

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN KONFLIK PERAN
GANDA WANITA SEBAGAI GURU DI KECAMATAN SIRAMPOG
KABUPATEN BREBES**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana (S1)

Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang



Disusun oleh:

Ratna Sri Ayu Lestari

(30701800106)

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG**

2022

PERSETUJUAN PEMBIMBING

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN KONFLIK PERAN
GANDA WANITA SEBAGAI GURU DI KECAMATAN SIRAMPOG
KABUPATEN BREBES**

Dipersiapkan dan disusun oleh :

Ratna Sri Ayu Lestari
30701800106

Telah disetujui untuk diuji dan dipertahankan di depan Dewan penguji guna
memenuhi persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Psikologi

Pembimbing

Tanggal


Abdurrohman, S.Psi, M.Si

29 Juni 2022

Semarang, 29 Juni 2022

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Sultan Agung


Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si

NIK. 210799001

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN KONFLIK PERAN GANDA
WANITA SEBAGAI GURU DI KECAMATAN SIRAMPOG
KABUPATEN BREBES**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Ratna Sri Ayu Lestari
Nim: 30701800106

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji
pada tanggal 08 Juli 2022

Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Inhasnuti Sugrasah, S.Psi, M.Psi, Psikolog
2. Luh Putu Shanti Kusumaningsih, S.Psi, M.Psi, Psikolog
3. Abdurrohimi, S.Psi, M.Si

Skripsi ini telah diterima sebagai persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Semarang, 22 Agustus 2022

Mengetahui



Joko Kuncoro, S.Psi, M.Si
NIK. 210799001

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, Saya Ratna Sri Ayu Lestari dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan disuatu perguruan tinggi manapun.
2. Sepanjang pengetahuan saya, skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang penuh ditulis/diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.
3. Jika terjadi terdapat hal-hal yang tidak sesuai pernyataan ini, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.

Semarang, 29 Juni 2022

Yang menyatakan,



Ratna Sri Ayu Lestari
30701800106

MOTTO

Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.

(Q.S Al-Baqarah: 286)

Dan barang siapa yang bertaqwa kepada Allah, niscaya Allah menjadikan baginya kemudahan dalam urusannya.

(Q.S At-Talaq: 4)

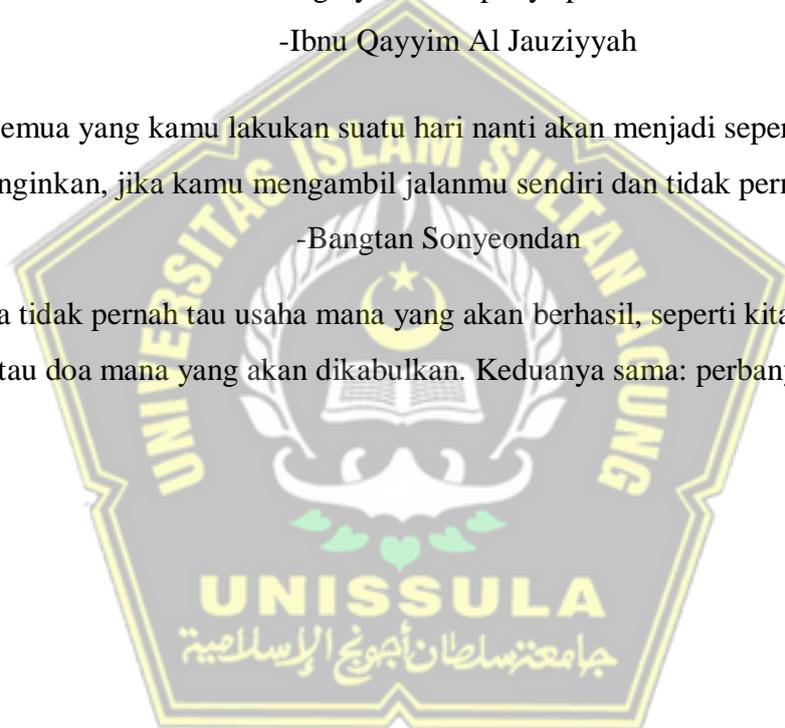
Dunia ini ibarat bayangan. Kalau kau berusaha menangkapnya, ia akan lari. Tapi kalau kau membelakanginya, ia tak punya pilihan selain mengikutimu.

-Ibnu Qayyim Al Jauziyyah

Semua yang kamu lakukan suatu hari nanti akan menjadi seperti apa yang kamu inginkan, jika kamu mengambil jalanmu sendiri dan tidak pernah kau sesali.

-Bangtan Sonyeondan

Kita tidak pernah tau usaha mana yang akan berhasil, seperti kita tidak pernah tau doa mana yang akan dikabulkan. Keduanya sama: perbanyaklah!



PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah, Saya persembahkan karya ini untuk kedua orangtua tercinta, Bapak Mahwari dan Mama Paridah yang tak henti-henti memberikan dukungan, doa, cinta dan kasih sayang yang teramat tulus. Serta adekku tersayang Ika Sri Astuti yang selalu memberi dukungan dan semangat.

Dosen Pembimbing Bapak Abdurrohim, S.Psi, M.Si yang telah sabar membimbing, memberikan masukan, ilmu, pengetahuan, nasehat serta dukungan dalam menyelesaikan karya ini.

Almamater Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang
kebanggaan peneliti.



KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas rahmat, hidayah dan inayah-Nya yang telah diberikan kepada peneliti sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan sesuai harapan. Skripsi ini merupakan tugas akhir yang harus ditempuh untuk menyelesaikan program S1 Psikologi di Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Peneliti menyadari dalam proses penyusunan skripsi ini banyak mengalami kendala dan rintangan yang datang namun berkat dukungan, bantuan dan dorongan dari semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga peneliti mampu melewati rintangan dengan baik. Oleh karena itu, peneliti ingin menyampaikan rasa Terima kasih kepada:

1. Bapak Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi UNISSULA yang telah membantu dalam proses akademik maupun penelitian.
2. Bapak Abdurrohman, S.Psi., M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang bersedia meluangkan waktu, mengarahkan dan memberi dukungan selama proses penyusunan skripsi berlangsung.
3. Ibu Titin Suprihatin, S.Psi., M.Psi selaku dosen wali yang telah bersedia meluangkan waktu, mengarahkan dan memberi dukungan selama proses perkuliahan berlangsung.
4. Para Guru di Kecamatan Sirampog yang telah membantu mengisi skala penelitian sehingga penelitian berjalan dengan lancar.
5. Seluruh Dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman selama menempuh studi di UNISSULA.
6. Seluruh Staff dan Karyawan Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang memberikan kemudahan, fasilitas, bantuan dan kerjasama selama ini.

7. Bapak Mahwari dan Mama Paridah yang tak henti-hentinya memberikan doa, dukungan, kasih sayang dan finansial kepada peneliti serta selalu memberikan nasehat dan mengingatkan kepada Allah SWT.
8. Adik Ika Sri Astuti dan sepupuku Siti Nurjanah yang memberikan dukungan dan semangat agar dapat menyelesaikan perkuliahan ini.
9. Teman-teman kelas C 2018 atas kebersamaannya, dukungan, canda dan tawa yang diberikan sehingga menjadikan perkuliahan ini menjadi penuh makna.
10. Sahabat-sahabat terbaikku Fika Aola Amanda, Ika Fatmawati, Nurul Faizah, Fadhila Intan Zalzabila, Widya Putri Arumsari, Yuniar Anggraeni, Rista Nur Hamidah, Rojwa Aqilla Basma, Nailatus Syarifah dan Hanna Amalia yang selalu memberikan dukungan dan bantuan sehingga masa perkuliahan penuh dengan kebahagiaan.
11. Bangtan Sonyeondan yang memberi hiburan serta canda dan tawa sehingga menjadikan semangat baru untuk peneliti.
12. Pihak-pihak lain yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu namanya namun telah memberikan dukungan, doa dan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung.
13. Terakhir, tetapi tidak kalah penting kepada Allah SWT yang telah memberikan kenikmatan dan kekuatan sehingga saya bisa melewati dan berada ditahap ini.

Skripsi ini telah dikerjakan dengan proses penyelesaian dengan sebaik-baiknya. Peneliti menyadari dengan segala keterbatasan yang peneliti miliki, karya ini masih jauh dari kata kesempurnaan dan masih banyak kekurangan yang harus diperbaiki. Peneliti berharap bahwa skripsi ini dapat bermanfaat, khususnya bagi pengembangan ilmu pengetahuan Psikologi.

Semarang,



Ratna Sri Ayu Lestari

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II LANDASAN TEORI.....	7
A. Konflik Peran Ganda.....	7
1. Pengertian Konflik Peran Ganda	7
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Konflik Peran Ganda	8
3. Aspek-aspek Konflik Peran Ganda	9
B. Motivasi Kerja	11
1. Pengertian Motivasi Kerja	11
2. Aspek-aspek Motivasi Kerja	12
C. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Konflik Peran Ganda.....	13
D. Hipotesis	14

BAB III METODE PENELITIAN	15
A. Identifikasi Penelitian	15
B. Definisi Operasional.....	15
1. Konflik Peran Ganda.....	15
2. Motivasi Kerja	15
C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	16
1. Populasi	16
2. Sampel.....	17
3. Teknik Pengambilan Sampel	17
D. Metode Pengumpulan Data.....	17
1. Skala Konflik Peran Ganda	17
2. Skala Motivasi Kerja.....	18
E. Validitas, Uji Daya dan Reliabilitas.....	19
1. Validitas.....	19
2. Uji Daya Beda Aitem	19
3. Reliabilitas.....	19
F. Teknik Analisis Data.....	20
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	21
A. Orientasi Kanchah Penelitian dan Pelaksanaan Penelitian	21
1. Orientasi Kanchah Penelitian	21
2. Persiapan Penelitian	21
B. Pelaksanaan Penelitian.....	26
C. Analisis Data dan Hasil Penelitian	26
1. Uji Asumsi	26
2. Uji Hipotesis	27
D. Deskripsi Hasil Penelitian.....	28
1. Deskripsi Data Konflik Peran Ganda.....	28
2. Deskripsi Data Motivasi Kerja	29
E. Pembahasan	30
F. Kelemahan	32

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	33
A. Kesimpulan.....	33
B. Saran.....	33
DAFTAR PUSTAKA.....	34
LAMPIRAN.....	38



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Rincian Data Jumlah Guru Wanita di Kecamatan Sirampog	16
Tabel 2. <i>Blueprint</i> Skala Konflik Peran Ganda	18
Tabel 3. <i>Blueprint</i> Skala Motivasi Kerja.....	18
Table 4. Sebaran Skala Konflik Peran Ganda	23
Tabel 5. Sebaran Skala Motivasi Kerja.....	23
Tabel 6. Uraian Pembagian Skala Uji Coba.....	24
Tabel 7. Daya Beda Aitem Konflik Peran Ganda	25
Tabel 8. Daya Beda Aitem Motivasi Kerja	25
Tabel 9. Hasil Uji Normalitas.....	26
Table 10. Norma Kategorisasi Skor.....	28
Tabel 11. Deskripsi Skor Pada Skala Konflik Peran Ganda	29
Table 12. Kategorisasi Skor Skala Konflik Peran Ganda	29
Tabel 13. Deskripsi Skor Pada Skala Motivasi Kerja.....	30
Tabel 14. Kategorisasi Skor Skala Motivasi Kerja.....	30



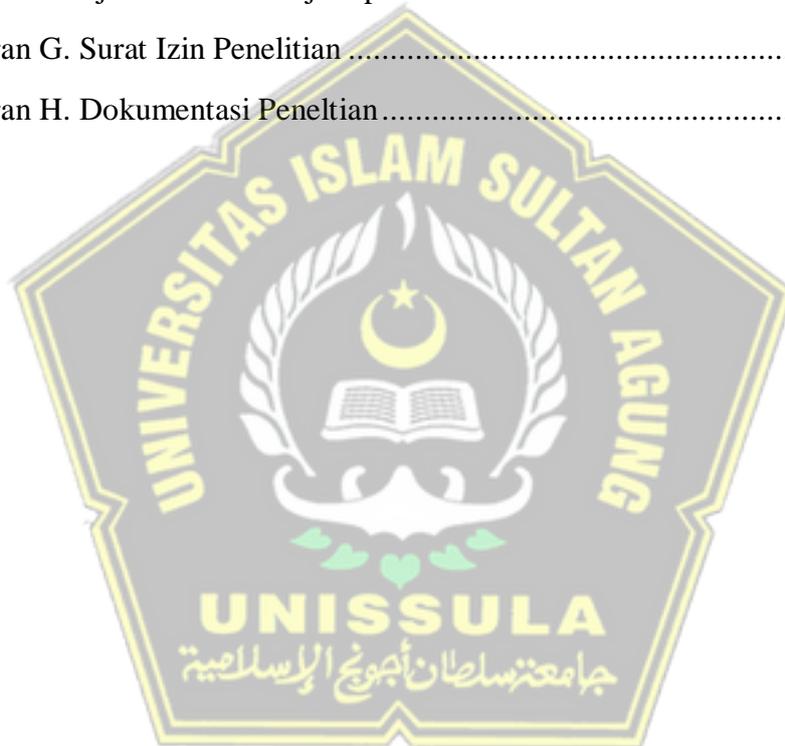
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Deskripsi Skala Konflik Peran Ganda	29
Gambar 2 . Deskripsi Skala Motivasi Kerja.....	30



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A. Skala Uji Coba	38
Lampiran B. Tabulasi Data Skala Uji Coba	44
Lampiran C. Reliabilitas Dan Uji Daya Beda Aitem Skala Uji Coba	57
Lampiran D. Skala Penelitian.....	62
Lampiran E. Tabulasi Data Skala Penelitian.....	68
Lampiran F. Uji Asumsi dan Uji Hipotesis.....	81
Lampiran G. Surat Izin Penelitian	86
Lampiran H. Dokumentasi Penelitian.....	87



**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN KONFLIK PERAN
GANDA WANITA SEBAGAI GURU DI KECAMATAN SIRAMPOG
KABUPATEN BREBES**

Oleh:

Ratna Sri Ayu Lestari

Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Email: ratnalestari@std.unissula.ac.id

ABSTRAK

Fenomena yang terjadi saat ini banyak istri atau ibu rumah tangga yang memilih untuk berkarir atau bekerja pada ranah publik, salah satunya sebagai guru. Sehingga memiliki peran ganda. Konflik antar peran terjadi ketika menjalani peran ganda, yaitu sebagai ibu rumah tangga dan wanita pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara motivasi kerja dengan konflik peran ganda wanita sebagai guru di Kecamatan Sirampog Kabupaten Brebes. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru wanita SDN di Kecamatan Sirampog Kabupaten Brebes dengan jumlah sampel sebanyak 140 responden yang ditentukan menggunakan Teknik *purposive sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner dengan menggunakan skala *Likert*. Penelitian ini menggunakan dua alat ukur, yaitu skala motivasi kerja dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,789 dan skala konflik peran ganda sebesar 0,806. Teknik analisis yang digunakan yaitu teknik korelasi *Spearman Rho*. Dugaan sementara pada penelitian ini adalah adanya hubungan negatif antara motivasi kerja dengan konflik peran ganda. Akan tetapi hasil uji hipotesis menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi kerja dengan konflik peran ganda wanita sebagai guru di Kecamatan Sirampog Kabupaten Brebes dengan hasil $r_{xy} = 0,586$ dan taraf signifikan sebesar $p = 0,000$ ($p < 0,05$) yang menunjukkan hipotesis ditolak.

Kata kunci: Motivasi kerja, Konflik peran ganda, Wanita sebagai guru

***THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK MOTIVATION AND DUAL ROLE
CONFLICT OF WOMEN AS TEACHERS IN SIRAMPOG SUB-DISTRICT
BREBES DISTRICT***

By:

Ratna Sri Ayu Lestari

Faculty of Psychology Sultan Agung Islamic University

Email: ratnalestari@std.unissula.ac.id

ABSTRACT

The phenomenon that occurs today is that many wives or housewives choose to work in the public sphere, one of which is as a teacher. So it has a dual role. Conflict between roles occurs when undergoing multiple roles, namely as housewives and working women. This study aims to determine whether there was a relationship between work motivation and dual role conflict of women as teachers in Sirampog Sub-district, Brebes District. The population used in this study were female elementary school teachers in Sirampog Sub-district, Brebes District with a total sample of 140 respondents who were determined using a purposive sampling technique. The data collection method used in this study was a questionnaire using a Likert scale. The study used two measuring instruments, the work motivation scale with a reliability coefficient of 0.789 and the dual role conflict scale with a reliability coefficient of 0.806. The analytical technique used is the Spearman Rho correlation technique. The provisional assumption in this study is that there is a negative relationship between work motivation and dual role conflict. However, the results of the hypothesis test show that there is a positive relationship between work motivation and the dual role conflict of women as teachers in Sirampog Sub-district, Brebes District, with obtained $r_{xy} = 0.586$ and a significant level of $p = 0.000$ ($p < 0.05$) which indicated the hypothesis being rejected.

Keyword: Work motivation, The dual role conflict, Women as teachers

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia adalah makhluk hidup yang diciptakan berpasang-pasangan, saat manusia berpasangan akan membentuk hubungan rumah tangga antara suami istri. Suami istri juga akan memiliki peran masing-masing dalam membangun rumah tangganya. Peran suami adalah sebagai kepala rumah tangga yang tugas utamanya menafkahi keluarganya, sedangkan peran istri adalah melindungi dan mengendalikan segala kebutuhan rumah tangga (Nengse & Sadewo, 2013). Seorang istri yang sudah memiliki anak akan menjadi ibu, yang mana sosok ibu merupakan peranan penting dalam keluarga (Zahrok & Suarmini, 2018).

Anwar & Fauziah (2019) menjelaskan bahwa seorang wanita yang sudah menikah dan menjadi seorang ibu memiliki dua pilihan, yaitu menjadi seorang ibu yang mengurus seluruh rumah tangga atau menjadi seorang ibu dengan menopang perekonomian keluarga melalui pekerjaan. Kondisi saat ini banyak wanita yang memilih bekerja sebagai wanita karir untuk menopang perekonomian keluarga.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Merdekawaty (2021) mengungkap bahwa wanita karir yang sudah menikah akan memiliki tanggung jawab yang tidak dapat dipisahkan seperti memenuhi kebutuhan rumah tangga, mengurus suami, anak dan juga urusan rumah tangga lainnya. Dengan dua tanggung jawab ini wanita karir harus bisa menyeimbangkan rumah tangga dan urusan pekerjaan untuk meminimalkan konflik peran ganda. Konflik peran ganda juga didefinisikan sebagai suatu bentuk konflik antar peran dimana tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal tertentu (Greenhaus & Beutell, 1985).

Budiman (Khairunnisa, 2018) mengatakan bahwa banyak profesi yang dijalankan oleh wanita karir, salah satunya adalah menjadi seorang guru. Menjadi seorang guru sekaligus ibu itu tidak nyaman, terkadang wanita yang bekerja sebagai guru harus menjalani 3 tugas yaitu mengajar, mengerjakan pekerjaan rumah tangga dan mengasuh anak. Bahkan beberapa guru memiliki tugas lebih dari itu (Habel & Prihastuti, 2012). Tuntutan profesi guru juga telah ditegaskan

dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen bahwa guru dan dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan oleh satuan pendidikan tempatnya bekerja, dan memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Zainuddin (2015) menyatakan bahwa guru adalah orang yang bertanggung jawab atas perkembangan siswa dan berusaha untuk mewujudkan potensi kognitif, afektif, dan psikomotorik sepenuhnya. Metode peningkatan sumber daya manusia adalah pembelajaran, salah satu aspek terpenting dalam proses pembelajaran itu sendiri adalah guru (Man & Hadi, 2013). Sebagian besar orang yang berprofesi sebagai guru memiliki waktu terbatas untuk berkumpul dengan keluarga karena sebagian waktunya dikhususkan untuk bekerja.

Berperan sebagai guru sekaligus sebagai istri dan ibu, akan menanggung beban kerja yang sering muncul ketika berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan rumah tangga. Ketidakmampuan untuk mengatasi dan menyeimbangkan peran ganda ini dapat menyebabkan konflik antara dua peran atau konflik pekerjaan-keluarga (Julianty & Prasetya, 2016). Dijelaskan oleh Gutek, Searle dan Klepa (1991) bahwa peran ganda yang dialami wanita mempunyai kesulitan dan juga kegagalan untuk dapat memenuhi tuntutan dari salah satu peran baik sebagai ibu rumah tangga, individu, wanita bekerja dan warga masyarakat tersebut akan menimbulkan konflik.

Monty & Henny (Suryadi, 2007) mengemukakan bahwa individu yang mengalami konflik antar peran ialah ketika menjalani peran ganda, konflik juga muncul karena adanya kebutuhan untuk memiliki dan cinta dengan kebutuhan akan aktualisasi diri. Reaksi emosional yang mereka rasakan berupa kesedihan, kebingungan, kemarahan dan keharuan. Hal ini didukung dengan hasil pesan singkat melalui *WhatsApp* yang dilakukan peneliti pada tanggal 20 Oktober 2021 antara lain:

Subjek pertama menyatakan bahwa:

“Alasan saya bekerja itu untuk memenuhi sebagian kebutuhan sehari-hari dan menambah pendapatan suami, selagi bisa. Lalu untuk menyalurkan profesinya sebagai pendidik agar ilmu yang

dimiliki bermanfaat bagi banyak orang/anak didik. Kemudian kesulitan dalam menghadapi peran sebagai ibu rumah tangga dan guru tergantung kesiapan saya, kadang lelahnya itu disaat berangkat dan pulang ngajar mba, karna saya tidak bisa mengendarai kendaraan bermotor dan jarak dari jalan raya menuju sekolah itu kan lumayan jauh jadi saya harus jalan kaki. Jadi sampai di sekolah saya dituntut harus profesional mengajar, belum lagi pulang mengajar harus ada pekerjaan rumah yang harus saya kerjakan atau belum saya selesaikan meskipun memang sudah lelah mba.” (SK, 2021)

Wawancara selanjutnya dengan guru yang berinisial M, menyatakan bahwa:

“Alasan menjadi wanita pekerja karena ingin membantu ekonomi keluarga dan kesulitan dalam menjalani peran ganda kalau pagi-pagi saya harus bisa membagi waktu, agar semua pekerjaan bisa selesai jam 7, karena di jam 7 semua berangkat ke sekolah dan saya berangkat untuk mengajar, pokoknya jam 7 itu saya ngga bisa santai-santai, dari menyiapkan masakan, memandikan anak yang kecil, semua itu harus selesai di jam 7.” (M, 2021)

Kemudian wawancara berikutnya dengan guru yang berinisial N, mengatakan bahwa:

“Alasan menjadi wanita pekerja karena memanfaatkan kemampuan yang dimiliki, senang bersosialisasi dengan banyak orang, senang memiliki kegiatan diluar rumah. Kesulitan terbesar menjadi wanita dengan peran ganda ketika ada anggota keluarga yang sakit menjadi tidak fokus dalam bekerja. Seringkali juga izin meninggalkan pekerjaan kantor kalo kondisi mengkhawatirkan. Kemudian kurang waktu dalam mengurus keluarga terutama anak, tidak bisa melihat perkembangan setiap detiknya.” (N, 2021)

Wawancara lainnya dengan guru yang berinisial H, mengatakan bahwa:

“Saya merasa beban kerja bertambah dan saya kadang merasa malas kerja karena banyak deadline pekerjaan, jadi bingung mau ngerjain yang mana dulu. Selain itu anak juga terkadang menjadi alasan malas untuk berangkat kerja mbak karena kepikiran terus anak dirumah, kadang gak mau ditinggal kerja.” (H, 2022)

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan 4 orang guru di Kecamatan Sirampog Kabupaten Brebes. Bahwa guru dengan inisial N merasa sulit menjadi wanita dengan memiliki peran ganda sebagai guru dan ibu rumah tangga disaat anggota keluarga ada yang sakit menjadi tidak fokus dalam

melakukan pekerjaan kemudian kurang adanya waktu dalam mengurus keluarga terutama anak tidak bisa melihat perkembangan setiap detiknya dan guru berinisial H juga mengungkapkan bahwa anak adalah alasan utama menjadi malas untuk berangkat kerja karena terkadang tidak mau ditinggal kerja. Hal-hal itulah yang menjadikan menurunnya motivasi kerja pada wanita sebagai guru.

Wanita karir yang memiliki motivasi kerja untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri ini dapat mengalami konflik peran ganda karena disatu sisi dia ingin menjadi ibu rumah tangga dan disisi lain dia juga ingin bekerja untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi dirinya (Dewi & Saman, 2010). Motivasi juga dapat menentukan bentuk, arah, intensitas dan jangka perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan (Hasibuan & Bahri, 2018).

Motivasi kerja menurut McClelland yang telah diterjemahkan Suwanto (2020) “Sepasang kekuatan yang baik berasal dari dalam dan dari luar seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu”. Kemudian dijelaskan juga indikator motivasi yang meliputi: a) kebutuhan akan prestasi (*Need of Achievement*), b) kebutuhan untuk kekuasaan/pengaruh orang lain (*Need of Power*) dan c) kebutuhan berafiliasi (*Need of Affiliation*).

Penelitian sebelumnya oleh Dewi & Saman (2010) mengungkapkan adanya hubungan negatif antara motivasi kerja dengan stres konflik peran ganda. Artinya semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin rendah stres konflik peran ganda, demikian juga sebaliknya. Hasil analisis pun menunjukkan adanya pengaruh antara motivasi kerja dengan konflik peran ganda, dengan koefisien korelasi sebesar $r = 0,436$. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada jumlah variabel dimana penelitian sebelumnya terdapat empat variabel sedangkan penelitian ini hanya menggunakan dua variabel.

Penelitian lain juga dilakukan oleh Julianty & Prasetya (2016) mengemukakan adanya hubungan negatif yang tidak signifikan antara dukungan sosial suami dengan konflik peran ganda pada guru wanita. Hasil dari penelitian tersebut memperoleh hasil uji korelasi *Pearson Product Moment* sebesar $r = -0,184$

dengan sig (one tailed) 0,062 ($p > 0,05$). Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada teknik pengambilan sampel dan juga teori konflik peran ganda pada penelitian sebelumnya menggunakan teori yang dikemukakan oleh Carlson, Kacmar dan Williams (2000).

Kemudian penelitian lain dilakukan oleh Puji & Titi (2020) mengungkapkan adanya hubungan negatif dan signifikan antara regulasi emosi dengan konflik peran ganda. Hal tersebut bahwa semakin tinggi regulasi diri maka semakin rendah pula konflik peran ganda, dan sebaliknya semakin rendah regulasi diri akan semakin tinggi konflik peran ganda yang dialami individu. Analisis yang digunakan adalah *product moment* dengan menunjukkan hasil sebesar $r_{xy} = -0,152$ dengan taraf signifikan $p = 0,037$ ($p < 0,01$). Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu teknik pengambilan populasi yang mana penelitian sebelumnya menggunakan teknik insidental sampling.

Berdasarkan hasil yang telah diuraikan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja yang dimiliki oleh wanita karir dengan konflik peran ganda wanita sebagai guru di Kecamatan Sirampog Kabupaten Brebes.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dirumuskan masalah penelitian ini, yaitu: “Apakah ada hubungan antara motivasi kerja dengan konflik peran ganda wanita yang bekerja sebagai guru?”

C. Tujuan Penelitian

Bersumber pada latar belakang yang telah diuraikan, pada dasarnya penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui dan menguji hubungan antara motivasi kerja dengan konflik peran ganda wanita yang bekerja sebagai guru.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan pemaparan pada tujuan penelitian yang ingin dicapai, diharapkan penelitian ini memiliki manfaat, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan kontribusi dalam dunia kerja khususnya dalam bidang psikologi industri organisasi yang mengkaji tentang hubungan antara motivasi kerja dengan konflik peran ganda wanita yang bekerja sebagai guru.

2. Manfaat Praktis

Jika penelitian ini terbukti, diharapkan dapat memberikan informasi bagi guru wanita yang sudah berumah tangga agar mampu mengatasi penurunan motivasi bekerja yang disebabkan konflik peran ganda.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Konflik Peran Ganda

1. Pengertian Konflik Peran Ganda

Robbins (Utaminingsih, 2017) mendefinisikan bahwa konflik adalah proses dinamis dan keberadaannya lebih mementingkan reaksi orang dan pihak yang mengalami dan merasakan kesenjangan antara harapan dan kenyataan. Jadi, jika suatu situasi tidak dipersepsikan sebagai konflik, maka konflik pada dasarnya tidak ada dan sebaliknya.

Konflik peran ganda sendiri merupakan konflik yang sering dialami oleh setiap individu agar dapat menjalankan dua peran atau lebih. Dalam peran ganda juga memiliki tuntutan yang terkadang harus memenuhi tugas pada saat yang bersamaan. Hal ini dapat menimbulkan ketegangan dan kelelahan dalam menjalankan dua peran tersebut, yaitu peran sebagai pekerja dan peran dalam keluarga (Lestari, 2018).

Greenhaus (Rusinta *et al.*, 2019) mendefinisikan bahwa konflik peran ganda adalah suatu keadaan dimana individu tidak dapat memantapkan dirinya terhadap kondisi keluarga dengan aturan yang ada dalam pekerjaannya. Hal ini menyebabkan penurunan kondisi psikologis dan fisik individu. Hennesy (Lestari, 2018) juga memberikan definisi konflik peran ganda, yaitu konflik yang terjadi ketika konflik dari kewajiban di tempat kerja juga mengganggu kehidupan rumah tangga. Menjalani hidup sebagai wanita karir juga dapat menunjukkan bahwa wanita dapat memenuhi kebutuhan individunya tanpa harus bergantung pada penghasilan dari suaminya.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda adalah suatu permasalahan dimana seseorang memiliki pertentangan antara satu peran dengan peran lainnya, selain itu seseorang dengan peran ganda juga dituntut untuk dapat menjalankan kewajibannya secara bersamaan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Konflik Peran Ganda

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi adanya konflik peran ganda wanita yang bekerja menurut Apollo & Cahyadi (2012) antara lain:

- a. Faktor internal, yaitu adanya persoalan yang biasanya terjadi di dalam keluarga atau pada diri pribadi.
- b. Faktor eksternal, yaitu dukungan suami, kehadiran anak dan masalah pekerjaan.
- c. Faktor relasional, yaitu dengan suami dan anak-anak.
- d. Motivasi, yaitu kebutuhan finansial dan aktualisasi diri.

Greenhaus dan Beutell (Rahmayati, 2020) menjelaskan bahwa ada faktor penyebab konflik peran ganda pada wanita karir, diantaranya:

- a. Tuntutan waktu akan satu peran yang tercampur dengan pengambilan bagian dalam peran yang lain.
- b. Stress yang dimulai dalam satu peran yang terjatuh ke dalam peran lain dikurangi dari kualitas hidup dalam peran itu.
- c. Kecemasan dan kelelahan yang disebabkan ketegangan dari satu peran dapat mempersulit untuk peran yang lainnya.
- d. Perilaku yang efektif dan tepat dalam satu peran tetapi tidak efektif dan tidak tepat saat dipindahkan ke peran yang lainnya.

Stoner (Ruslina, 2014) mencetuskan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda wanita, antara lain:

- a. *Time pressure*, apabila semakin banyak waktu untuk bekerja maka akan sedikit waktu untuk keluarga.
- b. *Family size* dan *support*, apabila semakin banyaknya anggota keluarga dalam rumah tangga maka akan semakin banyak pula konflik yang terjadi dan semakin banyak dukungan dari keluarga maka akan sedikit konflik yang terjadi.
- c. Kepuasan kerja, apabila semakin tinggi kepuasan seseorang dalam bekerja maka akan semakin sedikit konflik yang dirasakan.
- d. *Marital and life satisfaction*, yaitu adanya asumsi bahwa wanita yang bekerja memiliki konsekuensi yang negative terhadap pernikahannya.

- e. *Size of firm*, yaitu banyaknya pekerjaan dalam perusahaan dapat mempengaruhi terjadinya konflik peran ganda seseorang.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda perempuan, dapat disimpulkan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi konflik peran ganda perempuan, yaitu faktor internal, faktor eksternal, faktor relasional, motivasi, tuntutan waktu, stres, kecemasan dan kelelahan, perilaku efektif, *time pressure*, *family size dan support*, kapuasan kerja, *marital and life satisfaction*, *size of firm*. Salah satu faktor dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu motivasi. Motivasi adalah dorongan untuk dapat mencapai suatu tujuan tertentu.

3. Aspek-aspek Konflik Peran Ganda

Kopelman dan Burley (Apollo & Cahyadi, 2012) menyatakan terdapat beberapa aspek dalam konflik peran ganda, yaitu:

- a. Masalah pengasuhan anak, biasanya terjadi karena adanya kekhawatiran atau kecemasan terhadap kondisi dan emosi anak-anaknya, apabila sedang berada di tempat pekerjaan.
- b. Bantuan pekerjaan rumah tangga, yaitu adanya bantuan dari berbagai pihak antara suami, anak atau keluarga non inti, adapun pembantu yang dapat membantu mengurus pekerjaan rumah tangga.
- c. Komunikasi dan interaksi dengan anak dan suami, yaitu suatu hal yang penting untuk dapat mengutarakan suatu kebutuhan, keinginan bahkan keluhan pada seseorang.
- d. Waktu untuk keluarga, biasanya kurang didapatkan oleh seorang wanita yang memiliki karir sehingga jarang menghabiskan waktu dengan suami, anak-anak, bahkan untuk dirinya sendiri.
- e. Penetapan prioritas, biasanya tergantung pada setiap individu yang mampu mengatur agar tidak terjadi pertentangan anatara kepentingan satu dengan yang lain.
- f. Tekanan karir dan tekanan keluarga, yaitu akan terjadi pada seseorang yang memiliki peran ganda, dimana akan ada tuntutan dalam pekerjaan

luar yang harus diselesaikan dan adapun tuntutan pekerjaan rumah yang perlu diselesaikan. Hal tersebut yang dapat menimbulkan konflik pada dirinya.

Frone, Russel & Cooper (Dinnul, 2017) menjelaskan bahwa konflik peran ganda wanita pekerja terdiri dari konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan yang mana masing-masing memiliki indikator, antara lain:

- a. Konflik Pekerjaan-Keluarga yaitu: tekanan kerja, banyaknya tuntutan kerja, kurangnya kebersamaan keluarga, sibuk dengan pekerjaan, konflik komitmen dan tanggungjawab terhadap keluarga.
- b. Konflik Keluarga-Pekerjaan yaitu: tekanan sebagai orang tua, tekanan perkawinan, kurangnya keterlibatan sebagai istri, kurangnya keterlibatan sebagai orang tua dan gangguan pekerjaan.

Greenhaus dan Beutell (Pratama, 2018) mencetuskan bahwa konflik keluarga-pekerjaan mengacu pada tiga aspek, yaitu:

- a. *Time-Based Conflict*, merupakan adanya tuntutan terhadap waktu dimana mempengaruhi peran satu dengan peran yang lainnya.
- b. *Strain-Based Conflict*, yaitu adanya stres yang ditimbulkan dari satu peran dan mempengaruhi peran yang lainnya.
- c. *Behavior-Based Conflict*, yaitu perilaku yang mempengaruhi satu peran, akan tetapi tidak berpengaruh pada peran yang lain.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek yang mengacu pada konflik peran ganda adalah masalah pengasuhan anak, bantuan pekerjaan rumah tangga, komunikasi dan interaksi dengan suami dan anak, waktu untuk keluarga, penetapan prioritas, tekanan karir dan keluarga. tekanan, kemudian konflik pekerjaan-keluarga yang meliputi tekanan pekerjaan, banyak tuntutan pekerjaan, kurangnya kebersamaan keluarga, sibuk dengan pekerjaan, konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga, selain itu konflik keluarga-pekerjaan yang meliputi tekanan sebagai orang tua, tekanan perkawinan, kurangnya keterlibatan sebagai istri, kurangnya keterlibatan orang tua, gangguan pekerjaan. Aspek lainnya adalah *time-based conflict*, *strain-based conflict* dan *behavior-based conflict*.

Aspek yang digunakan pada penelitian ini adalah yang dikemukakan oleh Greenhaus & Beutell (1985) yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict* dan *behavior-based conflict*.

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Zainal (Widjono, 2010) berpendapat bahwa motivasi merupakan suatu yang bersumber dari dalam maupun dari luar. Ia mempunyai tugas dan arah serta akan terus terjadi sehingga menghasilkan apa yang individu tersebut hayati. Proses ini terus berjalan sebagai satu perputaran di dalam perilaku seseorang.

Dessler (Adha et al., 2019) menyatakan bahwa secara teoritis motivasi dibentuk oleh manusia yang memiliki kebutuhan pokok seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, ego dan perwujudan diri. Kebutuhan tersebut membentuk suatu takaran yang mana akan aktif apabila kebutuhan yang lebih rendah terpenuhi. kemudian motivasi juga dapat menciptakan kegairahan kerja seseorang agar dapat bekerjasama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala kemampuan agar mencapai suatu kepuasan. Adanya motivasi dalam bekerja berfungsi untuk mendorong keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik agar mempengaruhi potensi yang ada (Simarmata, 2016).

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan sesuatu guna mencapai suatu tujuan dalam organisasi (Sari & Riana, 2018). Selain itu menurut Gilmeanu (dalam Wibiseno & Dewi, 2018) menjelaskan bahwa jika seseorang memiliki motivasi dalam bekerja maka mereka akan merasa puas dengan pekerjaan yang telah dilakukan dan hal ini juga dapat berdampak pada kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan pengertian motivasi kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan kepada individu untuk melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan dan memiliki kinerja yang lebih baik dalam organisasi dan dapat bekerjasama.

2. Aspek-aspek Motivasi Kerja

Robbin & Judge (Pratamajaya, 2019) menjelaskan bahwa terdapat aspek-aspek motivasi kerja yaitu: memiliki sifat agresif, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, meningkatkan kualitas kerja dari hari ke hari, mematuhi jam kerja, mampu menyelesaikan tugas sesuai terhadap kemampuan, inisiatif kerja tingkat tinggi dapat mendorong prestasi kerja seperti loyalitas, kejujuran, sosialisasi yang baik dengan atasan, pencapaian tujuan individu dan organisasi serta menghasilkan informasi yang akurat dan tepat.

Tiffin & Mc. Cormick (Mulyani & Suri, 2017) menyatakan bahwa terdapat beberapa aspek dalam motivasi kerja, yaitu:

- a. Keuletan, yaitu kemampuan dalam bekerja, karena individu yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan ulet dan giat dalam bekerja.
- b. Tingkat absensi, yaitu frekuensi kehadiran dalam bekerja, karena individu yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka tingkat frekuensi kehadirannya pun akan tinggi.
- c. Kemajuan, yaitu tingkatan dari pencapaian seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan, individu yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha keras untuk maju dan berkembang dalam bekerja.
- d. Prestasi, yaitu suatu target yang telah ditentukan oleh perusahaan, individu yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha untuk mencapai target bahkan melebihi target yang ditentukan oleh perusahaan dengan hasil kerja yang bermutu.

Maslow (Gunawan *et al.*, 2020) menyatakan bahwa terdapat indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja, yaitu:

- a. Kebutuhan fisik, yaitu adanya pemberian fisik, pemberian bonus, uang transport, uang makan, fasilitas perumahan dan sebagainya.
- b. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, yaitu dengan adanya fasilitas keamanan dan keselamatan kerja, seperti jaminan sosial tenaga kerja, tunjangan kesehatan, dana pensiun, pelengkapan keselamatan kerja dan asuransi kecelakaan.

- c. Kebutuhan sosial, yaitu hubungan antara orang lain dengan saling berinteraksi, dengan tujuan agar saling diterima dalam kelompok dan saling mencintai dan dicintai.
- d. Kebutuhan akan penghargaan, yaitu adanya pengakuan akan kemampuan atau prestasi yang dimiliki seseorang, dengan saling menghormati dan menghargai.
- e. Kebutuhan perwujudan diri, yaitu adanya pendidikan dan pelatihan terhadap seseorang dalam organisasi agar dapat melihat kemampuan dan potensi yang dimiliki.

Berdasarkan aspek-aspek diatas yang telah dijelaskan oleh para ahli, bahwa aspek yang mempengaruhi motivasi kerja diantaranya mempunyai sifat agresif, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, mutu pekerjaan meningkatkan dari hari ke hari, mematuhi jam kerja, dapat menyelesaikan tugas sesuai kemampuan, inisiatif kerja yang tinggi bisa mendorong prestasi kerja seperti kesetiaan, kejujuran, sosialisasi yang baik dengan atasan, tercapainya tujuan individual maupun organisasi dan menghasilkan informasi yang akurat dan tepat, keuletan, tingkat absensi, kemajuan, prestasi, kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan perwujudan diri.

Aspek yang digunakan dalam penelitian ini adalah aspek yang dikemukakan oleh Tiffin & Mc. Cormick (Mulyani & Suri, 2017) yaitu keuletan, tingkat absensi, kemajuan dan prestasi.

C. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Konflik Peran Ganda

Berperan sebagai guru sekaligus sebagai istri dan ibu, akan menanggung beban kerja yang sering muncul ketika berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan rumah tangga. Ketidakmampuan untuk mengatasi dan menyeimbangkan peran ganda ini dapat menyebabkan konflik antara dua peran atau konflik pekerjaan-keluarga (Julianty & Prasetya, 2016). Dijelaskan oleh Gutek, Searle dan Klepa (1991) bahwa peran ganda yang dialami wanita mempunyai kesulitan dan juga kegagalan untuk dapat memenuhi tuntutan dari

salah satu peran baik sebagai ibu rumah tangga, individu, wanita bekerja dan warga masyarakat tersebut akan menimbulkan konflik. Wanita karir yang memiliki motivasi kerja untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri ini dapat mengalami konflik peran ganda karena disatu sisi dia ingin menjadi ibu rumah tangga dan disisi lain dia juga ingin bekerja untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi dirinya (Dewi & Saman, 2010).

Menurut Chair (2020) Motivasi juga dapat membentuk perilaku yang dapat ditandai oleh bentuk-bentuk aktivitas atau kegiatan melalui proses psikologis. Baik yang dipengaruhi oleh faktor interinsik dan ekstrinsik yang dapat menunjukkan ke dalam pencapaian yang diinginkan. motivasi merupakan hal yang dapat menentukan bentuk, arah, intensitas dan jangka perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan (Hasibuan & Bahri, 2018)

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan terhadap seseorang untuk dapat mencapai suatu tujuan dalam organisasi (Sari & Riana, 2018). Menurut Setiawan (2016) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan adanya hubungan yang erat terhadap suatu usaha (*effort*) seseorang dalam melakukan pekerjaan dan faktor penting agar dapat mencapai suatu kinerja yang baik. Selain itu menurut Gilmeanu (Wibiseno & Dewi, 2018) menjelaskan bahwa jika seseorang memiliki motivasi dalam bekerja maka mereka akan merasa puas dengan pekerjaan yang telah dilakukan dan hal ini juga dapat berdampak pada kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi dalam menghadapi konflik peran ganda yang dialami oleh wanita yang bekerja sebagai guru.

D. Hipotesis

Berdasarkan hasil dari pemaparan diatas, maka dugaan sementara yang diajukan dalam penelitian ini adalah “ada hubungan negatif antara motivasi kerja dengan konflik peran ganda pada wanita sebagai guru di Kecamatan Sirampog, Kabupaten Brebes” jika motivasi kerja seorang guru meningkat maka konflik peran ganda akan menurun, begitu pula sebaliknya apabila motivasi kerja seorang guru menurun maka konflik peran ganda akan meningkat.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Penelitian

Identifikasi variabel adalah sesuatu yang dijadikan objek pengamatan dalam penelitian, sering disebut sebagai faktor yang berperan dalam penelitian atau gejala yang akan diteliti (Siyoto & Sodik, 2015). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel tergantung (Y): Konflik Peran Ganda
2. Variabel bebas (X): Motivasi Kerja

B. Definisi Operasional

Definisi operasional dalam variabel penelitian adalah suatu kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Pengertian variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Konflik Peran Ganda

Konflik peran ganda adalah suatu permasalahan dimana seseorang memiliki pertentangan dalam menjalankan beberapa peran sekaligus dan dituntut untuk dapat menjalankan kewajibannya secara bersamaan.

Skala yang digunakan pada variabel konflik peran ganda adalah skala konflik peran ganda yang dibuat berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Greenhaus & Beutell (1985). Skala motivasi kerja pada penelitian ini adalah skala *likert* yang terdiri dari tiga aspek yaitu *time based conflict*, *strain based conflict* dan *behavior based conflict*.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan individu untuk melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan dan memiliki kinerja yang lebih baik dalam organisasi dan dapat bekerjasama.

Skala yang digunakan pada variabel motivasi kerja adalah skala motivasi kerja yang dibuat berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Tiffin &

Mc. Cormick. Skala motivasi kerja pada penelitian ini adalah skala *likert* yang terdiri dari empat aspek yaitu keuletan, tingkat absensi, kemajuan dan prestasi.

C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek dengan karakteristik tertentu sesuai dengan yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Siyoto & Sodik, 2015). Populasi dalam penelitian ini adalah guru wanita yang sudah menikah di SDN Kecamatan Sirampog Kabupaten Brebes yang terdiri dari 33 SDN dengan jumlah subjek sebanyak 140 orang.

Tabel 1. Rincian Data Jumlah Guru Wanita di Kecamatan Sirampog

No.	Tempat	Jumlah
1	SDN Manggis 01	4
2	SDN Manggis 02	6
3	SDN Kaliloka	5
4	SDN Benda 01	5
5	SDN Benda 02	4
6	SDN Benda 03	6
7	SDN Buniwah 01	5
8	SDN Buniwah 02	6
9	SDN Buniwah 03	5
10	SDN Mendala 01	5
11	SDN Mendala 02	4
12	SDN Mendala 03	6
13	SDN Mendala 04	2
14	SDN Kaligiri 01	5
15	SDN Kaligiri 02	5
16	SDN Sridadi 01	2
17	SDN Sridadi 02	5
18	SDN Sridadi 03	3
19	SDN Sridadi 04	6
20	SDN Mlayang 01	5
21	SDN Mlayang 02	4
22	SDN Batusari 02	4
23	SDN Batusari 03	2
24	SDN Dawuhan 01	3
25	SDN Dawuhan 02	3
26	SDN Dawuhan 03	4
27	SDN Gunung Sumping	2
28	SDN Igirklanceng 01	2

29	SDN Igirklanceng 02	6
30	SDN Wanareja 01	6
31	SDN Wanareja 02	2
32	SDN Plompong 01	4
33	SDN Plompong 02	4
Total		140

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang akan diteliti (Siyoto & Sodik, 2015). Sampel pada penelitian ini adalah guru wanita yang sudah menikah di SDN Kecamatan Sirampog Kabupaten Brebes yang mana terdapat sebanyak 33 SDN dengan jumlah 140 orang sebagai subjek. Penelitian ini menggunakan *try out* terpakai. Alasan memilih guru di Kecamatan Sirampog karena banyaknya guru di Kecamatan Sirampog dan peneliti melihat beberapa guru yang belum dapat mengimbangi kewajibannya sebagai ibu rumah tangga dan pekerjaannya.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yaitu teknik yang digunakan untuk menentukan sampel dalam penelitian (Sugiyono, 2015). Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik ini adalah salah satu teknik pengambilan sampel *Non-probability* yang dilakukan berdasarkan kriteria yang disesuaikan dengan tujuan penelitian. Kriteria yang dimaksud yaitu (1) guru wanita yang sudah menikah, (2) sudah memiliki anak dan (3) bekerja selama kurang lebih delapan jam sehari.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan skala. Skala adalah sekumpulan pertanyaan yang telah disusun oleh peneliti untuk dapat mengetahui petunjuk tertentu melalui tanggapan terhadap pertanyaan tersebut (Azwar, 2017). Ada dua skala dalam penelitian ini, yaitu skala konflik peran ganda dan motivasi kerja.

1. Skala Konflik Peran Ganda

Penyusunan skala ini menggunakan aspek-aspek menurut Greenhaus & Beutell (1985) yang terdiri dari tiga aspek yaitu *time-based conflict*, *strain-*

based conflict dan *behavior-based conflict*. Skala konflik peran ganda terdiri dari pertanyaan yang mendukung (*favorable*) dan pertanyaan yang tidak mendukung (*unfavorable*). Setiap aitem terdiri dari empat alternatif jawaban yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS) dan sangat tidak sesuai (STS).

Tabel 2. Blueprint Skala Konflik Peran Ganda

No.	Aspek-aspek	Butir Aitem		Jumlah	Bobot
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1.	<i>Time-based conflict</i>	5	5	10	33,33%
2.	<i>Strain-based conflict</i>	5	5	10	33,33%
3.	<i>Behavior-based conflict</i>	5	5	10	33,33%
Total		15	15	30	100%

2. Skala Motivasi Kerja

Skala motivasi kerja dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek menurut Tiffin & Mc. Cormick (Mulyani & Suri, 2017) yang terdiri dari empat aspek yaitu keuletan, tingkat absensi, kemajuan dan pencapaian prestasi. Skala motivasi kerja terdiri dari pertanyaan yang mendukung (*favorable*) dan pertanyaan tidak mendukung (*unfavorable*). Setiap aitem terdiri dari empat alternatif jawaban yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS) dan sangat tidak sesuai (STS).

Tabel 3. Blueprint Skala Motivasi Kerja

No.	Aspek-aspek	Butiran Aitem		Jumlah	Bobot
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1.	Keuletan	4	4	8	25%
2.	Tingkat absensi	4	4	8	25%
3.	Kemajuan	4	4	8	25%
4.	Prestasi	4	4	8	25%
Total		16	16	32	100%

E. Validitas, Uji Daya dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas adalah sesuatu yang menentukan sejauh mana ketelitian dan kecermatan mengenai aspek-aspek yang digunakan untuk dapat menghasilkan data yang akurat sesuai dengan atribut yang diukur, karena validitas erat kaitannya dengan tujuan pengukuran, setiap skala hanya mampu menghasilkan data yang valid untuk tujuan pengukuran tertentu (Azwar, 2017).

Validitas yang digunakan pada penelitian ini adalah validitas isi dengan penilaian yang dibantu oleh profesional yaitu dosen pembimbing. Validitas isi menggunakan analisis rasional mengenai susunan aitem yang sesuai untuk penelitian, bukan hanya dilandasi dari penelitian peneliti melainkan adanya penilaian dari ahli yang kompeten (Azwar, 2015).

2. Uji Daya Beda Aitem

Uji daya beda aitem dilakukan untuk melihat sejauh mana aitem yang dapat membedakan individu atau kelompok dengan atribut yang diukur. Uji daya beda aitem penelitian ini memanfaatkan teknik korelasi *product moment* dengan bantuan analisis program SPSS (*Statistical Packages for Sosial Science*) for windows versi 24.

Kriteria pemilihan aitem didasarkan pada korelasi aitem total, dengan menggunakan batasan $r_{ix} \geq 0,30$. Nilai daya beda aitem yang tinggi berada pada $r_{ix} > 0,30$, namun saat jumlah aitem daya beda belum mencukupi maka dapat dipertimbangkan untuk mengurangi batas kriteria edikit menjadi 0,25 agar jumlah aitem yang diinginkan dapat tercapai (Azwar, 2016).

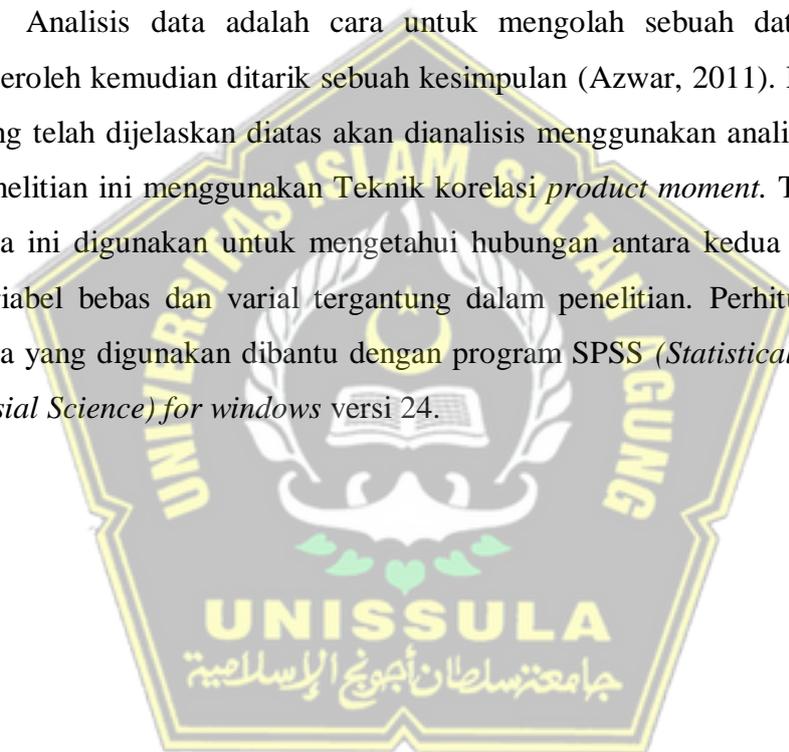
3. Reliabilitas

Reliabilitas adalah kekuatan konsistensi suatu skala psikologis, hasil dari alat ukur psikologis yang baik adalah memiliki reliabilitas yang tinggi. Untuk dapat menentukan tingkat reliabilitas perlu dilakukan uji coba alat ukur (Azwar, 2020). Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis *Alpha Cronbach* dengan bantuan SPSS (*Statistical Packages for Social Science*) for windows versi 24.

Uji reliabilitas pada penelitian ini diambil dari teknik koefisien *alpha Cronbach*, yang dibantu menggunakan program SPSS versi 24. Azwar (2016) berpendapat bahwa prasyarat koefisien reliabilitas (r_{xy}) suatu alat ukur dengan rentang 0 hingga 1,00. Sehingga apabila koefisien reliabilitas mendekati 1,00 maka dianggap bahwa alat tes tersebut reliabel, namun apabila semakin mendekati reliabilitas 0 maka alat tes tersebut tidak reliabel.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah cara untuk mengolah sebuah data yang telah diperoleh kemudian ditarik sebuah kesimpulan (Azwar, 2011). Hasil dari data yang telah dijelaskan diatas akan dianalisis menggunakan analisis kuantitatif. Penelitian ini menggunakan Teknik korelasi *product moment*. Teknik analisis data ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel yaitu variabel bebas dan variabel tergantung dalam penelitian. Perhitungan analisis data yang digunakan dibantu dengan program SPSS (*Statistical Packages for Sosial Science*) for windows versi 24.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancan Penelitian dan Pelaksanaan Penelitian

1. Orientasi Kancan Penelitian

Tahap pertama yang harus dilakukan sebelum penelitian adalah menetapkan terlebih dahulu kancan atau tempat yang akan dijadikan sebagai penelitian serta mempersiapkan segala sesuatu agar kegiatan dapat berjalan dengan lancar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan konflik peran ganda.

Peneliti memilih Kecamatan Sirampog Kabupaten Brebes sebagai lokasi penelitian. Kecamatan Sirampog yang terletak di ujung tenggara wilayah Kabupaten Brebes dan berbatasan langsung dengan Kabupaten Tegal. Pusat pemerintahan Kecamatan ini berada di Desa Mendala, dimana Kecamatan Sirampog memiliki 13 desa yaitu Batusari, Benda, Buniwah, Dawuhan, Igirklanceng, Kaligiri, Kaliloka, Manggis, Mendala, Mlayang, Plompong, Sridadi dan Wanareja.

Kecamatan Sirampog juga memiliki jumlah penduduk sekitar 69901 orang dan 90 instansi pendidikan yaitu 33 SDN, 15 MI, 21 SMP/MTs, 2 SMA, 8 MA dan 8 SMK. Sehingga lebih dari 1000 orang berprofesi sebagai guru di Kecamatan Sirampog, diantaranya yaitu guru wanita SDN yang telah menikah yang mana akan dijadikan sebagai subjek dalam penelitian ini.

2. Persiapan Penelitian

Persiapan penelitian ini dilakukan dengan sungguh-sungguh dan sebaik-baiknya agar penelitian berjalan dengan lancar dan dapat meminimalisir kesalahan. Persiapan yang dilakukan oleh peneliti diawali dengan membuat surat izin menghubungi bagian TU Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang nantinya akan diberikan kepada beberapa Kepala Sekolah SDN di Kecamatan Sirampog Kabupaten Brebes. Pada persiapan penelitian ini terdiri dari beberapa bagian, yaitu:

a. Persiapan Perizinan

Langkah utama dalam penelitian adalah menyiapkan perizinan penelitian. Sebelumnya peneliti mencari informasi mengenai perizinan kepada pihak SDN di Kecamatan Sirampog Kabupaten Brebes, kemudian diberi arahan untuk menemui Kepala Sekolah SDN terlebih dahulu untuk meminta izin. Setelah itu peneliti menyerahkan surat permohonan penelitian kepada pihak Kepala Sekolah SDN di Kecamatan Sirampog Kabupaten Brebes dengan Nomor 126/C.1/Psi-SA/II/2022.

b. Penyusunan Alat Ukur

Alat ukur adalah suatu alat yang diperlukan dalam penelitian, alat ukur pada penelitian ini berupa skala. Penyusunan alat ukur dilakukan berdasarkan aspek-aspek dari setiap variabel, dimana penelitian ini terdiri dari dua skala yaitu skala konflik peran ganda dan skala motivasi kerja.

Skala pada penelitian ini terdiri dari aitem *favorable* dan aitem *unfavorable* dan terdapat empat jawaban yang memiliki skor 1-4. Pilihan jawaban aitem *favorable* terdiri dari sangat sesuai (SS) yang memiliki skor empat, sesuai (S) memiliki skor tiga, tidak sesuai (TS) memiliki skor dua dan sangat tidak sesuai (STS) memiliki skor satu. Sedangkan jawaban aitem *unfavorable* terdiri dari sangat sesuai (SS) yang memiliki skor satu, sesuai (S) memiliki skor dua, sangat sesuai (SS) memiliki skor tiga dan sangat tidak sesuai (STS) memiliki skor empat. Skala penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Skala Konflik Peran Ganda

Penyusunan skala konflik peran ganda berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Greenhaus & Beutell (1985) yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict* dan *behavior-based conflict*. Skala konflik peran ganda terdapat 30 aitem yang terdiri dari 15 *favorable* dan 15 *unfavorable*. Sebaran skala konflik peran ganda sebagai berikut:

Table 4. Sebaran Skala Konflik Peran Ganda

No	Aspek	Butir		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	<i>Time-based conflict</i>	1,4,13,19,25	7,10,16,22,28	10
2	<i>Strain-based conflict</i>	8,11,17,23,29	2,5,14,20,26	10
3	<i>Behavior-based conflict</i>	3,6,15,21,27	9,12,18,24,30	10
	Total	15	15	30

2) Skala Motivasi Kerja

Penyusunan skala motivasi kerja berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Tiffin & Mc. Cormick (Mulyani & Suri, 2017) yang terdiri dari empat aspek yaitu keuletan, tingkat absensi, kemajuan dan pencapaian prestasi. Skala motivasi kerja terdapat 32 aitem yang terdiri dari 16 favorable dan 16 unfavorable. Sebaran skala motivasi kerja sebagai berikut:

Tabel 5. Sebaran Skala Motivasi Kerja

No	Aspek	Butir		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Keuletan	5,13,21,25	1,9,17,29	8
2	Tingkat absensi	2,10,18,30	6,14,22,26	8
3	Kemajuan	7,15,23,27	3,11,19,31	8
4	Pencapaian prestasi	4,12,20,32	8,16,24,28	8
	Total	16	16	32

c. Uji Coba Alat Ukur

Tahap penelitian selanjutnya yaitu uji coba alat ukur untuk mengetahui reliabilitas dan uji daya beda aitem. Penelitian ini meliputi skala konflik peran ganda dan skala motivasi kerja, kemudian uji coba alat ukur dilakukan pada tanggal 8-25 Maret 2022. Uji coba dilakukan secara langsung dengan mendatangi setiap SDN di Kecamatan Sirampog Kabupaten Brebes. Subjek pada penelitian ini adalah guru wanita yang sudah menikah di Kecamatan Sirampog Kabupaten Brebes. Peneliti membagi skala penelitian kepada 33 SDN dengan jumlah subjek 140 orang, kemudian skala yang sudah terisi diberi skor dan dianalisa menggunakan SPSS versi 24.

Tabel 6. Uraian Pembagian Skala Uji Coba

Tanggal	Tempat	Jumlah
8-25 Maret 2022	SDN Manggis 01, SDN Mendala 01, SDN Mendala 04, SDN Buniwah 02, SDN Benda 02, SDN Buniwah 01, SDN Mendala 02, SDN Sridadi 02, SDN Kaligiri 01, SDN Kaliloka, SDN Kaligiri 02, SDN Sridadi 02, SDN Benda 03, SDN Benda 01, SDN Mendala 03, SDN Mlayang 01, SDN Mlayang 02, SDN Batarsari 02, SDN Batarsari 03, SDN Dawuhan 01, SDN Dawuhan 02, Dawuhan 03, SDN Gunung Sumping, SDN Igirklanceng 01, SDN Igirklanceng 02, SDN Plompong 01, SDN Plompong 02, SDN Wanareja 01, SDN Wanareja 02, SDN Sridadi 03, SDN Sridadi 04, SDN Buniwah 03, SDN Manggis 02	140 Orang

d. Uji Daya Beda dan Estimasi Reliabilitas Alat Ukur

Tahap selanjutnya setelah pemberian skor yaitu melakukan uji daya beda aitem dan melakukan estimasi reliabilitas terhadap masing-masing aitem dengan tujuan untuk menentukan sejauh mana aitem tersebut membedakan antara individu yang mempunyai dan tidak mempunyai atribut yang diteliti atau diukur. Setelah data hasil uji coba daya aitem didapatkan, langkah selanjutnya yaitu melakukan penskoran, yang mana apabila daya beda aitem memiliki nilai koefisien korelasi lebih dari 0,300 maka dapat dikatakan tinggi dan jika nilai koefisien korelasi kurang dari 0,300 maka dapat dikatakan rendah. Hasil perhitungan daya beda aitem dan estimasi reliabilitas aitem dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Skala Konflik Peran Ganda

Hitungan uji daya beda aitem terhadap 140 guru wanita yang sudah menikah dalam skala konflik peran ganda yang terdiri dari 30 aitem diperoleh 19 aitem dengan daya beda tinggi dan 11 aitem dengan daya beda rendah. Indek daya beda tinggi memiliki skor

berkisar antara 0,276 sampai 0,557 dari 19 aitem dan indek daya beda rendah antara 0,010 sampai 0,225 dari 11 aitem yang gugur. Estimasi reliabilitas diperoleh dari reliabilitas *Alpha Cronbach* sebesar 0,806 sehingga alat ukur konflik peran ganda dapat dikatakan reliabel. Daya beda aitem dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 7. Daya Beda Aitem Konflik Peran Ganda

No	Aspek	Butir		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	<i>Time-based conflict</i>	1,*4,13,19,*25	7,10,16,22,*28	10
2	<i>Strain-based conflict</i>	8,11,*17,23,29	*2,5,*14,20,*26	10
3	<i>Behavior-based conflict</i>	3,6,15,21,*27	9,*12,*18,24,*30	10
Total		15	15	30

Keterangan: (*) aitem daya beda rendah

2) Skala Motivasi Kerja

Hitungan uji daya beda aitem terhadap 140 guru wanita yang sudah menikah dalam skala motivasi kerja yang terdiri dari 32 aitem diperoleh 23 aitem dengan daya beda tinggi dan 9 aitem dengan daya beda rendah. Indek daya beda tinggi memiliki skor berkisar antara 0,287 sampai 0,478 dari 23 aitem dan indek daya beda rendah antara 0,026 sampai 0,026 dari 9 aitem yang gugur. Estimasi reliabilitas diperoleh dari reliabilitas *Alpha Cronbach* sebesar 0,789 sehingga alat ukur konflik peran ganda dapat dikatakan reliabel. Daya beda aitem dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 8. Daya Beda Aitem Motivasi Kerja

No	Aspek	Butir		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Keuletan	5,13,21,25	*1,9,17,29	8
2	Tingkat absensi	2,10,18,30	*6,14,*22,*26	8
3	Kemajuan	7,15,23,27	3,11,*19,31	8
4	Pencapaian prestasi	*4,*12,20,32	8,*16,24,*28	8
Total		16	16	32

Keterangan: (*) aitem daya beda rendah

B. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilakukan dua kali pada tanggal 8 Maret 2022 sampai 15 Maret 2022 dan pada tanggal 22 Maret 2022 sampai 26 Maret 2022. Penelitian ini menggunakan teknik Studi Populasi. Studi populasi digunakan pada penelitian ini dikarenakan populasi penelitian berjumlah terbatas sehingga tidak memungkinkan untuk dilakukannya uji skala terlebih dahulu. Populasi pada penelitian ini yaitu guru wanita SDN yang sudah menikah di Kecamatan Sirampog Kabupaten Brebes yang berjumlah 140 orang yang terdiri dari 33 sekolah.

C. Analisis Data dan Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi

Uji asumsi dalam penelitian ini dilakukan sebelum melakukan uji analisis data yang didalamnya terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas, dengan hasil sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui normal atau tidak sebuah distribusi variabel-variabel penelitian. Uji normalitas dilakukan dengan teknik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dalam SPSS for windows versi 24. Penentuan normal atau tidak distribusi sebuah variabel penelitian dapat dilihat apabila hasil uji normalitas lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$) maka hasil normal dan sebaliknya apabila kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) maka hasil tidak normal.

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas

	N	Mean	Standar deviasi	KS-Z	Sig.	P	Ket.
Motivasi Kerja	140	77,83	5,728	0,102	0,001	<0,05	Tidak Normal
Konflik Peran Ganda	140	36,86	5,722	0,157	0,000	<0,05	Tidak Normal

Hasil uji normalitas tersebut diketahui bahwa variabel motivasi kerja dan konflik peran ganda tidak berdistribusi secara normal. Menurut Ghozali (dalam Nanincova, 2019) uji normalitas bertujuan untuk menguji

hasil dari variabel dependen dan independen dalam model regresi apakah hasil tersebut normal atau tidak normal. Hasil regresi yang baik menunjukkan hasil normal, sedangkan hasil dengan distribusi yang cenderung menyimpang ke kanan atau ke kiri (kurva normalitas) akan menunjukkan hasil tidak normal. Sehingga dapat dipastikan bahwa penelitian ini dikatakan tidak normal karena hasil dari kurva yang cenderung menyimpang ke kanan. Kemudian syarat untuk meneruskan uji analisis selanjutnya yaitu kedua variabel atau salah satu variabel harus terdistribusi dengan normal, apabila data tersebut tidak terdistribusi dengan normal maka tahap selanjutnya dapat menggunakan uji non-parametrik. Adapaun yang tidak terdistribusi normal terdapat data yang *outliers*. *Outliers* merupakan data yang mana terdapat skor yang ekstrem, baik ekstrem tinggi maupun ekstrem rendah yang harus dihilangkan.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas mempunyai tujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan linear atau tidak variabel yang diteliti. Uji linear dilakukan dengan menggunakan F_{linear} dalam SPSS. Jika data signifikan kurang dari 0,05 maka data tersebut dapat dikatakan linearitas.

Berdasarkan uji linearitas pada variabel motivasi kerja dan konflik peran ganda menunjukkan F_{linear} sebesar 79,027 dengan nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,000 ($p < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel motivasi kerja dengan konflik peran ganda berkorelasi secara linear.

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan *spearman's rho* yang mana merupakan salah satu uji koefisien korelasi dalam statistika non-parametrik. Hal ini bertujuan untuk menguji hubungan dari variabel bebas (X) dengan variabel terganteng (Y). Sesuai dengan hasil uji korelasi tersebut yang digunakan untuk membuktikan hubungan antara variabel motivasi kerja dan konflik peran ganda wanita sebagai guru SDN di Kecamatan Sirampog Kabupaten Brebes dan data yang akan dikorelasi tidak harus terdistribusi

secara normal. Berdasarkan hasil uji korelasi *spearman's rho* diperoleh koefisien korelasi sebesar $r_{xy} = 0,586$ dengan taraf signifikansi $0,000$ ($p < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ditolak dikarenakan ada hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dan konflik peran ganda pada wanita sebagai guru dimana semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula konflik peran ganda wanita sebagai guru di Kecamatan Sirampog, Kabupaten Brebes.

D. Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi suatu data penelitian berguna untuk mengungkapkan gambaran skor pada subjek pengukuran dan juga digunakan sebagai penjelasan mengenai keadaan subjek dari atribut yang diteliti. Kategori subjek menggunakan model distribusi normal. Hal ini berkaitan dengan pembagian atau pengelompokan subjek berdasarkan kelompok yang bertingkat untuk setiap variabel yang diungkapkan. Berikut norma kategorisasi yang digunakan:

Table 10. Norma Kategorisasi Skor

Rentang Skor	Kategori
$\mu + 1.5 \sigma < x$	Sangat Tinggi
$\mu + 0.5 \sigma < x \leq \mu + 1.5 \sigma$	Tinggi
$\mu - 0.5 \sigma < x \leq \mu + 0.5 \sigma$	Sedang
$\mu - 0.5 \sigma < x \leq \mu - 0.5 \sigma$	Rendah
$x \leq \mu - 1.5 \sigma$	Sangat Rendah

Keterangan: μ = Mean hipotetik; σ = Standar deviasi hipotetik

1. Deskripsi Data Konflik Peran Ganda

Skala konflik peran ganda mempunyai 19 aitem yang memiliki daya beda aitem tinggi dan masing-masing aitem diberi skor berkisar satu sampai empat. Skor terendah yang didapat subjek adalah 19 dari (19×1) dan skor tertinggi adalah 76 dari (19×4), dengan nilai standar deviasi 9,5 dari $(76-19)/6$ dan hasil *mean* hipotetik 47,5 dari $(76+19)/2$.

Deskripsi skor skala konflik peran ganda di peroleh skor minimum empirik 24, skor maksimum empirik 46, *mean* empirik 36,86 dan nilai standar deviasi empirik 5,722. Deskripsi dan kategorisasi skor skala konflik peran ganda akan dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 11. Deskripsi Skor Pada Skala Konflik Peran Ganda

	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	24	19
Skor Maksimal	46	76
Mean (M)	36,86	47,5
Standar Deviasi	5,722	9,5

Table 12. Kategorisasi Skor Skala Konflik Peran Ganda

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Persentase
33,2 > 19	Sangat Rendah	37	26,43%
42,7 > 33,3	Rendah	96	68,43%
52,2 > 42,8	Sedang	7	5%
61,7 > 52,3	Tinggi	0	0
76 > 61,8	Sangat Tinggi	0	0

Berdasarkan norma diatas dapat diketahui bahwa kategori sangat tinggi >61,8 tidak ada subjek dengan rentang sangat tinggi, kategori tinggi memiliki rentang 52,3-61,7 tidak ada subjek dengan rentang tinggi, kategori sedang memiliki rentang 42,8-52,2 sebanyak 7 subjek dengan persentase 5%, kategori rendah memiliki rentang 33,3-42,7 sebanyak 96 subjek dengan persentase 68,57%, dan kategori sangat rendah memiliki rentang <33,2 sebanyak 37 subjek dengan persentase 26,43%.

**Gambar 1. Deskripsi Skala Konflik Peran Ganda**

2. Deskripsi Data Motivasi Kerja

Skala motivasi kerja mempunyai 23 aitem yang memiliki daya beda aitem tinggi dan masing-masing aitem diberi skor berkisar satu sampai empat. Skor terendah yang didapat subjek adalah 23 dari (23×1) dan skor tertinggi adalah 92 dari (23×4) , dengan nilai standar deviasi 11,5 dari $(92-23)/6$ dan hasil *mean* hipotetik 57,5 dari $(92+23)/2$.

Deskripsi skor skala motivasi kerja di peroleh skor minimum empirik 64, skor maksimum empirik 89, *mean* empirik 77,83 dan nilai standar deviasi empirik 5,728. Deskripsi dan kategorisasi skor skala motivasi kerja akan dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 13. Deskripsi Skor Pada Skala Motivasi Kerja

	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	64	23
Skor Maksimal	89	92
Mean (M)	77,83	57,5
Standar Deviasi	5,728	11,5

Tabel 14. Kategorisasi Skor Skala Motivasi Kerja

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Persentase
40,2 > 23	Sangat Sedang	0	0
51,7 > 40,3	Sedang	0	0
63,2 > 51,8	Sedang	0	0
74,7 > 63,3	Tinggi	43	30,71%
92 > 74,8	Sangat Tinggi	97	69,29%

Berdasarkan norma diatas dapat diketahui bahwa subjek dengan kategori dengan rentang sangat tinggi >74,8 sebanyak 97 subjek dan memiliki persentase 69,29%, kategori tinggi memiliki rentang 63,3-74,7 sebanyak 43 dengan persentase 30,71%, kategori sedang memiliki rentang 51,8-63,2 tidak ada subjek pada kategori tersebut, kategori rendah memiliki rentang 40,3-51,7 tidak ada subjek pada kategori tersebut dan kategori sangat rendah memiliki rentang <40,2 tidak ada subjek pada kategori tersebut.

Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
23	40,3	51,8	63,3	74,8
				92

Gambar 2. Deskripsi Skala Motivasi Kerja

E. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan konflik peran ganda wanita sebagai guru, dimana hipotesis dugaan pada penelitian ini adalah adanya hubungan negatif antara motivasi kerja dengan konflik peran ganda wanita. Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan *Spearman Rho* menunjukkan koefisien korelasi sebesar $r_{xy} = 0,586$ dengan taraf signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan konflik peran ganda wanita sebagai guru di Kecamatan Sirampog Kabupaten Brebes. Sehingga hipotesis pada penelitian ini

ditolak. Sumbangan efektif yang diperoleh dari variabel motivasi kerja sebanyak 35,3% sedangkan 64,7% berasal dari luar.

Wanita karir yang memiliki motivasi kerja untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri ini dapat mengalami konflik peran ganda karena satu sisi ingin menjadi ibu rumah tangga dan disisi lain ingin bekerja juga untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi dirinya. Hal ini juga sependapat dengan penelitian tentang wanita yang bekerja. Penelitian ini dilakukan oleh Monty & Henny (Suryadi, 2007) yang menemukan bahwa subjek mengalami konflik antar peran ketika menjalani peran ganda.

Bagi wanita bekerja yang juga sekaligus istri dan ibu rumah tangga sulit lepas begitu saja dari lingkungan keluarganya, sehingga dapat dikatakan bahwa dalam meniti karir seorang wanita mempunyai beban dan hambatan yang lebih berat bila dibandingkan dengan kaum pria. Oleh sebab itu, jika wanita tidak pandai-pandai untuk menyeimbangkan peran-peran meraka, maka pada akhirnya akan menimbulkan konflik peran pada diri wanita tersebut. Konflik peran ganda yang dialami oleh setiap perempuan berbeda. Hal ini juga dikemukakan dalam penelitian yang dilakukan oleh Himam & Putri (2005) bahwa ibu yang bekerja mengalami dilema, penyebab dan dampak pada setiap orang berbeda-beda.

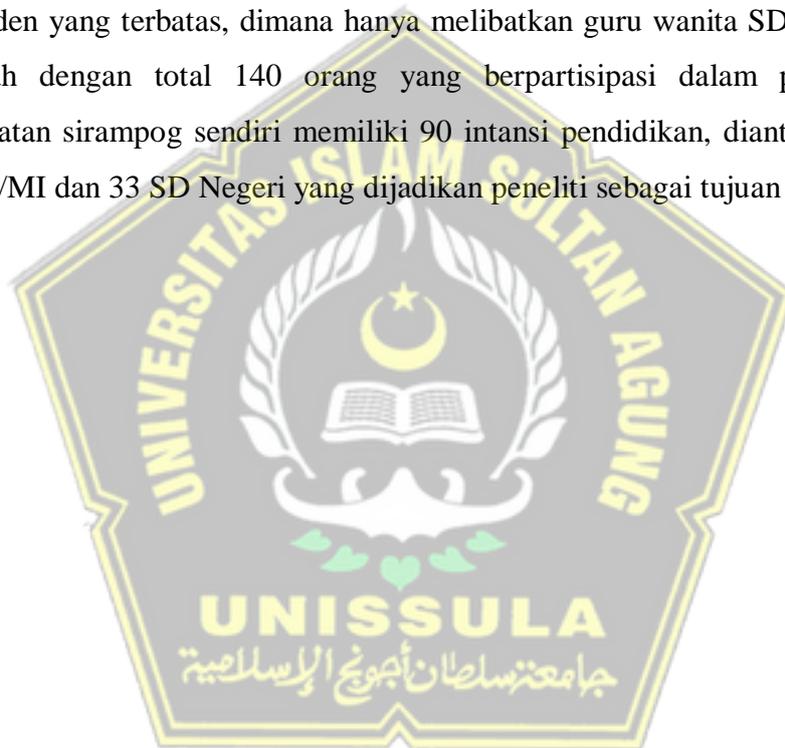
Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan (Dewi & Saman, 2010) memperoleh hasil yang sama dengan koefisien korelasi sebesar $r = 0,436$ dan taraf signifikan sebesar $0,016$ ($p < 0,05$) dengan sumbangan motivasi kerja terhadap konflik peran ganda sebesar 19%. Hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh antara motivasi kerja dengan konflik peran ganda. Artinya semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin rendah konflik peran ganda, begitu pula sebaliknya. Pada penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah faktor yang merangsang dan mengakibatkan adanya dorongan dan gairah untuk bekerja.

Berdasarkan deskripsi data skor memperoleh hasil bahwa tingkat motivasi kerja pada penelitian ini berada dalam kategorisasi sangat tinggi, artinya subjek dalam penelitian ini berada pada tingkatan memiliki dorongan atau rangsangan untuk bersemangat kerja dengan baik. Kemudian skor konflik peran ganda pada

penelitian ini termasuk kedalam kategori rendah, artinya subjek dalam penelitian ini masih mampu menjalankan perannya sebagai ibu rumah tangga dan wanita karir dengan bersamaan, sehingga subjek dapat memfokuskan masing-masing perannya.

F. Kelemahan

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, peneliti menemukan beberapa hal yang menjadi kelemahan penelitian ini diantaranya jumlah responden yang terbatas, dimana hanya melibatkan guru wanita SDN yang sudah menikah dengan total 140 orang yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Kecamatan sirampog sendiri memiliki 90 intansi pendidikan, diantaranya 15 SD Swasta/MI dan 33 SD Negeri yang dijadikan peneliti sebagai tujuan penelitian.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa hipotesis dari penelitian ini ditolak dengan hasil adanya hubungan positif antara motivasi kerja dengan konflik peran ganda. Sedangkan hasil dugaan sementara pada penelitian ini adalah adanya hubungan negatif antara motivasi kerja dengan konflik peran ganda wanita, artinya semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin rendah konflik peran ganda, begitu pula sebaliknya.

B. Saran

1. Bagi guru wanita SD Negeri

Guru diharapkan tetap mempertahankan motivasi didalam bekerja dan dapat mengatur tugas di dalam rumah tangga dengan baik secara bersamaan. Guru diharapkan juga mampu melakukan pekerjaan secara profesional agar tidak terjadi adanya konflik peran ganda.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan lebih banyak menggali dan mencari karakteristik subjek didalam melakukan penelitian, agar didapatkan hasil yang lebih luas terkait dengan apa penyebab utama konflik peran ganda yang dialami oleh para guru. Peneliti yang akan datang diharapkan dapat menambah variabel yang akan diungkap dengan melihat faktor-faktor peran ganda. Faktor peran ganda ini dapat meliputi faktor internal yaitu adanya persoalan yang biasanya terjadi di dalam keluarga atau pada diri pribadi, faktor eksternal yaitu dukungan suami, kehadiran anak dan masalah pekerjaan, faktor relasional yaitu dengan suami dan anak-anak, dan motivasi yaitu kebutuhan finansial dan aktualisasi diri (Apollo & Cahyadi, 2012)

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja , Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. 4(1), 47–62.
- Anwar, D. P., & Fauziah, N. (2019). Hubungan Antara Kesejahteraan Psikologis Dengan Konflik Peran Ganda Pada Wanita Yang Bekerja Sebagai Polisi Di Polrestabes Semarang. *Empati*, 8(1), 105–110.
- Apollo, & Cahyadi, A. (2012). Konflik Peran Ganda Perempuan Menikah Yang Bekerja Ditinjau Dari Dukungan Sosial Keluarga Dan Penyesuaian Diri. *Widya Warta No. 02 Tahun XXXV I, 000(02)*, 230–239.
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi (Edisi 2)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2016). *Tes Prestasi (II)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, S. (2017). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, S. (2020). *Penyusunan Skala Psikologi (II)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Chair, U. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. nirha jaya tehnik makassar. *Jurnal Brand*, 2(1).
- Dewi, E. M. P., & Saman, A. (2010). Peran Motivasi Kerja dan Dukungan Suami terhadap Stres Konflik Peran Ganda dan Kepuasan Perkawinan. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 3(1), 169–177.
- Dinnul, A. A. (2017). Konflik Peran Ganda Karyawan Wanita dan Stres Kerja. *An Nisa'a*, 12(1), 33–48.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Gunawan, A., Sucipto, I., & Suryadi. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 3(1), 1–12.
- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational Versus Gender Role Explanations for Work-Family Conflict. In *Jurnal of Applied Psychology* (pp. 560–568). <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.4.560>
- Habel, M. B. P. P., & Prihastuti. (2012). Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Konflik Peran Ganda pada Guru Wanita di Kota Surabaya. *Jurnal*

Psikologi Pendidikan Dan Perkembangan, 1(2), 94–100.

Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>

Himam, F., & Putri, A. U. (2005). Ibu dan Karir: Kajian Fenomenologi terhadap Dual-Career Family. *Jurnal Psikologi*, 32.

Julianty, E., & Prasetya, B. E. A. (2016). Hubungan Antara Dukungan Sosial Suami Dengan Konflik Peran Ganda Pada Guru Wanita Di Kabupaten Halmahera Barat. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 1(1), 27–39. <https://doi.org/10.24176/perseptual.v1i1.1077>

Khairunnisa, S. (2018). Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Motivasi Kerja Pada Guru Wanita. *Psikologi*, 422. reposit

Lestari, Y. I. (2018). Fear of Success pada Perempuan Bekerja Ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan Hardiness. *Jurnal Psikologi*, 13(1), 55. <https://doi.org/10.24014/jp.v13i1.3090>

Man, G. S., & Hadi, C. (2013). Hubungan antara perceived organizational support dengan work engagement pada guru SMA swasta di Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 2(2), 90–99.

Merdekawaty, A., Fatmawati, & Ardiyansyah. (2021). Konflik Peran Ganda pada Dosen. *Jurnal Kependidikan*, 7(2), 395–407.

Mulyani, S. H., & Suri, M. P. (2017). Hubungan Antara Pemberian Insentif Dengan Motivasi Kerja Karyawan Pada Dinaspendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Pemerintahkabupaten Lima Puluh Kota Sitti. 10(1), 6–12.

Nanincova, N. (2019). Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Noach Cafe And Bistro. *Agora*, 7(2), 1–5. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/8734/7880>

Nengse, A., & Sadewo, F. X. S. (2013). Konstruksi Istri tentang Peran Suami (Studi Istri Yang Memiliki Penghasilan Lebih Besar Dibanding Suami). *Paradigma*, 1(3), 1–7. <http://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/paradigma/article/view/3368>

Pratama, R. (2018). Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dan Kepuasan Hidup Pada Ibu Bekerja. *Advanced Optical Materials*, 10(1), 1–9. <https://doi.org/10.1103/PhysRevB.101.089902> <http://dx.doi.org/10.1016/j.nantod.2015.04.009> <http://dx.doi.org/10.1038/s41467-018-05514-9> <http://dx.doi.org/10.1038/s41467-019-13856->

- 1%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/s41467-020-14365-2%0Ahttp://dx.doi.org/1
- Pratamajaya, A. (2019). *Pengaruh Kontrol Diri Dan Motivasi Kerja Terhadap Prokrastinasi Pada Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Kudus*.
- Puji, I., & Titi, N. (2020). *Hubungan Regulasi Diri dengan Konflik Peran Ganda pada Mahasiswa yang Bekerja*.
- Rahmayati, T. E. (2020). Konflik Peran Ganda Pada Wanita Karier. *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan)*, 3(1), 152–165. <https://doi.org/10.33395/juripol.v3i1.10920>
- Rusinta, A., Harsono, & Maryati, T. (2019). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Pemeditasi Di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Kulon Progo. *Statistical Field Theor*, 53(9), 1689–1699.
- Ruslina. (2014). Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Wanita Bekerja. *Modal Sosial Dalam Pendidikan Berkualitas Di Sekolah Dasar Muhammadiyah Muitihan, September*.
- Sari, R. M., & Riana, I. G. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Di Pt Jenggala Keramik Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(3), 1539. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i03.p15>
- Setiawan, K. C. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang. *Psikis : Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43–53.
- Simarmata, R. H. (2016). Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 4(1), 654 - 831.
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metode Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryadi, E. (2007). Gambaran Konflik dan Reaksi Emosional Perempuan dalam Menentukan Prioritas Peran Gandanya. *Jurnal Psikologi*. Yogyakarta. Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada
- Suwanto. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang*. 3(2), 156–165.
- Utaminingsih, A. (2017). *Gender Dan Wanita Karir*. UB Press.

https://www.google.co.id/books/edition/Gender_dan_Wanita_Karir/uMxVDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1

Wibiseno, Q., & Dewi, I. G. A. M. (2018). Dampak Motivasi Kerja, Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lembaga Perkreditan Desa Pecatu. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(12), 6759. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i12.p14>

Widjono, S. (2010). *Psikologi Industri & Organisasi*. https://www.google.co.id/books/edition/Psikologi_Industri_Organisasi/ApFB DwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&pg=PA21&printsec=frontcover

Zahrok, S., & Suarmini, N. W. (2018). Peran Perempuan Dalam Keluarga. *IPTEK Journal of Proceedings Series*, 0(5), 61. <https://doi.org/10.12962/j23546026.y2018i5.4422>

Zainuddin, M. R. (2015). Pengembangan profesionalisme guru pendidikan Agama Islam. *Jurnal Study Kependidikan Dan Keislaman*, 4.

