

**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA TERHADAP
KEBERFUNGSIAN KELUARGA PADA IBU YANG BEKERJA**



Kharisma Kartika

1125101939

SKRIPSI

**Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh Gelar Sarjana
Psikologi**

FAKULTAS PENDIDIKAN PSIKOLOGI

UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

JULI 2017

**LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING
DAN PENGESAHAN PANITIA SIDANG SKRIPSI**

Judul Skripsi : Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Keberfungsian
Keluarga pada Ibu yang Bekerja

Nama Mahasiswa : Kharisma Kartika

No. Registrasi : 1125101939

Program Studi : Psikologi

Tanggal Ujian : 1 Agustus 2017

Pembimbing I



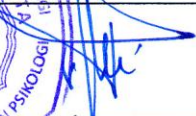
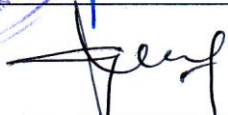

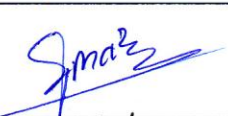

Dr. phil. Zarina Akbar, M.Psi
NIP. 198304182008122006

Pembimbing II



Anna Armeini Rangkuti, M.Si
NIP. 197605242005012001

Panitia Ujian/Sidang Skripsi/Karya Inovatif

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
Dr. Gantina Komalasari, M.Psi (Penanggungjawab)		11-08-2017
Dr. Gungum Gumelar, M.Si (Wakil Penanggungjawab)		09-08-2017
Mira Aryani, Ph.D (Ketua Sidang)		14-08-2017
Irma Rosalinda, M.Si (Penguji I)		11-08-2017
Iriani Indri Hapsari, M.Psi (Penguji II)		11-08-2017

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, mahasiswa Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta:

Nama : Kharisma Kartika
Nomor Registrasi : 1125101939
Program Studi : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang dibuat dengan judul “Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Keberfungsian Keluarga pada Ibu yang Bekerja” adalah”

1. Dibuat dan diselesaikan oleh saya sendiri, berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian pada bulan Juni sampai dengan Juli 2017.
2. Bukan merupakan duplikasi skripsi/karya tulis orang lain dan bukan terjemahan karya tulis orang lain.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan saya bersedia menanggung segala akibat yang ditimbulkan jika pernyataan saya ini tidak benar.

Jakarta, 28 Juli 2017

Yang membuat pernyataan



Kharisma Kartika

LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Sungguh atas kehendak Allah SWT semua ini terwujud, tiada kekuatan kecuali dengan pertolongan Allah SWT” (QS. Al-Kahfi: 39)

Aku persembahkan tanggung-jawabku dalam menyelesaikan tugas sarjanaku untuk kedua orangtua yang aku cintai, Ayah dan Mamah. Sungguh kembalinya kalian berdua dalam kehidupanku adalah mukjizat dan pertolongan Allah SWT. Mari kita sama-sama menata hidup baru kembali. Doa Ayah dan Mamah selalu menjadi kekuatan bagiku dalam menjalani kehidupan yang keras ini.

Terimakasih Ayah dan Mamah

*“sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”
(QS. AlamNasyrah: 6)*

Jakarta, Juli 2017

Kharisma Kartika

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Program Studi Psikologi, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Kharisma Kartika
NIM : 1125101939
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Pendidikan Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Program Studi Psikologi Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

"Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Keberfungsian Keluarga pada Ibu yang Bekerja"

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Program Studi Psikologi Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal : 28 Juli 2017

Yang menyatakan



Kharisma Kartika

1125101939

**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA TERHADAP KEBERFUNGSIAN
KELUARGA PADA IBU YANG BEKERJA**

Kharisma Kartika

**FAKULTAS PENDIDIKAN PSIKOLOGI UNIVERSITAS NEGERI
JAKARTA**

ABSTRAK

(2017)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh konflik peran ganda terhadap keberfungsian keluarga pada ibu yang bekerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel penelitian berjumlah 100 responden (N = 100) dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Pengambilan data menggunakan kuesioner dengan instrumen *Work Family Conflict Scales* (40 aitem) dan *Family Assessment Device* (52 aitem). Olah data statistik dilakukan dengan menggunakan Rasch Model berupa *software* Winstep dan SPSS Versi 23.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh konflik peran ganda terhadap keberfungsian keluarga pada ibu yang bekerja. Besar nilai $F_{hit} > F_{tabel}$ ($59,08 > 3,94$) dan besar nilai *R square* sebesar 0,376.

Kata kunci: konflik peran ganda, keberfungsian keluarga, ibu yang bekerja

**THE INFLUENCE OF WORK-FAMILY CONFLICT TO FAMILY
FUNCTIONING BETWEEN WORKING MOTHER**

Kharisma Kartika

**FACULTY OF PSYCHOLOGY EDUCATION STATE UNIVERSITY OF
JAKARTA**

ABSTRACT

(2017)

This research aimed to determine the influence of work-family conflict to the family functioning between working mother. The research using quantitative. The sample were 100 working mother ($n = 100$) by using the method purposive sampling . The data using a questionnaire with an instrument work- family conflict scales (40 item) and family assessment device (52 item). Statistical data is done by using Rasch Model in the form of software Winstep and SPSS 23.0. Results of research indicate that there is influence of work-family conflict to the family functioning between working mother. The value of $F_{hit} > F_{tabel}$ ($59,08 > 3,94$) and R square value equal to 0, 376.

Keywords: work-family conflict, family functioning, working mother

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan tuntunan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini sebagai salah satu syarat mendapatkan gelar sarjana Psikologi pada program sarjana Psikologi Universitas Negeri Jakarta. Tentu saja proses terselesaikannya skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan, dan dukungan dari berbagai pihak. Maka pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang setulusnya kepada:

1. Ibu Dr. Gantina Komalasari, M.Psi selaku Dekan Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta.
2. Bapak Dr. Gumgum Gumelar, M.Si selaku Pembantu Dekan I Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta.
3. Ibu Ratna D. Suryaratri, Ph.D selaku Pembantu Dekan II Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta.
4. Ibu Mira Ariyani, Ph.D selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta.
5. Ibu Dr. Phil. Zarina Akbar M.Psi selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Anna Armeini Rangkuti, M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia memberikan waktu, gagasan, ide, kritik, saran, motivasi dan kesabaran dalam membimbing penulis selama proses penyusunan skripsi.
6. Ibu Mauna, M.Psi yang telah memberikan waktu, bantuan, dan kesediannya untuk menjadi *Expert Judgement* dari instrumen-instrumen yang dibutuhkan dalam penelitian ini.
7. Seluruh dosen dan staff TU Fakultas Psikologi Pendidikan Universitas Negeri Jakarta yang telah membantu serta turut hadir dalam segala urusan yang berkenaan dengan fakultas.

8. Kedua orangtuaku, Ayah dan Mamah yang telah memberikan kasih sayang sepanjang masa, semua doa, motivasi, cinta dan segalanya sehingga penulis dapat menjadi lebih kuat dalam menghadapi segala rintangan hidup.
9. Kakak dan adikku, Apri Turenti C.J., Merryasa Dioktaviana, Mulia Dharma Yudha, dan Fatahillah Abdurrahim yang telah bersama-sama membangun persaudaraan yang kuat sehingga penulis dapat menjalani hari-hari lebih menyenangkan dengan kehadiran kalian.
10. Seluruh teman-teman angkatan 2010 Reguler dan Non Reguler, beserta sahabat-sahabat terbaikku selama berkuliah, terkhusus sahabatku Fitri, Lulu, Faricha, Adit, Tyo, Sofyan, dan Dendy yang telah membantu dalam memberikan dukungan material dan juga dukungan emosional dalam menyelesaikan skripsi.
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang berkenan memberikan bantuan kepada penulis. Terimakasih semuanya.

Akhir kata penulis menyadari bahwa karya ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat, bagi penulis, pihak lain yang membacanya, dan bagi kalangan akademisi sebagai bahan referensi. Demikianlah ucapan terimakasih penulis, dengan segala kerendahan hati berharap akan adanya penelitian lanjutan yang dapat menyempurnakan penyusunan terhadap penulisan skripsi ini.

Jakarta, 28 Juli 2017

Kharisma Kartika

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING DAN PENGESAHAN PANITIA SIDANG SKRIPSI	ii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Pembatasan Masalah	7
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian.....	7
1.6 Manfaat Penelitian.....	7
1.6.1 Manfaat Teoritis	7
1.6.2 Manfaat Praktis	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Keberfungsian Keluarga.....	8
2.1.1 Definisi Keluarga	8
2.1.2 Fungsi Keluarga	8

2.1.3 Definisi Keberfungsian Keluarga.....	10
2.1.4 Dimensi Keberfungsian Keluarga	13
2.2 Ibu Bekerja	20
2.2.1 Definisi Ibu Bekerja	20
2.2.2 Alasan Ibu Bekerja.....	20
2.2.3 Efek Bekerja terhadap Ibu.....	21
2.3 Konflik Peran Ganda.....	23
2.3.1 Definisi Konflik Peran Ganda	23
2.3.2 Dimensi Konflik Peran Ganda	24
2.3.3 Faktor-faktor Konflik Peran Ganda	24
2.4 Hubungan Konflik Peran Ganda dan Keberfungsian Keluarga	25
2.5 Kerangka Konseptual	26
2.6 Hipotesis Penelitian.....	27
2.7 Penelitian yang Relevan	28
BAB III METODE PENELITIAN	32
3.1 Tipe Penelitian.....	32
3.2 Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	33
3.2.1 Identifikasi Variabel Penelitian.....	33
3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	33
3.3 Populasi dan Sampel	35
3.3.1 Populasi	35
3.3.2 Sampel.....	35
3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	37
3.4 Teknik Pengumpulan Data	37
3.4.1 Skala Konflik Peran Ganda	37
3.4.2 Skala Keberfungsian Keluarga.....	39
3.5 Uji Coba Instrumen	41
3.5.1 Uji Validitas Instrumen Penelitian	42
3.5.2 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	42

3.5.3 Hasil Uji Coba Instrumen Konflik Peran Ganda.....	43
3.5.4 Hasil Uji Coba Instrumen Keberfungsian Keluarga	45
3.6 Analisis Data	49
3.6.1 Perumusan Hipotesis	49
3.6.2 Uji Asumsi.....	49
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	51
4.1 Gambaran Responden Penelitian	51
4.1.1 Gambaran Responden Penelitian berdasarkan Usia.....	51
4.1.2 Gambaran Responden Penelitian berdasarkan Pekerjaan	52
4.1.3 Gambaran Responden Penelitian berdasarkan Pekerjaan Suami	52
4.1.4 Gambaran Responden Penelitian berdasarkan Jumlah Anak.....	53
4.2 Prosedur Penelitian.....	54
4.2.1 Persiapan Penelitian	54
4.2.2 Pelaksanaan Penelitian	55
4.3 Hasil Analisis Data Penelitian.....	56
4.3.1 Data Deskriptif Konflik Peran Ganda	56
4.3.2 Data Deskriptif Keberfungsian Keluarga.....	60
4.3.3 Uji Normalitas	64
4.3.4 Uji Linearitas.....	64
4.3.5 Uji Hipotesis.....	65
4.4 Pembahasan.....	68
4.5 Keterbatasan Penelitian.....	69
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN	70
5.1 Kesimpulan.....	70
5.2 Implikasi.....	70
5.3 Saran.....	70
Daftar Pustaka	72
Lampiran-lampiran.....	74
Daftar Riwayat Hidup Penulis.....	94

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 <i>Blueprint</i> Skala Konflik Peran Ganda.....	38
Tabel 3.2 Daftar Skor Skala Konflik Peran Ganda	39
Tabel 3.3 <i>Blueprint</i> Skala Keberfungsian Keluarga.....	40
Tabel 3.4 Daftar Skor Skala Keberfungsian Keluarga.....	41
Tabel 3.5 Kaidah Realibilitas <i>Rasch Model</i>	43
Tabel 3.6 Aitem Drop Skala Konflik Peran Ganda.....	44
Tabel 3.7 <i>Blueprint</i> Skala Konflik Peran Ganda setelah Uji Coba	44
Tabel 3.8 Aitem Drop Skala Keberfungsian Keluarga	46
Tabel 3.9 <i>Blueprint</i> Skala Keberfungsian Keluarga setelah Uji Coba	48
Tabel 4.1 Jumlah Responden berdasarkan Usia.....	51
Tabel 4.2 Jumlah Responden berdasarkan Pekerjaan	52
Tabel 4.3 Jumlah Responden berdasarkan Pekerjaan Suami	53
Tabel 4.4 Jumlah Responden berdasarkan Jumlah Anak.....	53
Tabel 4.5 Data Deskriptif Konflik Peran Ganda.....	56
Tabel 4.6 Kategorisasi Skor Konflik Peran Ganda	57
Tabel 4.7 Gambaran Tingkat Konflik Peran Ganda terhadap Usia.....	57
Tabel 4.8 Gambaran Tingkat Konflik Peran Ganda terhadap Pekerjaan	58
Tabel 4.9 Gambaran Tingkat Konflik Peran Ganda terhadap Pekerjaan Suami.....	58
Tabel 4.10 Gambaran Tingkat Konflik Peran Ganda terhadap Jumlah Anak.....	59
Tabel 4.11 Data Deskriptif Keberfungsian Keluarga.....	60
Tabel 4.12 Kategorisasi Skor Keberfungsian Keluarga	61
Tabel 4.13 Gambaran Tingkat Keberfungsian Keluarga terhadap Usia	61
Tabel 4.14 Gambaran Tingkat Keberfungsian Keluarga terhadap Pekerjaan	62
Tabel 4.15 Gambaran Tingkat Keberfungsian Keluarga terhadap Pekerjaan Suami.....	62
Tabel 4.16 Gambaran Tingkat Keberfungsian Keluarga terhadap Jumlah Anak	63

Tabel 4.17 Hasil Uji Normalitas	64
Tabel 4.18 Hasil Uji Linearitas	64
Tabel 4.19 Tabel Uji Korelasi	66
Tabel 4.20 Tabel Output Analisis Regresi	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	27
Gambar 4.1 Gambaran Responden Penelitian berdasarkan Usia	51
Gambar 4.2 Gambaran Responden Penelitian berdasarkan Pekerjaan	52
Gambar 4.3 Gambaran Responden Penelitian berdasarkan Pekerjaan Suami	53
Gambar 4.4 Gambaran Responden Penelitian berdasarkan Jumlah Anak	54
Gambar 4.5 Kurva Konflik Peran Ganda	56
Gambar 4.6 Kurva Keberfungsian Keluarga.....	60
Gambar 4.7 Kurva Uji Linearitas	65

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Hasil Analisis <i>Rasch Model</i> Uji Validitas dan Reliabilitas	74
Lampiran 2 Hasil Analisis Statistik SPSS.....	76
Lampiran 3 Instrumen Skala Konflik Peran Ganda	89
Lampiran 4 Instrumen Skala Keberfungsian Keluarga	90
Lampiran 5 Surat <i>Expert Judgement</i>	91
Lampiran 6 Surat Ijin Pengambilan Data.....	92
Lampiran 7 <i>Informed Consent</i>	93
Lampiran 8 Daftar Riwayat Hidup Penulis	94

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Secara tradisional pada konteks budaya negara-negara di Asia, wanita yang sudah menikah diharapkan untuk dapat tinggal di rumah dan menjaga kesejahteraan anak-anak dan keluarga mereka. Seiring dengan perkembangan zaman, wanita dituntut untuk memberikan sumbangan lebih, tidak hanya terbatas pada pelayanan terhadap suami, perawatan anak, serta menjadi pengurus rumah tangga. Saat ini, posisi wanita yang sudah menikah telah berubah secara signifikan dan memasuki dunia pekerja menjadi wanita pekerja yang sukses dan ibu serta istri pada saat yang bersamaan. Menurut *Encyclopedia of Children's Health*, ibu yang bekerja adalah seorang ibu yang memiliki pekerjaan di luar rumah untuk mendapatkan penghasilan di samping membesarkan dan mengurus anak di rumah. Menurut Lerner (2001) ibu yang bekerja adalah ibu yang memiliki anak dari umur 0-18 tahun dan menjadi tenaga kerja. Adanya tekanan dari faktor ekonomi serta adanya keinginan psikologis untuk mengembangkan *self identity* telah mendorong wanita untuk bekerja di luar rumah mengembangkan karir serta berpartisipasi secara aktif dalam kehidupan bermasyarakat (Kusumaning & Suparmi, 2002). Salah satu tujuan ibu yang bekerja adalah suatu bentuk aktualisasi diri guna menerapkan ilmu yang telah dimiliki dan menjalin hubungan sosial dengan orang lain dalam bidang pekerjaan yang dipilihnya (Santrock, 2007).

Pekerjaan bagi seorang wanita dapat memberikan dampak positif maupun negatif. Dampak positifnya adalah melalui pekerjaannya, wanita dapat membantu suami dalam hal finansial, mencari penghasilan yang layak untuk menghidupi diri dan keluarganya, meningkatkan rasa percaya diri dan kesempatan untuk

mendapatkan kepuasan hidup (Istiani, 1989). Nyoman (2003) menyatakan adanya perubahan demografi tenaga kerja seperti peningkatan jumlah wanita yang bekerja dan pasangan suami-istri yang keduanya bekerja telah meningkatkan hubungan ketergantungan antara pekerjaan dan keluarga serta mendorong konflik antara tuntutan peran pekerjaan maupun peran keluarga.

Keluarga adalah sekelompok orang dengan ikatan perkawinan, darah, atau adopsi; terdiri dari satu orang kepala rumah tangga, interaksi dan komunikasi satu sama lainnya dalam peran suami istri yang saling menghormati, ibu dan ayah, anak laki-laki dan perempuan, saudara laki-laki dan perempuan, dan menciptakan serta mempertahankan kebudayaannya Burgess & Locke (dalam Duvall & Miller, 1985). Keluarga merupakan suatu sistem sosial yang terbuka, karena itu sistem yang berada di luar keluarga sangat berpengaruh terhadap kehidupan keluarga, baik berpengaruh terhadap struktur keluarga maupun pola interaksi yang berada di dalamnya. Sebagai suatu sistem sosial, keluarga merupakan subsistem dari sistem-sistem yang lebih luas, yaitu lingkungan tetangga, komunitas, dan masyarakat yang lebih besar (Bronferenbrenner, 1979). Keluarga memainkan peranan penting dalam membangun kesejahteraan, pengasuhan dan pendidikan dasar kepada anggota-anggota keluarga (Fahrudin, 2005).

Interaksi dalam keluarga sangat berkaitan dengan keberfungsian keluarga karena dalam interaksi itulah keluarga menjaga pertumbuhan dan kesejahteraan dari masing-masing anggotanya (Walsh, 2003). Keberfungsian keluarga adalah sejauh mana sebuah keluarga dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan tetap dapat mengupayakan kesejahteraan dan perkembangan sosial, fisik, dan psikologis masing-masing anggotanya (Epstein, Ryan, Bishop, Miller, & Keitner, 2003; DeFrain, Asay, & Olson, 2009). McArthur (2000) menambahkan definisi keberfungsian keluarga sebagai keluarga yang dapat menjalankan fungsinya dengan benar. Keberfungsian keluarga menjadi tempat individu dapat tumbuh menjadi dirinya sendiri, di dalamnya terdapat rasa cinta dan kebersamaan antara anggota keluarga. Antar anggota keluarga memberikan waktu dan dukungan antara satu dengan yang lain, peduli terhadap keluarga, dan membuat kesejahteraan anggota keluarga menjadi prioritas dalam kehidupan.

Kesejahteraan keluarga merupakan *output* dari berjalannya sebuah ketahanan keluarga, yaitu kemampuan keluarga mengelola sumber daya baik yang dimiliki ataupun tidak dimiliki namun dapat diakses keluarga, serta mengelola masalah yang dihadapi keluarga untuk memenuhi tujuan keluarga (Sunari, 2010).

Perubahan sosial yang berlangsung cepat, industrialisasi, dan urbanisasi dipandang sebagai faktor yang dapat menyebabkan disorganisasi keluarga (Thomas & Wilcox dalam Sussman & Steinmetz, 1987). Menurut Gutek (dalam Aycan & Eskin, 2005), faktor dalam pekerjaan akan memengaruhi kehidupan keluarga dan sebaliknya faktor dalam keluarga akan memengaruhi pekerjaan. Menurut penelitian Apperson (2002) mayoritas pria dan wanita sekarang ini, mempunyai kedudukan ganda, sebagai orang tua dan juga sebagai karyawan dengan jenis pekerjaan *full-time*. Primastuti (2000) menjelaskan bahwa banyak dari mereka yang memainkan peranan ganda dalam dunia kerja untuk mendapatkan penghasilan ataupun kepuasan. Konflik antara pekerjaan dan keluarga dapat terjadi baik pada wanita maupun pria.

Penelitian Apperson (2002) menemukan bahwa ada beberapa perbedaan tingkatan konflik peran ganda antara pria dan wanita, bahwa wanita mengalami konflik peran ganda pada tingkat yang lebih tinggi dibandingkan pria. Hal tersebut dikarenakan wanita memandang keluarga merupakan suatu kewajiban utama mereka dan harus mendapatkan perhatian lebih dibanding pada peranan pekerja mereka. Di sisi lain, wanita dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tentu saja wanita yang sudah berumah tangga membutuhkan perhatian kepada hal yang lainnya, yaitu keluarga. Pada saat ketidakseimbangan ini terjadi maka akan mengakibatkan adanya konflik peran ganda. Konflik peran ganda pada wanita terjadi ketika wanita dituntut untuk memenuhi harapan perannya dalam keluarga dan dalam pekerjaan, dimana masing-masing membutuhkan waktu, energi, maupun komitmen dari wanita tersebut (Netemeyer, 1996).

Wanita pekerja yang sudah menikah dan memiliki anak akan menghadapi tantangan dalam peran ganda. Di satu sisi, wanita pekerja yang telah menikah memiliki kewajiban untuk berperan sebagai ibu, untuk mengurus pekerjaan rumah

tangga, dan di sisi lain berperan sebagai karyawan yang memiliki kewajiban untuk memenuhi tuntutan tugas karyawan. Hal-hal tersebut mungkin menjadi kecemasan tersendiri bagi mereka terutama dari faktor lingkungan. Saat kedua peran pekerjaan tidak berjalan dengan selaras maka dikhawatirkan akan menimbulkan kecemasan serta masalah terhadap keluarga.

Greenhaus & Beutell (dalam Bellavia & Frone, 2005) menjelaskan bahwa konflik peran ganda adalah suatu bentuk konflik antar peran dimana peran dari ranah pekerjaan dan keluarga saling mengalami ketidakcocokan dalam beberapa hal. Higgins, Duxbury & Lee (1994) menggambarkan bahwa gender memengaruhi peran ganda dalam hal yang berbeda. Di sisi lain, wanita menghadapi lebih banyak konflik dari domain keluarga dan pria menghadapi lebih banyak konflik dari domain pekerjaan (Jaros, 1993). Hochschild, Arlie, & Machung (1989) memastikan bahwa wanita menghabiskan banyak waktu pada tanggung jawab keluarga dibandingkan pria dan hal tersebut menjadikan wanita menghabiskan lebih banyak waktu dalam memanager antara tanggung jawab pekerjaan serta keluarga. Pleck, Staines, and Lang (1980) menambahkan bahwa terdapat faktor-faktor spesifik misalnya, jam kerja yang panjang dan kesalahan kepengurusan jadwal menambah konflik pekerjaan-keluarga, dan wanita menikah menghadapi konflik peran ganda karena jadwal yang tidak kompatibel dan pria yang menikah menghadapi konflik peran ganda karena jam kerja yang berlebihan.

Perubahan demografi tenaga kerja seperti peningkatan jumlah wanita bekerja dan pasangan suami-isteri yang keduanya bekerja telah meningkatkan hubungan ketergantungan antara pekerjaan dan keluarga serta mendorong konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga. Perubahan ini juga meningkatkan perhatian publik dan menuntut pemilik perusahaan untuk mengadaptasi kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan pekerjaan dan keluarga (Goodstein, 1994).

Konflik peran ganda berhubungan sangat kuat dengan depresi dan kecemasan yang diderita oleh wanita dibandingkan pria (Frone, 2000). Hal ini berhubungan dengan peran tradisional wanita yang hingga saat ini tidak bisa dihindari, yaitu

tanggung-jawab dalam mengatur rumah tangga dan membesarkan anak. Menurut Abbott, Cieri, & Iverson (1998) meskipun konflik peran ganda disadari merupakan masalah bagi pria maupun wanita, masalah tersebut tetap saja memberikan tanggung jawab tambahan bagi wanita yang memiliki keluarga dan bekerja. Seorang wanita profesional yang telah menikah dan memiliki status karir yang sama dengan suaminya, tetap menghadapi pola tradisional yang tidak seimbang dalam tugas menjaga anak dan pekerjaan rumah tangga sehari-hari (Vinokur, Pierce, & Buck, 1999). Sehubungan dengan peran tradisional tersebut, sumber utama konflik peran ganda yang dihadapi oleh wanita bekerja pada umumnya adalah usahanya dalam membagi waktu atau menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarganya.

Ammons dan Beutell (dalam Hartini, 2009) menyatakan bahwa individu dengan pendidikan rendah cenderung mengalami konflik dari keluarga kemudian memengaruhi pekerjaan sedangkan individu yang memiliki pendidikan tinggi cenderung mengalami konflik dari pekerjaan yang memengaruhi keluarga karena hal ini terkait dengan strategi dalam mengatur tanggung jawab antara pekerjaan dan keluarga. Masalah yang dihadapi oleh wanita yang bekerja adalah ketika kedua peran yang dimiliki sebagai istri atau ibu rumah tangga serta peran sebagai wanita pekerja mengalami tekanan. Peran ganda yang dimiliki oleh ibu bekerja di satu sisi menjadi ibu yang sabar dan bijaksana untuk anak-anak serta menjadi istri yang baik bagi suami serta menjadi ibu rumah tangga yang bertanggung jawab atas keperluan dan urusan rumah tangga. Di tempat kerja, ibu bekerja juga memiliki komitmen dan tanggung jawab atas pekerjaan yang dipercayakan pada mereka hingga mereka harus menunjukkan prestasi kerja yang baik (Rini, 2002).

Greenhaus & Beutell (1985) mendefinisikan konflik peran ganda antara pekerjaan dan keluarga sebagai sebuah bentuk dari konflik antar peran dimana tekanan dari peran dalam pekerjaan dan keluarga saling bertentangan, yaitu menjalankan peran dalam pekerjaan menjadi lebih sulit karena juga menjalankan peran dalam keluarga, begitu juga sebaliknya, menjalankan peran dalam keluarga menjadi lebih sulit karena juga menjalankan peran dalam pekerjaan.

Herman & Gyllstrom (1985) menemukan bahwa orang yang telah menikah mengalami konflik peran ganda yang lebih tinggi dibandingkan dengan orang yang belum menikah, apalagi jika memiliki anak. Hal tersebut didukung oleh pernyataan Fuchs (dalam Nichols, 1994), bahwa wanita yang mempunyai anak cenderung berada di bawah tekanan yang besar, terlebih lagi jika harus bekerja. Menurut Bohlen dan Viveros-Long (dalam Greenhaus & Beutell, 1985) tanggung jawab utama dalam rumah tangga yaitu mengasuh anak mungkin menjadi kontributif yang signifikan pada konflik peran ganda.

Dalam studi Greenhaus dan Beutell (dalam Willis, O'Conner, & Smith, 2008), konflik peran ganda didefinisikan sebagai konsekuensi dari tuntutan yang tidak konsisten antara peran di tempat kerja dan keluarga. Dengan kata lain, konflik peran ganda terjadi ketika harapan yang berkaitan dengan peran tertentu tidak memenuhi persyaratan pada peran lainnya dan menghambat kinerja efisien dari peran itu (Greenhaus, Tammy, & Sectors, 2006).

The National Institute for Occupational Safety and Health mengidentifikasi konflik peran ganda sebagai satu dari sepuluh sumber tekanan utama di tempat kerja (dalam Robbins, 2004). Penelitian dari Berk (dalam Gutek, 1991) menemukan bahwa wanita cenderung menghabiskan lebih banyak waktu dalam hal urusan keluarga sehingga wanita dilaporkan lebih banyak mengalami konflik peran ganda khususnya *family interference with work*.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan di atas, peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh konflik peran ganda terhadap keberfungsian keluarga pada ibu yang bekerja.

1.2 Identifikasi Masalah

- 1.2.1 Bagaimana gambaran konflik peran ganda yang dirasakan ibu yang bekerja?
- 1.2.2 Bagaimana gambaran keberfungsian keluarga pada ibu yang bekerja?
- 1.2.3 Apakah konflik peran ganda pada ibu yang bekerja berpengaruh terhadap keberfungsian keluarga?

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi tersebut di atas, maka penelitian ini akan membatasi masalah pada apakah ada pengaruh antara konflik peran ganda terhadap keberfungsian keluarga pada ibu yang bekerja?

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah “apakah konflik peran ganda yang dirasakan oleh ibu yang bekerja memengaruhi keberfungsian keluarga”

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara konflik peran ganda terhadap keberfungsian keluarga pada ibu yang bekerja.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi dokumen akademik yang berguna untuk memberi sumbangan yang bermanfaat terhadap pengembangan ilmu psikologi dan dapat menjadi referensi bagi penelitian terkait.

1.6.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi subjek penelitian, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna dalam memberikan gambaran mengenai pengaruh konflik peran ganda pada keberfungsian keluarga sehingga dapat menambah pemahaman pada ibu yang bekerja.
- b. Bagi keluarga, hasil penelitian diharapkan dapat menambah wawasan terkait ibu yang bekerja dan dapat menambah masukan dalam menjalankan sistem keberfungsian keluarga.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan referensi untuk mengembangkan penelitian yang sejenis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Keberfungsian Keluarga

2.1.1 Definisi Keluarga

Keluarga adalah sekelompok orang dengan ikatan perkawinan, darah, atau adopsi; terdiri dari satu orang kepala rumah tangga, interaksi dan komunikasi satu sama lainnya dalam peran suami istri yang saling menghormati, ibu dan ayah, anak laki-laki dan perempuan, saudara laki-laki dan perempuan, dan menciptakan serta mempertahankan kebudayaannya (Burgess & Lock dalam Duvall & Miller, 1985). Keluarga inti merupakan satu kesatuan sosial yang terdiri dari suami, istri, dan anak-anak yang belum menikah (Ahmadi, 1999). Keluarga merupakan suatu sistem sosial yang terbuka, karena itu sistem yang berada di luar keluarga sangat berpengaruh terhadap kehidupan keluarga, baik berpengaruh terhadap struktur keluarga maupun pola interaksi yang berada di dalamnya.

Sebagai suatu sistem sosial, keluarga merupakan subsistem dari sistem-sistem yang lebih luas, yaitu lingkungan tetangga, komunitas, dan masyarakat yang lebih besar (Bronferenbrenner, 1979). Keluarga memainkan peranan penting dalam membangun kesejahteraan, pengasuhan, dan pendidikan dasar kepada anggota-anggota keluarga (Fahrudin, 2005). Pada semua budaya masyarakat, tanggung-jawab penjagaan, perawatan, dan pengasuhan anak dibebankan kepada institusi keluarga (Nock, 1992).

2.1.2 Fungsi Keluarga

Hubungan cinta kasih dalam keluarga tidak hanya sebatas perasaan. Tetapi menyangkut pemeliharaan, tanggung jawab, perhatian, pemahaman, dan keinginan untuk mengembangkan anak (Yusuf, 2004). Murdock (dalam DeGenova, 2008)

menjelaskan fungsi keluarga inti, adalah menyediakan tempat tinggal, bekerjasama dalam hal ekonomi termasuk di dalamnya memperoleh penghasilan dan pendistribusiannya, menghasilkan keturunan, dan fungsi seksual. Berns (2004) mengungkapkan fungsi keluarga, terdiri dari:

a. Fungsi reproduksi

Meneruskan keturunan yang berfungsi menggantikan individu-individu yang telah meninggal, memelihara dan membesarkan anak, memenuhi kebutuhan gizi keluarga, memelihara, dan merawat anggota keluarga.

b. Fungsi sosialisasi

Keluarga menyediakan nilai sosial, kepercayaan, sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang akan digunakan sampai masa dewasa.

c. Mengatur peran sosial

Keluarga menyediakan identitas untuk keturunannya seperti suku, etnis, agama, dan peran gender dimana identitas tersebut termasuk dalam perilaku dan kewajiban, serta menyediakan peran di masyarakat.

d. Fungsi dukungan ekonomi

Menyediakan tempat, makanan dan perlindungan, mencari sumber-sumber penghasilan untuk memenuhi kebutuhan keluarga, pengaturan, penggunaan penghasilan, dan berfungsi sebagai penyimpanan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan keluarga di masa yang akan datang.

e. Fungsi dukungan emosional

Keluarga menyediakan pengalaman dalam interaksi sosial, pengasuhan, dan memberikan kenyamanan emosi untuk keturunannya.

f. Fungsi pendidikan

Menyekolahkan anak untuk memberikan pengetahuan, keterampilan, dan membentuk perilaku anak sesuai dengan bakat dan minat yang dimiliki, mempersiapkan anak untuk kehidupan dewasa akan datang dalam memenuhi perannya sebagai seorang dewasa, serta mendidik anak sesuai dengan tingkat perkembangannya.

2.1.3 Definisi Keberfungsian Keluarga

McArthur (2000) menjelaskan definisi keberfungsian keluarga sebagai keluarga yang dapat menjalankan fungsinya dengan benar. Perpaduan dan interaksi nilai keluarga, keterampilan dan pola interaksi yang positif menjadikan keluarga memiliki keberfungsian dalam menghadapi persoalan, mampu mengurus sumber, menyusun tujuan dan melihat tantangan sebagai peluang untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas kehidupan dan kesejahteraan anggota-anggotanya (Fahrudin, 2012).

Menurut Epstein, Levin, dan Bishop (dalam Walsh, 2003) keberfungsian keluarga adalah sejauh mana keluarga dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan tetap dapat mengupayakan kesejahteraan dan perkembangan sosial, fisik, dan psikologis masing-masing anggotanya. Keberfungsian keluarga adalah ketika keluarga dapat mengupayakan kesejahteraan dan perkembangan sosial, fisik, dan psikologis anggota keluarganya.

Secara umum keberfungsian keluarga merujuk pada kualitas kehidupan keluarga, baik pada level sistem maupun subsistem, dan berkenaan dengan kesejahteraan, kompetensi, kekuatan, dan kelemahan keluarga (Sheck dalam Lestari, 2012). Keberfungsian keluarga dapat dinilai dari tingkat kelentingan (*resiliency*) atau kekukuhan (*strength*) keluarga dalam menghadapi berbagai tantangan (Lestari, 2012).

2.1.3.1 Kelentingan Keluarga

Pendekatan kelentingan keluarga bertujuan untuk mengenali dan membentengi proses interaksi yang menjadi kunci bagi kemampuan keluarga untuk bertahan dan bangkit dari tantangan kehidupan yang mengganggu (Walsh dalam Lestari, 2012). Perspektif kelentingan memandang distres sebagai tantangan bagi keluarga, bukan hal yang merusak, serta melihat potensi yang dimiliki keluarga untuk tumbuh dan melakukan perbaikan. Walsh mendefinisikan kelentingan sebagai kemampuan untuk bertahan (*survive*), karena kelentingan memungkinkan orang untuk

sembuh dari luka yang menyakitkan, mengendalikan kehidupannya dan melanjutkan hidupnya dengan penuh cinta dan kasih sayang (Lestari, 2012).

Terdapat tiga faktor yang menjadi kunci bagi ketahanan keluarga (Lestari, 2012), yaitu:

a. Sistem keyakinan

Sistem keyakinan merupakan inti dari ketahanan keluarga yang mencakup tiga aspek, yaitu; kemampuan untuk memaknai penderitaan, berpandangan positif yang melahirkan sikap optimis, dan keberagaman.

b. Pola pengorganisasian keluarga

Pola ini mengindikasikan adanya struktur pendukung bagi integrasi dan adaptasi dari unit atau anggota keluarga. Untuk menghadapi krisis secara efektif, keluarga harus memobilisasi sumber dayanya dan melakukan reorganisasi untuk menyesuaikan dengan perubahan yang terjadi. Pola pengorganisasian keluarga mencakup tiga aspek, yaitu fleksibilitas, keterhubungan (*connectedness*), serta sumber daya sosial ekonomi. dan

c. Proses komunikasi dalam keluarga

Komunikasi yang baik merupakan faktor yang penting bagi keberfungsian dan ketahanan keluarga. Komunikasi ini mencakup transmisi keyakinan, pertukaran informasi, pengungkapan perasaan, dan proses penyelesaian masalah. Keterampilan yang menjadi elemen dari komunikasi yang baik adalah keterampilan bicara, mendengar, mengungkapkan diri, memperjelas pesan, menyimpulkan jejak, menghargai dan menghormati. Tiga aspek komunikasi yang menjadi kunci bagi ketahanan keluarga adalah:

1. Kemampuan memperjelas pesan yang memungkinkan anggota keluarga untuk memperjelas situasi krisis.
2. Kemampuan untuk mengungkapkan perasaan yang memungkinkan anggota keluarga untuk berbagi, saling berempati, berinteraksi secara menyenangkan, dan bertanggung jawab terhadap masing-masing perasaan dan perilakunya.

3. Kesiediaan berkolaborasi dalam menyelesaikan masalah sehingga yang berat sama dipikul dan yang ringan sama dijinjing.

2.1.3.2 Kekukuhan Keluarga

Kekukuhan keluarga merupakan kualitas relasi di dalam keluarga yang memberikan sumbangan bagi kesehatan emosi dan kesejahteraan (*well-being*) keluarga. Defrain dan Stinnett (dalam Lestari, 2012) mengidentifikasi enam karakteristik bagi keluarga yang kukuh, sebagai berikut:

- 1) Memiliki komitmen

Keberadaan setiap anggota diakui dan dihargai. Komitmen untuk saling membantu meraih keberhasilan harus dimiliki oleh setiap anggota keluarga, sehingga semangat “satu untuk semua, semua untuk satu” muncul. Intinya adalah terdapat suatu kesetiaan dan kehidupan keluarga menjadi prioritas utama.

- 2) Terdapat kesiediaan untuk mengungkapkan apresiasi

Setiap orang memiliki keinginan untuk diakui dan dihargai untuk apa yang dilakukannya, karena penghargaan merupakan kebutuhan dasar manusia. Ketahanan keluarga akan kukuh ketika ada kebiasaan mengungkapkan terima kasih, setiap anggota keluarga terbuka dan mengakui sisi baik dari anggota lainnya, dan selalu merayakan keberhasilan bersama.

- 3) Terdapat waktu untuk berkumpul bersama

Melalui interaksi orang tua-anak yang frekuensinya sering akan mendukung terbentuknya kelekatan anak dengan orang tua. Oleh karena itu, keluarga yang kukuh memiliki waktu untuk melakukan kegiatan bersama-sama. Seringnya kebersamaan membantu anggota keluarga untuk menumbuhkan pengalaman dan kenangan bersama yang akan menyatukan dan menguatkan mereka.

- 4) Mengembangkan spiritualitas

Bagi sebagian keluarga, komunitas keagamaan menjadi sumber dukungan selain keluarganya. Ikatan spiritual memberikan arahan, tujuan, dan

perspektif. Ibarat ungkapan, keluarga-keluarga yang sering berdoa bersama akan memiliki rasa kebersamaan.

- 5) Menyelesaikan konflik serta menghadapi tekanan dan krisis dengan efektif
Setiap keluarga pasti mengalami konflik, namun keluarga yang kukuh akan bersama-sama menghadapi masalah yang muncul. Konflik yang muncul diselesaikan dengan cara menghargai sudut pandang masing-masing terhadap permasalahan. Keluarga yang kukuh juga mengelola sumber dayanya secara bijaksana dan mempertimbangkan masa depan sehingga tekanan dapat diminimalkan. Ketika keluarga ditimpa krisis, keluarga yang kukuh akan bersatu dan menghadapinya bersama-sama dan saling memberi kekuatan dan dukungan.
- 6) Memiliki ritme
Ritme atau pola-pola dalam keluarga ini akan memantapkan dan memperjelas peran keluarga dan harapan-harapan yang dibangunnya. Akan tetapi, keluarga yang sehat juga terbuka akan perubahan dan belajar untuk menyesuaikannya sesuai dengan kebutuhan didalam keluarga. Dengan demikian, akan muncul ritme baru sebagai hasil dari proses penyesuaian. Harmoni dan ritme mungkin berubah sebagai hasil dari kreativitas, akan tetapi tetap saja hasilnya adalah musik yang indah.

2.1.4 Dimensi Keberfungsian Keluarga

Banyak dimensi yang diperlukan untuk pemahaman lebih lanjut mengenai keberfungsian keluarga. Pendekatan dari *McMaster Model of Family Functioning* dalam Eipsten dkk (1978) telah mengembangkan penelitian mengenai keberfungsian keluarga kedalam beberapa dimensi berikut ini;

- a. Penyelesaian Masalah (*Problem Solving*)

Dimensi penyelesaian masalah ini fokus pada kemampuan keluarga untuk mengatasi permasalahan-permasalahan yang ada untuk dapat mempertahankan keberfungsian keluarga secara efektif. Keluarga yang berfungsi secara efektif akan menyelesaikan masalahnya, namun keluarga yang tidak berfungsi secara

efektif akan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan masalah. Permasalahan keluarga dapat dibagi menjadi dua tipe, yaitu; instrumental dan afektif. Instrumental berkaitan dengan kebutuhan dasar, sedangkan afektif berkaitan dengan pengalaman emosional. Keluarga yang efektif adalah yang dapat menyelesaikan masalah dengan cepat, mudah, tanpa terlalu banyak berpikir sehingga waktu yang digunakan untuk menyelesaikan masalah efisien.

Pendekatan Model McMaster ini mengkonseptualkan penyelesaian masalah yang efektif kedalam 7 tahapan, yaitu:

1. Identifikasi penyelesaian masalah
2. Mengkomunikasikan masalah yang ada dengan sumber yang tepat baik dari dalam maupun diluar keluarga
3. Mengembangkan perencanaan alternatif pilihan
4. Kepatuhan terhadap suatu tindakan yang tepat
5. Bertindak
6. Mengawasi resiko tindakan yang diambil
7. Mengevaluasi tindakan yang berhasil

b. Komunikasi (*Communication*)

Komunikasi disini adalah bagaimana anggota keluarga saling bertukar informasi. Meskipun semua perilaku merupakan bentuk komunikasi akan tetapi definisi ini difokuskan bentuk perilaku secara verbal karena hal tersebut dapat dilihat dan diukur. Dimensi ini dibagi kedalam dua area yang sama seperti dimensi penyelesaian masalah yaitu instrumental dan afektif dengan pengertian yang sama pula. Akan tetapi ditambah dua aspek tambahan yaitu; apakah komunikasi tersebut jelas (*clear*) atau tersamarkan (*masked*), apakah komunikasi itu langsung (*direct*) atau tidak langsung (*indirect*).

Aspek *clear* dan *masked* berfokus pada isi pesan yang ingin disampaikan apakah jelas, terkesan ditutup-tutupi, atau dikamuflese. Untuk aspek langsung dan tidak langsung berfokus pada apakah pesan yang disampaikan langsung pada orang yang bersangkutan atau cenderung direfleksikan melalui orang lain.

Diasumsikan bahwa jika semakin banyak pola komunikasi didalam suatu keluarga yang tersamarkan dan tidak langsung, maka semakin tidak efektif keberfungsian dalam keluarga tersebut. Sebaliknya, semakin banyak pola komunikasi yang jelas dan langsung, maka semakin efektif keberfungsian keluarga tersebut.

c. Peran (*Roles*)

Peran keluarga didefinisikan sebagai pola berulang dari perilaku individu yang ditujukan untuk memenuhi fungsi keluarga. Pola tersebut berupa tugas-tugas keluarga secara rutin yang dilakukan setiap hari, seperti memasak dan membuang sampah. Sama dengan dua dimensi lainnya, dimensi ini juga dibagi kedalam dua area yaitu instrumental dan afektif. Sebagai tambahan, kembali dibagi menjadi dua fungsi yaitu; fungsi keluarga yang diperlukan (*necessary family functions*) dan fungsi keluarga lainnya (*other family functions*). Fungsi keluarga yang diperlukan ini termasuk kemampuan keluarga dalam berperan menjaga fungsi instrumental, afektif, maupun keduanya. Fungsi keluarga lainnya adalah fungsi keluarga yang tidak termasuk dalam kelompok kebutuhan yang penting untuk keberfungsian keluarga namun muncul dikehidupan sehari-hari dalam skala yang besar maupun kecil.

Terdapat 5 identifikasi terhadap fungsi keluarga sebagai *necessary family functions* yang menjadi dasar dalam dimensi ini, antara lain:

1. Ketersediaan sumber daya. Meliputi; ketersediaan uang, makanan, pakaian, dan tempat tinggal.
2. *Nurturance* dan *support*. Meliputi; rasa nyaman, kehangatan, hiburan, dan dukungan untuk anggota keluarga.
3. *Adult sexual gratification*. Untuk pasangan suami istri dalam hal kepuasan hubungan seksual dan afeksi perasaan.
4. Perkembangan personal (*personal development*). Meliputi tugas dan fungsi untuk mendukung anggota keluarga dalam mencapai pengembangan personal, seperti; perkembangan dalam haln fisik,

emosional, pendidikan, dan sosial, serta karir, hobi, dan perkembangan sosial lainnya.

5. Pemeliharaan dan manajemen sistem keluarga (*maintenance and management the family sistem*).

Other family function adalah pengembangan fungsi yang unik dalam suatu keluarga. Hal ini dapat menjadi adaptif ataupun maladaptif. Aspek tambahan dalam fungsi peran lainnya adalah *role allocation* (peran alokasi) dan *role accountability* (peran akuntabilitas). Peran alokasi adalah perhatian pada pengalokasian tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada anggota keluarga, apakah pengalokasian sudah tepat atau apakah tidak tepat dan terlalu membebani anggota keluarga, dan apakah pengalokasian dilakukan secara implisit atau eksplisit, serta apakah diambil melalui keputusan sendiri atau musyawarah bersama. Dan, peran akuntabilitas adalah suatu proses dimana anggota keluarga mempertanggungjawabkan tugas yang dialokasikan kepada mereka.

Agar dimensi peran keluarga dapat dipahami, hal yang penting untuk menetapkan fungsi keluarga (*necessary* atau *others*), untuk memastikan apakah keluarga mengalokasikan fungsi tanggung jawab secara tepat, dan apakah terdapat mekanisme yang tepat dalam membangun akuntabilitas tersebut. Semakin banyak fungsi yang terpenuhi secara adekuat dan semakin jelas proses pengalokasian dan akuntabilitas, maka semakin sehat keluarga tersebut.

- d. Tanggapan Afektif (*Affective Responsiveness*)

Kemampuan untuk memberikan tanggapan atau respon terhadap stimulus yang diberikan baik secara kuantitas maupun kualitas perasaan yang tepat. Respon tersebut dibagi menjadi dua yaitu *welfare feelings* (perasaan kesejahteraan) dan *emergency feelings* (perasaan darurat). *Welfare feelings* terdiri dari kasih sayang, kehangatan, kelembutan, dukungan, cinta, hiburan, kebahagiaan, dan kegembiraan. Dan, *emergency feelings* terdiri dari respon kemarahan, ketakutan, kesedihan, kekecewaan, dan depresi. Ketepatan kualitas dan kuantitas respon dari

anggota keluarga terhadap stimulus yang muncul mejadi faktor penting dalam dimensi ini. Suatu keluarga yang dapat menanggapi emosi dengan tepat seperti cinta dan kasih sayang namun tidak terhadap luapan emosi seperti kemarahan, kesedihan atau kesenangan akan dipandang sebagai keluarga yang terbatas dan menyimpang. Serta dipostulasikan jika seorang anak dalam suatu keluarga mengembangkan afeksi yang terbatas, hal tersebut akan sangat memengaruhi perkembangan personalnya. Semakin efektif suatu keluarga, maka semakin bervariasi dan semakin tepat pula respon kuantitas dan kualitas mereka pada situasi yang terjadi.

e. Keterlibatan Afektif (*Affective Involvement*)

Dimensi keterlibatan afektif ini menunjukkan derajat minat/perhatian dan untuk menghargai aktivitas yang dilakukan yang ditunjukkan oleh keluarga. Berikut ini ada 6 karakteristik tipe keterlibatan, yaitu;

1) Kurangnya keterlibatan (*lack of involvement*)

Situasi dimana anggota keluarga tidak saling tertarik satu sama lain. Keterlibatan mereka hanya terbatas pada berbagi fungsi instrumental dan fisik yang terjadi disekitar mereka, dan mereka lebih seperti kelompok yang terkotak-kotak.

2) Keterlibatan tanpa perasaan (*involvement devoid of feelings*)

Situasi-situasi dimana antar anggota keluarga memiliki ketertarikan satu sama lain, sedikit keterlibatan dan perasaan dalam hubungan yang dibangun, meskipun hal tersebut hanya minim, ketertarikan ini biasanya dalam hal kebutuhan pokok.

3) Keterlibatan narsistik (*narcissistic involvement*)

Ketertarikan pada orang lain dimana tingkatannya hanya pada perilaku yang merefleksikan dirinya (egosentris) dan tidak ada perasaan emosional yang dirasakan satu sama lain.

4) Keterlibatan empati (*emphatic involvement*)

Ketertarikan satu sama lain dengan melibatkan perasaan secara penuh.

5) Keterlibatan yang berlebihan (*over-involvement*)

Dipresentasikan dengan jenis-jenis keterlibatan yang berlebihan (*over-intrusive*), terlalu mellindungi (*over-protective*), terlalu hangat (*overly warm*), atau ketertarikan satu sama lain yang berlebihan.

6) Keterlibatan simbiosis (*symbiolic involvement*)

Merupakan bentuk ekstrim dan patologis dari ketertarikan satu sama lain yang terlalu intens antara dua atau lebih individu sehingga garis batas antara mereka tidak terlihat. Jenis ini hanya terlihat pada hubungan yang sangat terganggu, dalam bentuk yang paling ekstrim, individu merespon sebagai kesatuan dan memiliki kesulitan dalam menentukan batasan-batasan untuk diri mereka sendiri. Rentang dimensi keterlibatan afektif ini dimulai dari spektrum *lack of involvement* yang menjadi spektrum paling ujung yang melebarkan perbedaan antar individu satu sama lainnya dalam keluarga. *Emphatic involvement* dipandang sebagai keterlibatan yang paling efektif karena tingkatan ini melibatkan perasaan secara penuh dimana anggota keluarga dapat mengekspresikan perhatian sejati yang efektif pada minat/ ketertarikan pada sesama anggota keluarga lainnya. Sedangkan keterlibatan yang paling tidak efektif adalah spektrum yang berada di ujung-ujung seperti *lack of involvement* karena disini anggota keluarga tidak saling tertarik satu sama lain dan *symbiolic involvement* ini merupakan bentuk pola hubungan yang mengganggu dan yang paling ekstrim dan patologis dimana ketertarikan individu terlalu intens sehingga mengaburkan batasan-batasan yang ada.

f. Kontrol Perilaku (*Behaviour Control*)

Dimensi ini didefinisikan sebagai pola yang diadopsi oleh keluarga untuk mengatasi perilaku berikut ini; situasi fisik yang membahayakan, situasi yang terdiri dari pertemuan dan ekspresi kebutuhan dan dorongan psikobiologis, dan situasi yang terdiri dari sosialisasi perilaku interpersonal. Seperti, antar anggota keluarga dan orang-orang di luar keluarga. Terdapat beberapa situasi yang cukup

berbahaya bagi keluarga dimana keluarga harus melakukan pengawasan dan mengontrol perilaku tiap anggotanya. Anggota keluarga harus mampu memenuhi dan mengekspresikan kebutuhan dan dorongan psikobiologis, termasuk makan, minum, seks dan agresi, dan keluarga harus mampu mengadopsi pola perilaku kontrol terhadap perilaku-perilaku tersebut. Keluarga juga diharapkan mampu mengembangkan metode kontrol terhadap perilaku sosial-personal antar anggota keluarga dan yang terlibat lainnya. Diberlakukannya pembedaan pola terhadap didalam dan diluar keluarga sesuai dengan norma-norma yang berlaku.

Keluarga mengembangkan standar perilaku yang diterima dan seberapa luas ruang gerak yang diperbolehkan dalam keluarga sesuai dengan norma yang telah berlaku. Standar dan rentang perilaku yang diterima dibedakan menjadi beberapa tipe kontrol perilaku berikut ini;

- a. *Rigid behaviour control*: Standar ketat dan spesifik pada budaya, dan terdapat negosiasi atau variasi dalam situasi yang minim.
- b. *Flexible behaviour control*: Standar yang tidak terlalu ketat dan masuk akal, terdapat kesempatan untuk bernegosiasi dan berubah, tergantung pada situasi dan kondisinya.
- c. *Laissez-faire behaviour control*: Dalam bentuk ekstrim, tidak ada standar yang dipegang, dan ruang gerak secara total diperbolehkan, tidak tergantung konteks.
- d. *Chaotic behaviour control*: terdapat pergantian yang tidak diprediksi antara tipe 1-3, oleh karena itu anggota keluarga tidak memahami standar apa yang dipakai pada satu waktu, atau bagaimana kemungkinan adanya negosiasi. Untuk memelihara standar perilaku, keluarga akan berusaha mengembangkan beberapa strategi seperti hukuman untuk memaksa anggota keluarganya melakukan apa yang dianggap sebagai perilaku yang dapat diterima. Terdapat pertimbangan dari masing-masing bagian peran, khususnya untuk memelihara sistem dan mengatur fungsi-fungsi keluarga.

2.2 Ibu Bekerja

2.2.1 Definisi Ibu Bekerja

Menurut *Encyclopedia of Children's Health*, ibu bekerja adalah seorang ibu yang bekerja di luar rumah untuk mendapatkan penghasilan disamping membesarkan dan mengurus anak di rumah. Lerner (2001), ibu bekerja adalah ibu yang memiliki anak dari umur 0-18 tahun dan menjadi tenaga kerja.

2.2.2 Alasan Ibu Bekerja

Menurut Williams (dalam Lemme, 1995) perempuan termotivasi untuk bekerja karena tiga alasan, yaitu;

1. Kebutuhan Ekonomi, seringkali kebutuhan rumah tangga yang begitu besar dan mendesak, membuat para Ibu harus bekerja untuk bisa mencukupi kebutuhan sehari-hari.
2. Adanya aspek-aspek tertentu dari peran dalam keluarga yang memotivasi mereka untuk mencari alternatif kegiatan selain berada di rumah (seperti kebosanan).
3. Memenuhi kebutuhan psikologis seperti kontak sosial, merealisasikan potensi dan keinginan untuk bermanfaat bagi lingkungan.

Hoffman (1984) dalam bukunya yang berjudul *Working Mothers: An Evaluative Review of the Consequence for wife, husband, and child*, menyebutkan beberapa faktor yang memengaruhi keputusan seorang ibu untuk bekerja.

1. Kebutuhan Ekonomi. Terdapat banyak motif yang mendasari faktor ini yang bergantung dari kondisi dan keadaan keluarga. Penghasilan suami yang tidak mencukupi paling sering menjadi motif yang terbesar. Namun, ada motif yang lain seperti ibu menginginkan barang-barang yang berharga yang membutuhkan uang lebih untuk dapat membelinya.
2. *Pekerjaan rumah tangga (peran sebagai ibu rumah tangga) yang lama-kelamaan menjadi tidak lagi memuaskan, membosankan, dan tidak membutuhkan keterampilan.* Apalagi ketika anak terkecil sudah mulai

memasuki sekolah, sehingga sering ibu merasa tidak dibutuhkan lagi di rumah (Birnbaum, 1971).

3. Kepribadian. Misalnya, kebutuhan untuk berprestasi, dihargai karena status yang lebih tinggi, keinginan untuk dapat bermanfaat bagi lingkungan dan juga menggunakan potensi-potensi yang dimiliki.

Dubeck & Borman (1996) menambahkan satu alasan lagi yang memotivasi ibu untuk bekerja adalah pendidikan. Semakin tinggi tingkatan pendidikan ibu, kecenderungan mereka untuk bekerja juga semakin tinggi.

2.2.3 Efek Bekerja terhadap Ibu

Beberapa ahli mengemukakan efek kumulatif dari bekerja terhadap perempuan atau ibu dalam Nieva & Gutek (1981), yaitu:

1. Meningkatkan perasaan kompeten dan *well-being*

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa bekerja mempunyai efek rehabilitatif terhadap kesehatan mental bila diukur dengan beberapa tes psikologis. Bernard (1972) menyatakan bahwa perempuan yang bekerja mempunyai frekuensi gejala stres yang lebih rendah daripada ibu rumah tangga. Dengan diberikannya kesempatan untuk bekerja di luar rumah akan membuat perempuan terlepas dari perasaan bosan dan terisolasi dalam pekerjaan rumah tangga sehingga akan dapat mendorong tercapainya kebahagiaan dan *self-fulfillment*. Barnett & Baruch (1979) juga menyatakan bahwa dengan bekerja, perasaan *well-being* perempuan dapat meningkat.

2. Meningkatnya peran dalam Perkawinan

Menurut Safilios-Rothschild & Dijkers (1978) serta Blood (1965), ketidaktergantungan secara finansial memungkinkan perempuan untuk mempunyai kekuasaan yang lebih besar di dalam keluarga. Pasangan yang sama-sama bekerja akan cenderung untuk mengambil keputusan bersama dalam hal pembelian barang-barang penting atau berharga dibandingkan dengan pasangan hanya suami yang bekerja (Heer, 1968; Blood & Wolfe, 1960; Geiken, 1964). Kebebasan seperti ini dapat berpengaruh pada perkawinan sehingga dikatakan

oleh Sawhill (1976) bahwa salah satu efek bekerja terhadap perempuan adalah meningkatnya tingkat perceraian. Namun, banyak penelitian menunjukkan bahwa perceraian cenderung terjadi dalam kondisi dimana istri berpenghasilan lebih tinggi daripada suami (Hofferth & Moore, 1979).

3. Meningkatkan atau menurunnya kepuasan perkawinan pada istri

Penelitian yang dilakukan oleh Staines (1980), Hofferth & Moore (1979) menunjukkan bahwa dengan bekerjanya para ibu, hanya sedikit yang memengaruhi kepuasan perkawinan atau penyesuaian (dalam perkawinan). Sedangkan menurut Campbell, Convers, & Rodgers (1976), ditemukan bahwa bekerjanya para istri tidak meningkatkan atau menurunkan kepuasan perkawinan, setidak-tidaknya menurut pandangan para istri. Staines (1978) sependapat dengan hasil penelitian ini yaitu, dari hasil penelitian yang mereka lakukan tidak ditemukan perbedaan antara para istri yang bekerja di luar rumah dan para ibu rumah tangga dalam empat pengukuran penyesuaian perkawinan. Hoffman (1979) menunjukkan bahwa dengan adanya dukungan suami mengenai pilihan istri untuk bekerja dapat meningkatkan kepuasan perkawinan.

4. Meningkatnya jumlah beban kerja perempuan

Ibu bekerja memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya, namun tanggung jawab mengasuh anak dan pekerjaan rumah tangga tidak dapat dilepaskan begitu saja walaupun ia tidak berbagi tugas rumah tangga dengan suaminya. Berk & Berk (1979) menemukan bahwa dua pertiga dari suami yang istrinya bekerja tidak membantu pekerjaan rumah tangga. Selain tetap menjalankan pekerjaan rumah tangga, ibu bekerja juga tidak dapat melepaskan peran mereka dalam memberikan dukungan terhadap pekerjaan suami (Gutek & Stevens, 1979). Mereka diharapkan untuk ikut pindah bila suami mendapat tawaran pekerjaan yang lebih baik, diharapkan ikut hadir pada acara-acara yang diadakan oleh kantor tempat suaminya bekerja, dan juga harus mau diajak berdiskusi mengenai masalah-masalah yang berkaitan dengan pekerjaan suaminya (Kahter, 1977).

2.3 Konflik Peran Ganda

2.3.1 Definisi Konflik Peran Ganda

Menurut Baron & Byrne (2004) peran adalah suatu set perilaku yang diharapkan dilakukan oleh individu yang memiliki posisi spesifik dalam suatu kelompok. Myers (1996) mendefinisikan peran sebagai suatu set norma yang menjelaskan bagaimana individu yang menyanggah posisi tertentu harus bersikap. Peran ganda dapat didefinisikan dimana seseorang memiliki jabatan atau posisi atau keadaan yang lebih dari satu sehingga membuat orang tersebut memiliki tanggung jawab yang lebih banyak (Indriyani, 2009). Dengan banyaknya peran yang dimiliki seseorang, maka timbullah konflik peran ganda. Secara umum konflik dapat diartikan sebagai kondisi dimana terjadi ketidakcocokan antara nilai dan tujuan yang ingin dicapai, baik nilai atau tujuan yang ada di dalam diri sendiri maupun dalam hubungan dengan orang lain (Wijono, 2010). Irwanto (dalam Rahmadita, 2013) menjelaskan konflik dapat terjadi pada saat muncul dua kebutuhan atau lebih secara bersamaan.

Menurut Gibson dkk. (1990) konflik peran terjadi apabila seseorang dihadapkan pada suatu situasi dimana terdapat dua atau lebih persyaratan untuk melaksanakan peran yang satu dan dapat menghalangi pelaksanaan peran yang lain. Greenhaus dan Beutell (dalam Bellavia dan Frone, 2005) menjelaskan bahwa konflik peran ganda adalah suatu bentuk konflik antar peran dimana peran dalam pekerjaan dan keluarga saling mengalami ketidakcocokan dalam beberapa hal. Seseorang akan menghabiskan waktu yang lebih untuk digunakan dalam memenuhi peran yang penting bagi mereka, oleh karena itu bisa kekurangan waktu untuk peran yang lainnya. Greenhaus dan Beutell menyatakan bahwa seseorang yang mengalami konflik peran ganda akan merasakan ketegangan dalam bekerja. Konflik peran ini bersifat psikologis, gejala yang terlihat pada individu yang mengalami konflik peran ini antara lain adalah rasa bersalah, kegelisahan, keletihan dan frustrasi. Frone dan Bellavia (2005) mendefinisikan konflik pekerjaan-keluarga sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana di satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di

tempat kerja dan di sisi lain ia harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan.

2.3.2 Dimensi Konflik Peran Ganda

Menurut David (2003), konflik peran ganda bersifat *bi-directional* dan multi-dimensi. *Bi-directional* terdiri dari:

1. *Work interference with family conflict* (WIF) yaitu konflik yang muncul dikarenakan tanggung-jawab terhadap pekerjaan mengganggu tanggungjawab terhadap keluarga.
2. *Family interference with work conflict* (FIW) yaitu konflik yang muncul dikarenakan tanggung-jawab terhadap keluarga mengganggu tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Multidimensi dari *work-family conflict* yang muncul antara arah dari *work interference with family* (WIF) dan *family interference with work* (FIW) masing-masing memiliki tiga dimensi, yaitu:

- a. *Time-based conflict* yaitu konflik yang terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran tidak dapat untuk memenuhi peran lainnya dalam waktu yang bersamaan. Seseorang yang mengalami konflik peran ganda tidak akan bisa melakukan dua atau lebih peran sekaligus.
- b. *Strain-based conflict* yaitu ketegangan yang dihasilkan oleh salah satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan perannya yang lain.
- c. *Behavior-based conflict* yaitu konflik yang muncul ketika pengharapan dari suatu perilaku yang berbeda dengan pengharapan dari perilaku peran lainnya.

2.3.3 Faktor-faktor yang memengaruhi Konflik Peran Ganda

Menurut Stoner (dalam Pratama, 2010) faktor-faktor yang memengaruhi konflik peran ganda, yaitu:

- a. *Time pressure*, semakin banyak waktu yang digunakan untuk bekerja maka semakin sedikit waktu untuk keluarga.

- b. *Family size* dan *support*, semakin banyak anggota keluarga maka semakin banyak konflik, dan semakin banyak dukungan keluarga maka semakin sedikit konflik.
- c. Kepuasan kerja, semakin tinggi kepuasan kerja maka konflik yang dirasakan semakin sedikit.
- d. *Marital and life satisfaction*, ada asumsi bahwa wanita bekerja memiliki konsekuensi yang negatif terhadap pernikahannya.
- e. *Size of firm*, yaitu banyaknya pekerja dalam perusahaan mungkin saja memengaruhi konflik peran ganda seseorang.

2.4 Hubungan antara Konflik Peran Ganda pada Ibu Bekerja dengan Keberfungsian Keluarga

Keberfungsian keluarga adalah sejauh mana sebuah keluarga dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan tetap dapat mengupayakan kesejahteraan dan perkembangan sosial, fisik, dan psikologis masing-masing anggotanya Epstein dkk. (2003); Defrain dkk. (2009). McArthur (2000) menambahkan definisi keberfungsian keluarga sebagai keluarga yang dapat menjalankan fungsinya dengan benar. Keberfungsian keluarga menjadi tempat individu dapat tumbuh menjadi dirinya sendiri, di dalamnya terdapat rasa cinta dan kebersamaan antara anggota keluarga. Masing-masing anggota keluarga memberikan waktu dan dukungan antara satu dengan yang lain, peduli terhadap keluarga dan membuat kesejahteraan anggota keluarga menjadi prioritas dalam kehidupan.

Perubahan sosial yang berlangsung cepat, industrialisasi, dan urbanisasi dipandang sebagai faktor yang dapat menyebabkan disorganisasi keluarga (Thomas & Wilcox dalam Sussman & Steinmetz, 1987). Menurut penelitian Apperson et. al. (2002) mayoritas pria dan wanita sekarang ini, mempunyai kedudukan ganda, sebagai orang tua dan juga sebagai karyawan dengan jenis pekerjaan *full-time*. Pekerjaan bagi seorang wanita dapat memberikan dampak positif maupun negatif. Dampak positifnya adalah melalui pekerjaannya, wanita bisa membantu suami dalam

hal finansial, mencari penghasilan yang layak guna menghidupi diri dan keluarganya, meningkatkan rasa percaya diri dan kesempatan untuk mendapatkan kepuasan hidup (Istiani, 1989). Di sisi lain, sisi negatifnya adalah wanita dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tentu saja wanita yang sudah berumah tangga butuh memperhatikan hal yang lain, yaitu keluarga. Saat ketidakseimbangan ini terjadi, maka akan mengakibatkan adanya konflik peran antara pekerjaan dan keluarga atau yang dikenal sebagai konflik peran ganda. Konflik ini terjadi ketika wanita dituntut untuk memenuhi harapan perannya dalam keluarga dan dalam pekerjaan, dimana masing-masing membutuhkan waktu, energi, maupun komitmen dari wanita tersebut (Waspada, 2004).

Konflik peran ganda yang terjadi antara pekerjaan dan keluarga mungkin menjadi kecemasan tersendiri bagi ibu bekerja terutama dari faktor lingkungan. Bila kedua peran tadi tidak berjalan dengan selaras maka dikhawatirkan akan menimbulkan kecemasan serta masalah terhadap keluarga. Oleh karena itu, diasumsikan bahwa konflik peran ganda yang dialami oleh ibu bekerja akan memengaruhi keluarga untuk menjalankan fungsinya dengan baik.

2.5 Kerangka Konseptual

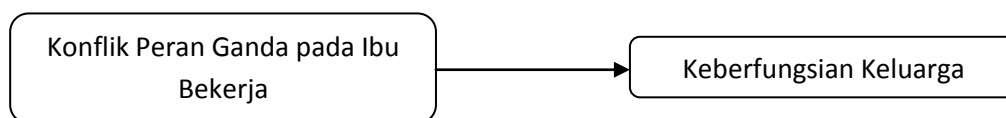
Dalam hal ini kerangka konseptual atau kerangka pemikiran adalah suatu model yang menerangkan hubungan antara satu teori dengan teori lainnya sehingga masalah yang diteliti menjadi jelas penyelesaiannya. Kerangka konseptual merupakan fondasi penelitian, dimana hubungan antar variabel dijelaskan, disusun dan didelaborasi secara logis dan relevan (Situmorang, 2008).

Bagi sebagian masyarakat, ibu bekerja masih merupakan hal yang tabu karena dipandang mengesampingkan tugasnya untuk merawat serta mengurus anak dan suami. Ibu bekerja dianggap tidak dapat menjalankan fungsi sebagai ibu serta istri dengan baik karena harus membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga. Namun, di kota-kota besar hal ini sudah menjadi hal yang lumrah dimana suami-istri sama-sama bekerja untuk saling membantu dalam meningkatkan perekonomian keluarga agar

kebutuhan hidup dapat terus terpenuhi. Selain untuk membantu suami mencari uang guna memenuhi kebutuhan hidup, ibu bekerja pun dapat memenuhi hasrat untuk meningkatkan status sosial terutama mereka yang merupakan kalangan berpendidikan tinggi.

Ketika ibu bekerja memasuki dunia pekerja, hal yang kemudian sering terjadi adalah meningkatnya semangat ibu bekerja untuk memenuhi tuntutan pekerjaan sehingga keluarga pun terbengkalai. Ibu bekerja tidak bisa membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga dengan baik, sehingga ibu bekerja justru terkesan mengorbankan keluarganya demi pekerjaannya. Ini justru membuat ibu bekerja mengalami kecemasan, dan kadar emosional yang meningkat. Konflik antar peran yang tidak dapat ditangani lama kelamaan akan menimbulkan konflik peran ganda pada ibu bekerja.

Pengaruh konflik peran ganda pada ibu bekerja bisa saja memengaruhi perannya dalam fungsi keluarga. Keberfungsian keluarga berubah seiring pertambahan anggota keluarga, pertambahan peran, dan pertambahan masalah. Konflik peran ganda pada ibu bekerja diasumsikan dapat memengaruhi keberfungsian keluarga secara signifikan.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiono (2005), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan pokok permasalahan yang ada dan tinjauan pustaka mengenai hal-hal tersebut di atas, maka hipotesis penelitian yang

dapat diajukan adalah terdapat pengaruh antara konflik peran ganda pada ibu bekerja terhadap keberfungsian keluarga.

2.7 Penelitian yang Relevan

- 1) Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Produktivitas Karyawati yang Berkeluarga pada PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri Medan (Hotmaida, 2015). Dengan sampel sebanyak 127 orang dengan taraf kesalahan 5%, sampling menggunakan *simple random sampling*, dengan kriteria karyawati yang sudah berkeluarga di PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri Medan, memiliki suami yang bekerja, memiliki anak minimal 1 orang berusia balita sampai remaja, dan berusia antara 25-55 tahun. Hasil tersebut menunjukkan bahwa konflik peran ganda memengaruhi produktivitas kerja pada karyawati yang berkeluarga. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi (R) = 0,349 dan R square atau koefisien determinasi (R^2) = 0,122 yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat.
- 2) Peranan Keberfungsian Keluarga pada Pemahaman dan Pengungkapan Emosi (Sofia, Wahyu, & Kumala, 2004). Penelitian ini mengidentifikasi peranan keberfungsian keluarga pada pengungkapan. Variabel yang dilibatkan pada penelitian ini adalah keberfungsian keluarga, pemahaman emosi dan pengungkapan. Partisipan penelitian ini mahasiswa yang tinggal di Yogyakarta dengan jumlah partisipan 283 orang dan dengan teknik sampling *snowball sampling*. Uji persamaan model struktural menghasilkan angka *chi-square* sebesar 26,237 dengan $p=0,07$ ($p>0,05$) yang mengindikasikan bahwa hipotesis model diterima. Keberfungsian keluarga berperan terhadap pemahaman emosi dan pengungkapan emosi. Nilai koefisien beta yang dihasilkan secara berturut-turut: 0,078 ($p<0,05$) dan 0,091 ($p<0,05$). Selain itu peranan pemahaman emosi sebagai mediator peranan keberfungsian keluarga pada pengungkapan emosi juga terbukti ($\beta=0,118$; $p<0,05$).

- 3) Hubungan antara Keberfungsian Keluarga dan Daya Juang dengan Belajar Berdasar Regulasi Diri pada Remaja (Yulia & Ratna, 2013). Subjek dalam penelitian ini terdiri dari remaja awal yang berusia 13-16 tahun, duduk di bangku SLTP, dan tinggal dengan keluarga. Jumlah subjek dalam penelitian ini sebanyak 163 remaja Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama di kota Pekanbaru. Instrumen untuk mengambil data dalam penelitian ini adalah skala belajar berdasar regulasi diri yang disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Zimmerman (1989), skala keberfungsian keluarga yang disusun berdasarkan dimensi yang dikemukakan oleh Epstein, Baldwin, dan Bishop (dalam Sun & Cheung), dan skala daya juang yang dikemukakan oleh Stoltz (1997). Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi ganda dan korelasi parsial. Hasil dari analisis regresi diperoleh koefisien multiple correlation $R = 0,547$ dengan nilai $F = 34,084$ dan taraf signifikansi sebesar $p = 0,00$ ($p < 0,01$) yang menunjukkan bahwa ada hubungan antara keberfungsian keluarga dan daya juang dengan belajar berdasar regulasi diri pada remaja, sedangkan hasil uji korelasi parsial diperoleh $0,264$ dengan $p < 0,01$ yaitu ada hubungan antara keberfungsian keluarga dengan belajar berdasar regulasi diri pada remaja, dan hasil uji korelasi parsial pada hipotesis ketiga diperoleh $0,328$ dengan $p < 0,00$ yaitu ada hubungan antara daya juang dengan belajar berdasar regulasi diri remaja. Sumbangan efektif yang diberikan variabel keberfungsian keluarga dan daya juang terhadap belajar berdasar regulasi diri remaja sebesar $29,9\%$, sedangkan masing-masing sumbangan efektif yang diberikan keberfungsian keluarga terhadap belajar berdasar regulasi diri remaja sebesar $12,7\%$, dan sumbangan yang diberikan daya juang terhadap belajar berdasar regulasi diri remaja sebesar $17,2\%$.
- 4) Hubungan antara *Work-family Conflict* dengan Prestasi Kerja pada Perawat Wanita (Eka, 2012). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuantitatif korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat Rumah Sakit Dr. Ahmad Mochtar Bukittinggi yang secara

keseluruhan berjumlah 298 orang. Adapun metode pengambilan sampel yang dipakai pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Sampel yang dipilih berdasarkan kriteria perawat wanita, pendidikan minimal DIII, bekerja di instalasi rawat inap yang memiliki sistem jam kerja *shift*, telah menikah, suami juga bekerja, dan telah memiliki anak. Hasil uji normalitas sebaran variabel prestasi kerja diperoleh nilai K-SZ = 0,719 dan $p > 0,05$ ($p=0,679$), dan variabel *work-family conflict* diperoleh nilai K-SZ = 0,882 dan $p > 0,05$ ($p = 0,417$). Hasil uji normalitas dari dua variabel ini menunjukkan bahwa kedua variabel terdistribusi normal. Hasil uji linieritas variabel tersebut pada *F-linearity*, memperlihatkan bahwa *linearity* pada prestasi kerja dan *work-family conflict* adalah sebesar 38,701 yang memiliki $p=0,000$ ($p<0,05$), dengan demikian berarti asumsi linier dalam penelitian ini telah terpenuhi. Berdasarkan hasil perhitungan korelasi diperoleh nilai $r_{xy} = -0,657$ dengan nilai $p = 0,000$ Dimana nilai $p<0,01$ sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesa alternatif (H_a) diterima. Menurut Suharsimi (2010) nilai $r_{xy} = -0,657$ termasuk dalam kategori korelasi rendah. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara *work-family conflict* dengan prestasi kerja pada perawat wanita RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi. Dengan demikian hipotesa yang diajukan dalam penelitian ini terbukti, yakni semakin rendah *work-family conflict* semakin tinggi prestasi kerja.

- 5) Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Kinerja Perawat RSUD Daya Kota Makassar (Priyatnasari, Indar, & Balqis, 2012). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan konflik peran ganda dengan kinerja perawat di RSUD Daya Kota Makassar. Penelitian ini merupakan *cross sectional study* dan metode pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Sampel dalam penelitian ini perawat wanita RSUD Daya Kota Makassar yang berjumlah 53 orang. Hasil penelitian yang diperoleh nilai signifikansi variable konflik pekerjaan-keluarga adalah 0,001 ($P < 0,05$) dan nilai signifikansi variable konflik keluarga-pekerjaan adalah 0,004 ($p < 0,05$),

sehingga bila ditarik kesimpulan terdapat hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan dengan kinerja khususnya pada perawat wanita yang bekerja di RSUD Daya Kota Makassar yang menjadi sampel pada penelitian ini. Semakin tinggi tingkat konflik peran ganda seseorang maka akan semakin rendah kinerjanya.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tipe Penelitian

Berdasarkan tipe pendekatan, penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang menekankan analisisnya pada data numerikal yang dilakukan dalam rangka pengujian hipotesis dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nol berdasarkan pengolahan dengan metode statistika. (Sangadji, dan Sophia, 2010). Menurut Sugiyono (2009), metode penelitian kuantitatif adalah metode berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik yang bertujuan menguji hipotesis yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan tipe desain penelitian, penelitian ini termasuk ke dalam penelitian *ex-postfacto*. Dalam pengertian yang lebih khusus, Sugiyono (2009) menjelaskan bahwa penelitian *ex-postfacto* merupakan suatu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian merunut ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut.

Berdasarkan karakteristik masalah yang diteliti penelitian ini menggunakan tipe penelitian kausal komparatif (*causal-comparative research*) karena penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi fakta atau peristiwa sebagai variabel yang dipengaruhi (*dependent variable*) dan melakukan penyelidikan terhadap variabel-variabel yang memengaruhinya (*independent variable*) (Sangadji & Sopiiah, 2010).

3.2 Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

3.2.1 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009). Ada dua variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Adapun variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini akan diidentifikasi sebagai berikut :

3.2.1.1 Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas (*independent variable*) merupakan variabel yang memengaruhi atau menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel terikat (Sugiyono, 2009). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah konflik peran ganda (*work-family conflict*).

3.2.1.2 Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat (*dependent variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2009). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah keberfungsian keluarga (*family functioning*).

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

3.2.2.1 Definisi Konseptual

Menurut Singarimbun dan Effendi (2008), definisi konseptual adalah pemaknaan dari konsep yang digunakan, sehingga memudahkan peneliti untuk mengoperasikan konsep tersebut dilapangan. Berdasarkan pengertian tersebut maka definisi konseptual yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Konflik Peran Ganda

Greenhaus dan Beutell (dalam Bellavia dan Frone, 2005) menjelaskan bahwa konflik peran ganda adalah suatu bentuk konflik antar peran dimana peran dalam pekerjaan dan keluarga saling mengalami ketidakcocokan dalam beberapa hal.

b. Keberfungsian Keluarga

Menurut Epstein, Levin, dan Bishop (dalam Walsh, 2003) keberfungsian keluarga adalah sejauh mana keluarga dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan

tetap dapat mengupayakan kesejahteraan dan perkembangan sosial, fisik, dan psikologis masing-masing anggotanya. Keberfungsian keluarga dalam penelitian ini adalah ketika keluarga dapat mengupayakan kesejahteraan dan perkembangan sosial, fisik, dan psikologis anggota keluarganya dengan ibu yang mengalami konflik peran ganda antara keluarga dan pekerjaannya.

3.2.2.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dan atau konstruk dengan cara memberikan arti atau melakukan spesifikasi kegiatan maupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel (Sangadji & Sopiah, 2010). Berdasarkan pengertian tersebut maka definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Konflik Peran Ganda

Dalam penelitian ini, konflik peran ganda dilihat melalui skor total adaptasi instrumen *Work-Family Conflict Scales (WFCs)* yang disusun oleh Hotmaida Elfrida Silalahi dari Universitas HKBP Nommensen Medan pada tahun 2015. Instrumen tersebut disusun berdasarkan dimensi-dimensi konflik peran ganda yang diungkap oleh Greenhaus dan Beutell (1985), yaitu: *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*. Skor ini merepresentasikan sejauh mana konflik peran ganda yang dialami oleh ibu yang bekerja.

b. Keberfungsian Keluarga

Dalam penelitian ini, keberfungsian keluarga dilihat dari skor total instrumen keberfungsian keluarga yang disusun oleh Epstein, Levin, dan Bishop (1976) yaitu instrumen FAD (*Family Assessment Device*). Instrumen ini mengukur bagaimana keluarga dapat memenuhi fungsinya yang dilihat melalui skor total yang dihasilkan dari setiap dimensi, yaitu dimensi penyelesaian masalah, komunikasi, peran, tanggapan afektif, keterlibatan afektif, dan pengendalian perilaku, serta dimensi umum yang mengukur keseluruhan keberfungsian keluarga. Skor ini merepresentasikan sejauh mana keluarga dapat berfungsi dengan efektif.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: subyek atau obyek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulan (Sangadji & Sopiah, 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah ibu yang bekerja di wilayah Kota Cilegon Provinsi Banten.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah sebagian subjek yang diambil dari keseluruhan populasi dan mewakili populasi tersebut (Sangadji & Sopiah, 2010). Sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Karakteristik subjek dalam penelitian ini adalah :

a. Ibu bekerja

Duxbury & Higgins (1991) menggambarkan bahwa gender memengaruhi peran ganda dalam hal berbeda. Di sisi lain, wanita menghadapi lebih banyak konflik dari domain keluarga dan pria menghadapi lebih banyak konflik dari domain pekerjaan (Jaros, 1993). Hochschild, Arlie, & Machung (1989) juga memastikan bahwa wanita menghabiskan banyak waktu pada tanggung jawab keluarga dibandingkan pria dan hal tersebut menjadikan wanita menghabiskan lebih banyak waktu dalam memanage antara tanggung jawab pekerjaan serta keluarga.

b. Dewasa Awal

Hurlock (1996) mengatakan bahwa masa dewasa awal dimulai pada umur 18 tahun sampai kira-kira umur 40 tahun saat perubahan-perubahan fisik dan psikologis yang menyertai berkurangnya kemampuan reproduktif. Hurlock menjelaskan secara singkat ciri-ciri yang menonjol pada masa dewasa awal adalah mereka yang mulai menerima tanggung jawab sebagai orang yang dewasa dan pada masa ini manusia mengalami keterasingan, keterasingan tersebut adalah adanya semangat bersaing dan adanya hasrat kuat untuk maju dalam karir. Menurut seorang ahli psikologi perkembangan, Santrock (1999), masa dewasa awal termasuk masa transisi, baik transisi secara fisik (*physically trantition*), transisi secara intelektual (*cognitive trantition*), serta transisi peran social (*social*

role transition). Menurut Havighurst (dalam Monks, Knoers, & Haditono, 2001) tugas perkembangan dewasa awal adalah menikah atau membangun suatu keluarga, mengelola rumah tangga, mendidik atau mengasuh anak, memikul tanggung jawab sebagai warga negara, membuat hubungan dengan suatu kelompok sosial tertentu, dan melakukan suatu pekerjaan.

c. Memiliki anak.

Herman dan Gyllstrom (1985) menemukan bahwa orang yang telah menikah mengalami konflik peran ganda yang lebih tinggi dibandingkan dengan orang yang belum menikah, apalagi jika memiliki anak. Hal tersebut didukung oleh pernyataan Fuchs (dalam Nichols, 1994), bahwa wanita yang mempunyai anak cenderung berada di bawah tekanan yang besar, terlebih lagi jika harus bekerja. Menurut Bohlen dan Viveros-Long (dalam Greenhaus & Beutell, 1985) tanggung jawab utama dalam rumah tangga yaitu mengasuh anak mungkin menjadi kontributif yang signifikan pada konflik peran ganda.

Dampak dari ibu yang bekerja terhadap anak menurut Parke dan Buriel (dalam Papalia, Olds, dan Feldman, 2004) tergantung dari beberapa faktor seperti usia, jenis kelamin, temperamen, dan kepribadian anak. Apabila ibu merasakan tekanan pada pekerjaan, konflik antara ibu dan anak cenderung akan meningkat dan berakibat negatif terhadap perasaan *well-being* anak (Crouter, Bumpus, Maguire dan McHale, 1999). Ibu yang merasakan beban pekerjaan yang terlalu berat, cenderung menjadi kurang menunjukkan rasa kasih sayang dan menerima, serta anaknya menunjukkan perilaku yang bermasalah (Galambos, Sears, Almeida, dan Kolaric, 1995)

d. Memiliki suami yang bekerja.

Perubahan demografi tenaga kerja seperti peningkatan jumlah wanita bekerja dan pasangan suami-isteri yang keduanya bekerja telah meningkatkan hubungan ketergantungan antara pekerjaan dan keluarga serta mendorong konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga. Perubahan ini juga meningkatkan perhatian publik dan menuntut pemilik perusahaan untuk mengadaptasi kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan pekerjaan dan keluarga (Goodstein, 1994). Menurut Rothschild & Dijkers (1978), ketidaktergantungan secara finansial memungkinkan perempuan untuk mempunyai kekuasaan yang lebih besar di dalam keluarga.

Pasangan yang sama-sama bekerja akan cenderung untuk mengambil keputusan bersama dalam hal pembelian barang-barang penting atau berharga dibandingkan dengan pasangan hanya suami yang bekerja (Heer, 1968; Blood & Wolfe, 1960; Geiken, 1964). Kebebasan seperti ini dapat berpengaruh pada perkawinan sehingga dikatakan oleh Sawhill (1976) bahwa salah satu efek bekerja terhadap perempuan adalah meningkatnya tingkat perceraian. Namun, banyak penelitian menunjukkan bahwa perceraian cenderung terjadi dalam kondisi dimana istri berpenghasilan lebih tinggi daripada suami (Hofferth & Moore, 1979).

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Dengan menggunakan teknik yang benar, sampel diharapkan dapat mewakili populasi, sehingga kesimpulan untuk sampel dapat digeneralisasi menjadi kesimpulan populasi (Sangadji & Sopiah, 2010). Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan berupa *non-probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Desain penelitian yang digunakan adalah *purposive sampling* yang merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2009). Teknik ini digunakan peneliti agar sampel yang diperoleh benar-benar sesuai dengan karakteristik sampel yang dibutuhkan dalam penelitian.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan sesuai dengan instrumen-instrumen psikologi yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Instrumen menurut Azwar (2010) adalah alat untuk mengumpulkan data pada suatu penelitian. Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah instrumen berupa skala. Penelitian ini sendiri menggunakan dua skala yang terdiri atas: Skala Konflik Peran Ganda (*Work-Family Conflict Scales*) dan Skala Keberfungsian Keluarga (*Family Assessment Device*).

3.4.1 Skala Konflik Peran Ganda

Penelitian ini menggunakan alat ukur skala konflik peran ganda berupa *Work-Family Conflict Scales*. Alat ukur ini disusun oleh Hotmaida Elfrida Silalahi

dari Fakultas Psikologi Universitas HKBP Nommensen Medan pada tahun 2015 dengan judul skripsi “Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Produktivitas Karyawati yang Berkeluarga pada PT. Sarimakmur Tunggal Mandiri Medan”. Alat ukur tersebut disusun berdasarkan dimensi-dimensi konflik peran ganda yang diungkap oleh Greenhause dan Beutell (1985), yaitu: *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*.

Keseluruhan dimensi diwakili oleh 48 pernyataan yang berkenaan dengan konflik peran ganda pada ibu yang bekerja. Instrumen ini menggunakan skala Likert dengan 4 skala sebagai pilihan jawaban. Peneliti melakukan proses *expert-judgement* kepada satu dosen yang ahli di bidangnya untuk menyesuaikan setiap aitem berdasarkan karakteristik penelitian pada penelitian ini.

3.4.1.1 *Blueprint* Skala Konflik Peran Ganda

Tabel 3.1 *Blueprint* Skala Konflik Peran Ganda

No.	Dimensi	Indikator	Aitem		Jumlah Aitem
			<i>Fav</i>	<i>Unfav</i>	
1	<i>Time-based Conflict</i>	Memberikan waktu untuk terlibat dalam aktivitas bersama keluarga	12, 22, 26, 32	6, 14, 20, 24, 28, 35, 38, 40	16
		Memberikan waktu untuk terlibat dalam aktivitas bekerja	2, 8, 18	46	
2	<i>Strain-based Conflict</i>	Melaksanakan tugas dalam pekerjaan	1, 4, 5, 10, 16, 23	25	22
		Mampu menyelesaikan tugas sebagai seorang istri sekaligus ibu	30	7, 19	
		Keluarga memberikan dukungan pada pekerjaan	9, 11, 21, 37, 42	13, 15, 27, 33, 34, 45, 47	
3	<i>Behavior-based Conflict</i>	Menangani perilaku anggota keluarga	3, 17, 29, 36, 39	31, 41, 43, 44, 48	10
Total			24	24	48

3.4.1.2 Skoring Skala Konflik Peran Ganda

Metode skoring yang digunakan pada alat ukur ini adalah empat skala Likert yaitu “Sangat Tidak Sesuai (STS)”, “Tidak Sesuai (TS)”, “Sesuai (S)”, dan “Sangat Sesuai (SS)”. Skala ini berisi pernyataan-pernyataan sikap (*attitude statement*) yang terdiri dari skala Konflik Peran Ganda. Cara penilaian skala yaitu dengan cara memberikan skor pada sebuah skala agar dapat dianalisis lebih lanjut.

Tabel 3.2 Daftar Skor Skala Konflik Peran Ganda

Skala	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat Sesuai	4	1
Sesuai	3	2
Tidak Sesuai	2	3
Sangat Tidak Sesuai	1	4

3.4.2 Skala Keberfungsian Keluarga

Pada penelitian ini alat ukur keberfungsian keluarga yang digunakan oleh peneliti adalah *Family Assessment Device* (FAD) yang dikembangkan dari model *McMaster Model of Family Functioning* (MMFF) oleh Epstein, Bishop dan Levin (1976) dan telah dimodifikasi oleh peneliti sebelumnya, yaitu Kelompok Payungan Skripsi Angkatan Psikologi UNJ 2010 (Fitriyanti, dkk). FAD terdiri dari tujuh dimensi antara lain *Problem Solving*, *Communication*, *Roles*, *Affective Responsiveness*, *Affective Involvement*, *Behavior Control*, dan *General Functioning*. Dimensi ke-7 yaitu *General Functioning* merupakan dimensi tambahan yang mengukur secara keseluruhan apakah fungsi suatu keluarga berfungsi atau tidak.

Keseluruhan dimensi pada instrumen FAD ini diwakili oleh 61 aitem yang berkenaan dengan keberfungsian keluarga pada ibu yang bekerja. Instrumen ini menggunakan skala Likert dengan 4 skala sebagai pilihan jawaban. Meskipun instrumen ini telah dimodifikasi dan divalidasi tetapi peneliti perlu melakukan *expert-judgement* kembali kepada satu dosen yang ahli di bidang ini. Hal ini berguna untuk menyesuaikan instrumen dengan karakteristik penelitian yang baru.

3.4.2.1 *Blueprint* Skala Keberfungsian Keluarga

Tabel 3.3 *Blueprint* Skala Keberfungsian Keluarga

No	Dimensi	Indikator	Aitem		Jumlah Aitem
			Fav	Unfav	
1	Problem Solving	Mengidentifikasi masalah dalam keluarga	50		6
		Melaksanakan keputusan dari penyelesaian masalah	2, 38		
		Mengkomunikasikan masalah yang ada dalam keluarga	12		
		Melakukan evaluasi terhadap langkah yang telah dilaksanakan	24		
		Mengembangkan alternatif solusi yang mungkin dilakukan	60		
2	Komunikasi	Melakukan pertukaran informasi secara verbal di dalam keluarga	3, 18, 29, 43, 59	14, 52	7
3	Peran	Mampu menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan di dalam keluarga	10		9
		Penyebaran tanggung jawab bagi seluruh anggota keluarga	30, 40	15, 53	
		Keluarga berkomitmen melaksanakan tugas		4, 45	
		Penyediaan sumber daya		23	
		Perawatan dan dukungan keluarga		34	
4	Respon Afektif	Respon sesuai dengan perasaan	19		7
		Cara anggota keluarga menyampaikan perasaan	28, 49, 57	35	
		Keluarga tahu dimana dan kapan meluapkan perasaan		9, 39	
5	Keterlibatan Afektif	Menunjukkan ketertarikan pada aktivitas keluarga		13, 22	8
		Menunjukkan penghargaan terhadap aktivitas yang dilakukan oleh keluarga	42	33, 37	
		Menunjukkan minat terhadap anggota keluarga lainnya	5	25, 54	
6	Kontrol Perilaku	Mengadopsi suatu pola untuk menangani perilaku anggota keluarga	20, 32	7, 17, 27, 44, 47, 48, 55, 58	10
7	Fungsi Umum	Fungsi umum dari keberfungsian keluarga	6, 8, 16, 21, 26, 36, 46, 51	1, 11, 31, 41, 56, 61	14
Total			30	31	61

3.4.2.2 Skoring Skala Keberfungsian Keluarga

Metode skoring yang digunakan pada alat ukur ini adalah empat skala Likert yaitu “Sangat Tidak Sesuai (STS)”, “Tidak Sesuai (TS)”, “Sesuai (S)”, dan “Sangat Sesuai (SS)”. Skala ini berisi pernyataan-pernyataan sikap (*attitude statement*) yang terdiri dari skala Keberfungsian Keluarga. Cara penilaian skala yaitu dengan cara memberikan skor pada sebuah skala agar dapat dianalisis lebih lanjut.

Tabel 3.4 Daftar Skor Skala Keberfungsian Keluarga

Skala	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat Sesuai	1	4
Sesuai	2	3
Tidak Sesuai	3	2
Sangat Tidak Sesuai	4	1

3.5 Uji Coba Instrumen

Kualitas instrumen yang digunakan dalam penelitian akan menentukan kualitas data penelitian yang didapatkan dalam mengungkapkan konstruk penelitian. Oleh karena itu, penting bagi peneliti untuk melakukan uji coba instrumen penelitian agar instrumen yang digunakan memiliki kualitas yang baik. Uji coba instrumen dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kertas kepada 50 orang responden yang memenuhi karakteristik sampel ibu yang bekerja. Untuk uji coba kuesioner, peneliti menggunakan *purposive sampling* yang merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Teknik sampling ini digunakan agar sampel yang diperoleh benar-benar sesuai dengan karakteristik sampel yang diharapkan sehingga peneliti tidak mendapatkan sampel acak.

Uji coba instrumen dilakukan di tempat-tempat makan di Cilegon, yaitu: Krakatau Junction, dan Ramayana Cilegon. Alasan dipilihnya tempat-tempat tersebut adalah karena uji coba instrumen dilakukan tepat pada saat bulan puasa dan banyak karyawan yang mengadakan buka bersama di *foodcourt* yang terletak di tempat-tempat tersebut. Sebelum peneliti membagikan kuesioner, peneliti terlebih dahulu memastikan kepada calon responden dan memberikan beberapa

pertanyaan terkait kesesuaian respon dengan dengan karakteristik sampel. Setelah peneliti mendapatkan responden yang sesuai dengan karakteristik sampel yang dicari, maka peneliti mempersilakan responden untuk mengisi kuesioner sesuai dengan keadaan yang dialami oleh responden.

3.5.1 Uji Validitas Instrumen Penelitian

Validitas menurut Singarimbun dan Effendi (dalam Azwar, 2010) adalah sejauh mana suatu instrumen yang kita buat dapat mengukur variabel psikologis yang ingin kita ukur. Suatu instrumen dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi ketika instrumen tersebut dapat berfungsi dengan baik atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukan pengukuran tersebut (Azwar, 2010). Dalam melakukan uji validitas terhadap kedua instrumen penelitian, peneliti menggunakan *Rasch Model* dengan *software* Winstep untuk mengolah data uji coba. Suatu aitem dikatakan valid apabila memenuhi kriteria sebagai berikut:

- a. Menggunakan nilai INFIT *Mean Square* (MNSQ) dari setiap aitem dan dibandingkan dengan jumlah standar deviasi (SD) dan *mean*. Jika nilai INFIT MNSQ lebih besar dari jumlah *mean* dan SD, maka aitem tersebut tidak dapat digunakan
- b. Nilai OUTFIT MNSQ yang diterima: $0,5 < \text{MNSQ} < 1,5$
- c. Nilai OUTFIT *Z Standar* (ZSTD) yang diterima: $-2,0 < \text{ZSTD} < +2,0$
- d. Nilai *Point Measure Correlation* (*Pt Mean Corr*): $0,4 < \text{Pt Mean Corr} < 0,85$

3.5.2 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Sugiyono (2009) menjelaskan bahwa reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Dalam melakukan uji reliabilitas terhadap kedua instrumen penelitian, peneliti menggunakan *Rasch Model* dengan *software* Winstep untuk mengolah data uji coba. Untuk menentukan realibilitas instrumen maka kaidahnya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.5 Kaidah Realibilitas *Rasch Model*

Koefisien Realibilitas	Kriteria
> 0,94	Istimewa
0,91 – 0,94	Bagus Sekali
0,81 – 0,90	Bagus
0,67 – 0,80	Cukup
< 0,67	Lemah

3.5.3 Hasil Uji Coba Instrumen Konflik Peran Ganda (WFCs)

Berdasarkan hasil uji coba instrumen konflik peran ganda (WFCs) dengan menggunakan *Rasch Model* dengan *software* Winstep, diketahui bahwa instrumen ini memiliki nilai Alpha Cronbach sebesar 0,91 dan sesuai kaidah reliabilitas pada tabel 3.5. maka instrumen ini termasuk dalam kriteria “bagus sekali”. Skor realibilitas *person* juga didapatkan sebesar 0,90 terdan skor realibilitas aitem sebesar 0,95 dan keduanya masuk dalam kriteria “bagus sekali”.

Validitas aitem dapat dilihat dengan melihat nilai INFIT *Mean Square* (MNSQ) dari setiap aitem dan dibandingkan dengan jumlah standar deviasi (SD) dan *mean*. Jika nilai INFIT MNSQ lebih besar dari jumlah *mean* dan SD, maka aitem tersebut tidak dapat digunakan. Nilai *mean* yang didapatkan adalah sebesar 1,00 dan nilai SD sebesar 0,42. Jumlah *mean* dan SD adalah 1,42. Dengan membandingkan nilai ini dengan INFIT MNSQ, didapat sejumlah aitem yang nilai INFIT MNSQnya lebih besar dari jumlah *mean* dan SD. Artinya aitem tersebut tidak valid dan tidak dapat digunakan (*drop*). Terdapat 8 aitem yang memiliki nilai INFIT MNSQ yang lebih besar dari jumlah *mean* dan SD. Aitem-aitem yang tidak dapat digunakan (*drop*) tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 3.6 Aitem Drop Skala Konflik Peran Ganda

No.	Aspek	Indikator Perilaku	Aitem Valid	Aitem Tidak Valid
1	<i>Time-based Conflict</i>	Memberikan waktu untuk terlibat dalam aktivitas bersama keluarga	6, 14, 12, 20, 22, 24, 26, 28, 32, 35, 38, 40	-
		Memberikan waktu untuk terlibat dalam aktivitas bekerja	2, 8, 18, 46	-
2	<i>Strain-based Conflict</i>	Melaksanakan tugas dalam pekerjaan	16, 23, 25	1, 4, 5, 10
		Mampu menyelesaikan tugas sebagai seorang istri sekaligus ibu	19	7, 30
		Keluarga memberikan dukungan pada pekerjaan	9, 11, 13, 15, 21, 27, 33, 37, 45, 47	34, 42
3	<i>Behavior-based Conflict</i>	Menangani perilaku anggota keluarga	3, 17, 29, 31, 36, 39, 41, 43, 44, 48	-

Setelah menghilangkan aitem-aitem yang tidak valid, maka didapatkan *blueprint* instrumen konflik peran ganda yang baru. *Blueprint* skala konflik peran ganda yang baru terdiri dari 40 aitem valid yang dapat digunakan untuk penelitian final, *blueprint* tersebut adalah sebagai berikut.

Tabel 3.7 *Blueprint* Skala Konflik Peran Ganda setelah Uji Coba

No	Dimensi	Indikator	Aitem		Jumlah Aitem
			<i>Fav</i>	<i>Unfav</i>	
1	<i>Time-based Conflict</i>	Memberikan waktu untuk terlibat dalam aktivitas bersama keluarga	7, 17, 21, 26	3, 9, 15, 19, 23, 28, 31, 33	16
		Memberikan waktu untuk terlibat dalam aktivitas bekerja	1, 4, 13	38	
2	<i>Strain-based Conflict</i>	Melaksanakan tugas dalam pekerjaan	11, 18	20	14
		Mampu menyelesaikan tugas sebagai seorang istri sekaligus ibu	-	14	
		Keluarga memberikan dukungan pada pekerjaan	5, 6, 16, 30	8, 10, 22, 27, 37, 39	
3	<i>Behavior-based Conflict</i>	Menangani perilaku anggota keluarga	2, 12, 25, 29, 32	25, 34, 35, 36, 40	10
Total			18	22	40

3.5.4 Hasil Uji Coba Instrumen Keberfungsian Keluarga (FAD)

Berdasarkan hasil uji coba instrumen keberfungsian keluarga dengan menggunakan *Rasch Model* dengan *software* Winstep, diketahui bahwa instrumen ini memiliki nilai Alpha Cronbach sebesar 0,81 dan sesuai tabel 3.5 maka instrumen ini termasuk dalam kriteria “bagus”. Skor realibilitas *person* juga didapatkan sebesar 0,78 dan masuk dalam kriteria “cukup”, sedangkan skor realibilitas aitem adalah sebesar 0,93 masuk dalam kriteria “bagus sekali”.

Nilai *mean* yang didapatkan adalah sebesar 1,00 dan nilai SD sebesar 0,38. Jumlah *mean* dan SD adalah 1,38. Dengan membandingkan nilai ini dengan INFIT MNSQ, didapat 9 aitem yang memiliki nilai INFIT MNSQ yang lebih besar dari jumlah *mean* dan SD. Aitem-aitem yang tidak dapat digunakan (*drop*) tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 3.8 Aitem Drop Skala Keberfungsian Keluarga

No	Dimensi	Indikator	Aitem Valid	Aitem Tidak Valid
1	<i>Problem Solving</i>	Mengidentifikasi masalah dalam keluarga	-	50
		Melaksanakan keputusan dari penyelesaian masalah	2, 38	
		Mengkomunikasikan masalah yang ada dalam keluarga	12	
		Melakukan evaluasi terhadap langkah yang telah dilaksanakan	24	
		Mengembangkan alternatif solusi yang mungkin dilakukan	60	
2	Komunikasi	Melakukan pertukaran informasi secara verbal di dalam keluarga	3, 14, 18, 29, 43, 52, 59	
		Mampu menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan di dalam keluarga	10	
3	Peran	Penyebaran tanggung jawab bagi seluruh anggota keluarga	15, 30, 40, 53	
		Keluarga berkomitmen melaksanakan tugas	4, 25	
		Penyediaan sumber daya	23	
		Perawatan dan dukungan keluarga	-	34
4	Respon Afektif	Respon sesuai dengan perasaan	19	35
		Cara anggota keluarga menyampaikan perasaan	28, 49, 57	
		Keluarga tahu dimana dan kapan meluapkan perasaan	9, 39	
5	Keterlibatan Afektif	Menunjukkan ketertarikan pada aktivitas keluarga	13, 22	
		Menunjukkan penghargaan terhadap aktivitas yang dilakukan oleh keluarga	33, 37, 42	
		Menunjukkan minat terhadap anggota keluarga lainnya	5, 25, 54	
6	Kontrol Perilaku	Mengadopsi suatu pola untuk menangani perilaku anggota keluarga	7, 17, 20, 27, 32, 44, 47, 48, 55, 58	
7	Fungsi Umum	Fungsi umum dari keberfungsian keluarga	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 46, 56, 61	8, 36, 41, 51

Setelah menghilangkan aitem-aitem yang tidak valid, maka didapatkan *blueprint* instrumen keberfungsian keluarga yang baru. *Blueprint* skala keberfungsian keluarga yang baru terdiri dari 52 aitem valid yang dapat digunakan untuk penelitian final, *blueprint* tersebut adalah sebagai berikut.

3.9 Blueprint Skala Keberfungsian Keluarga setelah Uji Coba

No	Dimensi	Indikator	Aitem		Jumlah Aitem
			Fav	Unfav	
1	<i>Problem Solving</i>	Mengidentifikasi masalah dalam keluarga	-	-	5
		Melaksanakan keputusan dari penyelesaian masalah	2, 34	-	
		Mengkomunikasikan masalah yang ada dalam keluarga	11	-	
		Melakukan evaluasi terhadap langkah yang telah dilaksanakan	23	-	
		Mengembangkan alternatif solusi yang mungkin dilakukan	51	-	
2	Komunikasi	Melakukan pertukaran informasi secara verbal di dalam keluarga	3, 17, 28, 38, 50	13, 45	7
3	Peran	Mampu menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan di dalam keluarga	9	-	8
		Penyebaran tanggung jawab bagi seluruh anggota keluarga	29, 36	14, 46	
		Keluarga berkomitmen melaksanakan tugas	-	4, 40	
		Penyediaan sumber daya	-	22	
		Perawatan dan dukungan keluarga	-	-	
4	Respon Afektif	Respon sesuai dengan perasaan	18	-	6
		Cara anggota keluarga menyampaikan perasaan	27, 44, 48	-	
		Keluarga tahu dimana dan kapan meluapkan perasaan	-	8, 35	
5	Keterlibatan Afektif	Menunjukkan ketertarikan pada aktivitas keluarga	-	12, 21	7
		Menunjukkan penghargaan terhadap aktivitas yang dilakukan oleh keluarga	37	32, 33	
		Menunjukkan minat terhadap anggota keluarga lainnya	5	24	
6	Kontrol Perilaku	Mengadopsi suatu pola untuk menangani perilaku anggota keluarga	19, 31	7, 16, 26, 39, 42, 43, 47, 49	10
7	Fungsi Umum	Fungsi umum dari keberfungsian keluarga	6, 15, 20, 25, 41	1, 10, 30, 52	9
Total			26	26	52

3.6 Analisis Data

3.6.1 Perumusan Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2009) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Rumusan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Ho = Tidak ada pengaruh konflik peran ganda terhadap keberfungsian keluarga pada ibu yang bekerja

Ha = Ada pengaruh konflik peran ganda terhadap keberfungsian keluarga pada ibu yang bekerja

Keterangan:

Ho = Hipotesis Nihil

Ha = Hipotesis Alternatif

3.6.2 Uji Asumsi

Sebelum dilakukan uji hipotesis, maka peneliti perlu mengadakan uji asumsi. Uji asumsi tersebut terdiri dari uji normalitas, uji linearitas, dan uji homogenitas.

3.6.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui kepastian sebaran data yang diperoleh harus diuji normalitas data yang bersangkutan. Uji normalitas ini bertujuan untuk menguji bahwa data sampel berasal dari populasi yang terdistribusi secara normal (Rangkuti, 2012). Pengujian dilakukan dengan menggunakan rumus *chi square*. Apabila nilai signifikansi p lebih besar dari nilai α (0,05), maka asumsi normalitas terpenuhi dan dapat dipastikan bahwa data berasal dari populasi yang berdistribusi normal, sebaliknya apabila nilai signifikansi p lebih kecil dari nilai α (0,05), maka asumsi normalitas tidak terpenuhi.

3.6.2.2 Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antar variabel tergolong linier atau tidak. Uji asumsi ini merupakan uji asumsi yang dilakukan sebagai syarat untuk melanjutkan uji analisis regresi. Jika nilai signifikansi p lebih kecil dari α (0,05) maka asumsi linearitas terpenuhi dan kedua variabel tersebut bersifat linier satu sama lain, dan jika nilai signifikansi p lebih besar dari nilai α (0,05) maka asumsi linearitas tidak terpenuhi.

3.6.2.3 Uji Korelasi

Menurut Nugroho (2005) uji korelasi bertujuan untuk menguji hubungan antara dua variabel yang tidak menunjukkan hubungan fungsional (berhubungan bukan berarti disebabkan). Untuk mengetahui apakah variabel saling berhubungan atau tidak, maka peneliti dapat menentukan data berdasarkan nilai signifikansi, yaitu apabila nilai signifikansi p kurang dari nilai α (0,05) maka terdapat korelasi, sebaliknya apabila nilai signifikansi p lebih dari nilai α (0,05) maka tidak terdapat korelasi pada kedua variabel.

3.6.2.4 Uji Analisis Regresi

Uji Analisis Regresi digunakan untuk mengetahui bagaimana hubungan sebab dan akibat juga untuk mengetahui bagaimana prediksi suatu variabel terhadap variabel lainnya. Uji analisis regresi bisa dilakukan jika telah diketahui terdapat korelasi antara dua variabel tersebut, karena jika tidak terdapat korelasi antar variabel tersebut berarti proses analisis regresi tidak dapat dilanjutkan. Analisis regresi dilakukan sebagai bentuk pengujian hipotesis. Uji analisis regresi dapat dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel, apabila nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel, maka artinya variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat, dan sebaliknya.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Responden Penelitian

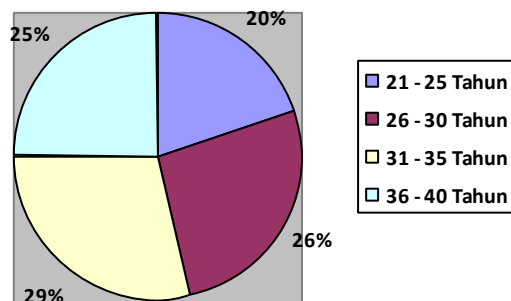
4.1.1 Gambaran Responden Penelitian berdasarkan Usia

Dari total 100 responden valid, gambaran responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1 Jumlah Responden berdasarkan Usia

Usia	Jumlah
21 - 25 Tahun	20
26 - 30 Tahun	26
31 - 35 Tahun	29
36 - 40 Tahun	25
Jumlah Total Responden	100

Berdasarkan tabel di atas, responden penelitian terbanyak berusia di antara 31 Tahun sampai 35 Tahun, yaitu sejumlah 29 responden. Berikut grafik penelitian berdasarkan usia responden:



Gambar 4.1 Gambaran Responden Penelitian Berdasarkan Usia

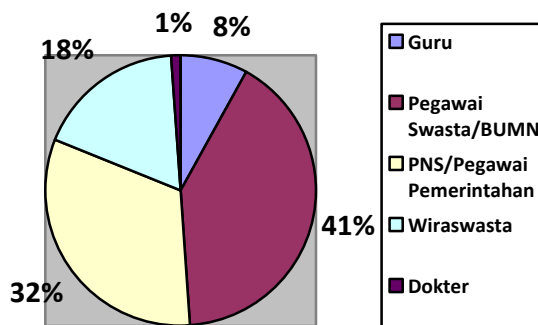
4.1.2 Gambaran Responden Penelitian berdasarkan Pekerjaan

Dari total 100 responden valid, gambaran responden berdasarkan pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2 Jumlah Responden berdasarkan Pekerjaan

Pekerjaan	Jumlah
Guru	8
Pegawai Swasta/BUMN	43
PNS/Pegawai Pemerintahan	30
Wiraswasta	18
Dokter	1
Jumlah Total Responden	100

Berdasarkan tabel di atas, responden penelitian terbanyak bekerja sebagai pegawai swasta/BUMN, yaitu sejumlah 41 responden. Berikut grafik penelitian berdasarkan pekerjaan responden.



Gambar 4.2 Gambaran Responden Penelitian Berdasarkan Pekerjaan

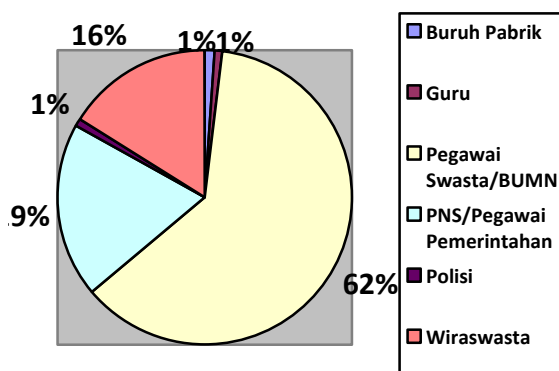
4.1.3 Gambaran Responden Penelitian berdasarkan Pekerjaan Suami

Dari total 100 responden valid, gambaran responden berdasarkan pekerjaan suami dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3 Jumlah Responden berdasarkan Pekerjaan Suami

Pekerjaan Suami	Jumlah
Buruh Pabrik	1
Guru	1
Pegawai Swasta/BUMN	62
PNS/Pegawai Pemerintahan	19
Polisi	1
Wiraswasta	16
Jumlah Total Responden	100

Berdasarkan tabel di atas, responden penelitian terbanyak memiliki suami yang bekerja sebagai pegawai swasta/BUMN, yaitu sejumlah 62 responden. Berikut grafik penelitian berdasarkan pekerjaan suami responden.

**Gambar 4.3 Gambaran Responden Penelitian Berdasarkan Pekerjaan Suami**

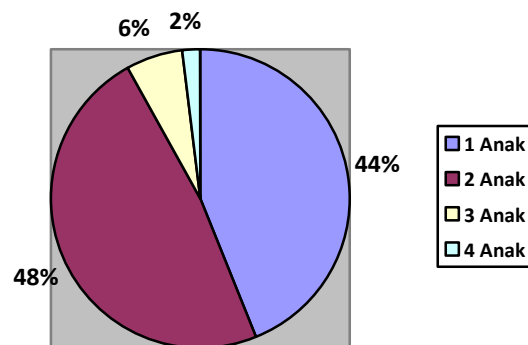
4.1.4 Gambaran Responden Penelitian berdasarkan Jumlah Anak

Dari total 100 responden valid, gambaran responden berdasarkan pekerjaan suami dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4 Jumlah Responden berdasarkan Jumlah Anak

Jumlah Anak	Jumlah
1	43
2	48
3	7
4	2
Jumlah Total Responden	100

Berdasarkan tabel di atas, responden penelitian terbanyak memiliki anak berjumlah 2 anak, yaitu sejumlah 48 responden. Berikut grafik penelitian berdasarkan jumlah anak responden.



Gambar 4.4 Gambaran Responden Penelitian Berdasarkan Jumlah Anak

4.2 Prosedur Penelitian

4.2.1 Persiapan Penelitian

Peneliti berkonsultasi mengenai ketertarikan tema dengan dosen pembimbing, dan berdiskusi mengenai judul terbaik untuk penelitian ini. Peneliti kemudian mencari literatur-literatur berupa jurnal, skripsi, berita, dan teori-teori yang berhubungan dengan tema penelitian. Penelitian-penelitian yang relevan dan studi pendahuluan juga digunakan untuk memperkuat dasar penelitian. Dengan adanya literatur dan penelitian yang sesuai dengan tema penelitian, peneliti kemudian mencari instrumen konflik peran ganda dan instrumen keberfungsian keluarga untuk mengukur skala psikologi responden pada penelitian ini. Instrumen-instrumen penelitian yang didapatkan kemudian dilakukan adaptasi sesuai kebutuhan peneliti. Peneliti kemudian melaksanakan *expert judgement* kepada seseorang yang ahli pada bidang penelitian ini.

Ketika proses *expert judgement* selesai, peneliti kembali mendiskusikan instrumen-instrumen tersebut bersama dosen pembimbing untuk kemudian dilakukan

uji coba instrumen. Uji coba kemudian dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden yang sesuai dengan karakteristik penelitian. Data uji coba yang terkumpul kemudian diolah untuk melihat validitas dan reliabilitas aitem sehingga dapat ditentukan aitem mana yang harus dibuang dan dipertahankan. Setelah didapat aitem-aitem valid yang dapat dipertahankan, peneliti kemudian melakukan pengambilan data final.

4.2.2 Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian untuk uji final dilakukan dengan cara menyebar kuesioner dan kuesioner *online*. Untuk kuesioner, peneliti mencari responden yang sesuai dengan karakteristik responden di Cilegon dan juga membagikan kuesioner kepada teman atau kolega yang memiliki teman seorang ibu yang bekerja di Cilegon untuk turut menjadi responden dalam penelitian ini. Penyebaran kuesioner dilaksanakan selama 4 hari, yaitu pada tanggal 15 juni 2017 sampai 19 juni 2017. Untuk kuesioner, peneliti mendapatkan 36 responden dan tidak ada kuesioner yang tidak memenuhi karakteristik responden karena untuk kuesioner peneliti selalu memastikan kesesuaian responden penelitian dengan karakteristik sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

Untuk penyebaran kuesioner *online*, peneliti menggunakan *google form* dan membagikan *link* kuesioner *online* tersebut melalui media sosial berupa *facebook* dan *whatsapp*. Peneliti juga membagikan *link* kuesioner *online* kepada teman dan kolega dan mereka menyebarkannya kembali kepada orang-orang terdekat mereka untuk ikut berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini. Penyebaran *link* kuesioner *online* dilaksanakan selama 7 hari pada tanggal 20 juni 2017 sampai 28 juni 2017. Untuk kuesioner *online* didapatkan 66 responden yang ikut berpartisipasi, namun 2 kuesioner tidak diikutsertakan dalam analisis data karena tidak sesuai dengan karakteristik responden yang dibutuhkan dalam penelitian dan peneliti kemudian menutup akses terhadap *link* kuesioner *online* karena jumlah responden yang dibutuhkan telah terpenuhi

4.3 Hasil Analisis Data Penelitian

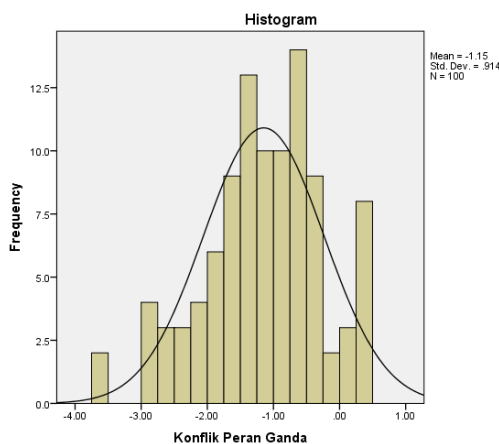
4.3.1 Data Deskriptif Konflik Peran Ganda

Variabel konflik peran ganda diukur menggunakan instrumen yang telah diadaptasi oleh Silalahi (2015) berdasarkan teori Greenhaus dan Beutell (1985). Instrumen berjumlah 40 aitem dan dikerjakan oleh 100 responden. Data tersebut kemudian diolah menggunakan aplikasi Winstep (Rasch Model) dan kemudian dihitung menggunakan SPSS versi 23.0. Data deskriptif konflik peran ganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.5 Data Deskriptif Konflik Peran Ganda

Pengukuran	Skor
Mean	-1,15
Median	-1,08
Standar Deviasi	0,91
Varians	0,84
Nilai Maksimum	0,45
Nilai Minimum	-3,71

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa konflik peran ganda memiliki mean sebesar -1,15, median -1,08, standar deviasi 0,91, varians 0,84, nilai maksimum 0,45, dan nilai minimum -3,71.



Gambar 4.5 Kurva Konflik Peran Ganda

4.3.1.1 Kategorisasi Skor Konflik Peran Ganda

Kategorisasi skor konflik peran ganda dikelompokkan menjadi dua kategorisasi, yaitu tinggi dan rendah. Kategorisasi skor konflik peran ganda dirumuskan sebagai berikut:

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

$$X > -1,15$$

Rendah, jika: $X \leq \text{Mean}$

$$X \leq -1,15$$

Tabel 4.6 Kategorisasi Skor Konflik Peran Ganda

Keterangan	Skor	Frekuensi	Presentase
Tinggi	$X > -1,15$	53	53%
Rendah	$X \leq -1,15$	47	47%
Total		100	100%

4.3.1.2 Gambaran Tingkat Konflik Peran Ganda

Tabel 4.7 Gambaran Tingkat Konflik Peran Ganda terhadap Usia

Usia	Rendah	Tinggi
21-25 Tahun	10	10
26-30 Tahun	12	14
31-35 Tahun	15	14
36-40 Tahun	10	15
Total	47	53

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa di antara responden berusia 21 sampai 25 tahun yang terkategori dengan kategorisasi rendah berjumlah 10 orang (10%) dan dengan kategorisasi tinggi berjumlah 10 orang (10%). Responden berusia 26 sampai 30 tahun yang terkategori dengan kategorisasi rendah berjumlah 12 orang (12%) dan dengan kategorisasi tinggi berjumlah 14 orang (14%). Responden berusia 31 sampai 35 tahun yang terkategori rendah berjumlah 15 orang (15%) dan dengan kategorisasi tinggi berjumlah 14 orang (14%). Responden berusia 36

sampai 40 tahun yang terkategori dengan kategorisasi rendah berjumlah 10 orang (10%) dan dengan kategorisasi tinggi berjumlah 15 orang (15%).

Tabel 4.8 Gambaran Tingkat Konflik Peran Ganda terhadap Pekerjaan

Pekerjaan	Rendah	Tinggi
Dokter	0	1
Guru	7	1
Peg. Swasta/BUMN	23	20
PNS/Peg. Pemerintahan	11	19
Wiraswasta	6	12
Total	47	53

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa responden yang bekerja sebagai dokter dengan kategorisasi rendah berjumlah 0 orang (0%) dan dengan kategorisasi tinggi berjumlah 1 orang (1%). Responden yang bekerja sebagai guru dengan kategorisasi rendah berjumlah 7 orang (7%) dan dengan kategorisasi tinggi berjumlah 1 orang (1%). Responden yang bekerja sebagai Pegawai Swasta/BUMN dengan kategorisasi rendah berjumlah 23 orang (23%) dan dengan kategorisasi tinggi berjumlah 20 orang (20%). Responden yang bekerja sebagai PNS/Pegawai Pemerintahan dengan kategorisasi rendah berjumlah 11 orang (11%) dan dengan kategorisasi tinggi berjumlah 19 orang (19%). Responden yang bekerja sebagai wiraswasta dengan kategorisasi rendah berjumlah 6 orang (6%) dan dengan kategorisasi tinggi berjumlah 12 orang (12%).

Tabel 4.9 Gambaran Tingkat Konflik Peran Ganda terhadap Pekerjaan Suami

Pekerjaan Suami	Rendah	Tinggi
Buruh Pabrik	0	1
Guru	0	1
Pegawai Swasta/BUMN	31	31
PNS/Pegawai Pemerintahan	8	11
Polisi	1	0
Wiraswasta	7	9
Total	47	53

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa responden yang suaminya bekerja sebagai buruh pabrik dengan kategorisasi rendah berjumlah 0 orang (0%) dan dengan kategorisasi tinggi berjumlah 1 orang (1%). Responden yang suaminya bekerja sebagai guru dengan kategorisasi rendah berjumlah 0 orang (0%) dan dengan kategorisasi tinggi berjumlah 1 orang (1%). Responden yang suaminya bekerja sebagai Pegawai Swasta/BUMN dengan kategorisasi rendah berjumlah 31 orang (31%) dan dengan kategorisasi tinggi berjumlah 31 orang (31%). Responden yang suaminya bekerja sebagai PNS/Pegawai Pemerintahan dengan kategorisasi rendah berjumlah 8 orang (8%) dan dengan kategorisasi tinggi berjumlah 11 orang (11%). Responden yang suaminya bekerja sebagai polisi dengan kategorisasi rendah berjumlah 1 orang (1%) dan dengan kategorisasi tinggi berjumlah 0 orang (0%). Responden yang bekerja sebagai wiraswasta dengan kategorisasi rendah berjumlah 7 orang (7%) dan dengan kategorisasi tinggi berjumlah 9 orang (9%).

Tabel 4.10 Gambaran Tingkat Konflik Peran Ganda terhadap Jumlah Anak

Jumlah Anak	Rendah	Tinggi
1	25	18
2	19	29
3	2	5
4	1	1
Total	47	53

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa responden dengan 1 anak yang terkategori dengan kategorisasi rendah berjumlah 25 orang (25%) dan dengan kategorisasi tinggi berjumlah 18 orang (18%). Responden dengan 2 anak yang terkategori dengan kategorisasi rendah berjumlah 19 orang (19%) dan dengan kategorisasi tinggi berjumlah 29 orang (29%). Responden dengan 3 anak yang terkategori rendah berjumlah 2 orang (2%) dan dengan kategorisasi tinggi berjumlah 5 orang (5%). Responden dengan 4 anak yang terkategori dengan kategorisasi rendah berjumlah 1 orang (1%) dan dengan kategorisasi tinggi berjumlah 1 orang (1%).

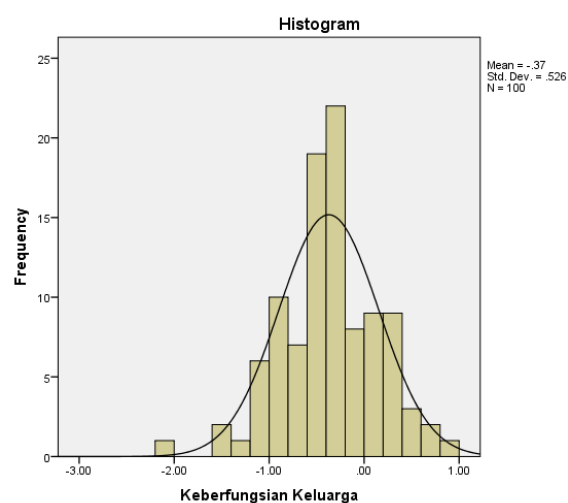
4.3.2 Data Deskriptif Keberfungsian Keluarga

Variabel keberfungsian keluarga diukur menggunakan instrumen yang telah diadaptasi berdasarkan teori Eipstein, Levin, dan Bishop (dalam Walsh, 2003). Instrumen berjumlah 52 aitem dan dikerjakan oleh 100 responden. Data tersebut kemudian diolah menggunakan aplikasi Winstep (Rasch Model) dan kemudian dihitung menggunakan SPSS versi 23.0. Data deskriptif keberfungsian keluarga dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.11 Data Deskriptif Keberfungsian Keluarga

Pengukuran	Skor
Mean	-0,37
Median	-0,35
Standar Deviasi	0,53
Varians	0,28
Nilai Maksimum	0,85
Nilai Minimum	-2,11

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa konflik peran ganda memiliki mean sebesar -0,37, median -0,35, standar deviasi 0,53, varians 0,28, nilai maksimum 0,55, dan nilai minimum -2,11.



Gambar 4.6 Kurva Keberfungsian Keluarga

4.3.2.1 Kategorisasi Skor Keberfungsian Keluarga

Kategorisasi skor keberfungsian keluarga dikelompokkan menjadi dua kategorisasi, yaitu tinggi dan rendah. Kategorisasi skor keberfungsian keluarga dirumuskan sebagai berikut:

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

$$X > -0,37$$

Rendah, jika : $X \leq \text{Mean}$

$$X \leq -0,37$$

Tabel 4.12 Kategorisasi Skor Keberfungsian Keluarga

Keterangan	Skor	Frekuensi	Presentase
Tinggi	$X > -0,37$	52	52%
Rendah	$X \leq -0,37$	48	48%
Total		100	100%

4.3.2.2 Gambaran Tingkat Keberfungsian Keluarga

Tabel 4.13 Gambaran Tingkat Keberfungsian Keluarga terhadap Usia

Usia	Rendah	Tinggi
21-25 Tahun	9	11
26-30 Tahun	11	15
31-35 Tahun	16	13
36-40 Tahun	12	13
Total	48	52

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa di antara responden berusia 21 sampai 25 tahun yang terkategori dengan kategorisasi rendah berjumlah 9 orang (9%) dan dengan kategorisasi tinggi berjumlah 11 orang (11%). Responden berusia 26 sampai 30 tahun yang terkategori dengan kategorisasi rendah berjumlah 11 orang (11%) dan dengan kategorisasi tinggi berjumlah 15 orang (15%). Responden berusia 31 sampai 35 tahun yang terkategori rendah berjumlah 16 orang (16%) dan dengan kategorisasi tinggi berjumlah 13 orang (13%). Responden berusia 36 sampai

40 tahun yang terkategori dengan kategorisasi rendah berjumlah 12 orang (12%) dan dengan kategorisasi tinggi berjumlah 13 orang (13%).

Tabel 4.14 Gambaran Tingkat Keberfungsian Keluarga terhadap Pekerjaan

Pekerjaan	Rendah	Tinggi
Dokter	1	0
Guru	6	2
Peg. Swasta/BUMN	19	24
PNS/Peg. Pemerintahan	12	18
Wiraswasta	10	8
Total	48	52

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa responden yang bekerja sebagai dokter dengan kategorisasi rendah berjumlah 1 orang (1%) dan dengan kategorisasi tinggi berjumlah 0 orang (0%). Responden yang bekerja sebagai guru dengan kategorisasi rendah berjumlah 6 orang (6%) dan dengan kategorisasi tinggi berjumlah 2 orang (2%). Responden yang bekerja sebagai Pegawai Swasta/BUMN dengan kategorisasi rendah berjumlah 19 orang (19%) dan dengan kategorisasi tinggi berjumlah 24 orang (24%). Responden yang bekerja sebagai PNS/Pegawai Pemerintahan dengan kategorisasi rendah berjumlah 12 orang (12%) dan dengan kategorisasi tinggi berjumlah 18 orang (18%). Responden yang bekerja sebagai wiraswasta dengan kategorisasi rendah berjumlah 10 orang (10%) dan dengan kategorisasi tinggi berjumlah 8 orang (8%).

Tabel 4.15 Gambaran Tingkat Keberfungsian Keluarga terhadap Pekerjaan

Suami

Pekerjaan Suami	Rendah	Tinggi
Buruh Pabrik	1	0
Guru	0	1
Pegawai Swasta/BUMN	32	30
PNS/Pegawai Pemerintahan	7	12
Polisi	1	0
Wiraswasta	7	9
Total	48	52

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa responden yang suaminya bekerja sebagai buruh pabrik dengan kategorisasi rendah berjumlah 1 orang (1%) dan dengan kategorisasi tinggi berjumlah 0 orang (0%). Responden yang suaminya bekerja sebagai guru dengan kategorisasi rendah berjumlah 0 orang (0%) dan dengan kategorisasi tinggi berjumlah 1 orang (1%). Responden yang suaminya bekerja sebagai Pegawai Swasta/BUMN dengan kategorisasi rendah berjumlah 32 orang (32%) dan dengan kategorisasi tinggi berjumlah 30 orang (30%). Responden yang suaminya bekerja sebagai PNS/Pegawai Pemerintahan dengan kategorisasi rendah berjumlah 7 orang (7%) dan dengan kategorisasi tinggi berjumlah 12 orang (12%). Responden yang suaminya bekerja sebagai polisi dengan kategorisasi rendah berjumlah 1 orang (1%) dan dengan kategorisasi tinggi berjumlah 0 orang (0%). Responden yang bekerja sebagai wiraswasta dengan kategorisasi rendah berjumlah 7 orang (7%) dan dengan kategorisasi tinggi berjumlah 9 orang (9%).

Tabel 4.16 Gambaran Tingkat Keberfungsian Keluarga terhadap Jumlah Anak

Jumlah Anak	Rendah	Tinggi
1	23	20
2	19	29
3	4	3
4	2	0
Total	48	52

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa responden dengan 1 anak yang terkategori dengan kategorisasi rendah berjumlah 23 orang (23%) dan dengan kategorisasi tinggi berjumlah 20 orang (20%). Responden dengan 2 anak yang terkategori dengan kategorisasi rendah berjumlah 19 orang (19%) dan dengan kategorisasi tinggi berjumlah 29 orang (29%). Responden dengan 3 anak yang terkategori rendah berjumlah 4 orang (4%) dan dengan kategorisasi tinggi berjumlah 3 orang (3%). Responden dengan 4 anak yang terkategori dengan kategorisasi rendah berjumlah 2 orang (2%) dan dengan kategorisasi tinggi berjumlah 0 orang (0%).

4.3.3 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel konflik peran ganda dan variabel keberfungsian ganda berdistribusi secara normal atau tidak. Berdasarkan kriteria pengujian, data berdistribusi normal apabila signifikansi kuadrat (p) lebih tinggi dari taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Berdasarkan uji normalitas yang dilakukan pada kedua variabel menggunakan SPSS versi 23.0 didapatkan hasil sebagai berikut.

Tabel 4.17 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Nilai p	Taraf Sig. (α)	Keterangan
Konflik Peran Ganda	0,054	0,05	Variabel berdistribusi normal
Keberfungsian Keluarga	0,200	0,05	Variabel berdistribusi normal

Pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai p pada kedua variabel lebih tinggi daripada taraf sig. (α), sehingga asumsi normalitas pada kedua variabel terpenuhi.

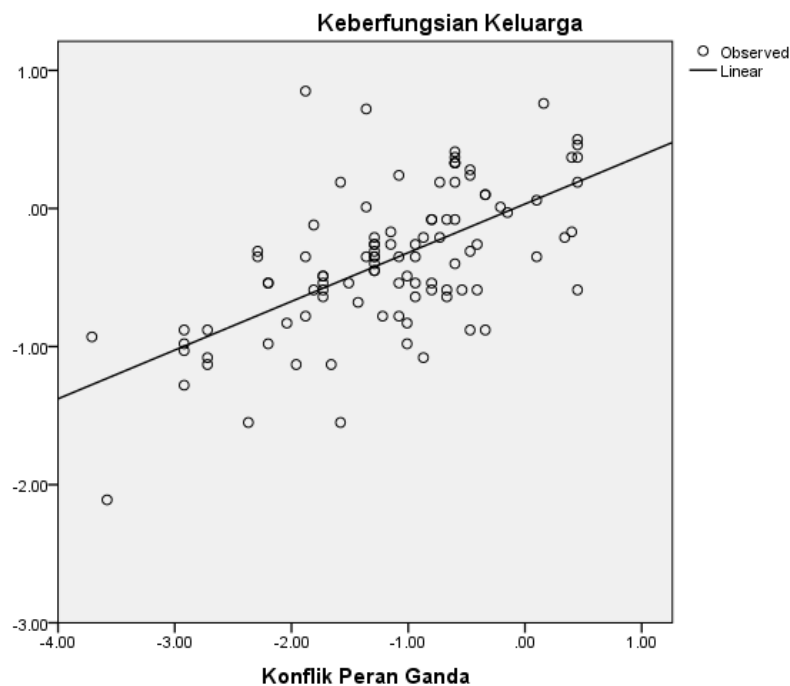
4.3.4 Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel konflik peran ganda dan keberfungsian keluarga linier atau tidak. Berdasarkan kriteria pengujian, data linier apabila signifikansi kuadrat (p) lebih rendah dari taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Berdasarkan uji linieritas yang dilakukan pada kedua variabel menggunakan SPSS versi 23.0 didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.18 Hasil Uji Linearitas

Variabel	Nilai p	Taraf Sig. (α)	Keterangan
Konflik Peran Ganda Keberfungsian Keluarga	0,000	0,05	Hubungan kedua variabel linier

Pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai p lebih rendah daripada taraf sig. (α), sehingga asumsi linieritas pada kedua variabel terpenuhi.



Gambar 4.7 Kurva Uji Linearitas

4.3.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh konflik peran ganda terhadap keberfungsian keluarga pada ibu yang bekerja.

Hipotesis penelitian:

Ho: Tidak ada pengaruh konflik peran ganda terhadap keberfungsian keluarga pada ibu yang bekerja.

Ha: Ada pengaruh konflik peran ganda terhadap keberfungsian keluarga pada ibu yang bekerja.

Uji hipotesis di atas dilakukan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya pengaruh konflik peran ganda terhadap keberfungsian keluarga pada ibu yang bekerja. Oleh karena itu, perlu dilakukan perhitungan statistika menggunakan analisis regresi dengan SPSS versi 23.0 dan didapatkan hasil analisis statistik sebagai berikut:

1. Uji Korelasi

Uji korelasi dilakukan untuk mengetahui apakah variabel konflik peran ganda dan variabel keberfungsian ganda memiliki hubungan dan bagaimana sifat hubungan antara kedua variabel. Berdasarkan kriteria pengujian, antar kedua variabel memiliki hubungan apabila signifikansi kuadrat (p) lebih rendah dari taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Berdasarkan uji korelasi yang dilakukan pada kedua variabel menggunakan SPSS versi 23.0 didapatkan hasil sebagai berikut.

Tabel 4.19 Tabel Uji Korelasi

Variabel	Nilai p	Taraf Sig. (α)	Keterangan
Konflik Peran Ganda Keberfungsian Keluarga	0,000	0,05	Kedua variabel memiliki korelasi

Pada tabel di atas diketahui bahwa nilai p lebih rendah dari taraf sig. (α) sehingga hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara variabel konflik peran ganda dengan keberfungsian keluarga pada ibu yang bekerja.

2. Uji Analisis Regresi

Uji analisis regresi dilakukan untuk mengetahui apakah variabel konflik peran ganda dan keberfungsian keluarga memiliki pengaruh atau tidak. Uji analisis regresi linear sederhana terdiri dari satu variabel bebas (predictor) dan satu variabel terikat (respon). Oleh karena itu, dengan dilakukannya penghitungan data statistika menggunakan SPSS Versi 23.0, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.20 Tabel Output Analisis Regresi

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Keberfungsian Keluarga

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.376	59.083	1	98	.000	.032	.353

- Nilai F regresi yang diperoleh adalah sebesar 59,08 dengan nilai F tabel sebesar 3,94, maka $F_{hit} > F_{tabel}$
- Notasi statistik pada penelitian ini adalah $F = 59,08$; $p = 0,000 < 0,05$ (signifikan), artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel konflik peran ganda terhadap keberfungsian keluarga pada ibu yang bekerja.
- Besarnya nilai variabel konflik peran ganda terhadap keberfungsian keluarga diperoleh dari *R Square* yaitu 0,376 artinya variabel konflik peran ganda dapat dijelaskan mempengaruhi variabel keberfungsian keluarga sebesar 37,6% dengan sisa persentase yang lain 62,4% menunjukkan terdapat faktor lain yang dapat memengaruhi keberfungsian keluarga selain konflik peran ganda

Persamaan regresi dilihat melalui hasil analisis data SPSS adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 0,032 + 0,353X$$

Keterangan:

Y : Variabel Terikat

a : Konstanta Regresi

bX : Nilai turunan atau peningkatan variabel bebas

Berdasarkan persamaan regresi di atas, konstanta sebesar 0,032 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai konflik peran ganda maka nilai keberfungsian keluarga adalah sebesar 0,032. Konstanta regresi X sebesar 0,353 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai konflik peran ganda, maka nilai keberfungsian keluarga bertambah sebesar 0,353. Berdasarkan hasil analisis tersebut, maka hipotesis pada penelitian ini diterima.

4.4 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisa yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa konflik peran ganda memengaruhi keberfungsian keluarga pada ibu yang bekerja. Keberfungsian keluarga adalah sejauh mana keluarga dapat menjalankan fungsinya secara psikologis dan biologis, secara individual maupun sosial dalam keluarga. Tiap-tiap individu pasti memiliki perbedaan dalam menjalankan fungsinya sebagai keluarga.

Pada ibu yang bekerja, untuk menjalankan peran ganda dibutuhkan manajemen diri yang baik dalam mengatur keterlibatan dirinya pada peran dalam pekerjaan dan keluarga. Sejalan dengan penjelasan Greenhaus dan Beutell (dalam Silalahi, 2015) yang mengatakan bahwa konflik dapat muncul saat waktu yang digunakan untuk melakukan suatu peran menghambat pemenuhan peran yang lainnya, tuntutan peran dapat memengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan peran lainnya, dan tuntutan perilaku dalam suatu peran dapat bertentangan dengan harapan perilaku pada peran lainnya.

Faktor-faktor yang memengaruhi peran ganda menurut Rini (dalam Silalahi, 2015) adalah faktor internal yang meliputi diri, faktor eksternal yang meliputi dukungan suami, kehadiran anak, dan masalah pekerjaan, sedangkan faktor rasional meliputi kebersamaan bersama suami dan anak dalam membina, mempertahankan, serta menjaga kedekatan sesama anggota keluarga dan keterbukaan antara satu anggota kepada anggota lainnya dalam keluarga. Faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya konflik peran ganda pada ibu yang bekerja memengaruhi keberfungsian

keluarga. Hal ini terjadi karena banyaknya konflik peran ganda pada ibu yang bekerja akan memengaruhi perannya dalam menjalankan keberfungsian keluarga.

Berdasarkan kategorisasi konflik peran ganda yang dilakukan pada ibu yang bekerja di Cilegon diketahui bahwa 53 orang (53%) mengalami konflik peran ganda yang tinggi dan 47 orang (47%) mengalami konflik peran ganda yang rendah. Diketahui juga berdasarkan kategorisasi keberfungsian keluarga diketahui bahwa 52 orang (52%) memiliki keberfungsian keluarga yang tinggi dan 48 orang (48%) memiliki keberfungsian keluarga yang rendah.

Berdasarkan pengujian analisis statistik, diketahui bahwa variabel bebas (konflik peran ganda) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 37,6% terhadap variabel terikat (keberfungsian keluarga) dan 62,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Penelitian ini menemukan bahwa hipotesis dalam penelitian ini terbukti secara signifikan, yaitu konflik peran ganda memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keberfungsian keluarga pada ibu yang bekerja.

4.5 Keterbatasan Penelitian

Selama melakukan penelitian ini, peneliti menemukan beberapa hal yang tidak terduga dan tidak dapat diatasi. Hal-hal ini termasuk dalam keterbatasan penelitian, keterbatasan-keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Keterbatasan peneliti untuk mengontrol partisipasi responden melalui kuesioner *online*, sehingga peneliti mendapatkan responden yang tidak memenuhi syarat karakteristik sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini.
- b. Keterbatasan peneliti untuk mencari suatu instansi yang dapat dilakukan penelitian lebih mendalam sebagai suatu populasi tertentu dalam penelitian ini. Hal ini seharusnya dibutuhkan untuk meminimalisir kesalahan dalam mencari responden dan mendapatkan responden yang sama pekerjaannya.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda terhadap keberfungsian keluarga pada ibu yang bekerja. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan antara konflik peran ganda terhadap keberfungsian keluarga pada ibu yang bekerja.

5.2 Implikasi

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pada konflik peran ganda terhadap keberfungsian keluarga pada ibu yang bekerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa penelitian ini dapat dijadikan informasi mengenai pentingnya konflik peran ganda berkontribusi terhadap keberfungsian keluarga pada ibu yang bekerja. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi panduan bagi ibu yang bekerja agar lebih memahami pengaruh peran ganda yang dapat menimbulkan konflik peran sehingga memengaruhi keberfungsian keluarga. Diharapkan bagi ibu yang bekerja yang mengalami konflik peran ganda untuk lebih sadar terhadap perannya sehingga keberfungsian keluarga dapat berjalan lebih baik di masa depan.

5.3 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah diperoleh, data yang dianalisis, kesimpulan dan implikasi dalam penelitian ini, maka peneliti mengajukan saran-saran yang diharapkan dapat berguna dalam menyumbangkan manfaat bagi pihak-pihak terkait sebagai berikut ini:

1. Bagi ibu yang bekerja

Bagi ibu yang bekerja, perlu disadari bahwa konflik peran ganda dapat terjadi kapan saja. Oleh karena itu ibu yang bekerja disarankan untuk mendapat pelatihan mengenai manajemen diri agar menghindar dan meminimalisasi diri dari terjadinya konflik peran ganda sebagai ibu dan sebagai pekerja.

2. Bagi keluarga

Bagi keluarga, diharapkan dapat lebih memahami ibu yang bekerja dan memberi dukungan sosial serta motivasi yang lebih baik untuk ibu yang bekerja agar terhindar dari konflik peran ganda.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat memperluas ruang lingkup penelitian agar hasil yang didapatkan bisa lebih bervariasi. Masih banyak variabel-variabel lainnya yang dapat diteliti oleh peneliti selanjutnya berkaitan dengan konflik peran ganda, peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel-variabel lainnya yang berhubungan dengan konflik peran ganda, misalnya variabel kebahagiaan, *fear of success*, dan stress kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anafarta, Nilgun. (2010). *The Relationship between Work-Family Conflict and Job Satisfaction: A Structural Equation Modelin (SEM Approach)*. Turkey.
- Azwar, S. (2010). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Epstein, Nathan B., Baldwin, Lawrence M. & Duane, Bishop S. (1983). The McMaster Family Assessment Device. *Journal of Marital and Family Therapy*, 9: 171-180.
- Epstein, Nathan B., Bishop, Duane, S. & Levin, Sol. (1978). The McMaster Model of Family Functioning. *Journal of Marriage and Family Counseling*, 4: 19-31.
- Fahrudin, Adi. (2012). Keberfungsian Keluarga: Konsep Dan Indikator Pengukuran Dalam Penelitian. (*Functioning Family: Concept And Measurement Indicator In Research*). *Jurnal Informasi*, 17, 75-81.
- Fahrudin, A. (2012). Keberfungsian keluarga: Konsep dan indikator pengukuran dalam penelitian. *Jurnal Informasi*. 17: 75-81
- Herawaty, Y., Wulan, R. (2013). *Hubungan antara Keberfungsian Keluarga dan Daya Juang dengan Belajar berdasar Regulasi Diri pada Remaja*.
- Lestari, Sri. (2012). *Psikologi Keluarga : Penanaman Nilai dan Penanganan Konflik dalam Keluarga*, Edisi Pertama. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- McArthur, J. D. (2005). *Marriage and Family*. Utah: School of Family Life at Brigham Young University
- Meidah, E. (2013). *Pengaruh Konflik Peran Ganda, Kecerdasan Emosional, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Perawat Wanita*. Jakarta.

- Puspitawati, H. (2012). *Fungsi Keluarga, Pembagian Peran dan Kemitraan Gender dalam Keluarga*. IPB Press, Bogor.
- Rangkuti, A. A. (2012). *Konsep dan teknik analisis data penelitian kuantitatif bidang psikologi dan pendidikan*. FIP Press, Jakarta.
- Sandjaya, M., Handoyo, S., *Pengaruh Leader Member Exchange dan Work Family Conflict terhadap Organizational Citizenship Behavior*. UNAIR, Surabaya.
- Sangadji, Mamang, E., & Sopiah. (2010). *Metodologi Penelitian*. C.V. Andi Offset, Yogyakarta.
- Silalahi, H.E. (2015). *Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Produktivitas Karyawati yang Berkeluarga pada PT. Sarimakmur Tunggal Mandiri*. Medan.
- Sugiono. (2006). *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta, Bandung.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 Hasil Analisis Rasch Model Uji Validitas dan Reliabilitas

A. Uji Validitas Konflik Peran Ganda

TABLE 3.1 KPG DATA SETUP ZOU577WS.TXT Aug 13 19:10 2017
 INPUT: 100 Person 40 Item REPORTED: 100 Person 40 Item 4 CATS WINSTEPS 3.73

SUMMARY OF 100 MEASURED Person

	TOTAL SCORE	COUNT	MEASURE	MODEL ERROR	INFIT		OUTFIT	
					MNSQ	ZSTD	MNSQ	ZSTD
MEAN	80.8	40.0	-1.15	.27	1.05	-.3	1.03	-.4
S.D.	12.5	.0	.91	.02	.76	2.8	.79	2.7
MAX.	105.0	40.0	.45	.37	4.84	9.9	5.63	9.9
MIN.	51.0	40.0	-3.71	.24	.15	-6.1	.14	-6.2
REAL RMSE	.31	TRUE SD	.86	SEPARATION	2.78	Person	RELIABILITY	.89
MODEL RMSE	.27	TRUE SD	.87	SEPARATION	3.22	Person	RELIABILITY	.91
S.E. OF Person MEAN = .09								

Person RAW SCORE-TO-MEASURE CORRELATION = 1.00

CRONBACH ALPHA (KR-20) Person RAW SCORE "TEST" RELIABILITY = .91

SUMMARY OF 40 MEASURED Item

	TOTAL SCORE	COUNT	MEASURE	MODEL ERROR	INFIT		OUTFIT	
					MNSQ	ZSTD	MNSQ	ZSTD
MEAN	201.9	100.0	.00	.17	1.00	-.1	1.03	.1
S.D.	33.6	.0	.91	.01	.29	2.1	.32	2.2
MAX.	296.0	100.0	1.56	.19	1.64	3.8	1.67	4.1
MIN.	151.0	100.0	-2.34	.15	.52	-4.2	.53	-3.9
REAL RMSE	.18	TRUE SD	.89	SEPARATION	4.95	Item	RELIABILITY	.96
MODEL RMSE	.17	TRUE SD	.89	SEPARATION	5.25	Item	RELIABILITY	.96
S.E. OF Item MEAN = .15								

UMEAN=.0000 USCALE=1.0000

B. Uji Validitas Keberfungsian Keluarga

TABLE 3.1 KK DATA SETUP ZOU146WS.TXT Aug 13 20:03 2017
 INPUT: 100 Person 52 Item REPORTED: 100 Person 52 Item 4 CATS WINSTEPS 3.73

SUMMARY OF 100 MEASURED Person

	TOTAL SCORE	COUNT	MEASURE	MODEL ERROR	INFIT		OUTFIT	
					MNSQ	ZSTD	MNSQ	ZSTD
MEAN	119.9	52.0	-.37	.22	1.01	-.6	1.01	-.6
S.D.	11.1	.0	.52	.01	.79	3.1	.80	3.1
MAX.	147.0	52.0	.85	.24	5.28	9.9	5.31	9.9
MIN.	86.0	52.0	-2.11	.21	.22	-6.1	.20	-6.2
REAL RMSE	.24	TRUE SD	.46	SEPARATION	1.91	Person	RELIABILITY	.78
MODEL RMSE	.22	TRUE SD	.48	SEPARATION	2.19	Person	RELIABILITY	.83
S.E. OF Person MEAN = .05								

Person RAW SCORE-TO-MEASURE CORRELATION = 1.00

CRONBACH ALPHA (KR-20) Person RAW SCORE "TEST" RELIABILITY = .82

SUMMARY OF 52 MEASURED Item

	TOTAL SCORE	COUNT	MEASURE	MODEL ERROR	INFIT		OUTFIT	
					MNSQ	ZSTD	MNSQ	ZSTD
MEAN	230.5	100.0	.00	.16	1.00	.0	1.01	.0
S.D.	33.3	.0	.79	.01	.23	1.7	.24	1.7
MAX.	318.0	100.0	1.29	.17	1.97	6.2	2.14	7.1
MIN.	180.0	100.0	-2.00	.15	.50	-4.4	.50	-4.4
REAL RMSE	.16	TRUE SD	.78	SEPARATION	4.76	Item	RELIABILITY	.96
MODEL RMSE	.16	TRUE SD	.78	SEPARATION	4.96	Item	RELIABILITY	.96
S.E. OF Item MEAN = .11								

UMEAN=.0000 USCALE=1.0000

Lampiran 2 Hasil Analisis Statistik SPSS

Statistics

		Konflik Peran Ganda	Keberfungsian Keluarga
N	Valid	100	100
	Missing	0	0
Mean		-1.1475	-.3722
Std. Error of Mean		.09142	.05257
Median		-1.0800	-.3500
Mode		-1.29	-.35
Std. Deviation		.91415	.52567
Variance		.836	.276
Skewness		-.445	-.207
Std. Error of Skewness		.241	.241
Kurtosis		.144	.530
Std. Error of Kurtosis		.478	.478
Range		4.16	2.96
Minimum		-3.71	-2.11
Maximum		.45	.85
Sum		-114.75	-37.22

Frequency Table

Konflik Peran Ganda

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	-3.71	1	1.0	1.0	1.0
	-3.58	1	1.0	1.0	2.0
	-2.92	4	4.0	4.0	6.0
	-2.72	3	3.0	3.0	9.0
	-2.37	1	1.0	1.0	10.0
	-2.29	2	2.0	2.0	12.0
	-2.20	3	3.0	3.0	15.0
	-2.04	1	1.0	1.0	16.0
	-1.96	1	1.0	1.0	17.0
	-1.88	3	3.0	3.0	20.0
	-1.81	2	2.0	2.0	22.0
	-1.73	5	5.0	5.0	27.0
	-1.66	1	1.0	1.0	28.0
	-1.58	2	2.0	2.0	30.0
	-1.51	1	1.0	1.0	31.0
	-1.43	1	1.0	1.0	32.0
	-1.36	3	3.0	3.0	35.0
	-1.29	9	9.0	9.0	44.0
	-1.22	1	1.0	1.0	45.0
	-1.15	2	2.0	2.0	47.0
	-1.08	4	4.0	4.0	51.0

-1.01	3	3.0	3.0	54.0
-.94	4	4.0	4.0	58.0
-.87	2	2.0	2.0	60.0
-.80	4	4.0	4.0	64.0
-.73	2	2.0	2.0	66.0
-.67	3	3.0	3.0	69.0
-.60	8	8.0	8.0	77.0
-.54	1	1.0	1.0	78.0
-.47	4	4.0	4.0	82.0
-.41	2	2.0	2.0	84.0
-.34	3	3.0	3.0	87.0
-.21	1	1.0	1.0	88.0
-.15	1	1.0	1.0	89.0
.10	2	2.0	2.0	91.0
.16	1	1.0	1.0	92.0
.34	1	1.0	1.0	93.0
.40	2	2.0	2.0	95.0
.45	5	5.0	5.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Keberfungsian Keluarga

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid -2.11	1	1.0	1.0	1.0
-1.55	2	2.0	2.0	3.0
-1.28	1	1.0	1.0	4.0

-1.13	3	3.0	3.0	7.0
-1.08	2	2.0	2.0	9.0
-1.03	1	1.0	1.0	10.0
-.98	3	3.0	3.0	13.0
-.93	1	1.0	1.0	14.0
-.88	4	4.0	4.0	18.0
-.83	2	2.0	2.0	20.0
-.78	3	3.0	3.0	23.0
-.68	1	1.0	1.0	24.0
-.64	3	3.0	3.0	27.0
-.59	7	7.0	7.0	34.0
-.54	7	7.0	7.0	41.0
-.49	3	3.0	3.0	44.0
-.45	2	2.0	2.0	46.0
-.40	2	2.0	2.0	48.0
-.35	8	8.0	8.0	56.0
-.31	3	3.0	3.0	59.0
-.26	5	5.0	5.0	64.0
-.21	4	4.0	4.0	68.0
-.17	2	2.0	2.0	70.0
-.12	1	1.0	1.0	71.0
-.08	4	4.0	4.0	75.0
-.03	1	1.0	1.0	76.0
.01	2	2.0	2.0	78.0
.06	1	1.0	1.0	79.0
.10	2	2.0	2.0	81.0
.19	4	4.0	4.0	85.0

.24	2	2.0	2.0	87.0
.28	1	1.0	1.0	88.0
.33	3	3.0	3.0	91.0
.37	3	3.0	3.0	94.0
.41	1	1.0	1.0	95.0
.46	1	1.0	1.0	96.0
.50	1	1.0	1.0	97.0
.72	1	1.0	1.0	98.0
.76	1	1.0	1.0	99.0
.85	1	1.0	1.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Konflik Peran Ganda	Keberfungsian Keluarga
N		100	100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	-1.1475	-.3722
	Std. Deviation	.91415	.52567
Most Extreme Differences	Absolute	.088	.069
	Positive	.059	.059
	Negative	-.088	-.069
Test Statistic		.088	.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.054 ^c	.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Model Description

Model Name		MOD_1
Dependent Variable	1	Keberfungsian Keluarga
Equation	1	Linear
Independent Variable		Konflik Peran Ganda
Constant		Included
Variable Whose Values Label Observations in Plots		Unspecified

Case Processing Summary

	N
Total Cases	100
Excluded Cases ^a	0
Forecasted Cases	0
Newly Created Cases	0

a. Cases with a missing value in any variable are excluded from the analysis.

Variable Processing Summary

	Variables	
	Dependent	Independent
	Keberfungsian Keluarga	Konflik Peran Ganda
Number of Positive Values	24	11
Number of Zeros	0	0
Number of Negative Values	76	89

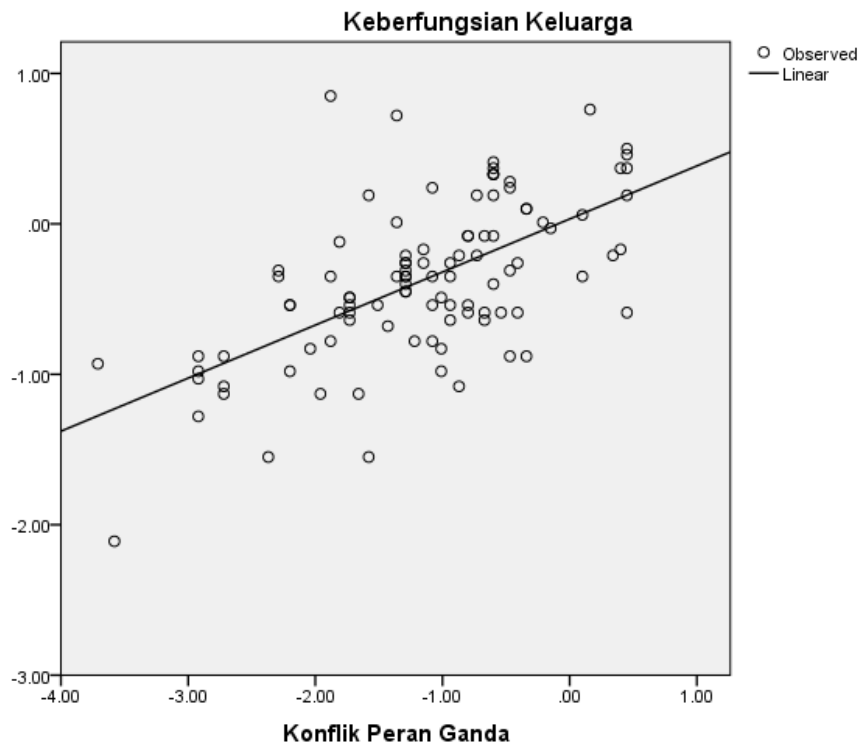
Number of Missing Values	User-Missing	0	0
	System-Missing	0	0

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Keberfungsian Keluarga

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.376	59.083	1	98	.000	.032	.353

The independent variable is Konflik Peran Ganda.



Correlations

Correlations

		Konflik Peran Ganda	Keberfungsian Keluarga
Konflik Peran Ganda	Pearson Correlation	1	.613**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	100	100
Keberfungsian Keluarga	Pearson Correlation	.613**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	100	100

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

Regression

Notes

Output Created		10-JUL-2017 15:32:49
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	100
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		<pre> REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT KK /METHOD=ENTER KFG. </pre>
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.10
	Memory Required	1356 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Konflik Peran Ganda ^b		Enter

a. Dependent Variable: Keberfungsian Keluarga

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.613 ^a	.376	.370	.41732

a. Predictors: (Constant), Konflik Peran Ganda

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.289	1	10.289	59.083	.000 ^b
	Residual	17.067	98	.174		
	Total	27.357	99			

a. Dependent Variable: Keberfungsian Keluarga

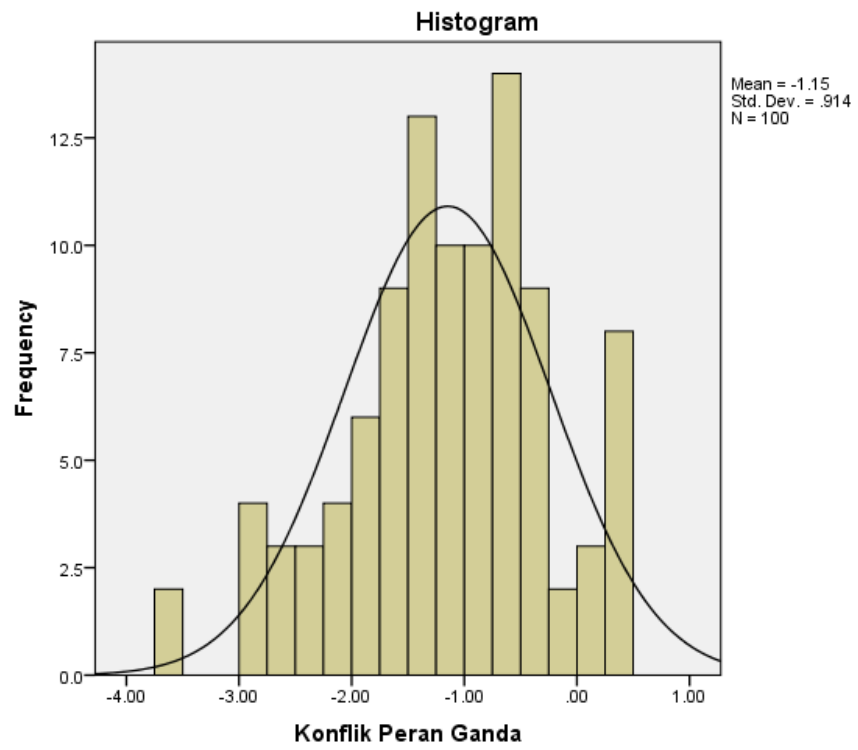
b. Predictors: (Constant), Konflik Peran Ganda

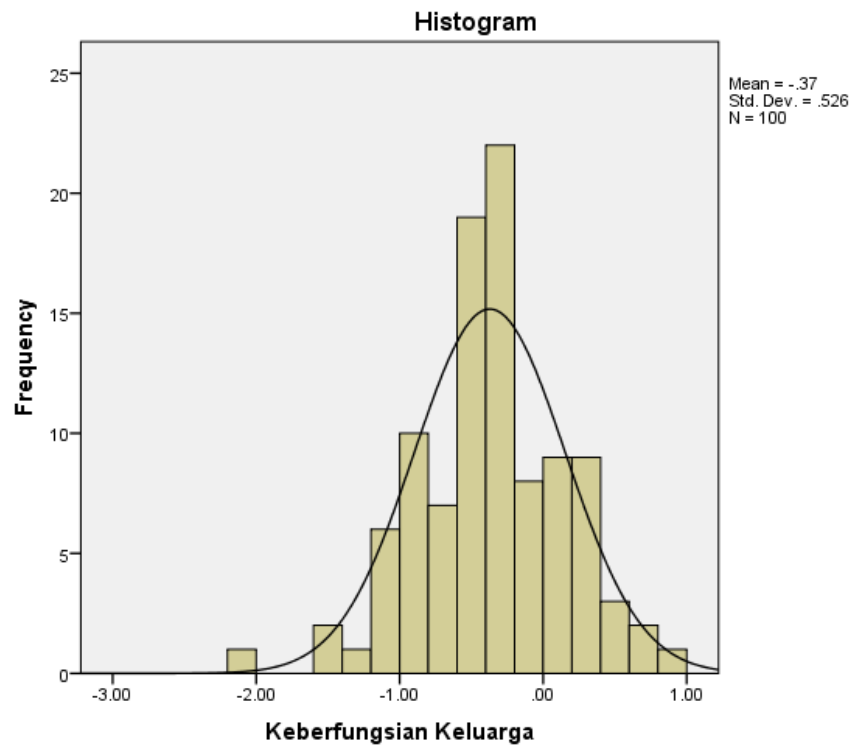
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.032	.067		.484	.630
	Konflik Peran Ganda	.353	.046	.613	7.687	.000

a. Dependent Variable: Keberfungsian Keluarga

Graph





Lampiran 3 Instrumen Skala Konflik Peran Ganda

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya tidak dapat berkonsentrasi dalam bekerja, ketika anak saya sakit.				
2.	Saya merasa lelah ketika pulang kerja sehingga tidak ada waktu untuk memperhatikan anak-anak.				
3.	Kesibukan dalam bekerja membuat saya lalai dengan tugas sebagai ibu dalam merawat anak-anak.				
4.	Suami sering curiga apabila saya terlambat pulang kerumah.				
5.	Saya pusing ketika harus mempersiapkan kebutuhan anak-anak dipagi hari karena saya harus bekerja.				
6.	Saya memberikan waktu untuk mengajari anak-anak dalam mengerjakan tugas sekolah.				
7.	Saya senang mengurus sendiri anak saya sekalipun harus mengurus pekerjaan lain.				
8.	Saya sangat sibuk bekerja sehingga tidak ada waktu untuk keluarga.				
9.	Saya merasa cemas apabila keluarga tidak mendukung pekerjaan saya.				
10.	Saya lebih memilih tidak hadir bekerja ketika anak saya sakit.				

Lampiran 4 Instrumen Skala Keberfungsian Keluarga

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Keluarga saya kesulitan dalam merencanakan kegiatan bersama dikarenakan sering terjadi kesalahpahaman.				
2.	Saya menyelesaikan sebagian besar masalah yang terjadi sehari-hari di rumah.				
3.	Ketika ada yang merasa kesal, anggota keluarga saya yang lain mengetahui alasannya.				
4.	Ketika saya meminta bantuan pada anggota keluarga untuk melakukan sesuatu, saya harus mengecek bahwa dia benar-benar melakukannya.				
5.	Jika ada yang berada dalam kesulitan, anggota keluarga saya yang lain akan sangat terlibat di dalamnya.				
6.	Kami saling memberikan dukungan pada saat kami menghadapi masalah.				
7.	Saya tidak tahu harus berbuat apa ketika terjadi situasi darurat dalam keluarga.				
8.	Terkadang saya perlu keluar dari situasi keluarga ini jika diperlukan.				
9.	Saya sungkan untuk menunjukkan rasa kasih sayang kepada keluarga.				
10.	Saya memastikan setiap anggota keluarga melaksanakan tanggung jawabnya masing-masing.				

Lampiran 5 Surat *Expert Judgement*

*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

SURAT PERNYATAAN VALIDASI INSTRUMEN

EXPERT JUDGEMENT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mauna, M.Psi.
NIP : 198410142015042001
Prodi : Psikologi
Pendidikan Terakhir : S2
Bidang Keahlian : Psikologi
No. Handphone : 08179483039

Menyatakan bahwa instrumen "***Konflik Peran Ganda dan Keberfungsian Keluarga***" 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, 18 Mei 2017
Validator,

Mauna

Mauna, M.Psi
NIP. 198410142015042001

Lampiran 6 Surat Ijin Pengambilan Data



*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 : 968/KJ-P/FPPsi/V/2017
Hal. : Permohonan Izin Penelitian Skripsi

18 Mei 2017

Yth.
**Ibu/Bapak Kelurahan
Cilegon, Banten**

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

Nama : Kharisma Kartika
Nomor Registrasi : 1125101939
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta
No. Telp/HP : 087871198545

Untuk dapat melakukan pengambilan data penelitian dengan judul "*Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Ibu Bekerja*" 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

Mira Ariyani, Ph.D
NIP. 197512012006042001

Dosen Pembimbing I

Dr. Phil. Zarina Akbar, M.Psi.
NIP. 19830418 200812 2 006

Mengetahui
Wakil Dekan I FPPsi UNJ



Gungum Gumelar, M.Si
NIP. 197704242006041001

Lampiran 7***INFORMED CONSENT***

Pernyataan Pemberian Izin Oleh Responden

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama :

Jenis Kelamin :

Usia :

Dengan secara sukarela, tidak ada unsur paksaan dari siapapun, dan sadar dengan penuh tanggung jawab bersedia berperan serta dalam penelitian ini. Saya telah diminta dan menyetujui untuk diwawancarai sebagai Responden dalam proses penelitian mengenai Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Keberfungsian Keluarga pada Ibu yang Bekerja. penelitian akan dilaksanakan terhitung bulan Juni sampai dengan bulan Juli 2017.

Peneliti telah menjelaskan tentang maksud dan tujuan dari penelitian. Dengan demikian saya menyatakan kesediaan untuk memberikan informasi dan menjawab pertanyaan yang akan diajukan.

Saya menyetujui bahwa identitas diri dan informasi yang saya berikan akan dijamin kerahasiaannya oleh pewawancara, serta hanya digunakan untuk tujuan penelitian skripsi yang bersangkutan.

Jakarta, 2017

Peneliti

Responden

Kharisma Kartika

()

Lampiran 8

DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENULIS



KHARISMA KARTIKA, adalah penulis skripsi ini. Penulis lahir dari pasangan bapak Agus Muhammad Arsyad dan Ibu Puji Supriatin sebagai anak ketiga dari lima bersaudara. Penulis dilahirkan di Cilegon, Banten pada tanggal 5 Januari 1992. Penulis dibesarkan oleh keluarga yang mengedepankan pendidikan dan kedisiplinan. Penulis menempuh pendidikan dimulai dari TK PGRI Cilegon (tahun 1996 sampai 1998), SD Negeri 4 Cilegon (tahun 1998 sampai 2004), SMP YPWKS (tahun 2004 sampai 2007), SMA Negeri 1 Cilegon (tahun 2007 sampai 2010) hingga akhirnya bisa menempuh masa kuliah di Fakultas Pendidikan Psikologi Jurusan Psikologi Universitas Negeri Jakarta.

Dengan ketekunan, motivasi tinggi untuk menjalani pendidikan di universitas ini, penulis telah berhasil menyelesaikan pengerjaan tugas akhir skripsi ini. Semoga dengan penulisan skripsi ini dapat memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan.

Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi yang berjudul ***“Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Keberfungsian Keluarga pada Ibu yang Bekerja”***.