan sudah menikah, *work-family conflict* juga bisa terjadi pada

seseorang yang telah bercerai, baik cerai hidup maupun cerai mati. Dampak perceraian tidak hanya berpengaruh kepada pasangan yang bercerai, namun juga kepada anak (apabila sudah memiliki anak) dan keluarga kedua belah pihak seperti orangtua. Beban menjadi orang tua tunggal (apabila sudah memiliki anak) setelah proses perceraian juga menambah kemungkinan munculnya *work-family conflict* pada seseorang yang telah bercerai. Penelitian yang ada menunjukkan konflik antara pekerjaan dan keluarga lebih tinggi dialami orang tua tunggal daripada orang tua lain (Forma & Winslow dalam Faradina & Fajrianti, 2012). Penelitian yang dilakukan Ciabattari (Minnote, 2011 dalam Faradina & Fajrianti, 2012) menemukan bahwa tingkat *work-family conflict* yang tinggi dialami orang tua tunggal dan mengganggu kemampuan untuk meraih dan mengelola pekerjaan.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa status pernikahan dapat menjadi salah satu faktor timbulnya *work-family conflict* pada seseorang yang bekerja. Lebih lanjut, Nurmayanti, Thoyib, Noermijati, & Irawanto (2014) mengatakan bahwa beberapa literatur penelitian tentang *work-family conflict* yang ada saat ini mengabaikan mereka yang berprofesi sebagai pengajar, padahal pada kenyataannya *work-family conflict* dapat terjadi pada semua profesi termasuk guru dan tenaga pendidik. Pendidikan memiliki peran yang penting bagi pengembangan sumber daya manusia. Melalui pendidikan manusia dapat belajar tentang berbagai hal dan mengelemenkasikannya ke dalam kehidupan sehari-hari, atau digunakan untuk merencanakan kehidupannya di masa yang akan datang dengan baik.

Menurut Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 3, tujuan pendidikan nasional adalah mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Untuk mewujudkan hal tersebut maka diperlukan tenaga pendidik atau guru yang baik. Guru adalah orang dewasa yang secara sadar bertanggung jawab dalam mendidik, mengajar, dan membimbing peserta didik (Uno, 2008 dalam Listyasari & Muzdalifah, 2013). Guru sebagai pihak yang terlibat langsung dalam proses pembelajaran di kelas, memiliki peran yang

penting dalam meningkatkan kualitas anak didiknya. Keberhasilan proses pendidikan salah satunya bergantung pada peran guru di sekolah.

Berdasarkan uraian di atas, guru memiliki tanggung jawab besar untuk mendidik murid-muridnya agar menjadi manusia yang lebih baik. Peraturan baru Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemdikbud) yang berlaku mulai tahun 2017 mewajibkan guru untuk berada di sekolah selama 40 jam seminggu, dimana pada peraturan sebelumnya guru diwajibkan untuk mengajar selama 24 jam seminggu. Menurut Dirjen Guru dan Tenaga Kerja (GTK) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemdikbud), Sumarnasura Pranata, hal tersebut sudah sesuai dengan Undang-Undang Kepegawaian dan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pranata juga menjelaskan berdasarkan Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14, Pasal 35 ayat 1, disebutkan ada lima tugas guru yakni, merencanakan, melaksanakan (mengajar), menilai, membimbing, dan tugas tambahan lainnya. Diharapkan dengan kewajiban berada di sekolah selama 40 jam seminggu, guru dapat melaksanakan lima tugas tersebut secara maksimal di sekolah tanpa lagi harus membawa pekerjaan pulang ke rumah (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, 2016).

Namun pada kenyataannya meskipun peraturan tersebut telah diterapkan guru tetap saja terpaksa membawa beberapa pekerjaannya pulang ke rumah. Hal ini dikarenakan selain lima tugas sesuai UU di atas, guru juga dibebankan untuk belajar atau berlatih melalui diklat, bimbingan teknis, serta guru pembelajar. Hal ini secara tidak langsung berdampak pada berkurangnya waktu yang dapat dihabiskan oleh guru dengan keluarganya. Meskipun begitu, guru harus tetap bisa menyeimbangkan tuntutan dalam keluarga dan pekerjaan.

Penelitian menunjukkan bahwa banyak guru kurang mampu mengatasi peran pekerjaan dan keluarga secara efektif (Elbaz-Lubisch, 2002; Spencer, 1986; dalam Habel & Prihastuti, 2012). Temuan yang diperoleh terutama di negara-negara Barat dan teori-teori yang terkait mengacu pada hubungan yang jelas antara tuntutan pekerjaan dan *work-family conflict* (Spector, Allen, Poelmans, Lapierre, Cooper, & Widerszal-Bazyl, 2007, dalam Roboth, 2015), hal ini menunjukkan bahwa jam kerja

yang panjang, tugas dan beban kerja yang berat memiliki pengaruh langsung pada *work-family conflict* (BOYAR, Maertz, Mosley, & Carr, 2008; Kim, Leong, & Lee, 2005, dalam Roboth 2015).

Alasan mengapa penulis memilih judul penelitian ini adalah karena guru merupakan salah satu sumber daya yang paling penting dalam pengembangan pendidikan. Guru memiliki kemungkinan yang tinggi untuk mengalami *work-family conflict*. Namun pada kenyataannya penelitian lebih lanjut terhadap *work-family conflict* pada guru belum banyak dilakukan bahkan cenderung diabaikan. Tingkat *work-family conflict* yang tinggi berhubungan dengan rendahnya kepuasan kerja, komitmen organisasi, kinerja pekerjaan, tingginya tingkat intensi *turn over*, dan *burnout*. Berdasarkan hal tersebut, tingginya tingkat *work-family conflict* pada guru secara langsung ataupun tidak langsung akan berdampak negatif pada proses pengembangan pendidikan itu sendiri, dan juga kepada siswa yang mereka ajar. Maka dari itu diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai hal ini. Kemudian yang menjadi menarik untuk diteliti lebih lanjut adalah bagaimana seorang guru mengatasi atau menyeimbangkan perannya saat bekerja maupun saat bersama keluarga pada mereka yang berstatus belum menikah, sudah menikah, dan bercerai.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dituliskan di atas, maka identifikasi masalah pada penelitian ini adalah:

- 1.2.1. Bagaimana gambaran *work-family conflict* pada guru ditinjau dari status pernikahan belum menikah?
- 1.2.2. Bagaimana gambaran *work-family conflict* pada guru ditinjau dari status pernikahan sudah menikah?
- 1.2.3. Bagaimana gambaran *work-family conflict* pada guru ditinjau dari status pernikahan bercerai?
- 1.2.4. Apakah terdapat perbedaan *work-family conflict* pada guru ditinjau dari status pernikahan (belum menikah, sudah menikah, bercerai)?

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut, maka penelitian ini akan dibatasi pada masalah perbedaan *work-family conflict* pada guru ditinjau dari status pernikahan (belum menikah, sudah menikah, bercerai).

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah penelitian diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat perbedaan *work-family conflict* pada guru ditinjau dari status pernikahan (belum menikah, sudah menikah, bercerai)?”

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah penelitian diatas, tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini antara lain untuk mengetahui perbedaan *work-family conflict* pada guru ditinjau dari status pernikahan (belum menikah, sudah menikah, bercerai).

1.6. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini terbagi menjadi manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1.6.1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah untuk:

- 1.6.1.1. Menambah pengetahuan dan wawasan baru bagi pembaca khususnya dibidang Psikologi.
- 1.6.1.2. Memberikan sumbangan yang bermanfaat terhadap pengembangan ilmu Psikologi.
- 1.6.1.3. Menjadi referensi maupun data tambahan bagi penelitian terkait di masa mendatang.

1.6.2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah untuk:

1.6.2.1. Subjek Penelitian

Untuk memberikan pemahaman baru tentang pentingnya menyeimbangkan peran pada pekerjaan dengan peran pada keluarga. Terutama untuk guru-guru yang berstatus belum menikah, sudah menikah, dan bercerai.

1.6.2.2. Masyarakat

Untuk memberikan pemahaman bagi masyarakat mengenai pentingnya menyeimbangkan peran pada pekerjaan dengan peran pada keluarga, terlepas dari profesi yang ditekuni.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Pada bagian ini berisi penjelasan secara teoretis terkait dengan variabel yang digunakan, sampel penelitian, keterkaitan antar variabel, dan kerangka pemikiran.

2.1. *Work-family conflict*

2.1.1. Definisi *Work-family conflict*

Menurut Antonius, dkk (2002) konflik adalah suatu tindakan salah satu pihak yang berakibat menghalangi, menghambat, atau mengganggu pihak lain dimana hal ini dapat terjadi antar kelompok masyarakat ataupun dalam hubungan antar pribadi (Roboth, 2015). Dalam konflik, interaksi sosial diantara kelompok maupun individu lebih dipengaruhi oleh perbedaan dibanding persamaan. Pekerjaan dan keluarga merupakan dua hal penting dalam kehidupan orang dewasa dan saling terkait. Meskipun begitu, menyeimbangkan peran individu dalam pekerjaan dan keluarga bukanlah hal yang mudah. Ketidakmampuan untuk menyeimbangkan dua peran tersebut seringkali menimbulkan konflik.

Secara umum, *work-family conflict* didefinisikan sebagai suatu bentuk *inter-role conflict* dimana tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal (Greenhaus & Beutell, 1985). Frone, Rusell & Cooper (1992) mendefinisikan *work-family conflict* sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana di satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh. Greenhaus dan Parasuraman (1992) mengemukakan bahwa *work-family conflict* terjadi karena karyawan berusaha untuk menyeimbangkan antara permintaan dan tekanan yang timbul, baik dari keluarga maupun yang berasal dari pekerjaannya (Murtiningrum, 2005).

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 (Frone & Copper, 1992 dalam Murtiningrum, 2005). Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan *deadline*. Sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga. Tuntutan keluarga ini ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota yang lain (Yang, et al, 2000).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *work-family conflict* merupakan suatu bentuk konflik antar-peran (*inter-role conflict*) yang terjadi ketika individu mencoba untuk memenuhi atau menyeimbangkan tuntutan dari dua peran yang berbeda (pekerjaan dan keluarga).

2.1.2. 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*.

1. Time-based conflict

Time-based conflict merupakan konflik yang terjadi ketika waktu yang digunakan untuk menjalankan salah satu peran tidak dapat digunakan untuk menjalankan peran lainnya. Konflik akan timbul ketika peran yang satu tidak bisa terpenuhi karena tidak seimbangya waktu yang dihabiskan untuk peran yang lain. *Time-based conflict* memiliki dua bentuk, yang pertama tekanan waktu yang berhubungan dengan keterlibatan dalam satu peran membuat seseorang secara fisik tidak mungkin memenuhi peran lainnya. Kedua, tekanan juga dapat menghasilkan

preokupasi dengan salah satu peran bahkan ketika seseorang mencoba memenuhi tuntutan peran lain (Bartolome & Evans, 1979 dalam Greenhaus & Beutell, 1985).

2. *Strain-based conflict*

Strain-based conflict merupakan konflik yang terjadi karena ketegangan atau keadaan emosional yang dihasilkan oleh satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan peran yang lain. Stres kerja dapat menimbulkan gejala-gejala ketegangan seperti tertekan, cemas, depresi, kelelahan, apatis, dan mudah marah (Brief, Schuler, & Van Sell, 1981 dalam Greenhaus & Beutell, 1985). *Strain-based conflict* muncul ketika ketegangan yang dihasilkan dari suatu peran mempengaruhi performa seseorang pada peran lainnya (Pleck, 1980 dalam Greenhaus & Beutell, 1985)

3. *Behavior-based conflict*

Behavior-based conflict merupakan konflik yang muncul ketika perilaku tertentu yang diwajibkan oleh salah satu peran bertentangan dengan norma-norma perilaku peran lain. Jika seseorang tidak bisa menyesuaikan perilakunya untuk memenuhi ekspektasi pada salah satu peran dengan peran lainnya, maka ia cenderung akan mengalami konflik diantara peran tersebut (Greenhaus & Beutell, 1985).

2.1.3. Arah *Work-family conflict*

Work-family conflict terdiri dari dua arah yaitu WIF (*work interfering with family*) dan FIW (*family interfering with work*) (Martins et al., 2002 dalam Amelia, 2010). *Work-to family conflict* atau “*Work interfering with family*” conflict (WFC/WIF) terjadi ketika pekerjaan seseorang mempengaruhi atau mengganggu kehidupan keluarganya. *Family-to-work conflict* atau “*Family interfering with work*” conflict (FWC/FIW) terjadi ketika keluarga seseorang mempengaruhi atau mengganggu kehidupan pekerjaannya.

Pada tahun 1991, Gutek dkk (dalam Carlson, Kacmar, dan Williams, 2000) menyatakan bahwa masing-masing bentuk *work-family conflict* bersifat dua arah, antara lain:

1. *Work interfering with family* (WIF), yaitu konflik kerja yang mengganggu keluarga (*conflict due to work interfering family*). Hal-hal yang berkaitan dengan peran di pekerjaan dapat mengganggu peran di keluarga.
2. *Family interfering with work* (FIW), yaitu konflik kerluarga yang mengganggu pekerjaan (*conflict due to family interfering work*). Hal-hal yang berkaitan dengan peran di keluarga dapat mengganggu peran di pekerjaan.

2.1.4. Dimensi *Work-Family Conflict*

Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya, *work-family conflict* terdiri dari 3 bentuk yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*. Tiap bentuk merupakan dua arah/bidirectional (*conflict due to work interference with family* (WIF) dan *conflict due to family interference with work* (FIW)). Carlson, Kacmar, & Williams (2000) mengkombinasikan dua hal tersebut sehingga hasil akhirnya terdapat enam dimensi dari variabel *work-family conflict* ini, yaitu (1) *time-based work interference with family*, terjadi saat waktu yang dihabiskan untuk urusan pekerjaan mengganggu pemenuhan kewajiban keluarga; (2) *time-based family interference with work*, terjadi apabila waktu yang digunakan untuk memenuhi tuntutan keluarga mengganggu pekerjaan; (3) *strain-based work interference with family*, terjadi apabila tekanan dari urusan pekerjaan mengganggu performa dalam memenuhi kewajiban keluarga; (4) *strain-based family interference with work*, terjadi apabila tekanan dari tuntutan keluarga mengganggu performa dalam memenuhi kewajiban dalam pekerjaan; (5) *behavior-based work interference with family*, terjadi apabila perilaku yang ditampilkan pada pekerjaan menimbulkan masalah saat ditampilkan dalam keluarga; dan (6) *behavior-based family interference with work*,

terjadi apabila perilaku yang ditampilkan pada keluarga menimbulkan masalah saat ditampilkan dalam pekerjaan.

2.1.5. Sumber-sumber *Work-Family Conflict*

Greenhaus dan Beutell (1985) menyatakan bahwa seseorang yang mengalami *work-family conflict* akan merasakan ketegangan dalam bekerja. Greenhaus dan Beutell (1985) juga menyatakan bahwa ada dua sumber terkait *work-family conflict*, antara lain:

1. Sumber konflik terkait kerja

Sumber konflik terkait kerja adalah semua sumber *work-family conflict* yang berhubungan dengan pekerjaan. *Work-family conflict* secara positif berhubungan dengan jumlah jam bekerja per minggu (Burke dkk, 1980; Keith & Schafer, 1980; Pleck dkk, 1980 dalam Greenhaus dan Beutell, 1985). *Work-family conflict* juga telah dikaitkan dengan jumlah dan frekuensi lembur dan adanya ketidakteraturan jadwal *shift* kerja.

2. Sumber konflik terkait keluarga

Terdapat beberapa hal terkait keluarga yang dapat menjadi sumber *work-family conflict*. Seseorang yang sudah menikah akan lebih sering mengalami *work-family conflict* dibanding dengan orang yang belum menikah (Herman & Gyllstrom, 1977 dalam Greenhaus & Beutell, 1985). Lebih lanjut, orang yang sudah menikah dan memiliki anak memiliki kemungkinan lebih besar mengalami *work-family conflict* dibanding pasangan yang belum memiliki anak dan orang tua yang memiliki anak usia lebih muda mengalami *work-family conflict* lebih tinggi dibanding orang tua dengan anak yang lebih tua (Greenhaus dan Kopelman, 1981 dalam Greenhaus & Beutell, 1985). Hal ini disebabkan karena anak yang masih kecil membutuhkan perhatian yang lebih dibanding anak yang lebih tua sehingga dapat menjadi beban tambahan bagi orang tua.

2.2. Status Pernikahan

Pada bagian ini akan dijelaskan lebih lanjut tentang pernikahan itu sendiri, serta beberapa status pernikahan yang diteliti dalam penelitian ini yaitu belum menikah, sudah menikah, dan bercerai.

2.2.1. Belum Menikah (Lajang)

Laswell & Laswell (1987) menyebutkan bahwa lajang adalah seseorang yang berada dalam suatu masa yang dapat bersifat sementara atau jangka pendek yaitu biasanya dilalui sebelum menikah atau dapat juga bersifat jangka panjang jika merupakan pilihan hidup. Hal ini menunjukkan bahwa pada dasarnya kehidupan melajang bisa merupakan suatu pilihan hidup ataupun suatu keterpaksaan akibat belum adanya pasangan yang sesuai padahal ada keinginan untuk segera menikah (Christie, Hartanti, Nanik, 2013).

Menurut Stein (1976) pengertian lajang yaitu orang yang cukup usia tetapi belum atau tidak menikah (Kemala, n.d.). Penelitian menemukan bahwa keputusan untuk melajang lebih banyak dikarenakan adanya ketakutan untuk gagal dan bercerai yang lebih besar dibandingkan keadaannya yang masih lajang (Carl Weisman, dalam Mami & Suharnan, 2015). Sedangkan menurut Santrock (1990) peningkatan orang lajang disebabkan oleh sikap wanita dan pria yang ingin mengembangkan karier sebelum menikah (Kemala, n.d.). Lebih lanjut Papalia, dkk. (2011) menyebutkan alasan seseorang tetap melajang adalah karena tidak mendapat pasangan yang tepat dan karena memang memilih untuk melajang (Putra & Herdiyanto, 2016).

Penelitian Austrom dan Hanel (1985), Frazier dkk (1996), Lewis dan Moon, 1997) menunjukkan sebab-sebab individu dewasa hidup melajang yaitu:

- a. Pilihan personal yaitu hidup melajang karena merupakan pilihan mereka sendiri, dan mempunyai argumen positif untuk tetap melajang
- b. Keadaan eksternal, misalnya tidak menemukan seseorang yang cocok, dan

- c. Defisit personal atau menyalahkan diri sendiri, misalnya merasa malu atau merasa tidak menarik.

Schwartzberg (1995; Lewis & Moon, 1997 dalam Nanik & Hendriani 2016) mengungkapkan lima model siklus kehidupan tidak menikah dewasa, meliputi : 1) *the not yet married*, 2) *the thirties, entering the "twilight zone" of singlehood*, 3) *midlife* (usia 40-50 tahun), 4) *later life* (usia 50 tahun hingga kesehatan menurun), dan 5) *elderly* (kesehatan menurun hingga kematian). Saxton (1986, dalam Christie, dkk, 2013) menyebutkan ada beberapa tipe orang yang melajang, antara lain:

- *Stable voluntary*, yaitu melajang karena pilihan hidupnya sendiri. Tipe ini memiliki ciri-ciri antara lain tidak pernah menikah dan pada awalnya memang memilih untuk tetap *single*, mungkin mengoposisikan ide pernikahan atau memenuhi panggilan tugas religius, puas dengan kehidupan melajang, atau ada trauma terhadap perceraian.
- *Temporary voluntary*, yaitu melajang bukan karena pilihan hidupnya sendiri, melainkan karena belum mendapatkan pasangan yang sesuai padahal sudah ada keinginan untuk menikah. Tipe ini memiliki ciri-ciri yaitu tidak pernah menikah dan pada awalnya ingin menikah tetapi tidak secara aktif mencari pasangan, menunda untuk menikah karena beberapa aktivitas (pendidikan, karir, politik) lebih diutamakan.
- *Temporary involuntary*, yaitu tipe lajang dengan ciri-ciri belum menikah dan berkeinginan untuk menikah serta secara aktif mencari pasangan tetapi belum menemukan, menunda sementara pernikahan dan mencari pernikahan dengan prospek yang lebih cerah.

Keputusan melajang sesungguhnya tidak berarti bebas dari masalah karena posisi lajang di dalam masyarakat semakin sulit karena mendapat kesan negatif, terutama bagi wanita usia dewasa madya. Dalam budaya Indonesia, cara berpikir masyarakat yang cenderung konvensional masih belum menerima keberadaan perempuan lajang ini (Mami & Suharnan, 2015). Terdapat keuntungan dan kerugian hidup melajang (Nanik & Hendriani, 2016), antara lain:

- *Keuntungan*

Berikut ini adalah keuntungan-keuntungan yang pada umumnya dialami oleh orang tidak menikah (Lewis dan Moon, 1997; Situmorang, 2005; Winterstein, 2014; Nanik, 2015 dalam Nanik & Hendriani, 2016) : 1. Bebas merawat orang lain (lawan jenis), bebas untuk melakukan sesuatu yang diinginkan, saat menginginkan dan bagaimana menginginkan, bebas memberikan jawaban kepada yang lain dalam konteks waktu, pengambilan keputusan, dan perilaku.; 2. Bangga dalam pencapaian dan investasi yang dikumpulkan selama satu tahun dari kesendirian, memiliki teman-teman yang dapat memperhatikan sebagai seorang pribadi dan tidak menjadi bagian dari pasangan.; 3. Kebebasan dan kemandirian.; 4. Memiliki kebebasan berpikir dan bekerja dan memperoleh pendapatan diri sendiri yang cukup.; 5. Kesempatan luas untuk mengembangkan diri, pencapaian karir yang baik, mengekspresikan aktualisasi diri/ menyalurkan kebutuhan berprestasi, memiliki waktu pribadi jauh lebih bebas untuk bisa mengurus diri sendiri, menyalurkan hobby, beraktivitas keluar rumah/berpergian tanpa beban, bebas mengelola keuangan pribadi, dapat membantu orangtua dan saudara lebih leluasa.

- *Kerugian/problem-problem yang dialami*

Tidak bisa dipungkiri bahwa sebagian orang lajang masih menghadapi harapan keluarga, tekanan sosial terkait dengan stigma sosial, penanaman nilai-nilai agama dan budaya memungkinkan sebagian besar orang lajang terutama wanita berada dalam sikap ambivalen dan mengalami stres yang dapat mengganggu kesejahteraan psikologis, terutama pada wanita tidak menikah yang berada pada siklus lajang mendekati usia 30 tahun dan antara usia 30-40 tahun: *the not yet married* dan *the thirties, entering the "twilight zone" of singlehood*. (Situmorang, 2005; Ibrahim, 2009, Winterstein, 2014; Nanik, 2015 dalam Nanik & Hendriani, 2016). Selain itu, orang yang belum menikah atau lajang sering dikaitkan dengan masalah kesepian karena kurangnya teman untuk berbicara maupun kurangnya dukungan sosial dari sekitar.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa orang dengan status pernikahan belum menikah atau lajang adalah seseorang yang sudah cukup usia tetapi belum atau tidak menikah, bisa karena suatu pilihan hidup ataupun suatu keterpaksaan akibat belum adanya pasangan yang sesuai padahal ada keinginan untuk segera menikah.

2.2.2. Menikah

Menikah atau pernikahan merupakan ikatan sakral antara laki-laki dan perempuan dalam menjalin suatu hubungan. Pernikahan dianggap sebagai ikatan kudus (*holly relationship*) karena hubungan pasangan antara seorang laki-laki dan seorang perempuan telah diakui secara sah dalam hukum agama (Dariyo, 2003). Dalam pasal 1 Undang-Undang No 1 Tahun 1974 tentang Pernikahan, mendefinisikan pernikahan ialah ikatan lahir batin antara seorang pria dengan seorang wanita sebagai suami istri dengan tujuan membentuk keluarga (rumah tangga) yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa.

Duvall dan Miller (dalam Putra & Herdiyanto, 2016) menyatakan perkawinan atau pernikahan adalah hubungan pria dan wanita yang secara sosial diakui dan ditujukan untuk melegalkan hubungan seksual, melegitimasi dalam membesarkan anak, dan membangun pembagian peran diantara sesama pasangan. Brehm (dalam Putra & Herdiyanto, 2016) mengemukakan bahwa pernikahan merupakan ekspresi puncak dari sebuah hubungan intim dan janji untuk bersama seumur hidup. Pernikahan merupakan ikatan yang kuat yang didasari oleh perasaan cinta yang sangat mendalam dari masing-masing pihak untuk hidup bergaul guna memelihara kelangsungan kehidupan manusia.

Menurut Papalia, dkk. (2011) individu pada umumnya melakukan pernikahan ketika memasuki masa dewasa awal, transisi kehidupan rumah tangga membawa perubahan besar dalam fungsi seksual, rencana hidup, hak dan tanggung jawab, keterikatan dan loyalitas. Ketika memasuki masa pernikahan individu dituntut

memiliki penyesuaian agar hubungan dengan pasangan terbina dengan baik (Putra & Herdiyanto, 2016).

Turner dan Helms (1995) mengklasifikasikan motivasi pernikahan menjadi lima jenis motif, yaitu

1. Cinta (*love*). Cinta dan komitmen seringkali dijadikan dasar utama bagi pasangan untuk melangsungkan pernikahan.
2. Kecocokan (*conformity*). Banyak pasangan yang melangsungkan pernikahannya karena memiliki kecocokan satu sama lain, tidak terbatas pada satu hal saja.
3. Legitimasi untuk memenuhi kebutuhan dorongan seksual. Pasangan yang telah menikah secara sah baik secara agama maupun administrasi memperoleh pengesahan untuk melakukan hubungan seksual dengan pasangan hidupnya dan tidak dianggap melanggar aturan.
4. Memperoleh legitimasi status anak, yaitu anak yang lahir dari hubungan pasangan yang telah menikah akan memperoleh pengakuan yang sah dihadapan hukum negara maupun agama.
5. Merasa siap secara mental, yaitu kondisi psikologis-emosional untuk siap menanggung berbagai resiko yang timbul selama hidup dalam pernikahan (Dariyo, 2003).

Bird dan Meville (Wisnuwardhani & Mashoedi, 2012 dalam Putra & Herdiyanto, 2016) menyebutkan bahwa terdapat empat tahap dalam pernikahan yakni: 1) *newlywed marriage*, yang merupakan ketika masa kelahiran anak pertama, 2) *parental marriage*, yang merupakan masa selama anak pertama lahir hingga mencapai masa remaja, 3) *mid-life marriage*, yang merupakan masa ketika anak pertama memasuki masa remaja sampai seluruh anak meninggalkan rumah, dan 4) *later-life marriage*, yang merupakan masa ketika pasangan mulai memasuki masa pensiun.

Pernikahan dapat saja langgeng selamanya atau dapat pula bercerai di tengah perjalanannya. Suatu pernikahan yang berhasil tentulah yang diharapkan setiap pasangan. Ada beberapa kriteria yang dicetuskan para ahli dalam mengukur keberhasilan pernikahan. Kriteria itu antara lain (a) awetnya suatu pernikahan, (b)

kebahagiaan suami dan isteri, (c) kepuasan pernikahan, (d) penyesuaian seksual, (e) penyesuaian pernikahan, dan (f) kesatuan pasangan (Burgess dan Locke, 1960 dalam Ardhanita & Andayani, n.d.).

Pernikahan memiliki dampak yang positif bagi kesehatan mental dan fisik seseorang. Penelitian yang dilakukan Dr. Kamal Al-Fawwal, Direktur Rumah Sakit Jiwa di Iskandariyah Mesir, menegaskan bahwa pernikahan dapat menjauhkan seorang dari kegilaan serta penyakit mental dan fisis yang disebabkan rasa kesepian (Latifah 2014). Selain itu menikah juga secara tidak langsung memberikan dukungan sosial yang lebih banyak dibanding mereka yang belum menikah.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa menikah atau pernikahan ialah ikatan lahir batin yang kuat antara pria dan wanita untuk membangun keluarga, yang di dalamnya terdapat hak dan kewajiban yang harus dilakukan oleh masing-masing pihak untuk mendapatkan kehidupan yang bahagia serta mendapatkan keturunan.

2.2.3. Bercerai

Menurut Dariyo (2003), perceraian merupakan titik puncak dari pengumpulan berbagai permasalahan yang menumpuk beberapa waktu sebelumnya dan jalan terakhir yang harus ditempuh ketika hubungan perkawinan itu sudah tidak dapat dipertahankan lagi. Perceraian (*divorce*) merupakan suatu peristiwa perpisahan secara resmi antara pasangan suami-istri dan mereka berketetapan untuk tidak menjalankan tugas dan kewajiban sebagai suami-istri (Dariyo, 2004). Menurut Omar, perceraian merupakan upaya untuk melepaskan ikatan suami isteri dari suatu perkawinan yang disebabkan oleh alasan tertentu. Perceraian terjadi karena sudah tidak adanya jalan keluar (Putri, 2008 dalam Widayanti, 2014).

Berdasarkan pasal 38 UUP, pernikahan dapat putus karena kematian (cerai mati), perceraian (cerai gugat dan cerai talak) dan atas keputusan Pengadilan (cerai batal). Status perceraian yang digunakan dalam penelitian ini adalah cerai mati dan cerai hidup (cerai gugat atau cerai talak).

2.2.3.1 Penyebab Bercerai

Pasangan suami-istri yang melakukan perceraian tentu didasari sebab-sebab yang tidak dapat diselesaikan bersama. Beberapa faktor yang menyebabkan terjadi perceraian suami-istri di antaranya sebagai berikut (Dariyo, 2008):

1. Masalah keperawanan (*virginity*)

Bagi seorang individu (laki-laki) yang menganggap keperawanan sebagai sesuatu yang penting, kemungkinan masalah keperawanan akan mengganggu proses perjalanan kehidupan perkawinan, tetapi bagi laki-laki yang tidak memperlakukan tentang keperawanan, kehidupan perkawinan akan dapat dipertahankan dengan baik.

2. Ketidaksetiaan salah satu pasangan hidup

Keberadaan orang ketiga akan mengganggu kehidupan perkawinan. Bila diantara keduanya tidak ditemukan kata sepakat untuk menyelesaikan dan saling memaafkan, akhirnya perceraianlah jalan terbaik untuk mengakhiri hubungan pernikahan itu.

3. Tekanan kebutuhan ekonomi keluarga

Sudah sewajarnya, seorang suami bertanggung jawab memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga. Itulah sebabnya, seorang istri berhak menuntut supaya suami dapat memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga.

4. Tidak mempunyai keturunan

Perceraian dapat terjadi dikarenakan tidak adanya keturunan setelah menjalin hubungan pernikahan bertahun-tahun lamanya dan sudah mengupayakan segala usaha untuk mencapainya.

5. Perbedaan prinsip, ideologi atau agama

Setelah memasuki jenjang pernikahan dalam kurun waktu tertentu, terkadang masing-masing pasangan baru menyadari akan adanya perbedaan-perbedaan yang selama ini diabaikan. Terkait perbedaan agama, saat anak mulai tumbuh dewasa barulah masalah mulai timbul mengenai ajaran agama yang akan dipeluk anak. Ketika perbedaan-perbedaan ini tidak dapat diselesaikan dengan baik, perceraian biasanya menjadi jalan terakhir bagi mereka.

Selain itu, Sulistyawati menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi perceraian adalah: (1) kurangnya kesiapan mental, (2) permasalahan ekonomi, (3) kurangnya komunikasi antar pasangan, (4) campur tangan keluarga pasangan, (5) perselingkuhan. (Putri, 2008 dalam Widayanti, 2014)

2.2.3.2 Dampak Bercerai

Bercerai secara langsung maupun tidak langsung pasti memiliki dampak yang tidak hanya berpengaruh kepada pelaku perceraian, namun juga untuk orang-orang disekitarnya. Meskipun perceraian di satu sisi dapat menyelesaikan suatu masalah rumah tangga yang tidak mungkin lagi dikompromikan, tetapi perceraian itu juga menimbulkan dampak negatif berkaitan dengan pembangunan ekonomi rumah tangga, hubungan individu dan sosial antar dua keluarga menjadi rusak, dan yang lebih berat adalah berkaitan dengan perkembangan psikis anak mereka, yang pada gilirannya akan mempengaruhi perilakunya (Widayanti, 2014).

Dalam kasus perceraian, anak pada umumnya merasakan dampak psikologis, ekonomis dan koparental yang kurang menguntungkan dari orangtuanya. Kepribadian anak menjadi terbelah karena harus memilih salah satu orangtuanya. Memilih berpihak kepada ibunya berarti menolak ayahnya, begitu juga sebaliknya (Widayanti, 2014).

Menurut Dariyo (2008) dampak negatif perceraian yang biasanya dirasakan adalah:

- 1) Pengalaman traumatis pada salah satu pasangan hidup (laki-laki ataupun perempuan).
- 2) Pengalaman traumatis anak-anak.
- 3) Ketidak stabilan dalam pekerjaan.

Menurut Wiran dan Sudarto (Wiyaswiyanti, 2008 dalam Widayanti, 2014), dampak yang ditimbulkan dengan adanya perceraian antara lain:

- 1) Adanya perasaan tersingkir dan kesepian.

- 2) Persaan tertekan karena harus menyesuaikan diri dengan status baru sebagai janda/duda.
- 3) Permasalahan hak asuh anak.
- 4) Adanya masalah ekonomi, yaitu penurunan perekonomian secara drastis.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa cerai merupakan suatu peristiwa perpisahan secara resmi antara pasangan suami-istri yang dapat dilakukan dengan pengajuan talak dan gugat ke pengadilan (cerai hidup), maupun disebabkan oleh kematian salah satu pasangan (cerai mati).

2.3. Guru

2.3.1. Pengertian Guru

Guru merupakan pihak yang terlibat secara langsung dalam proses belajar mengajar di dalam kelas. Disadari atau tidak, guru memiliki peran yang sangat vital dalam meningkatkan kualitas anak didiknya. Keberhasilan proses pendidikan dapat dikatakan sangat tergantung pada peran guru di sekolah. Hamzah B. Uno (2008) dalam buku *Profesi Kependidikan* menyatakan bahwa guru adalah orang dewasa yang secara sadar bertanggung jawab dalam mendidik, mengajar, dan membimbing peserta didik. Orang yang disebut guru adalah orang yang memiliki kemampuan merancang program pembelajaran serta mampu menata dan mengelola kelas agar peserta didik dapat belajar dan pada akhirnya dapat mencapai tingkat kedewasaan sebagai tujuan akhir dari proses pendidikan (Listyasari & Muzdalifah, 2013).

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen). Menurut Undang-Undang nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1, mengenai ketentuan umum butir 6, pendidik adalah tenaga kependidikan yang

berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Dengan kata lain, dapat dikatakan bahwa guru adalah pendidik.

Thomas Gordon (Muhson, 2004), dalam rangka memahami masalah yang dihadapi guru, mengemukakan definisi "guru ideal" yang kebanyakan dianut para guru, yaitu diambil dari mitos umum tentang guru dan pengajaran. Ia mengembangkan 8 mitos guru yang dianggapnya baik.

Kedelapan mitos tersebut adalah:

1. Guru yang baik adalah guru yang kalem, tidak pernah berteriak, selalu bertemperamen baik, selalu tenang, dan tidak pernah menunjukkan emosi yang tinggi.
2. Guru yang baik tidak pernah berprasangka buruk. Guru yang baik tidak pernah membedakan anak atas dasar suku, ras dan lain jenis.
3. Guru yang baik menyembunyikan perasaan yang sesungguhnya kepada murid-muridnya.
4. Guru yang baik menerima semua anak dengan pandangan yang sama. Guru yang baik tidak pernah punya favorit dan tidak pilih kasih.
5. Guru yang baik menyediakan lingkungan belajar yang menarik, merangsang, tenang, bebas, dan sesuai dengan aturan pada setiap saat.
6. Guru yang baik selalu konsisten. Guru yang baik tidak pernah merasa tinggi, rendah, tidak pernah lupa atau membuat kesalahan.
7. Guru yang baik selalu tahu jawaban. Guru yang baik mempunyai pengetahuan yang lebih banyak dibandingkan dengan murid-muridnya.
8. Guru yang baik selalu membantu satu sama lain, selalu menjadi barisan dalam menghadapi anak-anak tanpa memperhitungkan perasaan nilai atau hukuman.

Dari kedelapan mitos tersebut, bila disimpulkan guru yang baik adalah harus lebih baik, lebih mengerti, lebih memiliki ilmu pengetahuan, lebih sempurna dari pada anak didiknya. Orang yang menganut mitos ini berarti guru dituntut untuk mengatasi kelemahan manusia itu sendiri. Guru dituntut untuk berbuat sesuai dengan

idealismenya, sehingga ia akan berperan pura-pura sebagai seorang yang ideal di satu sisi, dan di sisi lain ia harus berperan sebagai pribadi ada adanya (Imam Syafi'I, 1992 dalam Muhson 2004).

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa guru adalah seseorang yang memiliki gagasan untuk kepentingan anak didik, menjadi panutan, bertugas untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik.

2.3.2 Kompetensi Guru

Kompetensi guru sebagaimana yang telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 28 Ayat 3 dan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 pasal 10 ayat 1 terdiri dari (Listyasari & Muzdalifah, 2013):

- a) Kompetensi pedagogik, yaitu kemampuan dalam pengelolaan peserta didik yang meliputi kemampuan guru untuk memahami peserta didik, merancang dan melaksanakan pembelajaran, melakukan evaluasi terhadap hasil belajar peserta didik serta mengembangkan bakat dan minat peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
- b) Kompetensi kepribadian, yaitu kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap dan stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia.
- c) Kompetensi sosial, menurut Sagala (2009) mencakup perangkat perilaku yang menyangkut kemampuan interaktif yaitu kemampuan yang menunjang efektivitas interaksi dengan orang lain seperti keterampilan ekspresi diri, berbicara efektif, memahami pengaruh orang lain terhadap diri sendiri, menafsirkan motif orang lain, mencapai rasa aman bersama orang lain, keterampilan memecahkan masalah kehidupan seperti mengatur waktu, uang, kehidupan berkeluarga, memahami nilai kehidupan dan sebagainya.

- d) Kompetensi profesional, yaitu meliputi penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.

2.4. Hubungan Antar Variabel

Keluarga dan pekerjaan merupakan dua hal yang harus diseimbangkan dalam kehidupan seseorang, apapun profesinya. Pekerjaan dapat mengganggu keluarga ketika sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang mempunyai waktu untuk keluarga. Sebaliknya keluarga juga dapat mengganggu pekerjaan ketika sebagian besar waktu dan perhatiannya digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga mengganggu pekerjaan (Frone, Rusell & Cooper, 1992).

Work-family conflict dapat ditinjau dari berbagai hal salah satunya status pernikahan. Greenhaus & Beutell, 1985 mengutip penelitian Herman & Gyllstrom, 1977 yang menemukan bahwa individu yang sudah menikah akan mengalami lebih banyak *work-family conflict* dibandingkan individu yang tidak atau belum menikah. Beberapa penelitian juga menyebutkan bahwa pasangan menikah yang sudah memiliki anak memiliki kecenderungan untuk mengalami *work-family conflict* yang lebih tinggi dibanding pasangan menikah yang belum memiliki anak. Cinamon, dkk (2002) menjelaskan bahwa jumlah anak, jumlah waktu yang dihabiskan untuk mengurus rumah tangga dan pekerjaan serta tidak adanya dukungan dari pasangan dan keluarga merupakan pemicu terjadinya *work-family conflict* (Murtiningrum, 2005).

Tuntutan baik dari keluarga maupun lingkungan sosial berbeda bagi setiap orang. Mereka yang telah menikah mempunyai tanggung jawab lebih besar untuk membagi waktu antara pekerjaan dengan keluarga, terlebih lagi jika telah memiliki anak. Selanjutnya, bagi mereka yang belum menikah meskipun tidak atau belum

memiliki pasangan tetap saja mendapatkan tuntutan dari keluarga dan lingkungan sekitarnya seperti keinginan orang tua agar anak tetap dapat membagi waktu dengan keluarga, maupun dengan teman sepermainannya. Tidak hanya pada seseorang yang belum menikah dan sudah menikah, *work-family conflict* juga bisa terjadi pada seseorang yang telah bercerai, baik cerai hidup maupun cerai mati. Dampak perceraian tidak hanya berpengaruh kepada pasangan yang bercerai, namun juga kepada anak (apabila sudah memiliki anak) dan keluarga kedua belah pihak seperti orangtua. Beban menjadi orang tua tunggal (apabila sudah memiliki anak) setelah proses perceraian juga menambah kemungkinan munculnya *work-family conflict* pada seseorang yang telah bercerai.

Work-family conflict mempunyai pengaruh yang positif dengan stres kerja maupun dalam hubungan di dalam dunia kerja dan masyarakat. Tuntutan untuk menyeimbangkan antara tugas pekerjaan sebagai guru dan tuntutan sebagai anggota keluarga berpotensi menimbulkan *work-family conflict* yang berdampak pada rendahnya kepuasan kerja, meningkatkan *absenteeism* (kemangkiran kerja), dan menurunkan motivasi karyawan (Triaryati, 2002 dalam Murtiningrum, 2005).

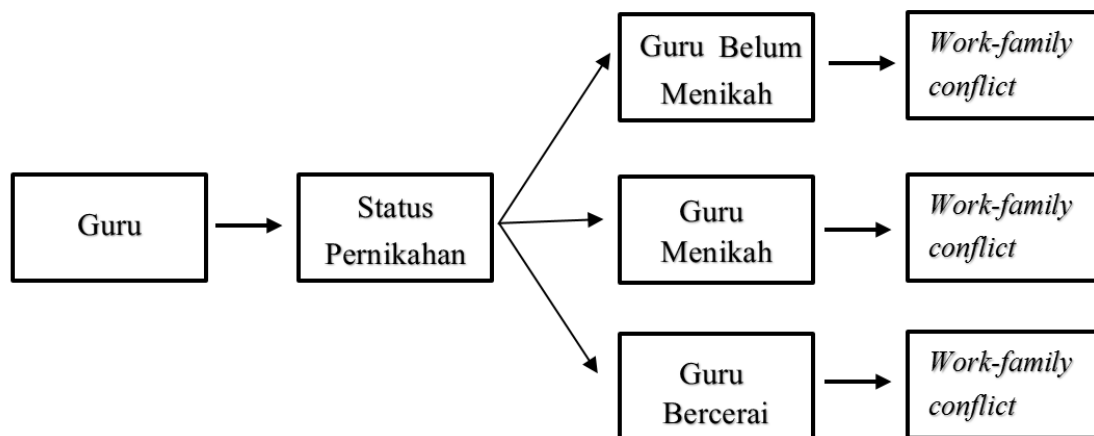
Tuntutan hidup demikian besar pada satu sisi, sementara pada sisi lain tanggung jawab dan beban moral yang dipikul sebagai seorang pengajar dan pendidik yang sangat besar sering mengakibatkan stres atau tekanan mental pada guru. Belum lagi jika ia menjadi sasaran kritik atas gagalannya suatu proses pendidikan yang dialami oleh anak didiknya (Toni, 2003 dalam Murtiningrum, 2005). Di samping mengalami stress kerja, para pengajar dalam hal ini guru dilaporkan juga mengalami adanya konflik antar peran dikarenakan adanya profesi ganda. Di rumah sebagai ayah atau ibu dan juga anggota keluarga dengan segala persoalannya, dan di sekolah sebagai guru juga dengan segala persoalannya. Tentunya kedua jenis peran membawa beban yang tidak ringan (Toni, 2003 dalam Murtiningrum 2005).

Guru merupakan tenaga didik utama yang memiliki berbagai tugas pokok dan tugas tambahan yang harus dilaksanakan sesuai dengan perintah undang-undang. Stres dan menurunnya kinerja guru merupakan dampak dari *work-family conflict* yang tentunya akan berpengaruh kepada proses belajar-mengajar secara langsung.

Berdasarkan hal tersebut, penting bagi guru untuk dapat menyeimbangkan perannya di keluarga dan di pekerjaan agar terhindar dari *work-family conflict* dan dampaknya itu sendiri sehingga proses belajar-mengajar dapat berjalan dengan lancar dan efektif bagi guru dan juga siswa di sekolah.

2.5. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual di bawah ini menggambarkan alur pemikiran penulis dalam penelitian ini.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Guru memiliki tanggung jawab yang besar dalam dunia pendidikan. Keberhasilan peserta didik dianggap bergantung kuat terhadap guru yang mengajar. Namun, dalam menjalankan profesinya guru dihadapkan pada keadaan-keadaan yang menimbulkan berbagai tekanan baik dari perannya dalam pekerjaan maupun dari keluarga. Tekanan dari pekerjaan dan keluarga yang tidak dapat diseimbangkan dapat menimbulkan *work-family conflict* pada guru.

Work-family conflict didefinisikan sebagai suatu konflik dimana tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal. Selain itu,

work-family conflict juga dapat dikatakan sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana di satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh. Berdasarkan beberapa penelitian yang telah dilakukan, *work-family conflict* memiliki dampak langsung pada tingkat stress dan penurunan kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan bila seorang guru memiliki tingkat *work-family conflict* yang tinggi maka ia akan memiliki kecenderungan yang lebih tinggi pula untuk mengalami stress dan penurunan kinerja.

Salah satu hal yang mempengaruhi *work-family conflict* adalah status pernikahan. Status pernikahan adalah suatu kondisi yang menjelaskan apakah seorang individu berada dalam ikatan dengan lawan jenis untuk membentuk keluarga atau tidak. Dalam penelitian ini digunakan tiga tipe status pernikahan, yaitu belum menikah, menikah, dan bercerai (cerai hidup dan cerai mati). Masing-masing tipe memiliki pola kehidupan yang berbeda. Individu yang belum terikat dalam pernikahan atau mereka belum pernah memiliki ikatan dengan pasangan untuk membentuk keluarga, dikategorikan dalam status pernikahan belum menikah. Selanjutnya, individu yang memiliki hubungan terikat dengan pasangan dalam sistem keluarga dikategorikan dalam status pernikahan sudah menikah, sedangkan pada individu yang berstatus bercerai, yaitu mereka telah berpisah atau tidak lagi terikat pernikahan dengan pasangan.

2.6. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis penelitian (H_a) yang diajukan pada penelitian ini yaitu,

H_a : Terdapat perbedaan *work-family conflict* pada guru yang ditinjau dari status pernikahan belum menikah, menikah, dan bercerai.

H_o : Tidak terdapat perbedaan *work-family conflict* pada guru yang ditinjau dari status pernikahan belum menikah, menikah, dan bercerai.

2.7. Hasil Penelitian yang Relevan

Pada bagian ini akan disajikan penelitian-penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Afina Murtiningrum, SS (2009) dengan judul “Analisis Pengaruh Konflik Pekerjaan – Keluarga Terhadap Stres Kerja dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi”. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel konflik pekerjaan-keluarga dengan variabel stres kerja. Nilai koefisien regresi yang positif sebesar 0.533, hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel konflik pekerjaan-keluarga mempunyai pengaruh positif terhadap stres kerja atau semakin besar konflik pekerjaan keluarga maka semakin meningkatkan stres kerja pada profesi guru. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif terhadap stres kerja dapat diterima.
2. Penelitian yang dilakukan Azazah Indriyani, SE (2009) dengan judul ” Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Perawat Wanita Rumah Sakit, Studi Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang”. Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh bukti bahwa *work-family conflict* terdiri dari *work to family conflict* dan *family to work conflict*. Pada hakekatnya konflik pekerjaan-keluarga bersumber dari dukungan rekan kerja dan atasan. Hasilnya, semakin tinggi tingkat *work-family conflict* maka akan mengurangi kinerja perawat rumah sakit.
3. Penelitian yang dilakukan Habel dan Prihastuti (2012) dengan judul “Hubungan antara kecerdasan emosional dengan konflik peran ganda pada guru wanita di kota Surabaya”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dengan konflik peran ganda pada guru wanita di Kota Surabaya. Penelitian dilakukan pada guru wanita di Surabaya dengan jumlah subjek penelitian sebanyak 80 orang. Dari hasil analisis data penelitian diperoleh nilai korelasi antara kecerdasan emosional dengan konflik peran ganda sebesar -0,271 dengan p sebesar 0,015.

Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan konflik peran ganda. Nilai korelasi bernilai negatif, hal tersebut berarti kedua variabel memiliki arah hubungan negatif, yaitu semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin rendah konflik peran ganda begitu pula sebaliknya.

4. Penelitian yang dilakukan Roboth J (2015) dengan judul “Analisis *work family conflict*, stres kerja dan kinerja wanita berperan ganda pada Yayasan *Compassion East* Indonesia”. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk membuktikan pengaruh *work family conflict* terdiri dari *work family conflict* dan stress kerja, dan menganalisis *work family conflict* dan kinerja wanita berperan ganda di yayasan *Compassion East* Indonesia. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh wanita yang sudah menikah yang bekerja di Yayasan *Compassion East* Indonesia sampai dengan Desember 2014, jumlah karyawan 68 dengan jumlah sampel 30 orang. Hasilnya, *work to family conflict* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja wanita berperan ganda di Yayasan *Compassion East* Indonesia, *family to conflict* berpengaruh signifikan terhadap kinerja wanita berperan ganda di Yayasan *Compassion East* Indonesia, dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja wanita berperan ganda di Yayasan *Compassion East* Indonesia.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai metode penelitian, yang terdiri atas tipe penelitian, identifikasi dan operasionalisasi variabel penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, dan analisis data.

3.1. Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis varian satu jalur untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan *work-family conflict* pada guru ditinjau dari status pernikahannya (belum menikah, menikah, dan bercerai). Metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian.

Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, menggunakan instrumen penelitian untuk pengumpulan data, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya (Sugiyono, 2014).

3.2. Identifikasi dan Operasional Variabel Penelitian

Menurut Sangadji dan Sopiah (2010), variabel adalah konstruk yang diukur dengan berbagai macam nilai untuk memberikan gambaran lebih nyata mengenai fenomena-fenomena. Konstruk adalah abstraksi fenomena kehidupan nyata yang diamati. Dengan demikian variabel merupakan representasi konstruk yang dapat diukur dengan berbagai macam nilai. Sependapat dengan Sangadji dan Sopiah, Kerlinger (1973, dalam Sugiyono, 2014) menyatakan bahwa variabel adalah konstruk atau sifat yang akan dipelajari. Variabel independen adalah tipe variabel yang

menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain, sedangkan variabel dependen adalah tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen (Sangadji dan Sopiah, 2010). Variabel independen dalam penelitian ini adalah status pernikahan yaitu belum menikah, sudah menikah, dan bercerai, sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah *work-family conflict*.

3.2.1. Definisi Konseptual

Work-family conflict merupakan suatu bentuk konflik antar-peran (*inter-role conflict*) yang terjadi ketika individu mencoba untuk memenuhi atau menyeimbangkan tuntutan dari dua peran yang berbeda (pekerjaan dan keluarga).

3.2.2. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini *work-family conflict* merupakan hasil skor total yang diukur menggunakan instrumen *Work-Family Conflict Scale* (WFCS) yang dikembangkan oleh Carlson, Kacmar, & Williams (2000), dengan 6 dimensi didalamnya, yaitu *time-based work interference with family*, *time-based family interference with work*, *strain-based work interference with family*, *strain-based family interference with work*, *behavior-based work interference with family*, dan *behavior-based family interference with work*.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek atau objek dengan karakteristik tertentu yang hendak digeneralisasikan untuk kepentingan penelitian (Sangadji & Sopiah, 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di provinsi DKI Jakarta yang berstatus belum menikah, menikah, dan bercerai.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sangadji dan Sopiah, 2010). Karakteristik sampel yang digunakan dalam penelitian ini antara lain,

- Berjenis kelamin laki-laki atau perempuan.
- Bekerja sebagai guru.
- Berstatus belum menikah, menikah, atau bercerai.

Pada penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah *probability sampling*, yaitu teknik *sampling* (teknik pengambilan sampel) yang memberikan peluang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Jenis teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *area (cluster) sampling*, yaitu *sampling* menurut daerah. *Cluster sampling* merupakan salah satu jenis *probability sampling* yang digunakan pada penelitian dengan sumber data yang sangat luas (Sugiyono, 2014). Maka teknik ini dinilai sesuai dengan keadaan populasi yang hendak diteliti, dimana anggota tersebar di satu wilayah provinsi.

Berdasarkan hasil sampling terpilihlah SD/MI di kelurahan Duren Sawit, Klender, Malaka Jaya, Malaka Sari, dan Pondok Kopi, di kecamatan Duren Sawit, Jakarta Timur sebagai sampel.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner *hard copy*. Peneliti mendatangi sekolah-sekolah yang menjadi sampel penelitian dan memberikan kuesioner pada guru yang ada dan bersedia mengisi di sekolah tersebut. Setelah kuisisioner diisi dengan lengkap, peneliti kemudian akan mengelompokkan kuisisioner sesuai dengan status pernikahan partisipan yaitu belum menikah, menikah, dan bercerai.

3.4.1. Instrumen *Work-Family Conflict*

Dalam penelitian ini *work-family conflict* diukur menggunakan instrumen *Work-Family Conflict Scale* (WFCS) yang dikembangkan oleh Carlson, Kacmar, & Williams (2000). Carlson, Kacmar, & Williams telah mengujicobakan alat ukur ini kepada 225 individu yang bekerja penuh waktu dari berbagai organisasi.

Hasil reliabilitas yang diperoleh dari tiap dimensi antara lain 0,87 untuk *time-based work interference with family*, 0,79 untuk *time-based family interference with work*, 0,85 untuk *strain-based work interference with family*, 0,87 untuk *strain-based family interference with work*, 0,78 untuk *behavior-based work interference with family*, dan 0,85 untuk *behavior-based family interference with work*. Sementara itu, validitas dari seluruh dimensi berkisar antara 0,24 hingga 0,83. Hasil tersebut menunjukkan bahwa alat ukur ini valid dan reliabel. Alat ukur ini terdiri dari 18 item dengan enam dimensi.

Skor total yang diperoleh merupakan skor dari tiga bentuk *work-family conflict* (*time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*). Tiap bentuk merupakan dua arah/bidirectional (*conflict due to work interference with family* (WIF) dan *conflict due to family interference with work* (FIW)), sehingga terdapat enam dimensi dari variabel *work-family conflict* ini, yaitu (1) *time-based work interference with family*, (2) *time-based family interference with work*, (3) *strain-based work interference with family*, (4) *strain-based family interference with work*, (5) *behavior-based work interference with family*, dan (6) *behavior-based family interference with work*.

Tabel 3.1 Blue Print Instrumen WFCS Sebelum Uji Coba

VARIABEL	ASPEK	INDIKATOR	ITEM
<i>Work-Family Conflict</i>	<i>Time-based work interference with family</i>	Waktu yang dihabiskan untuk urusan pekerjaan mengganggu pemenuhan kewajiban keluarga.	1, 2, 3
	<i>Time-based family interference with work</i>	Waktu yang digunakan untuk memenuhi tuntutan keluarga mengganggu pekerjaan.	4, 5, 6
	<i>Strain-based work interference with family</i>	Tekanan dari urusan pekerjaan mengganggu performa dalam memenuhi kewajiban keluarga.	7, 8, 9
	<i>Strain-based family interference with work</i>	Tekanan dari tuntutan keluarga mengganggu performa dalam memenuhi kewajiban dalam pekerjaan.	10, 11, 12
	<i>Behavior-based work interference with family</i>	Perilaku yang ditampilkan pada pekerjaan menimbulkan masalah saat ditampilkan dalam keluarga.	13, 14, 15
	<i>Behavior-based family interference with work</i>	Perilaku yang ditampilkan pada keluarga menimbulkan masalah saat ditampilkan dalam pekerjaan.	16, 17, 18

3.4.2. Metode Skoring

Metode skoring yang dilakukan adalah dengan menggunakan skala Likert dengan rentang skor 1 sampai 6 pada setiap item. Skor 1 menunjukkan respon Sangat Tidak Setuju (STS); skor 2 menunjukkan respon Tidak Setuju (TS); skor 3 menunjukkan respon Agak Tidak Setuju (ATS); skor 4 menunjukkan respon Agak Setuju (AS); skor 5 menunjukkan respon Setuju (S); skor 6 menunjukkan respon

Sangat Setuju (SS). Scoring seluruh item bersifat *favourable*. Skor total minimum yang dimiliki alat ukur ini adalah 18, sedangkan skor total maksimumnya adalah 108. Semakin tinggi skor maka semakin tinggi konflik yang dialami oleh partisipan.

Tabel 3.2 Skoring pada *Work-Family Conflict Scale*

PILIHAN JAWABAN	FAVOURABLE
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Agak Tidak Setuju (ATS)	3
Agak Setuju (AS)	4
Setuju (S)	5
Sangat Setuju (SS)	6

3.4.3. Uji Coba Instrumen Penelitian

Uji coba instrumen dilakukan untuk menentukan reliabilitas dan validitas instrumen yang digunakan pada penelitian ini. Uji reliabilitas dilakukan bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengukuran yang dilakukan berkali-kali kepada orang yang sama dan dalam kondisi yang sama, namun dalam waktu berbeda akan menghasilkan informasi yang kurang lebih sama. Uji validitas bertujuan untuk menunjukkan seberapa instrumen pengukuran dapat mengukur atribut yang seharusnya diukur, dengan kata lain instrumen mengukur sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan (Sumintono, & Widhiarso, 2013). Uji reliabilitas dan validitas pada penelitian ini menggunakan pemodelan Rasch melalui aplikasi Winstep versi 3.73.

Pemodelan Rasch dipilih karena memiliki beberapa keunggulan yang mengacu pada kerangka *item response theory* (IRT). Rangkuti dan Wahyuni (2016) menyebutkan bahwa Rasch memiliki pengukuran yang invarian (konstan). IRT tidak bergantung pada sampel butir soal tertentu atau orang yang dipilih dalam suatu ujian (*item free* dan *person free*). Pola ini menyebabkan pengukuran yang dilakukan

menjadi lebih tepat dan juga dapat dilakukan kalibrasi pada butir soal. Pengukuran reliabilitas instrumen dalam pemodelan Rasch dilakukan dengan melihat nilai koefisien reliabilitas cronbach alpha. Nilai koefisien reliabilitas cronbach alpha mengukur reliabilitas instrumen berdasarkan interaksi antara person dan aitem secara keseluruhan, Uji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan kaidah pemodelan Rasch (*cronbach alpha*).

3.4.3.1. Uji Coba Instrumen Work-Family Conflict

Pengukuran *work-family conflict* dalam penelitian ini diukur menggunakan instrumen *Work-Family Conflict Scale* (WFCS) yang dikembangkan oleh Carlson, Kacmar, & Williams (2000), dengan 6 aspek didalamnya. Total 18 item diuji coba pada total 50 responden yang bekerja sebagai guru dan berasal dari status pernikahan belum menikah, menikah, dan bercerai.

Perhitungan uji daya beda aitem dilakukan dengan menggunakan rasch yaitu membandingkan nilai pada kolom *infit* MNSQ masing-masing aitem dengan penjumlahan nilai *mean* + *SD* skala pada kolom *infit* MNSQ. Skala *work-family conflict* memiliki nilai *mean infit* MNSQ sebesar 0,98 dan nilai *SD infit* MNSQ sebesar 0,45. Dari 18 aitem kala *work-family conflict*, terdapat 3 aitem yang kualitasnya kurang baik sehingga digugurkan, yaitu aitem nomor 3 (nilai *infit* MNSQ 1,88), 13 (nilai *infit* MNSQ 1,77), dan 15 (nilai *infit* MNSQ 1,56). Nilai reliabilitas skor untuk skala *work-family conflict* yaitu 0,79 untuk *person reliability*, 0,91 untuk *item reliability*, dan 0,80 untuk *test reliability/cronbach alpha* (KR-20). Berdasarkan kaidah reliabilitas Guilford (dalam Rangkuti, 2012) maka nilai *person reliability* dan *test reliability* dari kedua skala dikategorikan reliabel (0,7 - 0,9), dan nilai *item reliability* termasuk dalam kategori sangat reliabel (>0,9). Hasil ini menunjukkan bahwa kualitas pengukuran secara keseluruhan (interaksi *item* dengan *person*) tergolong baik, kualitas aitem sangat baik, dan kualitas responden penelitian baik. Berikut adalah tabel *blueprint* final untuk skala *work-family conflict*.

Tabel 3.3 *Blue Print* Instrumen WFCS Setelah Uji Coba

VARIABEL	ASPEK	INDIKATOR	ITEM
<i>Work-Family Conflict</i>	<i>Time-based work interference with family</i>	Waktu yang dihabiskan untuk urusan pekerjaan mengganggu pemenuhan kewajiban keluarga.	1, 2
	<i>Time-based family interference with work</i>	Waktu yang digunakan untuk memenuhi tuntutan keluarga mengganggu pekerjaan.	3, 4, 5
	<i>Strain-based work interference with family</i>	Tekanan dari urusan pekerjaan mengganggu performa dalam memenuhi kewajiban keluarga.	6, 7, 8.
	<i>Strain-based family interference with work</i>	Tekanan dari tuntutan keluarga mengganggu performa dalam memenuhi kewajiban dalam pekerjaan.	9, 10, 11
	<i>Behavior-based work interference with family</i>	Perilaku yang ditampilkan pada pekerjaan menimbulkan masalah saat ditampilkan dalam keluarga.	12
	<i>Behavior-based family interference with work</i>	Perilaku yang ditampilkan pada keluarga menimbulkan masalah saat ditampilkan dalam pekerjaan.	13, 14, 15

3.5. Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program pengolah data *Winstep* versi 3.73 (pemodelan Rasch) dan *Statistical Package of Social Science* (SPSS) versi 20.0. Semua data atau skor mentah yang diperoleh melalui kuesioner *hardcopy* akan dikonversikan terlebih dahulu ke dalam pemodelan *Rasch* untuk memperoleh skor murni (*measurement*). Dari analisis dengan pemodelan *Rasch* ini dapat diketahui aitem-aitem yang kualitasnya kurang baik dan nilai

reliabilitas instrumen, serta skor murni masing-masing responden. Skor murni yang telah diperoleh kemudian dianalisis menggunakan SPSS untuk memperoleh data deskriptif penelitian serta dilakukan uji asumsi dan uji hipotesis untuk membuktikan hipotesis penelitian.

3.5.1. Perumusan Hipotesis

Dalam penelitian ini, hipotesis penelitian (H_a) yang diajukan, yaitu:

H_0 : $\mu_1 = \mu_2 = \mu_3$

H_0 : Tidak terdapat perbedaan *work-family conflict* pada guru yang berstatus belum menikah, menikah, dan bercerai.

H_a : $M_1 \neq M_2 \neq M_3$

H_a : Terdapat perbedaan *work-family conflict* pada guru yang berstatus belum menikah, menikah, dan bercerai.

3.5.2. Uji Asumsi

Uji asumsi dilakukan untuk mengetahui teknik statistika apa yang tepat digunakan untuk menganalisis data penelitian. Asumsi yang diuji adalah asumsi keparametrian, sehingga jika data penelitian memenuhi uji asumsi maka dapat diolah dengan menggunakan teknik parametrik.

3.5.2.1. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mencari tahu apakah variabel-variabel dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak dan merupakan asumsi dasar keparametrian. Normalitas persebaran data terpenuhi apabila nilai p (sig.) lebih besar dari taraf signifikansi ($\alpha=0,05$). Ghasemi and Zahediasl (2012) menyebutkan bahwa data dengan ukuran sampel yang besar (>30 atau 40) maka pelanggaran tentang asumsi normalitas harusnya tidak akan menyebabkan masalah yang besar. Hal ini mengimplikasikan bahwa prosedur parametrik tetap dapat dilakukan

walaupun kata tidak terdistribusi secara normal. Pada sampel yang besar (>30 atau 40) maka distribusi samplingnya cenderung normal.

3.5.2.2. Uji Homogenitas

Pengujian homogenitas varians bertujuan untuk membuktikan bahwa dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki varians homogen (Rangkuti, 2012). Homogenitas data terpenuhi apabila nilai p (sig.) lebih besar dari taraf signifikansi ($\alpha=0,05$).

3.5.3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk membuktikan hipotesis penelitian yang telah diajukan. Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis varians satu jalur.

3.5.3.1. Uji Analisis Varian Satu Jalur

Analisis varians digunakan untuk menguji perbedaan mean pada lebih dari dua kelompok sampel. Prosedur t-test sebenarnya masih dapat digunakan untuk kondisi ini namun akan menjadi tidak efisien memperbesar taraf signifikansi (Rangkuti, 2012).

Pada pengujian ini berlaku jika nilai sig (p-value) lebih kecil dari taraf signifikansi ($\alpha=0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat juga dengan melihat nilai F (hitung), jika lebih besar dari F tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pada penelitian digunakan untuk menguji variabel *work-family conflict* dengan tiga kelompok sampel yaitu kelompok yang berstatus belum menikah, menikah, dan bercerai.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Responden Penelitian

Subjek penelitian yang berhasil dikumpulkan untuk data final berjumlah 252 subjek yang terdiri dari 81 subjek belum menikah, 125 subjek menikah, dan 46 subjek bercerai. Subjek tersebut merupakan guru SD di kelurahan Duren Sawit, Klender, Malaka Jaya, Malaka Sari, dan Pondok Kopi sesuai dengan hasil acak sampling penelitian. Untuk keperluan analisis, maka jumlah subjek pada setiap kategori disamakan dengan kategori yang memiliki jumlah paling sedikit. Mardiyana, Wibowo, dan Andari (2012) menyatakan bahwa syarat uji komparasi parametrik diantaranya adalah pengumpulan sampel secara acak, data berdistribusi normal, data homogen, dan jumlah subjek pada setiap kategori yang dibandingkan memiliki jumlah yang sama atau tidak jauh berbeda. Berdasarkan hal tersebut, jumlah subjek pada kelompok menikah dan belum menikah dipilih kembali secara acak sejumlah 46 responden.

Responden final dalam penelitian ini berjumlah 138 orang dan terbagi menjadi tiga kelompok yaitu kelompok dengan status pernikahan belum menikah, menikah, dan bercerai. Masing-masing kelompok status pernikahan terdiri dari 46 orang responden. Berikut adalah kriteria responden yang ada di penelitian ini:

- a. Laki-laki dan perempuan.
- b. Bekerja sebagai guru.
- c. Berstatus pernikahan belum menikah, menikah, dan bercerai.

Berikut ini merupakan gambaran sampel dari penelitian ini:

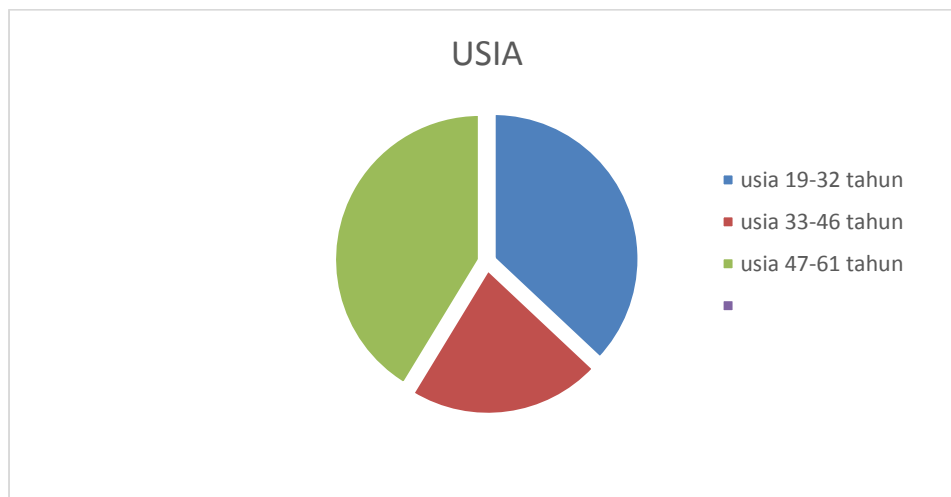
a. Gambaran Responden Penelitian Berdasarkan Usia

Usia responden pada penelitian ini berkisar antara 19-61 tahun. Lalu peneliti membagi 3 bagian kisaran usia yaitu usia 19-32 tahun, usia 33-46 tahun dan usia 47-61 tahun. Dibawah ini akan disajikan tabel distribusi berdasarkan usia dari responden penelitian:

Tabel 4.1. Data Distribusi Usia Responden Penelitian

USIA	JUMLAH RESPONDEN	PERSENTASE
19-32	51	37 %
33-46	30	21,7 %
47-61	57	41,3 %
TOTAL	138	100%

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa pada penelitian terdapat ada 138 responden yang dibagi menjadi 3 kisaran usia. Usia 19-32 terdapat 51 responden (37%), usia 33-46 tahun terdapat 30 orang (21,7%) dan usia 47-61 tahun terdapat 57 orang (41,3%).



Gambar 4.1. Data Distribusi Usia Responden Penelitian

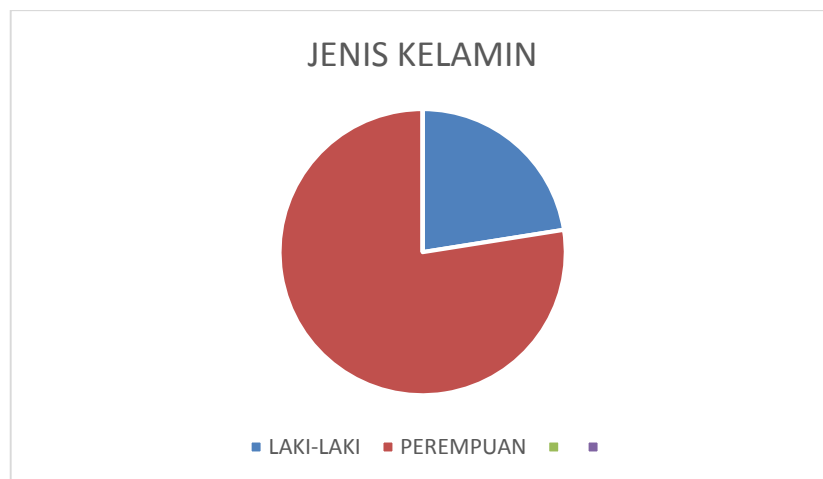
b. Gambaran Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut adalah gambaran responden penelitian berdasarkan jenis kelamin. Gambaran tersebut dapat dilihat melalui tabel 4.2 dibawah ini:

Tabel 4.2. Data Distribusi Pendidikan Responden Penelitian

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	31	22,5%
Perempuan	107	77,5%
Total	126	100%

Berdasarkan tabel distribusi diatas dapat diperoleh data berdasarkan jenis kelamin yaitu laki-laki dan perempuan.



Gambar 4.2. Data Distribusi jenis kelamin responden penelitian

4.2 Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini dibagi menjadi dua tahapan, yaitu persiapan penelitian dan pelaksanaan penelitian.

4.2.1 Persiapan Penelitian

Persiapan penelitian pertama yang dilakukan yaitu mencari beberapa fenomena terkait dengan penelitian yang dilakukan melalui jurnal, berita online, serta penelitian terdahulu. Kemudian penulis berdiskusi dengan dosen pembimbing mengenai variabel penelitian yang akan diteliti berdasarkan sumber yang telah diperoleh, dan menentukan responden penelitian yang akan diteliti. Hingga pada akhirnya diperoleh *work-family conflict* sebagai variabel penelitian dan secara khusus meneliti perbedaannya pada guru ditinjau dari status pernikahan yaitu, belum menikah, menikah, dan bercerai. Setelah menentukan variabel dan responden, penulis mencari lebih lanjut literatur-literatur terkait untuk mendapat gambaran dan tinjauan pustaka serta alat ukur yang tepat untuk variabel tersebut.

Setelah mencari dan membandingkan beberapa jurnal dan penelitian terdahulu, penulis berdiskusi dengan dosen pembimbing terkait pemilihan instrumen alat ukur yang akan dipakai untuk penelitian. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah *work-family conflict scale* yang dikembangkan oleh Carlson, Kacmar, & Williams (2000). Setelah mendapatkan alat ukur yang akan digunakan, instrumen asli yang berbahasa Inggris di-*translate* ke dalam bahasa Indonesia. Proses translasi dilakukan oleh penerjemah lulusan sastra Inggris Universitas Negeri Jakarta dan kemudian dilakukan *back translate* dari bahasa Indonesia ke bahasa Inggris oleh orang yang berbeda. Proses *back translate* dilakukan oleh penerjemah lulusan sastra Inggris Universitas Indonesia untuk selanjutnya dilakukan *expert judgement*.

Expert judgement dilakukan oleh salah satu dosen di Prodi Psikologi UNJ yang dianggap ahli dalam bidang pengukuran untuk melakukan validasi instrumen. Instrumen asli berbahasa Inggris, hasil *translate*, dan juga hasil *back translate* diberikan kepada dosen tersebut untuk selanjutnya diberikan penilaian dan *feedback*. Penulis kemudian melakukan revisi sesuai dengan *feedback* dan saran yang diberikan oleh dosen hingga akhirnya tidak ada lagi yang perlu direvisi kemudian dibuat menjadi kuisioner untuk diuji coba.

Uji coba dilakukan untuk mengetahui reliabilitas dan validitas dari alat ukur tersebut. Uji coba alat ukur ini dilakukan kepada 50 orang guru yang mengajar di sekolah-sekolah di daerah Rawamangun dan berasal dari status pernikahan belum menikah, menikah, dan bercerai. Setelah data dari kuisioner terkumpul, uji reliabilitas dan validitas dilakukan menggunakan pemodelan Rasch melalui aplikasi Winstep versi 3.73. Hasilnya, aitem awal yang berjumlah 18 *drop* 3 aitem yaitu aitem nomor 3, 13, dan 15 sehingga hasil akhir menjadi 15 aitem untuk kuisioner final.

4.2.2 Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian dilakukan dengan melakukan uji coba terlebih dahulu. Penyebaran data uji coba dilakukan mulai tanggal 30 Mei 2017 kepada 50 orang guru yang mengajar di sekolah-sekolah di daerah Rawamangun. Uji coba ini dilakukan untuk mengetahui reliabilitas dan validitas dari alat ukur tersebut. Setelah data dari kuisioner terkumpul, uji reliabilitas dan validitas dilakukan menggunakan pemodelan Rasch melalui aplikasi Winstep versi 3.73. Hasilnya, aitem awal yang berjumlah 18 *drop* 3 aitem yaitu aitem nomor 3, 13, dan 15 sehingga hasil akhir menjadi 15 aitem untuk kuisioner final.

Nilai reliabilitas skor untuk Skala *Work-Family Conflict* yaitu 0,79 untuk *person reliability*, 0,91 untuk *item reliability*, dan 0,80 untuk *test reliability* (*cronbach alpha*/KR-20). Berdasarkan kaidah reliabilitas Guilford (dalam Rangkuti & Wahyuni, 2016) maka nilai *person reliability* dan *test reliability* dari skala tersebut dikategorikan reliabel (0,7 - 0,9), dan nilai *item reliability* termasuk dalam kategori sangat reliabel (>0,9). Hasil ini menunjukkan bahwa kualitas pengukuran secara keseluruhan (interaksi aitem dengan person) tergolong baik, kualitas aitem sangat baik, dan kualitas responden penelitian baik.

Pengambilan data final dimulai tanggal 8 – 14 Juni 2017. Penyebaran data dilakukan dengan menggunakan kuisioner *hard copy* yang dibagikan ke sekolah-sekolah sesuai sample yang telah ditentukan sebelumnya. Penulis mendatangi sekolah satu-persatu kemudian membagikan kuisioner kepada sejumlah guru yang ada dan

bersedia untuk mengisi. Kuisioner selanjutnya akan diambil kembali setelah selesai diisi langsung atau pada hari selanjutnya yang telah disepakati dengan guru yang bersangkutan.

4.3 Hasil Analisis Data Penelitian

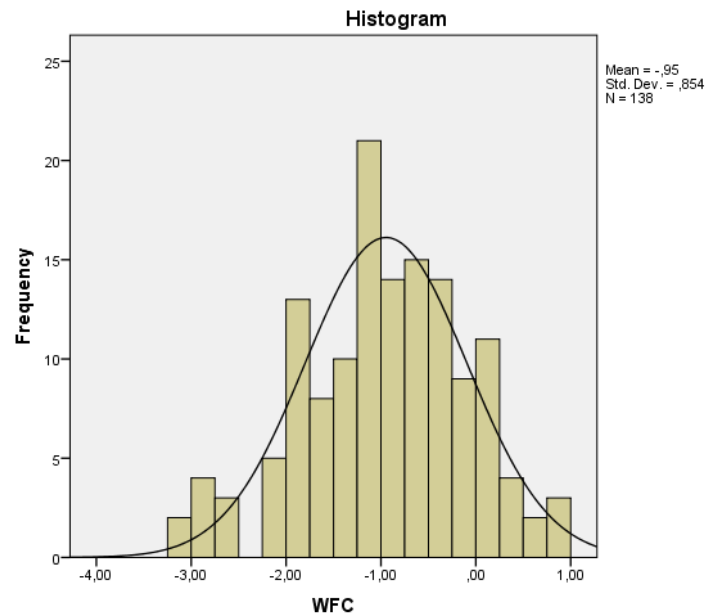
4.3.1 Data Deskriptif *Work-Family Conflict*

Data *work-family conflict* diperoleh dari total skor murni 18 aitem skala *work-family conflict* yang direspon oleh sebanyak 138 orang responden. Dari hasil pengambilan data maka diperoleh data deskriptif dari preferensi pemilihan seperti yang tertera pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.3. Distribusi Deskriptif *Work-Family Conflict*

Pengukuran	Nilai
Mean	- 0,94
Median	- 0,92
Standar Deviasi	0,85
Varians	0,72
Nilai Maksimum	0,82
Nilai Minimum	- 3,07

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa variabel *work-family conflict* didapatkan mean -0,94, median -0,92, standar deviasi 0,85, varians 0,72, nilai maksimum 0,82 dan nilai minimum -3,07. Grafik dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 4.3 Data deskriptif *work-family conflict*

4.3.1.1. Kategorisasi Work-Family Conflict

Kategorisasi digunakan untuk menginterpretasikan skor yang diperoleh responden penelitian. Kategorisasi pada variabel *work-family conflict* akan dibuat menjadi dua kategori, yaitu rendah dan tinggi. Pengkategorian ini dilakukan dengan menggunakan mean logit dari total skor murni *work-family conflict*. Maka pembagian kategorisasi skor variabel *work-family conflict* adalah sebagai berikut:

Rendah, jika : $X < \text{Mean logit}$

$$X < -0,94$$

Tinggi, jika : $X > \text{Mean logit}$

$$X \geq -0,94$$

Hasil dari kategorisasi tersebut menghasilkan data seperti yang tertera di bawah ini:

Tabel 4.4. Kategorisasi Skor *Work-Family Conflict*

Keterangan	Skor	Frekuensi	Persentase
Rendah	$X < - 0,94$	66	47,8%
Tinggi	$X \geq - 0,94$	72	52,2%
Total		138	100%

Berdasarkan tabel 4.4 diperoleh terlihat bahwa dari total 138 responden, terdapat data skor rendah sebanyak 66 orang dengan presentase 47,8% dan data skor tinggi sebanyak 72 orang dengan persentase 52,2%.

4.3.2 Uji Asumsi

Pada bagian ini akan dipaparkan hasil pengujian asumsi normalitas dan homogenitas.

4.3.2.1 Uji Normalitas.

Pada bagian akan dijelaskan mengenai uji normalitas. Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah data sampel yang diteliti berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Persebaran data dikatakan normal apabila nilai p (sig) lebih besar dari taraf signifikansi ($\alpha=0,05$). Berikut hasil uji normalitas.

Tabel 4.5 Uji Normalitas

Variabel	P	A	Interpretasi
<i>Work-Family Conflict</i>	0,031	0,05	Tidak Berdistribusi Normal

Berdasarkan tabel dapat terlihat bahwa nilai $P= 0,031$, maka nilai $P < \text{taraf signifikansi}$. Jika melihat dari hasil perhitungan yang ada, dapat diartikan bahwa variabel *work-family conflict* dikategorikan tidak berdistribusi normal, namun seperti

yang telah dijabarkan pada bab 3, beberapa literatur menyebutkan bahwa data dengan ukuran sampel yang besar (>30 atau 40) cenderung normal. Hal ini mengimplikasikan bahwa prosedur parametrik tetap dapat dilakukan walaupun tidak terdistribusi secara normal.

4.3.2.2 Uji Homogenitas.

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai uji homogenitas. Pengujian homogenitas varians bertujuan untuk membuktikan bahwa dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki varians homogen (Rangkuti & Wahyuni, 2016). Pengujian homogenitas dilakukan dengan menggunakan *Levene's Test*. Sebuah data dapat dikatakan homogeny jika nilai $p > \alpha$. Hasil pengujian homogenitas dapat dilihat pada tabel 4.63

Tabel 4.6 Uji Homogenitas

Variabel	P	α	Interpretasi
<i>Work-Family</i>	0,058	0,05	Homogen
<i>Conflict</i>			

Berdasarkan tabel 4.6 diperoleh hasil nilai $p = 0,058$. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $p > \alpha$ taraf signifikansi. Maka data dari sampel yang diteliti merupakan data yang bersifat homogen.

4.3.3 Uji Hipotesis

4.3.3.1 Pengujian Hipotesis Penelitian Variabel Work-Family Conflict

Hipotesis Penelitian

Ho : Tidak terdapat perbedaan *work-family conflict* pada guru ditinjau dari status pernikahan belum menikah, menikah, dan bercerai.

Ha : Terdapat perbedaan *work-family conflict* pada guru ditinjau dari status pernikahan belum menikah, menikah, dan bercerai.

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah ada perbedaan *work-family conflict* pada guru ditinjau dari status pernikahan. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan teknik pengolahan stastistika SPSS versi 20.0 yaitu Analisis Varian Satu Jalur (*Analisis Of Varian One-Way*)

Tabel 4.7. Hasil Uji Analisis Varian Satu Jalur

F Hitung	3,953
Between Groups	0,021

Berdasarkan tabel diatas maka hasil menunjukkan bahwa F hitung senilai 3,953 sedangkan F tabel 3,06 (untuk db 2 dan 135). Dengan demikian F hitung > F tabel (untuk db 2 dan 135). Selanjutnya, analisis varians menunjukkan nilai $p=0,021$ yang berarti lebih kecil dari nilai $\alpha=0,05$. Hasil penelitian menunjukkan nilai F hitung = $3,953 > 3,06$; $p = 0,021 < 0,05$. Berdasarkan kedua hal tersebut, maka H_0 : ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya adalah terdapat perbedaan yang signifikan *work-family conflict* pada guru ditinjau dari status pernikahan.

Tabel 4.8 Mean anava tiap status pernikahan

STATUS PERNIKAHAN	MEAN
Belum Menikah	-0,6943
Menikah	-1,1837
Bercerai	-0,9620

Selanjutnya, responden dengan status pernikahan lajang memiliki tingkat *work-family conflict* paling tinggi diantara status pernikahan yang lain dengan nilai mean -0,6943. Diikuti dengan responden dengan status pernikahan cerai (mean -0,9467), dan terakhir responden dengan status pernikahan menikah memiliki tingkat *work-family conflict* yang paling rendah dengan mean -1,183.

4.4 Pembahasan

Pemenuhan peran baik di tempat bekerja maupun di keluarga merupakan hal yang penting bagi kebanyakan orang yang telah bekerja. Namun pada kenyataannya, menyeimbangkan kedua peran antara di pekerjaan dengan keluarga tersebut bukanlah hal yang mudah. Tidak jarang salah satu peran baik pekerjaan ataupun keluarga mengganggu atau bertentangan dengan peran lainnya (keluarga atau pekerjaan) sehingga timbul konflik. Terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan di rumah atau kehidupan rumah tangga disebut dengan *work-family conflict* (Frone & Cooper, 1994 dalam Indriyani 2009).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan *work-family conflict* pada guru ditinjau dari status pernikahan yaitu belum menikah, menikah, dan bercerai. Hasil penelitian yang telah dilakukan menggambarkan bahwa sebagian besar responden menghasilkan skor *work-family conflict* yang tergolong tinggi (52,2% dari total 138 responden). Temuan ini mengindikasikan bahwa responden memiliki tingkat *work-family conflict* yang cenderung tinggi. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui analisis varians (anova) satu jalur didapatkan hasil nilai F-hitung adalah 3,953 dengan nilai F tabel 3,06 (untuk db 2 dan 135),

dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $p = 0,021$, dengan demikian $p < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat perbedaan *work-family conflict* pada guru ditinjau dari status pernikahan yaitu belum menikah, menikah, dan bercerai.

Lebih lanjut, responden dengan status pernikahan lajang memiliki tingkat *work-family conflict* paling tinggi diantara status pernikahan yang lain dengan nilai mean $-0,6943$. Diikuti dengan responden dengan status pernikahan cerai (mean $-0,9467$), dan terakhir responden dengan status pernikahan menikah memiliki tingkat *work-family conflict* yang paling rendah dengan mean $-1,183$. Hal ini berbeda dengan temuan Herman & Gyllstrom (1977) sebelumnya yang mengatakan bahwa seseorang yang sudah menikah akan lebih sering mengalami *work-family conflict* dibanding dengan orang yang belum menikah (perbandingan status pernikahan belum menikah dan menikah), namun hasil ini sesuai dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Mjoli, Dywili, dan Dodd (2013) tentang tingkat *work-family conflict* diantara pekerja pabrik berdasarkan faktor demografi. Penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa pada faktor demografi status pernikahan, responden yang menikah tidak memiliki kecenderungan yang lebih tinggi untuk mengalami *work-family conflict* dibanding responden yang belum menikah (perbandingan status pernikahan belum menikah dan menikah). Kedua status pernikahan memiliki kemungkinan yang sama untuk mengalami *work-family conflict*.

Tingginya *work-family conflict* pada responden dengan status pernikahan lajang (belum menikah) pada penelitian ini bisa didasari oleh berbagai faktor. Salah satunya, penelitian yang dilakukan oleh Murtiningrum (2005) menunjukkan bahwa dukungan sosial dari pasangan dapat memoderasi tingkat *work-family conflict* yang dialami oleh seseorang. Penemuan ini sejalan dengan Thomas & Ganster (1995) yang menyatakan bahwa dukungan keluarga dapat membantu menurunkan stress kerja yang disebabkan karena *work-family conflict*. Mereka yang sudah menikah akan mendapatkan dukungan sosial yang lebih dari pasangannya ketika mengalami kesulitan atau masalah dibanding dengan yang belum menikah. Sedangkan dukungan

sosial bagi orang dewasa lajang yang paling penting adalah berasal dari pasangan, melebihi keluarga dan lingkungan sekitar (Mami, & Suharnan, 2015).

Bagi mereka yang lajang, ketiadaan pasangan hidup mengindikasikan kurangnya dukungan sosial yang berdampak pada munculnya *work-family conflict*. Meskipun seringkali dianggap sebagai individu yang bebas, orang dengan status lajang tidak selalu hidup tanpa masalah. Di Indonesia, seseorang yang melajang terkadang mendapat kesan negatif, terlebih jika telah memasuki usia dewasa madya. Berbeda dengan budaya barat, di Indonesia seseorang yang belum menikah biasanya akan tetap tinggal bersama orang tua sampai ia memiliki pasangan. Hal ini menambah beban dari segi tuntutan keluarga seperti keinginan orang tua untuk anak segera menikah, beban untuk mengurus orang tua, dan alasan lain yang dapat mempengaruhi peran seseorang dalam pekerjaannya.

Hal ini juga terjadi dengan responden dengan status pernikahan bercerai. Orang yang bercerai memiliki kesulitan untuk menyeimbangkan peran antara keluarga dan pekerjaan karena beberapa hal, seperti peran ganda yang harus dijalani akibat perceraian terlebih jika telah memiliki anak atau menjadi *single parent* akibat perceraian tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Faradina dan Fajrianti (2012) menunjukkan bahwa *work-family conflict* dapat terjadi pada mereka yang telah bercerai (studi pada *single mother*) dengan berbagai alasan seperti terlalu banyaknya waktu yang digunakan untuk pekerjaan sehingga menyebabkan waktu untuk anak tersita atau berkurang, perasaan bersalah meninggalkan anak sendirian demi kepentingan pekerjaan, kelelahan setelah bekerja yang dapat mempengaruhi keadaan emosional saat dirumah, serta usaha lebih untuk menyesuaikan diri dengan perilaku berbeda yang dibutuhkan dalam keluarga dan pekerjaan. Tidak jarang mereka yang bercerai harus mengorbankan waktu dengan keluarga akibat pekerjaan atau sebaliknya seperti mengorbankan waktu untuk mengerjakan urusan pekerjaan karena harus mengurus keluarga. Tidak adanya *partner* untuk berbagi kesusahan juga menjadi salah satu faktor munculnya *work-family conflict* pada orang dengan status pernikahan bercerai.

Diantara tiga status pernikahan yang digunakan dalam penelitian ini, responden yang sudah menikah memiliki kecenderungan yang paling kecil untuk mengalami *work-family conflict* dibanding dua status pernikahan lainnya. Orang yang sudah menikah memiliki dukungan sosial yang lebih dari pasangannya dibanding mereka yang tidak memiliki pasangan hidup seperti orang dengan status pernikahan lajang dan bercerai. Masalah yang mereka hadapi baik di rumah maupun di pekerjaan selalu dapat didiskusikan dengan pasangan sehingga orang yang telah menikah cenderung tidak merasa sendirian dalam menghadapi permasalahan tersebut. Selain itu budaya kekeluargaan di Indonesia yang masih kental juga ikut berperan. Sebagai contoh, dalam budaya Indonesia merupakan hal yang wajar jika anak dititipkan ke orang tua atau sanak saudara selama waktu bekerja. Sehingga orang tersebut bisa lebih fokus terhadap pekerjaan karena yakin anaknya dirawat dengan baik.

4.5 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan dalam beberapa hal, diantaranya:

1. Responden penelitian dengan status pernikahan bercerai cenderung sulit diidentifikasi sehingga menyebabkan penulis agak kesulitan untuk mengumpulkan data.
2. Terbatasnya waktu pengumpulan data karena bersamaan dengan jadwal pembagian rapor siswa menyebabkan ada beberapa guru yang tidak bersedia untuk mengisi kuisisioner.
3. Sulitnya mencari literatur terkait dan hasil penelitian yang relevan terutama penelitian yang membandingkan tiga status pernikahan yaitu belum menikah, menikah, dan bercerai.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara statistik dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan *work-family conflict* pada guru ditinjau dari status pernikahan belum menikah, menikah, dan bercerai. Responden dengan status pernikahan lajang atau belum menikah memiliki tingkat *work-family conflict* paling tinggi diantara status pernikahan yang lain. Diikuti dengan responden dengan status pernikahan cerai, dan terakhir responden dengan status pernikahan menikah memiliki tingkat *work-family conflict* yang paling rendah.

5.2 Implikasi

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa terdapat perbedaan *work-family conflict* pada guru ditinjau dari status pernikahan belum menikah, menikah, dan bercerai. Guru yang belum menikah atau lajang memiliki *work-family conflict* yang paling tinggi dibanding guru yang telah bercerai dan menikah. Dapat dikatakan bahwa guru yang belum menikah atau lajang paling mengalami kesulitan untuk menyeimbangkan perannya sebagai guru di pekerjaan dan di keluarga. Tingkat *work-family conflict* yang tinggi berhubungan dengan rendahnya kepuasan kerja, komitmen organisasi, kinerja pekerjaan, tingginya tingkat intensi *turn over*, dan *burnout* juga berhubungan dengan rendahnya kepuasan hidup, kepuasan pernikahan, kepuasan pada keluarga, dan meningkatkan *family distress*. Berdasarkan hal tersebut, dikhawatirkan guru yang mengalami *work-family conflict* tersebut akan merasakan dampak tersebut dikemudian hari dan mempengaruhi proses pendidikan di sekolah.

Penelitian ini dapat memberikan implikasi pada beberapa ranah yaitu sosial dan ilmu pengetahuan. Pada ranah sosial, penelitian ini memberikan pemahaman baru bagi masyarakat bahwa setiap orang tidak terbatas pada profesinya, memiliki kemungkinan untuk mengalami konflik dalam menyeimbangkan perannya di pekerjaan dan keluarga, termasuk pada guru. Jika hal ini dibiarkan tanpa ada tindakan yang dilakukan, dikhawatirkan konflik tersebut akan memberikan dampak yang negatif baik terhadap pribadi guru itu sendiri, maupun ke lingkungan sekitarnya seperti keluarga, murid, rekan kerja, dan bahkan pada proses pendidikan. Implikasi pada ranah ilmu pengetahuan khususnya dibidang psikologi industri dan organisasi, yaitu memberikan informasi tambahan bahwa orang dengan status lajang memiliki *work-family conflict* yang lebih tinggi dibanding mereka yang bercerai dan menikah. Hal ini mendukung penemuan Dywili, dan Dodd (2013) yang mengatakan bahwa orang yang menikah tidak memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk mengalami *work-family conflict* (studi perbandingan lajang dan orang yang sudah menikah).

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah dijelaskan, terdapat beberapa saran dalam penelitian ini yang akan dipaparkan yaitu bagi responden penelitian, masyarakat, dan peneliti selanjutnya.

5.3.1 Bagi Subjek Penelitian

Saran bagi responden dalam penelitian ini yaitu untuk dapat lebih menyeimbangkan hal-hal terkait pekerjaan dan keluarga. Meskipun tidak mudah, namun hal ini tidak mustahil untuk dapat dilakukan. Salah satunya dengan cara berbagi cerita kepada lingkungan sekitar terkait apa yang sedang dilakukan agar setiap orang yang terkait (baik dalam pekerjaan maupun keluarga) dapat mengerti

tentang situasi yang sedang dihadapi. Hal ini juga demi meningkatkan dukungan sosial kepada diri sendiri sehingga *work-family conflict* dapat diminimalisir.

5.3.2 Bagi Keluarga

Dengan hasil penelitian ini diharapkan keluarga dapat lebih sadar dan mengerti mengenai kemungkinan konflik yang terjadi pada anggota keluarganya *work-family conflict*. Dengan memberikan dukungan sosial yang lebih kepada setiap anggota keluarga, diharapkan mereka jadi memiliki rasa dimengerti dan didukung akan semua kesibukan yang sedang dijalani. Hal tersebut akan berdampak positif karena menimbulkan perasaan positive bahwa lelah yang didapat setelah bekerja tidak sia-sia karena didukung oleh keluarga.

5.3.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan tema yang sama pada penelitian ini diharapkan untuk memperluas faktor lain yang kemungkinan memiliki atau dapat berhubungan dengan *work-family conflict*, mencakup populasi yang lebih luas, menggunakan sampel yang lebih banyak agar lebih dapat menggambarkan kondisi yang ada serta lebih memperdalam penelitian untuk masing-masing kelompok tipe status pernikahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, A. (2010). Pengaruh work-to-family conflict dan family-to-work conflict terhadap kepuasan dalam bekerja, keinginan pindah tempat kerja, dan kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(3), 201-219.
- Ardhianita, I., Andayani, B. (tanpa tahun). Kepuasan pernikahan ditinjau dari berpacaran dan tidak berpacaran. *Jurnal Psikologi*, 32(2), 101-111.
- Carlson, D., Kacmar, K., Williams, L. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249-276.
- Christie, Y., Hartanti., Nanik. (2013). Perbedaan kesejahteraan psikologis pada wanita lajang ditinjau dari tipe wanita lajang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 2(1).
- Dariyo, Agoes. (2003). *Psikologi perkembangan dewasa muda*. Grasindo: Jakarta.
- Dariyo. (2004). Memahami psikologi perceraian dalam kehidupan keluarga. *Jurnal Psikologi*, 2(2).
- Faradina, A., Fajrianti. (2012). Konflik pekerjaan-keluarga dan coping pada single mothers. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 1(2), 94-101.
- Frone, M.R., Russell, M., Cooper, M L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict : Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78.
- Greenhaus, J., Beutell, N. (1985). Source of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Habel, M., Prihastuti. (2012). Hubungan antara kecerdasan emosional dengan konflik peran ganda pada guru wanita di kota Surabaya. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Perkembangan*, 1(2), 94-99.
- Herst, D.E.L. (2003). *Cross-cultural measurement invariance of work/family conflict scales across english-speaking samples* (Doctoral dissertation, University of South Florida).

- Indriyani, A. (2009). *Pengaruh konflik peran ganda dan stress kerja terhadap kinerja perawat wanita rumah sakit* (tesis tidak dipublikasikan). Universitas Diponegoro: Semarang.
- Kemala, R., & Puspitawati. (tanpa tahun). *Perbedaan tingkat kesepian berdasarkan status pada wanita dewasa awal*. Universitas Gunadarma: Jakarta.
- Kemendikbud. (2016, October 2016). *Mulai 2017 guru wajib berada di sekolah selama 40 jam perminggu kecuali GTT*. Retrieved from <http://www.infokemendikbud.com>
- Latifah, Nurul. (2014). *Kesejahteraan psikologis pada wanita dewasa muda yang belum menikah*. Universitas Negeri Yogyakarta: Yogyakarta.
- Mami, L., & Suharnan. (2015). Harga diri, dukungan sosial, dan psychological well being perempuan dewasa yang masih lajang. *Persona, Jurnal Psikologi Indonesia*, 4(3), 216-224.
- Muharnis, S., Etikariena, A., dan Yulianto, A. (2011). Hubungan konflik kerja-keluarga dengan kualitas kehidupan kerja pada karyawati bank. *Journal of Psychology*, 14, 252-263.
- Muhson, Ali. (2004). Meningkatkan profesionalisme guru: Sebuah harapan. *Jurnal ekonomi & pendidikan*, 2(1).
- Murtiningrum, Afina. (2005). *Analisis pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap stress kerja dengan dukungan sosial sebagai variabel moderasi* (Tesis). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Muzdalifah, F., & Listyasari, D. (2013). *Psikologi Pendidikan 2*. Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta: Jakarta.
- Nanik., & Hendriani, W. (2016). *Studi kajian literatur: Wanita tidak menikah di berbagai negara*. Psychology Forum UMM: Surabaya.
- Nurmayanti, S., Thoyib, A., Noermijati., & Irawanto, D. (2014). Work family conflict: A review of female teacher in Indonesia. *International Journal of Psychology Studies*, 6(4), 134-142.
- Putra, I.P.S.M., Herdiyanto, Y. (2016). Dinamika motivasi kerja pegawai negeri sipil wanita terkait status pernikahan. *Jurnal Psikologi Udayana*, 3(2), 363-374.

- Rangkuti, A. (2013). *Statistika parametrik dan non-parametrik dalam bidang psikologi dan pendidikan*. Jakarta: FIP Press.
- Rangkuti, A., & Wahyuni, L. (2016). *Analisis data penelitian kuantitatif berbasis classical test theory dan item response theory (rasch model)*. Jakarta: FIP Universitas Negeri Jakarta.
- Rangkuti, A., Listyasari, W., Hapsari, I., & Wahyuni, L. (2015). *Penulisan Ilmiah dalam Psikologi*. Jakarta: LPP Press Universitas Negeri Jakarta.
- Roboth, J. (2015). Analisis work family conflict, stres kerja dan kinerja wanita berperan ganda pada Yayasan Compassion East Indonesia. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 33-46.
- Sangadji, E., & Sopiah. (2010). *Metodologi penelitian*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumintono, B., & Widhiarso, W. (2013). *Aplikasi model rasch untuk penelitian ilmu-ilmu sosial*. Cimahi: Trim Komunikata Publishing House.
- Widayanti, A. (2014). *Faktor-faktor penyebab perceraian pada keluarga tenaga kerja wanita (TKW) di desa Citembong, Kecamatan Bantarsari, Kabupaten Cilacap*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Wirakristama, R. (2011). *Analisis konflik peran ganda (work-family conflict) terhadap kinerja karyawan wanita pada PT Nyonya Meneer Semarang dengan stres kerja sebagai variabel intervening*. Universitas Diponegoro: Semarang.
- Yang, N., Chen, C.C., & Zou, Y. (2002). Source of work-family conflict: A sino-U.S. comparison of the effect of work and family demands. *Academy of Management Journal*, 43(1), 113-123.

Lampiran 1. Instrumen Skala/Kuisisioner Uji Validitas & Reliabilitas

Skala Work-Family Conflict

Petunjuk Pengisian Kuisisioner

Di dalam skala ini akan disajikan sejumlah pernyataan, bacalah setiap pernyataan dengan teliti. Tugas Anda adalah memilih salah satu alternatif jawaban yang paling sesuai dengan keadaan diri Anda. Jawaban diberikan dengan memberikan tanda silang (X) pada kolom yang telah disediakan di setiap butir butir pernyataan. Dan setiap butir pernyataan jangan sampai terlewat. Adapun pilihan jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut:

- STS : Bila Anda **Sangat Tidak Setuju** dengan pernyataan yang ada.
- TS : Bila Anda **Tidak Setuju** dengan pernyataan yang ada.
- ATS : Bila Anda **Agak Tidak Setuju** dengan pernyataan yang ada.
- AS : Bila Anda **Agak Setuju** dengan pernyataan yang ada.
- S : Bila Anda **Setuju** dengan pernyataan yang ada.
- SS : Bila Anda **Sangat Setuju** dengan pernyataan yang ada.

Contoh

NO	PERNYATAAN	STS	TS	ATS	AS	S	SS
1.	Menjadi guru merupakan pekerjaan yang menyenangkan bagi saya.					X	

Skala Work-Family Conflict

NO	PERNYATAAN	STS	TS	ATS	AS	S	SS
1.	Pekerjaan membuat saya jauh dari aktifitas keluarga melebihi yang saya inginkan.						
2.	Waktu yang harus saya habiskan untuk pekerjaan membuat saya tidak bisa						

	terlibat secara seimbang antara tanggung jawab rumah tangga maupun aktifitasnya.						
3.	Saya kehilangan aktifitas bersama keluarga dikarenakan banyaknya waktu yang tersita berkaitan dengan tanggung jawab pekerjaan.						
4.	Waktu yang saya habiskan untuk tanggung jawab keluarga seringkali terganggu dengan tanggung jawab pekerjaan saya.						
5.	Waktu yang saya luangkan bersama keluarga seringkali menyebabkan saya tidak punya kesempatan untuk melakukan aktifitas yang dapat membantu karir saya.						
6.	Saya seringkali harus kehilangan aktifitas pekerjaan dikarenakan banyaknya waktu yang harus saya habiskan terkait dengan tanggung jawab keluarga.						
7.	Ketika saya sampai di rumah setelah kerja, saya seringkali merasa terlalu letih untuk ikut serta dalam aktifitas keluarga.						

Lampiran 2. Analisis Data Statistik Rasch Model

Summary Statistic

SUMMARY OF 50 MEASURED Person

	TOTAL SCORE	COUNT	MEASURE	MODEL ERROR	INFIT		OUTFIT	
					MNSQ	ZSTD	MNSQ	ZSTD
MEAN	35.5	18.0	-1.82	.45	.97	-.1	.97	-.1
S.D.	5.4	.0	1.09	.07	.67	1.2	.67	1.2
MAX.	49.0	18.0	.06	.66	4.04	3.6	3.41	3.1
MIN.	21.0	18.0	-5.48	.29	.27	-2.0	.25	-2.1
REAL RMSE	.50	TRUE SD	.97	SEPARATION	1.92	Person	RELIABILITY	.79
MODEL RMSE	.46	TRUE SD	.99	SEPARATION	2.17	Person	RELIABILITY	.82
S.E. OF Person MEAN = .16								

Person RAW SCORE-TO-MEASURE CORRELATION = .98

CRONBACH ALPHA (KR-20) Person RAW SCORE "TEST" RELIABILITY = .80

SUMMARY OF 18 MEASURED Item

	TOTAL SCORE	COUNT	MEASURE	MODEL ERROR	INFIT		OUTFIT	
					MNSQ	ZSTD	MNSQ	ZSTD
MEAN	98.5	50.0	.00	.27	.98	.1	.97	-.3
S.D.	12.5	.0	.89	.03	.45	1.9	.58	2.1
MAX.	124.0	50.0	1.92	.30	1.88	4.7	2.07	3.4
MIN.	75.0	50.0	-1.43	.19	.40	-2.4	.28	-3.2
REAL RMSE	.29	TRUE SD	.84	SEPARATION	2.88	Item	RELIABILITY	.89
MODEL RMSE	.27	TRUE SD	.85	SEPARATION	3.17	Item	RELIABILITY	.91
S.E. OF Item MEAN = .22								

UMEAN=.0000 USCALE=1.0000

Item RAW SCORE-TO-MEASURE CORRELATION = -.98

900 DATA POINTS. LOG-LIKELIHOOD CHI-SQUARE: 1271.24 with 830 d.f. p=.0000

Global Root-Mean-Square Residual (excluding extreme scores): .5543

Item fit order

TABLE 10.1 C:\Users\User\Google Drive\skripsi an ZOU648WS.TXTI Jun 7 5:10 2017
 INPUT: 50 Person 18 Item REPORTED: 50 Person 18 Item 5 CATS WINSTEPS 3.73

Person: REAL SEP.: 1.92 REL.: .79 ... Item: REAL SEP.: 2.88 REL.: .89

Item STATISTICS: MISFIT ORDER

ENTRY NUMBER	TOTAL SCORE	TOTAL COUNT	MEASURE	MODEL S.E.	INFIT MNSQ	ZSTD	OUTFIT MNSQ	ZSTD	PT-MEASURE CORR.	EXP.	EXACT MATCH OBS%	EXP%	Item
13	114	50	-1.03	.21	1.77	2.6	2.07	2.8	A .32	.51	56.0	62.6	BBWIF1
3	76	50	1.83	.30	1.88	4.7	1.96	3.4	B .62	.40	62.0	65.1	TBWIF3
15	92	50	.40	.30	1.56	1.7	1.64	2.0	C .25	.45	72.0	76.3	BBWIF3
12	87	50	.85	.30	1.30	1.2	1.60	2.0	D .30	.44	52.0	72.7	SBFIW3
2	119	50	-1.24	.20	1.30	1.3	1.58	1.8	E .34	.52	22.0	60.3	TBWIF2
7	124	50	-1.43	.19	1.28	1.2	1.32	1.2	F .59	.54	62.0	58.6	SBWIF1
1	90	50	.58	.30	1.24	.9	1.28	1.0	G .37	.45	68.0	75.1	TBWIF1
6	75	50	1.92	.30	1.13	.9	1.10	.5	H .36	.40	60.0	65.3	TBFIW3
9	109	50	-.79	.23	.84	-.5	.67	-1.1	I .67	.49	68.0	67.9	SBWIF3
18	101	50	-.31	.26	.84	-.4	.53	-1.7	i .55	.47	90.0	75.0	BBFIW3
4	102	50	-.38	.26	.83	-.5	.63	-1.2	h .68	.47	80.0	74.8	TBFIW1
8	99	50	-.17	.27	.70	-1.0	.58	-1.5	g .59	.46	78.0	75.2	SBWIF2
11	94	50	.23	.29	.64	-1.2	.56	-1.7	f .47	.45	88.0	77.1	SBFIW2
10	93	50	.32	.29	.60	-1.5	.52	-1.9	e .42	.45	90.0	76.8	SBFIW1
14	103	50	-.44	.25	.57	-1.6	.46	-2.0	d .37	.47	82.0	74.6	BBWIF2
16	100	50	-.24	.27	.45	-2.1	.29	-3.1	c .63	.47	92.0	75.1	BBFIW1
5	98	50	-.09	.28	.40	-2.4	.41	-2.3	b .50	.46	86.0	76.0	TBFIW2
17	97	50	-.02	.28	.40	-2.4	.28	-3.2	a .65	.46	92.0	76.8	BBFIW2
MEAN	98.5	50.0	.00	.27	.98	.1	.97	-.3			72.2	71.4	
S.D.	12.5	.0	.89	.03	.45	1.9	.58	2.1			17.7	6.1	

TABLE 10.3 C:\Users\User\Google Drive\skripsi an ZOU648WS.TXTI Jun 7 5:10 2017
 INPUT: 50 Person 18 Item REPORTED: 50 Person 18 Item 5 CATS WINSTEPS 3.73

Item CATEGORY/OPTION/DISTRACTOR FREQUENCIES: MISFIT ORDER

ENTRY NUMBER	DATA CODE	SCORE VALUE	DATA COUNT	%	AVERAGE ABILITY	S.E. MEAN	OUTF MNSQ	PTMEA CORR.	Item
13 A	1	1	6	12	-2.31	.27	1.5	-.17	BBWIF1
	2	2	33	66	-1.98	.21	1.6	-.20	
	3	3	3	6	-.75	.15	.1	.25	
	4	4	7	14	-1.09*	.22	1.3	.27	
	5	5	1	2	-1.98*		5.3	-.02	
3 B	1	1	32	64	-2.29	.17	.8	-.58	TBWIF3
	2	2	11	22	-1.30	.26	1.0	.25	
	3	3	6	12	-.58	.14	.9	.42	
	4	4	1	2	.06		1.0	.25	
15 C	1	1	13	26	-2.21	.40	1.4	-.21	BBWIF3
	2	2	33	66	-1.71	.13	.8	.14	
	3	3	3	6	-1.92*	1.42	2.2	-.02	
	4	4	1	2	-.11		.6	.22	
12 D	1	1	16	32	-2.18	.08	1.0	-.23	SBFIW3
	2	2	31	62	-1.74	.24	3.2	.10	
	3	3	3	6	-.75	.15	1.0	.25	
2 E	1	1	6	12	-3.36	.58	1.2	-.52	TBWIF2
	2	2	21	42	-1.45	.24	2.2	.29	
	3	3	22	44	-1.84*	.11	1.7	-.02	
	5	5	1	2	.06		.4	.25	
7 F	1	1	6	12	-3.16	.64	1.1	-.45	SBWIF1
	2	2	28	56	-2.02	.15	.9	-.21	
	3	3	4	8	-.84	.11	.0	.27	
	4	4	10	20	-1.12*	.23	1.3	.32	

	5	5	2	4	-.50	.00	.7	.25	
1 G	1	1	14	28	-2.52	.39	1.1	-.40	TBWI1
	2	2	32	64	-1.57	.15	.8	.31	
	3	3	4	8	-1.39	.24	1.3	.12	
6 H	1	1	26	52	-2.19	.23	1.0	-.35	TBWI3
	2	2	23	46	-1.46	.19	1.1	.31	
	3	3	1	2	-.73		.9	.14	
9 I	1	1	7	14	-3.27	.66	.9	-.54	SBWI3
	2	2	30	60	-1.91	.12	.6	-.09	
	3	3	10	20	-.99	.10	.4	.38	
	4	4	3	6	-.37	.13	.3	.34	
18 i	1	1	4	8	-4.55	.42	.2	-.74	BBWI3
	2	2	44	88	-1.64	.11	.6	.46	
	4	4	1	2	-.20		.4	.21	
	5	5	1	2	-.73*		1.4	.14	
4 h	1	1	7	14	-3.52	.52	.8	-.63	TBWI1
	2	2	38	76	-1.71	.11	.5	.19	
	3	3	1	2	-.50		.2	.17	
	4	4	4	8	-.26	.14	.4	.42	
8 g	1	1	7	14	-3.17	.67	.8	-.50	SBWI2
	2	2	38	76	-1.74	.12	.6	.14	
	3	3	4	8	-.74	.10	.5	.29	
	4	4	1	2	.06		.3	.25	
11 f	1	1	8	16	-2.93	.68	.8	-.44	SBWI2
	2	2	40	80	-1.66	.11	.7	.30	
	3	3	2	4	-.73	.00	.8	.20	
10 e	1	1	8	16	-2.83	.72	.9	-.40	SBWI1
	2	2	41	82	-1.65	.11	.7	.33	

10 e 1	1	8 16	-2.83	.72	.9	-.40	SBFIW1
2	2	41 82	-1.65	.11	.7	.33	
3	3	1 2	-.73		.8	.14	
14 d 1	1	2 4	-2.61	.86	1.2	-.15	BBWIF2
2	2	45 90	-1.89	.16	1.6	-.17	
3	3	1 2	-.73		.3	.14	
4	4	2 4	-.16	.05	.3	.31	
16 c 1	1	4 8	-4.24	.70	.5	-.65	BBFIW1
2	2	44 88	-1.68	.11	.6	.35	
4	4	2 4	-.07	.13	.3	.33	
5 b 1	1	4 8	-3.80	.80	.6	-.54	TBFIW2
2	2	44 88	-1.67	.13	1.0	.37	
3	3	2 4	-1.12	.62	1.1	.13	
17 a 1	1	5 10	-4.13	.53	.4	-.71	BBFIW2
2	2	44 88	-1.60	.11	.6	.56	
4	4	1 2	-.20		.5	.21	

* Average ability does not ascend with category score

▲TABLE 10.4 C:\Users\User\Google Drive\skripsi an ZOU648WS.TXTI Jun 7 5:10 2017
 INPUT: 50 Person 18 Item REPORTED: 50 Person 18 Item 5 CATS WINSTEPS 3.73

MOST MISFITTING RESPONSE STRINGS

Item	OUTMNSQ	Person
		14 4443 4111 13322211322 4221232 5444
		5388421754325968209836197531161024440976
		high-----
13	BBWIF1	2.07 A4..1.....1115....4.1.....
3	TBWIF3	1.96 B 43.333.3.....3.....2...
15	BBWIF3	1.64 C .4.....11111.....3.
12	SBFIW3	1.60 D3.33.....222

```

2 TBWIF2 1.58 E|.....1....13311....
7 SBWIF1 1.32 F|.....4...4..1.4.1.....
1 TBWIF1 1.28 G|....1.31...1.3..3..3.....|
6 TBFIW3 1.10 H|.....3.....2...
9 SBWIF3 .67 I|.....1.....1.....
18 BBFIW3 .53 i|.....5.....
4 TBFIW1 .63 h|...44.....1...1.....
8 SBWIF2 .58 g|.....1.....
11 SBFIW2 .56 f|...11.....
10 SBFIW1 .52 e|...11..1.....
14 BBWIF2 .46 d|.....1.....2
16 BBFIW1 .29 c|.....1.....
5 TBFIW2 .41 b|.....3.....1.....
17 BBFIW2 .28 a|..4.....
|-----low
|1484443741115961332221132231422123245444
|53 8421 5432 82098361975 1610244 0976

```

▲TABLE 10.5 C:\Users\User\Google Drive\skripsi an ZOU648WS.TXTI Jun 7 5:10 2017
INPUT: 50 Person 18 Item REPORTED: 50 Person 18 Item 5 CATS WINSTEPS 3.73

MOST UNEXPECTED RESPONSES

```

Item      MEASURE |Person
          |14 4443 4111 13322211322 4221232 5444
          |5388421754325968209836197531161024440976
          high-----
7 SBWIF1 -1.43 F|.....4...4..1.4.1.....
2 TBWIF2 -1.24 E|.....1....13311....
13 BBWIF1 -1.03 A|.....4..1.....1115...4.1.....
9 SBWIF3 -.79 I|.....1.....1.....
14 BBWIF2 -.44 d|.....1.....2
4 TBFIW1 -.38 h|...44.....1...1.....
18 BBFIW3 -.31 i|.....5.....
16 BBFIW1 -.24 c|.....1.....
8 SBWIF2 -.17 g|.....1.....

```

```

5 TBFIW2   -.09 b|.....3.....1.....
17 BBFIW2  -.02 a|..4.....
11 SBFIW2   .23 f|...11.....
10 SBFIW1   .32 e|...11..1.....
15 BBWIF3   .40 C|.4.....11111.....3.
1 TBWIF1    .58 G|.....1.31....1.3..3..3.....
12 SBFIW3   .85 D|.....3.33.....222
3 TBWIF3    1.83 B|43.333.3.....3.....2...
6 TBFIW3    1.92 H|.....3.....2...
-----low
|1484443741115961332221132231422123245444
|53 8421 5432 82098361975 1610244 0976

```


▲TABLE 10.6 C:\Users\User\Google Drive\skripsi an ZOU648WS.TXTI Jun 7 5:10 2017
INPUT: 50 Person 18 Item REPORTED: 50 Person 18 Item 5 CATS WINSTEPS 3.73

MOST UNEXPECTED RESPONSES

DATA	OBSERVED	EXPECTED	RESIDUAL	ST. RES.	MEASDIFF	Item	Person	Item	Person
5	5	2.11	2.89	5.54	-.95	13	3	BBWIF1	03P58BTE
3	3	1.18	1.82	4.75	-5.17	15	47	BBWIF3	47P32LTT
4	4	1.93	2.07	4.71	-1.77	3	15	TBWIF3	15P52MTE
4	4	2.05	1.95	4.07	-1.19	13	10	BBWIF1	10P54MTE
5	5	2.29	2.71	4.06	-.42	18	7	BBFIW3	07P55BTE
2	2	1.06	.94	3.84	-6.33	12	46	SBFIW3	46P47MTE
4	4	2.16	1.84	3.30	-.79	7	10	SBWIF1	10P54MTE
4	4	2.24	1.76	2.80	-.55	7	3	SBWIF1	03P58BTE
4	4	2.26	1.74	2.74	-.51	15	43	BBWIF3	43P41MTE
2	2	1.12	.88	2.69	-5.62	12	47	SBFIW3	47P32LTT
3	3	1.67	1.33	2.68	-3.00	3	6	TBWIF3	06P55MTE
3	3	1.75	1.25	2.63	-2.66	6	31	TBFIW3	31P38MTE
3	3	1.77	1.23	2.62	-2.57	3	7	TBWIF3	07P55BTE
3	3	1.82	1.18	2.59	-2.33	3	48	TBWIF3	48L50MTE

3	3	1.82	1.18	2.59	-2.33	3	44	TBWIF3	44P52MTE
3	3	1.82	1.18	2.59	-2.33	3	42	TBWIF3	42P46MTE
3	3	1.82	1.18	2.59	-2.33	1	29	TBWIF1	29L42MTE
3	3	1.82	1.18	2.59	-2.33	1	16	TBWIF1	16P39MTE
3	3	1.90	1.10	2.50	-1.94	3	43	TBWIF3	43P41MTE
3	3	1.90	1.10	2.50	-1.92	1	18	TBWIF1	18P40MTE
3	3	1.92	1.08	2.47	-1.86	12	45	SBFIW3	45L48MTT
2	2	1.15	.85	2.39	-5.39	6	50	TBFIW3	50P25LTT
3	3	1.95	1.05	2.37	-1.66	5	23	TBFIW2	23L37MTE
4	4	2.35	1.65	2.35	-.31	7	11	SBWIF1	11P57MTE
3	3	1.97	1.03	2.33	-1.58	12	7	SBFIW3	07P55BTE
2	2	1.16	.84	2.32	-5.33	12	49	SBFIW3	49L57BTE
2	2	1.16	.84	2.29	-5.30	3	50	TBWIF3	50P25LTT
3	3	1.99	1.01	2.25	-1.48	2	34	TBWIF2	34P52MTE
1	1	2.00	-1.00	-2.21	-1.41	15	14	BBWIF3	14P32LTE
1	1	2.00	-1.00	-2.21	-1.41	15	13	BBWIF3	13P30LTE
1	1	2.00	-1.00	-2.21	-1.41	15	12	BBWIF3	12L56MTE
1	1	2.00	-1.00	-2.21	-1.41	15	5	BBWIF3	05P30LTT
1	1	2.03	-1.03	-2.21	-1.31	14	30	BBWIF2	30L63MTE
1	1	2.00	-1.00	-2.20	-1.44	9	41	SBWIF3	41P52MTE
1	1	2.03	-1.03	-2.20	-1.29	7	34	SBWIF1	34P52MTE
1	1	1.99	-.99	-2.20	-1.48	2	24	TBWIF2	24L51MTE
1	1	1.97	-.97	-2.19	-1.57	15	9	BBWIF3	09P43MTE
1	1	1.97	-.97	-2.18	-1.58	8	28	SBWIF2	28L43MTE
1	1	1.97	-.97	-2.18	-1.59	1	45	TBWIF1	45L48MTT
1	1	1.96	-.96	-2.18	-1.60	4	3	TBFIW1	03P58BTE
1	1	2.08	-1.08	-2.17	-1.08	1	42	TBWIF1	42P46MTE
1	1	2.09	-1.09	-2.16	-1.05	10	7	SBFIW1	07P55BTE
1	1	1.95	-.95	-2.15	-1.70	13	34	BBWIF1	34P52MTE
1	1	2.10	-1.10	-2.14	-.98	2	10	TBWIF2	10P54MTE
1	1	1.94	-.94	-2.14	-1.73	2	4	TBWIF2	04P39MTE
3	3	2.02	.98	2.14	-1.35	12	42	SBFIW3	42P46MTE
1	1	1.94	-.94	-2.13	-1.75	1	9	TBWIF1	09P43MTE
1	1	2.11	-1.11	-2.13	-.96	9	29	SBWIF3	29L42MTE
1	1	2.11	-1.11	-2.13	-.95	13	39	BBWIF1	39P54MTE
1	1	2.11	-1.11	-2.13	-.95	13	27	BBWIF1	27L38MTE

Lampiran 3. Surat Ijin Pengambilan Data Uji Coba Dari Universitas


Building Future Leaders

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
FAKULTAS PENDIDIKAN PSIKOLOGI
KAMPUS D Jalan Halimun No. 2 Kel. Guntur Kec. Setiabudi Jakarta Selatan
Telepon : +62 21 8297829 email : psikologi@unj.ac.id

Nomor : /KJ-P/FPPsi/V/2017
Hal. : Permohonan izin penelitian

12 Mei 2017

Yth.
Kepala Sekolah
.....
.....
.....


Dengan hormat,
Kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta:
Nama : Desty Zulkarnain (1125134560)
Hetty Lukitasari (1125134546)
Shara Zakia Nissa (1125134591)


Untuk dapat melakukan pengambilan data penelitian berupa pengisian kuesioner yang diperlukan dalam rangka memenuhi kelengkapan penyusunan skripsi.

Atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu, kami sampaikan terima kasih.


Koordinator Program Studi Psikologi
Fakultas Pendidikan Psikologi UNJ


Dosen Pembimbing I


Mira Ariyani, Ph.D
NIP. 19751201 200604 2 001


Mira Ariyani, Ph.D
NIP. 19751201 200604 2 001

Mengetahui
Wakil Dekan I FPsI UNJ


Gumum Gumelar, M.Si
NIP. 197512012006042001



Lampiran 4. Surat Keterangan Pengambilan Data Uji Coba dari Lembaga

**MAJLIS PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH MUHAMMADIYAH
PIMPINAN CABANG MUHAMMADIYAH DUREN SAWIT I
SD MUHAMMADIYAH 08 PLUS
TERAKREDITASI "A"**
Jl. Bunga Rampai X Perumnas Klender, Telp. / Fax. : (021) 8621734 Jakarta Timur 13460

SURAT KETERANGAN
153/SDM.08.DS/E.23/2017

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : R. Dwi Sulistyowati, S.Pd
Jabatan : Kepala Sekolah
Institusi : SD Muhammadiyah 08 Plus

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Hetty Lukitasari
Institusi : Universitas Negeri Jakarta
Nomor Registrasi : 1125134546
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Pendidikan Psikologi

Yang bersangkutan telah melakukan pengambilan data penelitian di SD Muhammadiyah 08 Plus pada hari Jum'at, tanggal 9 Juni 2017 dalam rangka memenuhi tugas akhir (skripsi) yang merupakan salah satu syarat memperoleh Gelar Sarjana Psikologi.

Demikian surat keterangan ini dibuat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 9 Juni 2017
Kepala Sekolah
SD Muhammadiyah 08 Plus


R. Dwi Sulistyowati, S.Pd
NBM : 923.556





**PEMERINTAH DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA
DINAS PENDIDIKAN**

SDN DUREN SAWIT 01

JL. KELURAHAN I DUREN SAWIT
KECAMATAN DUREN SAWIT – JAKARTA TIMUR
TELP : (021) 86600935, 8626295. email : dursa01jaktim@gmail.com

SURAT KETERANGAN

No.039/1.851/DS01/VI/2017

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala SDN Duren Sawit 01 Kecamatan Duren Sawit Kota Administrasi Jakarta Timur, Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta, menerangkan bahwa:

Nama : HETTY LUKITASARI
Status : Mahasiswa
NIM : 1125134546
Universitas : UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA (UNJ)
Fakultas : Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta
Jurusan : PSIKOLOGI
Jenjang : Strata Satu (S1)

Adalah benar telah melaksanakan penelitian guna mendapatkan data di SDN Duren Sawit 01 Jakarta Timur yang diperlukan dalam rangka Penulisan Skripsi.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya dan dapat dipergunakan sebagaimana semestinya.

Jakarta, 16 Juni 2017

Kepala Sekolah

Hj. MISTIAH, S.Pd
NIP. 196504071986032018

Lampiran 5. Inform Consent

Informed Consent

Persetujuan Menjadi Responden

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Usia :

Pekerjaan :

Setelah mendapatkan penjelasan tentang maksud dan tujuan serta memahami penelitian yang dilakukan dengan judul “*Work-Family Conflict, Organizational Citizenship Behavior (OCB), dan Regulasi Emosi pada Guru Ditinjau dari Status Pernikahan*”, yang dibuat oleh:

Nama	NIM
Hetty Lukitasari	1125134546
Desty Zulkarnain	1125134560
Shara Zakia Nissa	1125134591

Dengan ini saya menyatakan kesediaan untuk menjadi subjek penelitian dan mengisi kuisisioner dengan judul di atas. Demikian pernyataan ini dibuat dengan penuh kesadaran tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta,

(.....)

Lampiran 6. Instrumen Skala / Kuisisioner Penelitian

Skala *Work-Family Conflict*

Petunjuk Pengisian Kuisisioner

Di dalam skala ini akan disajikan sejumlah pernyataan, bacalah setiap pernyataan dengan teliti. Tugas Anda adalah memilih salah satu alternatif jawaban yang paling sesuai dengan keadaan diri Anda. Jawaban diberikan dengan memberikan tanda silang (X) pada kolom yang telah disediakan di setiap butir butir pernyataan. Dan setiap butir pernyataan jangan sampai terlewat. Adapun pilihan jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut:

- STS : Bila Anda **Sangat Tidak Setuju** dengan pernyataan yang ada.
TS : Bila Anda **Tidak Setuju** dengan pernyataan yang ada.
ATS : Bila Anda **Agak Tidak Setuju** dengan pernyataan yang ada.
AS : Bila Anda **Agak Setuju** dengan pernyataan yang ada.
S : Bila Anda **Setuju** dengan pernyataan yang ada.
SS : Bila Anda **Sangat Setuju** dengan pernyataan yang ada.

Contoh

NO	PERNYATAAN	STS	TS	ATS	AS	S	SS
1.	Menjadi guru merupakan pekerjaan yang menyenangkan bagi saya.					X	

Skala *Work-Family Conflict*

NO	PERNYATAAN	STS	TS	ATS	AS	S	SS
1.	Pekerjaan membuat saya jauh dari aktifitas keluarga melebihi yang saya inginkan.						
2.	Waktu yang harus saya habiskan untuk pekerjaan membuat saya tidak bisa						

	terlibat secara seimbang antara tanggung jawab rumah tangga maupun aktifitasnya.						
3.	Waktu yang saya habiskan untuk tanggung jawab keluarga seringkali terganggu dengan tanggung jawab pekerjaan saya.						
4.	Saya seringkali harus kehilangan aktifitas pekerjaan dikarenakan banyaknya waktu yang harus saya habiskan terkait dengan tanggung jawab keluarga.						
5.	Ketika saya sampai di rumah setelah kerja, saya seringkali merasa terlalu letih untuk ikut serta dalam aktifitas keluarga.						

Lampiran 7. Uji Asumsi

Uji Normalitas

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
WFC	138	100,0%	0	0,0%	138	100,0%

Descriptives

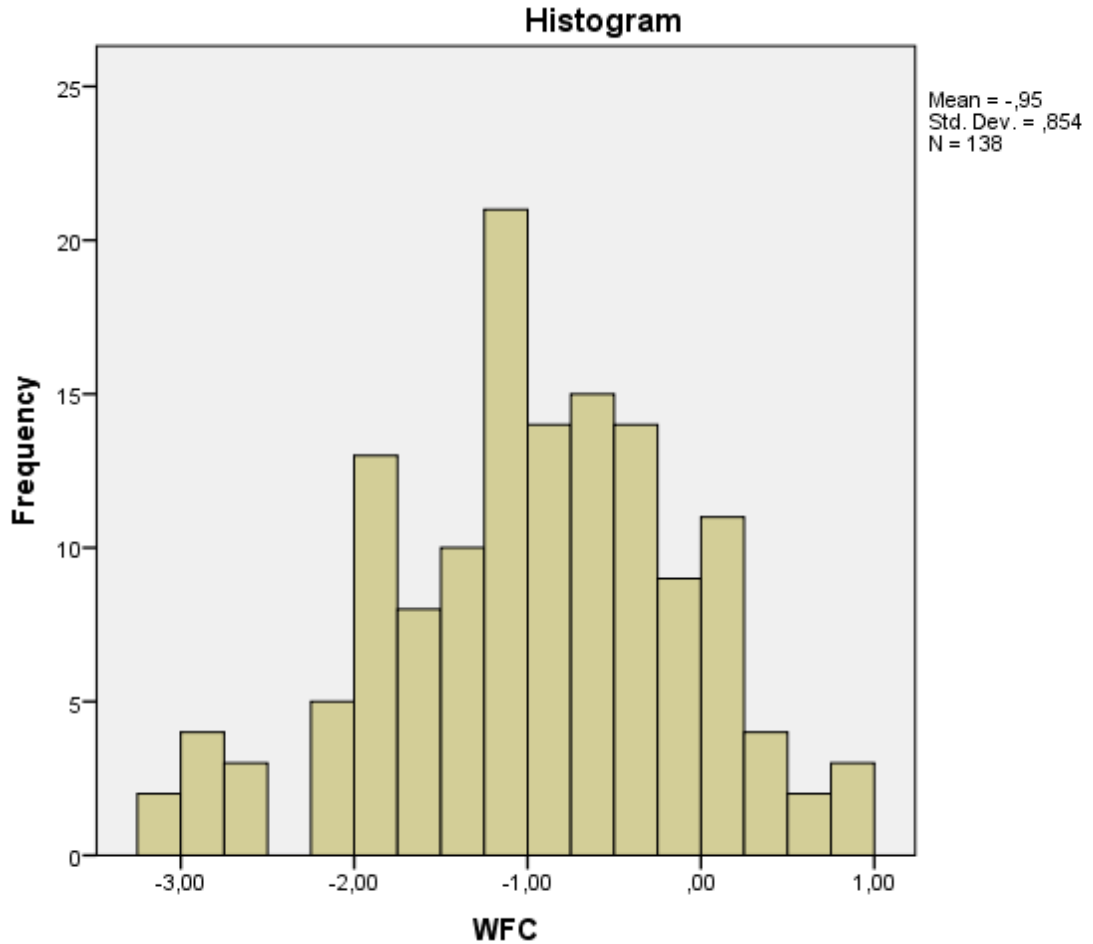
			Statistic	Std. Error
	Mean		-,9467	,07267
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	-1,0904	
		Upper Bound	-,8030	
	5% Trimmed Mean		-,9300	
	Median		-,9200	
	Variance		,729	
WFC	Std. Deviation		,85372	
	Minimum		-3,07	
	Maximum		,82	
	Range		3,89	
	Interquartile Range		1,25	
	Skewness		-,258	,206
	Kurtosis		-,116	,410

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
WFC	,080	138	,031	,986	138	,165

a. Lilliefors Significance Correction

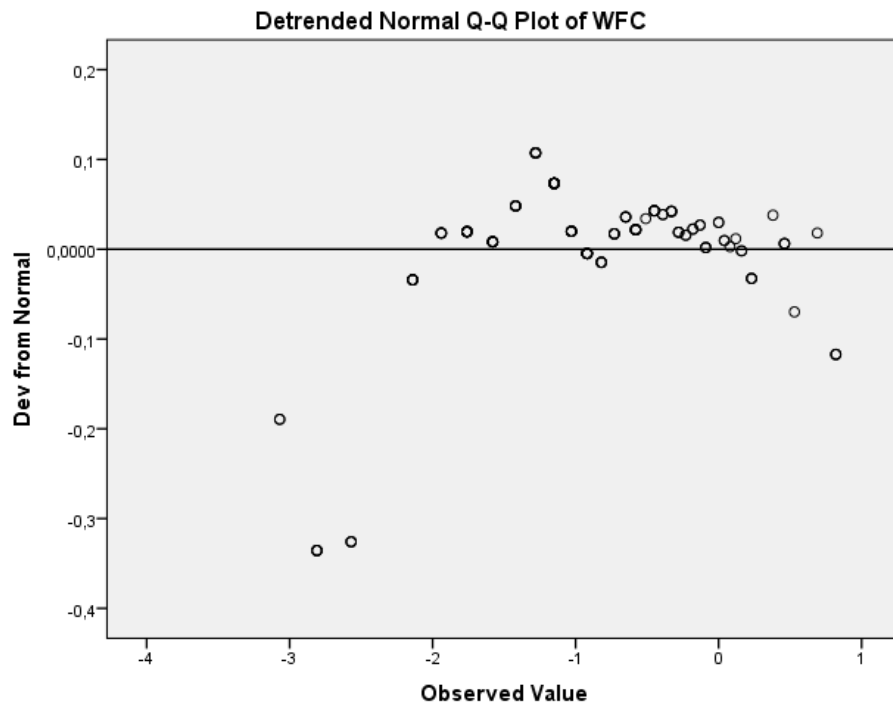
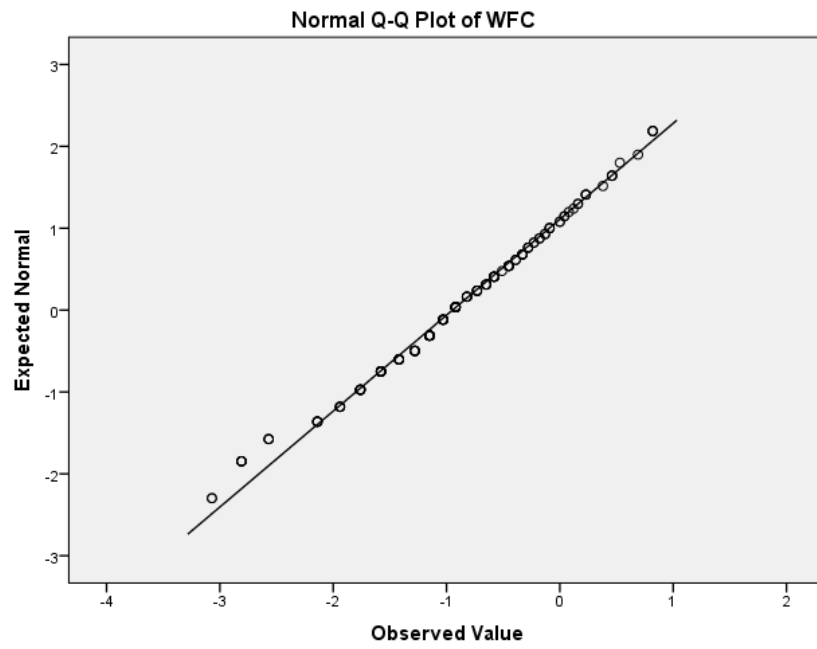
WFC

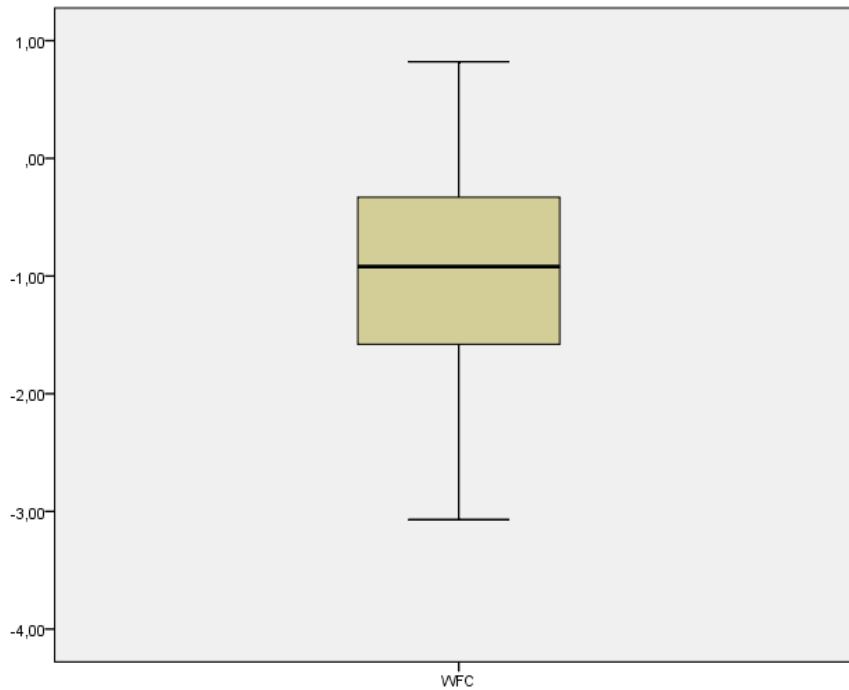


WFC Stem-and-Leaf Plot

Frequency	Stem & Leaf
2,00	-3 . 00
7,00	-2 . 5558888
5,00	-2 . 11111
21,00	-1 . 55555557777777779999
31,00	-1 . 00000011111111111112222244444
29,00	-0 . 555555666677778888999999999
23,00	-0 . 00011112222233333344444
15,00	0 . 00001112223444
5,00	0 . 56888

Stem width: 1,00
Each leaf: 1 case(s)





Uji Homogenitas

STATUS PERNIKAHAN

Case Processing Summary

	STATUS PERNIKAHAN	Cases					
		Valid		Missing		Total	
		N	Percent	N	Percent	N	Percent
	LAJANG	46	100,0%	0	0,0%	46	100,0%
WFC	MENIKAH	46	100,0%	0	0,0%	46	100,0%
	CERAI	46	100,0%	0	0,0%	46	100,0%

Descriptives

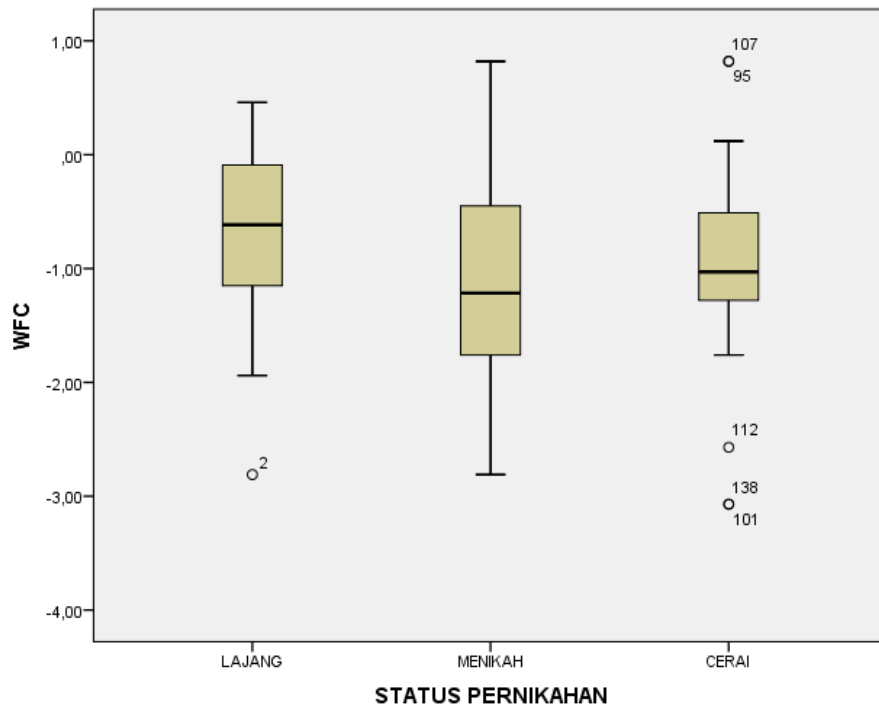
		STATUS PERNIKAHAN	Statistic	Std. Error
		Mean	-,6943	,11192
		95% Confidence Interval for		
		Lower Bound	-,9198	
		Upper Bound	-,4689	
WFC	LAJANG	Mean	-,6683	
		5% Trimmed Mean	-,6150	
		Median		

	Variance			,576	
	Std. Deviation			,75910	
	Minimum			-2,81	
	Maximum			,46	
	Range			3,27	
	Interquartile Range			1,06	
	Skewness			-,515	,350
	Kurtosis			-,023	,688
	Mean			-1,1837	,14158
	95% Confidence Interval for	Lower Bound		-1,4688	
	Mean	Upper Bound		-,8985	
	5% Trimmed Mean			-1,1994	
	Median			-1,2150	
	Variance			,922	
MENIKAH	Std. Deviation			,96023	
	Minimum			-2,81	
	Maximum			,82	
	Range			3,63	
	Interquartile Range			1,34	
	Skewness			,213	,350
	Kurtosis			-,671	,688
	Mean			-,9620	,11401
	95% Confidence Interval for	Lower Bound		-1,1916	
	Mean	Upper Bound		-,7323	
	5% Trimmed Mean			-,9424	
	Median			-1,0300	
	Variance			,598	
CERAI	Std. Deviation			,77323	
	Minimum			-3,07	
	Maximum			,82	
	Range			3,89	
	Interquartile Range			,79	
	Skewness			-,460	,350
	Kurtosis			1,867	,688

Test of Homogeneity of Variance

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.	
WFC	Based on Mean	2,902	2	135	,058
	Based on Median	2,903	2	135	,058
	Based on Median and with adjusted df	2,903	2	131,338	,058
	Based on trimmed mean	2,887	2	135	,059

WFC



Uji Anava

Oneway

Descriptives

WFC

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
LAJANG	46	-,6943	,75910	,11192	-,9198	-,4689	-2,81	,46
MENIKAH	46	1,1837	,96023	,14158	-1,4688	-,8985	-2,81	,82
CERAI	46	-,9620	,77323	,11401	-1,1916	-,7323	-3,07	,82
Total	138	-,9467	,85372	,07267	-1,0904	-,8030	-3,07	,82

Test of Homogeneity of Variances

WFC

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2,902	2	135	,058

ANOVA

WFC

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	5,524	2	2,762	3,953	,021
Within Groups	94,327	135	,699		
Total	99,851	137			

Post Hoc Tests


Multiple Comparisons

Dependent Variable: WFC

LSD

(I) STATUS PERNIKAHAN	(J) STATUS PERNIKAHAN	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
LAJANG	MENIKAH	,48935*	,17430	,006	,1446	,8341
	CERAI	,26761	,17430	,127	-,0771	,6123
MENIKAH	LAJANG	-,48935*	,17430	,006	-,8341	-,1446
	CERAI	-,22174	,17430	,205	-,5664	,1230
CERAI	LAJANG	-,26761	,17430	,127	-,6123	,0771
	MENIKAH	,22174	,17430	,205	-,1230	,5664

Lampiran 8. Surat Ijin Pengambilan Data Final


Building Future Leaders

FAKULTAS PENDIDIKAN PSIKOLOGI
KAMPUS D Jalan Halimun No. 2 Kel. Guntur Kec. Setiabudi Jakarta Selatan
Telepon : +62 21 8297829 email : psikologi@unj.ac.id

Nomor : 1248/KJ-P/FPPsi/VI/2017
Hal. : Permohonan Izin Penelitian Skripsi

5 Juni 2017


Kepada Yth.
Kepala Sekolah
.....
.....

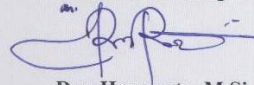
Kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta:


Nama : Hetty Lukitasari
NIM : 1125134546
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Pendidikan Psikologi
No. Telp/Hp : 083871620394

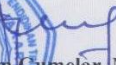
Untuk dapat melakukan pengambilan data penelitian dengan judul **"Perbedaan Work-Family Conflict pada Guru Ditinjau dari Status Pernikahan"** yang diperlukan dalam rangka memenuhi kelengkapan penyusunan skripsi.


Atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu, kami sampaikan terima kasih.

Dosen Pembimbing I

Mira Ariyani, Ph.D
NIP. 1975120112006042001

Dosen Pembimbing II

Drs. Herwanto, M.Si
NIP.196607161992031004

Koordinator Program Studi Psikologi
Fakultas Pendidikan Psikologi UNJ

Mira Ariyani, Ph.D
NIP. 1975120112006042001

Wakil Dekan I

Gungum Gumelar, M.Si
NIP.197704242006041001



Lampiran 9. Surat Keterangan Pengambilan Data Final dari Lembaga

**YAYASAN PEMBANGUNAN PENDIDIKAN ISLAM AZZAINIYAH (YPPIA)**
الْمَدْرَاسَةُ الْإِبْتِدَائِيَّةُ الزَّيْنِيَّةُ
MADRASAH IBTIDAIYAH AZZAINIYAH
Terakreditasi "A"

Akta/Notaris/Yayasan : EdySuparyono, SH, M.Kn, No. 650/06-10-2015
Akta KeMenKumHAM : AHU-0015658.AH.01.04 Tahun 2015 Tanggal 06 Oktober 2015
Izin Pendirian Madrasah : Kd.09.02/4/PP.00/6626/2009

Jl. Masjid Alhusniyah Kp. Sumur RT 003/10 Klender Duren Sawit Jakarta Timur, 13470 Telp. 081389849184

SURAT KETERANGAN
NO. 027/S.Ket/MIAZ/VI/2017

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Madrasah Ibtidaiyah Azzainiyah sesuai dengan Surat Permohonan yang kami terima dengan No. 870 /KJ-P/FPPsi/V/2017 tertanggal 12 Mei 2017, mengenai Permohonan Pengambilan Data Penelitian berupa pengisian kuesioner untuk kelengkapan penyusunan skripsi atas nama:

Nama : HETTY LUKITASARI
NIM : 1125134546
Program Studi : PSIKOLOGI
Fakultas : Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta

Dengan ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa nama diatas telah melakukan kunjungan dan pengambilan data di tempat kami pada :

Hari, tanggal : Senin, 12 Juni 2017
Waktu : 09.30 WIB s/d Selesai
Materi Data : WORK-FAMILY CONFLICT

Demikian surat keterangan ini diberikan sebagai bahan keterangan agar dapat dipergunakan sesuai peruntukannya.

Dikeluarkan di : Jakarta
Pada Tanggal : 14 Juni 2017


KEPALA MADRASAH IBTIDAIYAH AZZAINIYAH
A. HAIMON MASTHURI, MA



PEMERINTAH PROVINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA
SEKOLAH DASAR NEGERI KLENDER 15 PAGI
Jl. Dermaga Baru Kec. Duren Sawit Telp (021) 8622123 Jakarta Timur
e-mail : sdnklander15pagi@ymail.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : 154/1.851.2/VI/2017

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala SDN Klender 15 Pagi Jakarta, menerangkan :

Nama : Hetty Lukitasari
NIM : 1125134546
Fakultas : FPPsi
Program Studi : Psikologi
Universitas : Universitas Negeri Jakarta (UNJ)

Adalah benar telah melaksanakan Penelitian Skripsi terhitung mulai tanggal 12 Juni 2017, dengan judul **"Perbedaan *Work-family Conflict* pada Guru Ditinjau dari Status Pernikahan"**

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 14 Juni 2017





PEMERINTAH DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA
DINAS PENDIDIKAN
SUDIN PENDIDIKAN WILAYAH I JAKARTA TIMUR
SDN MALAKA JAYA 08

Jl. Mawar Merah VII Gg VI Kecamatan Duren Sawit - Jakarta Timur
Telp. 021-8621761, email : maja08pg@gmail.com

SURAT KETERANGAN

No: 119/1.851/VI/2017

Yang bertandatangan di bawah ini

Nama : Sucipto, M.Pd
Jabatan : Kepala Sekolah
Institusi : SDN Malaka Jaya 08

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Hetty Lukitasari
Institusi : Universitas Negeri Jakarta
Nomor Registrasi : 1125134546
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Pendidikan Psikologi

Yang bersangkutan telah melakukan pengambilan data penelitian di SDN Malaka Jaya 08 pada hari Jumat tanggal 9 Juni 2017 dalam rangka memenuhi tugas akhir (Skripsi) yang merupakan salah satu syarat memperoleh Gelar Sarjana Psikologi.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Jakarta, 13 Juni 2017

Kepala Sekolah



Sucipto, M.Pd

NIP. 196301101985031009

Lampiran 10. Surat Pernyataan Validasi Instrumen

SURAT PERNYATAAN VALIDASI INSTRUMEN

EXPERT JUDGEMENT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

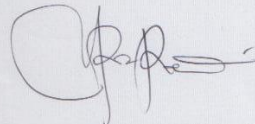
Nama : Ratna Dyah Suryaratri, Ph.D
NIP : 197512152006042001
Prodi : Psikologi
Pendidikan Terakhir : S3 Psikologi
Bidang Keahlian : Psikologi Pendidikan
No. Handphone : +61-405-611-716

Menyatakan bahwa instrumen *Work-family Conflict Scale* yang telah divalidasi: (dapat digunakan/perlu perbaikan/tidak dapat digunakan*):

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya. Atas kerja samanya diucapkan terima kasih.

Jakarta, 26 Mei 2017

Validator,



Ratna Dyah Suryaratri, Ph.D

NIP. 197512152006042001

Lampiran 11. Saran-saran Penguji Sidang

**SARAN-SARAN YANG DISAMPAIKAN
OLEH PENGUJI**

Nama peserta : Helty Lukitasari
 Nomor registrasi : 1125134546
 Program Studi : Psikologi
 Nama penguji : Irlani Indri Hapsari, M. Psi
 Program Studi : Psikologi
 Fakultas : Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta

No	Isi Saran-Saran
01.	Bab 1 → Lebih dipertajam masalahnya
02.	Bab 4 → Analisis masalah dikembangkan, kaitkan teori
03.	Blue print taruh di lampiran
04.	
05.	
06.	
07.	
08.	
09.	
10.	

Jakarta, 17 Juli.....2017
 Panitia Ujian Skripsi Sarjana
 Fakultas Pendidikan Psikologi UNJ
 Penguji,

[Handwritten signature] 26/2017
 17

[Handwritten signature]
Irlani Indri Hapsari
 NIP. 198107262008122003

23 Juli 2017
7
all

SARAN-SARAN YANG DISAMPAIKAN OLEH PENGUJI

Nama peserta : HETTY WELITASARI
 Nomor registrasi : U25134546
 Program Studi : PSIKOLOGI
 Nama penguji : WSSY DW
 Program Studi : PSIKOLOGI
 Fakultas : Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta

No	Isi Saran-Saran
01.	tan baktan hsl penelitian / teori yg mengatakan blw ada
02.	perbedaan WFC Hnd bnerga → her baktikan dgn hope
03.	tanbalkan keberbataan pultu perbait dewagrafa
04.	
05.	
06.	
07.	
08.	
09.	
10.	

Jakarta, 17 Juli 2017

Panitia Ujian Skripsi Sarjana
 Fakultas Pendidikan Psikologi UNJ
 Penguji,



WSSY DW

NIP. 19730925 200212 2001

Lampiran 12. Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Hetty Lukitasari adalah anak kedua dari tiga bersaudara. Lahir di Jakarta, 02 Oktober 1995. Saat ini bertempat tinggal di Jakarta Timur dan tercatat sebagai mahasiswa program studi Psikologi, Universitas Negeri Jakarta. Penulis pernah menempuh pendidikan di SDN Pulogebang 11 Pagi Jakarta, SMPN 138 Jakarta, dan SMAN 11 Jakarta. Selama menempuh pendidikannya penulis mengikuti berbagai kegiatan organisasi dan komunitas, salah satu organisasi yang masih dijalani adalah Indonesian Invention and Innovation Promotion Association (INNOPA).

Contact Person

Email : hettylukitasari@gmail.com

Telp : +6283871620394