

**HUBUNGAN KONFLIK PERAN GANDA (*WORK FAMILY CONFLICT*)
DENGAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA PADA KARYAWAN
WANITA DI DESA NGEMBAL KULON**

Skripsi

Untuk memenuhi sebagian persyaratan
memperoleh derajat Sarjana Psikologi



Disusun Oleh:

Arini Minnatika

(30702000034)

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG**

2024

PERSETUJUAN PEMBIMBING

**HUBUNGAN KONFLIK PERAN GANDA (*WORK FAMILY CONFLICT*)
DENGAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA PADA KARYAWAN
WANITA DI DESA NGEMBAL KULON**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Arini Minnatika
NIM. 30702000034

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

Pembimbing

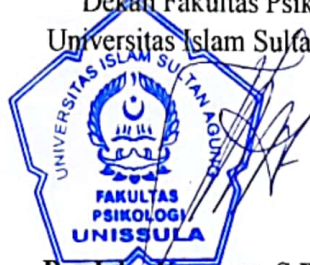
Tanggal

Dr. Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si. 13 Mei 2024

Semarang, 13 Mei 2024

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Sultan Agung



Dr. Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si

NIK. 210799001

HALAMAN PENGESAHAN

**Hubungan Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) dengan
Kualitas Kehidupan Kerja pada Karyawan Wanita di Desa
Ngembal Kulon**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Arini Minnatika

30702000034

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada 22 Mei 2024

Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Dr. Joko Kuncoro, S. Psi, M. Si
2. Dra. Rohmatun, M. Si, Psikolog
3. Inhastuti Sugiasih, S.Psi, M. Psi, Psikolog



Skripsi ini diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Semarang, 22 Mei 2024

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi UNISSULA



Dr. Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si
NIDN. 210799001

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya Arini Minnatika dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah karya sendiri dan belum pernah di ajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaaan di suatu perguruan tinggi di manapun.
2. Sepanjang pengetahuan saya, skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.
3. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan pernyataan ini, maka saya bersedia untuk bertanggung jawab dengan derajat kesarjanaaan saya dicabut.



MOTTO

“(Kepada mereka dikatakan), “Salam”, sebagai ucapan selamat dari Tuhan Yang Maha Esa”

(Q.S. Yasin: 58)

“Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(Q.S. Al-Baqarah: 286)

“Sesungguhnya bersama kesukaran itu ada kemudahan. Karena itu bila kau selesai (mengerjakan yang lain) dan kepada Tuhan, Berharaplah”

(Q.S. Al-Insyirah: 6-8)

“Kalau dikabulkan berarti baik, dan jikalau tidak berarti ada yang lebih baik”

(Q.S. Al-Baqarah: 216)

“Berhentilah untuk berfikir berlebihan, sebuah besi rusak karena karatnya sendiri. Jangan biarkan dirimu rusak karena pikiranmu sendiri. Tidak usah terlalu cemas, karena cerita hidupmu telah ditulis oleh penulis skenario terbaik, yaitu Allah SWT)

(Habib Umar Bin Hafidz)

PERSEMBAHAN

Penulis persembahkan karya ini kepada:

Allah SWT yang Maha Pengasih.

Ibu dan Bapak, Bapak Abdul Kholid dan Ibu Hannah, yang selalu memberikan kasih sayang tiada hingga dan do'a yang tidak pernah putus untuk penulis.

Kakak-kakakku, Muhammad Furqon dan Annisa Alfiani yang selalu memberikan hiburan dan motivasi untuk menyelesaikan karya ini.

Dosen Pembimbing Bapak Dr. Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si. yang telah bersedia untuk meluangkan waktu dan tenaga dalam membantu menyelesaikan karya ini.

Almamaterku Fakultas Psikologi Universitas Islam Agung Semarang sebagai bagian yang tidak terlupakan selama menimba dan mencari ilmu serta pengalaman yang berharga.

Sahabat dan teman-temanku yang selalu menemani dan menyemangatiku.

Teruntuk diriku sendiri, terima kasih sudah mau berjuang hingga detik ini untuk menyelesaikan karya ini.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, atas rahmat, hidayah dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk mencapai derajat S-1 Sarjana Psikologi. Sholawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada junjungan nabi besar Nabi Muhammad SAW, semoga kita selalu mendapatkan syafaat dari beliau dari-Nya.

Penulis mengakui dalam proses penulisan ini banyak kendala dan rintangan yang datang, akan tetapi berkat bantuan, dukungan dan motivasi yang telah diberikan oleh semua pihak secara moril dan materil, semua hal yang terasa berat menjadi lebih ringan. Akhirnya dengan penuh kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Joko Kuncoro, S.Psi, M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi UNISSULA sekaligus dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membantu dan membimbing proses pembuatan skripsi dengan penuh kesabaran sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik.
2. Ibu Dr. Hj. Retno Anggraini, M.Psi., Psikolog selaku dosen wali yang telah membantu dan memberikan saran serta tidak pernah bosan memberikan nasihat kepada penulis selama mengenyam pendidikan di Fakultas Psikologi.
3. Seluruh Bapak dan Ibu dosen Fakultas Psikologi UNISSULA yang telah memberikan ilmu dan pengalaman yang bermanfaat.
4. Bapak dan Ibu Staf TU serta perpustakaan Fakultas Psikologi UNISSULA, yang telah memberikan kemudahan dalam pengurusan proses administrasi hingga skripsi ini selesai.
5. Almameter Fakultas Psikologi UNISSULA sebagai bagian yang tidak dapat terlupakan selama berproses. Banyak ilmu dan pengalaman yang berharga diperoleh di sini.
6. Bapak Moh Hanafi, selaku Kepala Desa Ngembal Kulon dan Ibu Isty Heriyah, selaku sekretaris desa yang telah mengizinkan saya untuk mengambil data penelitian.

7. Bapak Kamal A. E., selaku Kepala Puskesmas Ngembal Kulon yang telah mengizinkan saya untuk mengambil data penelitian.
8. Seluruh responden yang telah meluangkan waktunya untuk melakukan proses pengambilan data.
9. Kedua orang tua saya, Bapak Abdul Kholid dan Ibu Hannah yang tidak pernah berhenti mencurahkan doa serta harapan, memberikan nasihat yang berguna untuk kehidupan saya, dukungan yang tiada habisnya, dan kesabaran dalam mendidik anak-anaknya.
10. Kakak-kakakku tersayang, Muhammad Furqon dan Annisa Alfiani yang selalu menghibur dan memberikan semangat kepada saya selama ini.
11. Teman-teman terdekat saya Ananda Widia Aulia Hapsari, Nanda Nabila, Helsanti Luhtitisari, Tashila Zahra Persada, Anggita Flora Ryanti, Devita Rahma Harfiandini, Aurora Zahrina Adzani dan Nisrina Fairuz Salwa. Terima kasih banyak atas dukungan dan semua motivasi yang telah diberikan.
12. Teman-teman kelas A Angkatan 2020 yang sangat luar biasa, yang selalu membantu dari awal masuk bangku perkuliahan hingga akhir menyelesaikan skripsi.
13. Tuhanku, yang selalu kusebut nama-Nya, yang telah memberikanku segala nikmat yang banyak dan tidak disangka-sangka, telah memberikan cinta, perlindungan, kekuatan, dan jalan terbaik dengan hasil terbaik di waktu yang terbaik.
14. Kepada diri sendiri, yang sudah berjuang dan berusaha sampai detik ini, terima kasih sudah mau bertahan dan selalu bisa diandalkan.

Semarang, 13 Mei 2024

Arini Minnatika

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN.....	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI.....	10
A. Kualitas Kehidupan Kerja.....	10
1. Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja.....	10
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja.....	11
3. Aspek-Aspek Kualitas Kehidupan Kerja	13
B. Konflik Peran Ganda.....	16
1. Pengertian Konflik Peran Ganda	16
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Konflik Peran Ganda.....	17
3. Aspek-Aspek Konflik Peran Ganda	19
C. Hubungan Antara Konflik Peran Ganda dan Kualitas Kehidupan Kerja... 21	
D. Hipotesis.....	22
BAB III METODE PENELITIAN.....	23
A. Identifikasi Variabel.....	23
B. Definisi Operasional.....	23
1. Kualitas Kehidupan Kerja	23

2. Konflik Peran Ganda	24
C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	25
1. Populasi	25
2. Sampel	25
3. Teknik Pengambilan Sampel	25
D. Metode Pengumpulan Data	26
1. Skala Kualitas Kehidupan Kerja	26
2. Skala Konflik Peran Ganda	27
E. Validitas, Uji Daya Beda Aitem dan Reliabilitas.....	28
1. Validitas.....	28
2. Uji Daya Beda Aitem	28
3. Reliabilitas Alat Ukur.....	29
F. Teknik Analisis Data.....	29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	30
A. Orientas Kanchah dan Persiapan Penelitian.....	30
1. Orientasi Kanchah Penelitian	30
2. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian	31
B. Pelaksanaan Penelitian	39
C. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	40
1. Uji Asumsi.....	40
2. Uji Hipotesis.....	42
D. Deskripsi Variabel Penelitian.....	42
1. Deskripsi Data Skor Kualitas Kehidupan Kerja.....	43
2. Deskripsi Data Skor Konflik Peran Ganda.....	44
E. Pembahasan.....	46
F. Kelemahan Penelitian.....	47
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	48
A. Kesimpulan	48
B. Saran.....	48
DAFTAR PUSTAKA	50

DAFTAR TABEL

Table 1. Rincian data karyawan wanita di Desa Ngembal Kulon.....	25
Table 2. Blueprint Skala Kualitas Kehidupan Kerja.....	27
Table 3. Blueprint Skala Konflik Peran Ganda.....	28
Table 4. Sebaran aitem skala kualitas kehidupan kerja.....	33
Table 5. Sebaran aitem skala konflik peran ganda.....	34
Table 6. Data demografi (Uji Coba)	35
Table 7. Sebaran aitem skala kualitas kehidupan kerja berdaya beda tinggi	37
Table 8. Sebaran aitem skala konflik peran ganda berdaya beda tinggi	38
Table 9. Sebaran aitem penomoran ulang skala kualitas kehidupan kerja.....	38
Table 10. Sebaran aitem penomoran ulang skala konflik peran ganda.....	39
Table 11. Data demografi responden (Penelitian).....	40
Table 12. Hasil Uji Normalitas	41
Table 13. Norma Kategorisasi Skor	43
Table 14. Deskripsi skor skala kualitas kehidupan kerja	43
Table 15. Deskripsi skor skala konflik peran ganda	45
Table 16. Kategorisasi Nilai Subjek Skala Konflik Peran Ganda.....	45



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kategorisasi subjek pada skala kualitas kehidupan kerja.....	44
Gambar 2. Kategorisasi subjek pada skala konflik peran ganda.....	45



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Skala Uji Coba.....	54
Lampiran B Tabulasi Data Mentah Uji Coba	61
Lampiran C Hasil Uji Reliabilitas Dan Daya Diskriminasi Aitem	67
Lampiran D Skala Penelitian	72
Lampiran E Tabulasi Data Mentah Penelitian	78
Lampiran F Analisis Data	85
Lampiran G Surat Izin Dan Dokumentasi Penelitian.....	88



**HUBUNGAN KONFLIK PERAN GANDA (*WORK FAMILY CONFLICT*)
DENGAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA PADA KARYAWAN
WANITA DI DESA NGEMBAL KULON**

Arini Minnatika

Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

30702000034@std.unissula.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara konflik peran ganda dengan kualitas kehidupan kerja pada karyawan wanita di Desa Ngembal Kulon. Populasi pada penelitian ini yakni karyawan wanita di Desa Ngembal Kulon dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik *Incidental Sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan dua alat ukur, yaitu skala kualitas kehidupan kerja yang terdiri dari 21 aitem dengan koefisien reabilitas 0,921 dan skala konflik peran ganda yang terdiri dari 11 aitem dengan koefisien reabilitas 0,842. Teknik analisis data menggunakan analisis *Pearson Product Moment* dengan perhitungan data menggunakan *software IBM SPSS Statistics 23*. Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif secara signifikan antara konflik peran ganda dengan kualitas kehidupan kerja dengan koefisien korelasi -0,322 dengan taraf signifikansi 0.012 ($p > 0,01$). Kesimpulan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara konflik peran ganda dengan kualitas kehidupan kerja.

Kata Kunci: Konflik Peran Ganda, Kualitas Kehidupan Kerja

**THE RELATIONSHIP OF WORK FAMILY CONFLICT WITH THE
QUALITY OF WORK LIFE AMONG WOMEN EMPLOYEES IN NGEMBAL
KULON VILLAGE**

Arini Minnatika

Psychology, Universitas Islam Sultan Agung, Indonesia

30702000034@std.unissula.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between work family conflict and the quality of work life in women employees in Ngembal Kulon Village. The population in this study was women employees in Ngembal Kulon Village with a sample of 60 respondents. The sampling technique uses Incidental Sampling Technique. The data collection method used in this study used two measuring instruments, namely the quality of work life scale consisting of 21 items with a reliability coefficient of 0.921 and the work family conflict scale consisting of 11 items with a reliability coefficient of 0.842. Data analysis technique using Pearson Product Moment analysis with data calculation using IBM SPSS Statistics 23 software. The results of this analysis showed that there was a significant negative relationship between work family conflict and quality of work life with a correlation coefficient of -0.322 with a signification level of 0.012 ($p > 0.01$). The conclusions in this study show that there is a significant negative relationship between work family conflict conflicts and quality of work life.

Keywords: Work Family Conflict, Quality of Work Life

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Banyaknya tantangan yang terjadi di dunia insititusi pada era masa kini. Perusahaan dituntut secara terus menerus untuk mengembangkan berbagai eksplorasi dalam mengelola bisnis dengan baik. Berbagai tuntutan seperti kemampuan produktif, pencapaian hasil kerja, serta pemanfaatan sumber daya yang dikelola secara efektif, dapat menjadi syarat atas keberhasilan komponen perusahaan sebagai organisasi yang meyakinkan dan mampu memaksimalkan sumber daya yang tersedia, hal ini yang dimaksudkan adalah sumber daya manusia. MSDM atau Manajemen Sumber Daya Manusia dalam hal ini mempunyai kendali yang begitu penting serta strategis yang dibutuhkan untuk sebuah organisasi. Pengelolaan semua fungsi terkait dapat dilakukan secara tepat dengan kemampuan yang dimiliki manusia, sehingga manusia sebagai pekerja mampu mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan (Soetjipto, 2017).

Peran sumber daya manusia sangat hakiki, tanpa peran tersebut meskipun berbagai aspek dukungan pekerjaan tersedia, maka organisasi tidak mampu menghasilkan secara optimal. Karena hanya faktor manusia yang mampu sebagai pengendali dan menjalankan jalannya organisasi, maka cukup penting bagi perusahaan untuk melengkapi dan menyesuaikan kebutuhan manusia, secara berurutan perusahaan dapat menggapai tujuan yang telah dipastikan sebelumnya (Soetjipto, 2017).

Salah satu komponen fundamental yang berkontribusi dalam sebuah perusahaan yakni sumber daya manusia, akan tetapi peneliti menemukan sebuah data dari (Sopiah, 2023) yang dikutip di CNBC, bahwa kondisi pekerja yang seharusnya mempunyai peranan utama untuk menentukan grafik pertumbuhan ekonomi yang pada kenyataannya tingkat kualitas produktivitas tenaga kerja di Indonesia cenderung kian menurun. Produktivitas tenaga kerja yang menurun

menjadi salah satu faktor dari kualitas kehidupan kerja yang menurun (Tjahyanti, 2013). Dilihat dari penurunan kualitas produktivitas tenaga kerja yang terjadi, Indonesia masih menjadi negara yang mempunyai jumlah tenaga kerja yang cukup tinggi, terutama untuk karyawan wanita yang meningkat setiap tahunnya. Menurut data BPS pada tahun 2020, 2021, 2022 memperlihatkan bahwa Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) wanita memperoleh angka 53,34% pada tahun 2020 silam, 53,41 % pada tahun 2021 dan naik menjadi 54,52% pada tahun 2022 (BPS, 2023). Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bahwa terdapat peningkatan terhadap banyaknya wanita yang bekerja di Indonesia dengan rentang tahun 2020-2022. Pada tahun 2023 dengan jumlah mencapai 148.225 jiwa wanita yang bekerja di Indonesia dan sebanyak 42.756 jiwa sebagai karyawan/buruh dan sebanyak 20.047 jiwa menjadi buruh tidak dibayar atau buruh tidak tetap (BPS, 2024).

Melihat dari data yang menunjukkan peningkatan angka partisipasi kerja pada perempuan, menunjukkan bahwa kehadiran kaum hawa di dalam dunia kerja memang menunjukkan profit yang cukup tinggi dan dibutuhkan di sebuah pekerjaan. Kesuksesan dan pertumbuhan kaum wanita yang cukup melaju dalam dunia kerja bukanlah persoalan yang baru lagi dalam dunia organisasi. Terdapat bukti yang terlihat jika wanita yang bekerja mampu menghasilkan lebih banyak dibandingkan pekerja pria, bahkan pekerja wanita dapat memberikan hasil yang lebih dari yang telah diperbuat kaum pria (Ashar, 2016). Terdapat banyak manfaat dan hal-hal positif yang bisa diperoleh dari wanita yang bekerja, seperti meningkatkan kewaspadaan mental, memiliki harga diri yang tinggi, merawat penampilan, meningkatkan perasaan positif, dan lain sebagainya (Rozana & Purnama, 2022)

Selain hal-hal positif yang diperoleh dari keberadaan karyawan wanita di sebuah perusahaan, terdapat juga resiko atau permasalahan yang dihadapi sebagai karyawan wanita. Berdasarkan data yang telah ditemukan peneliti, adapun permasalahan-permasalahan yang mampu mengganggu perkerja perempuan yang menjadikan kehidupan kerja pada wanita menjadi terganggu,

seperti kekerasan terhadap perempuan di tempat kerja (Husna, dkk, 2014). Menurut sumber berita Kompas, bahwa selama tahun 2022, Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan atau komnas perempuan mendapatkan aduan sebanyak 4.371 pengaduan terkait kekerasan yang dialami perempuan, dan dari survei *Internasional Labour Organization* (ILO) mencatat pada tahun 2020-2022 pekerja wanita pernah menjadi korban kekerasan di dunia kerja dengan rincian 70,81% pekerja mengalami lebih dari satu bentuk kekerasan, lalu sebanyak 50,48% pekerja mengalami kekerasan seksual (Humas, 2023).

Terdapat permasalahan lain yang biasa dihadapi sebagai karyawan wanita, yaitu kurang efektifnya pemberlakuan cuti haid (Meisiani, 2019). Berdasarkan data yang diperoleh, terdapat beberapa hambatan dalam pemberlakuan hak cuti haid, seperti perusahaan yang sulit untuk membuktikan bahwa pekerjanya sedang mengalami masa haid atau tidak dan terdapat banyak pekerja wanita yang tidak memahami tentang adanya cuti haid tersebut. Data lainnya menyebutkan bahwa tidak mudah untuk mendapatkan cuti haid meskipun sudah terdapat peraturan perundangan yang mengesahkannya, yaitu pada Pasal 81 ayat (1) Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003. Karyawan wanita dipaksa untuk memperlihatkan pembalutnya atau memperlihatkan surat keterangan dokter yang menunjukkan bahwa dirinya benar-benar haid (Ellin Rozana, 2007). Kemudian terdapat masalah yang muncul dengan pemberlakuan cuti haid tersebut seperti tidak semua wanita merasakan rasa sakit ketika sedang dalam masa haid. Hal tersebut yang menjadikan adanya kecurangan untuk bolos bekerja dan menjadikan alasan tidak diberinya cuti haid kepada para pekerja bagi kebanyakan perusahaan.

Dengan keadaan tersebut, perusahaan harus bertindak lebih untuk memajukan para karyawan terutama pada karyawan wanita. Perusahaan perlu untuk memperhatikan kesejahteraan mental dan fisik para karyawan. Kesejahteraan karyawan dalam tempat bekerja mempunyai pengaruh atas kualitas kehidupan secara keseluruhan atau dapat dikenal dengan kualitas kehidupan kerja. Kesejahteraan karyawan menurut (Sirgy, 2001) meliputi

kebutuhan akan keselamatan dalam bekerja seperti perlindungan dari cedera dan penyakit di tempat bekerja, kebutuhan ekonomi seperti upah yang diberikan, kebutuhan sosial seperti rasa setia kawan sesama rekan kerja, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi seperti untuk menunjukkan potensi diri, kebutuhan pengetahuan untuk meningkatkan keterampilan dan kebutuhan estetika seperti kreativitas dalam bekerja. Kualitas kehidupan kerja dapat berarti kesan dari para karyawan terhadap kesejahteraan fisik serta mental di tempat bekerja. Jika kualitas kehidupan kerja tinggi, maka akan memberikan hasil yang tinggi terhadap organisasi, maupun sebaliknya (Hasmalawati. dkk, 2018).

Kualitas kehidupan kerja dapat dipengaruhi baik dari dalam dan dari luar organisasi. Salah satu faktor yang muncul dari luar organisasi adalah konflik peran ganda, hal ini disampaikan oleh (Zare, 2012). Konflik peran ganda terdapat hubungan dengan konsekuensi negatif dan sikap kerja yang dijalani, termasuk rendahnya kualitas kehidupan kerja secara umum (Harsiwi, 2004). Konflik peran ganda dapat diartikan sebagai benturan yang muncul ketika suatu individu sukar untuk menyepadankan peran di dalam keluarga dan pekerjaan. Konflik peran ganda juga mempunyai andil dalam menjadi pemantik timbulnya aksi yang berdampak negatif untuk organisasi, contohnya seperti tidak masuk untuk bekerja, datang tidak sesuai waktu yang ditetapkan dari waktu mulai kerja, atau bahkan dapat keluar dari pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi perasaan dan sikap negatif pada pekerjaan yang sedang dilakukan, individu mengalami kesulitan dan kurangnya kemampuan untuk bertahan dalam kehidupan kerja karena terdapat peran ganda tersebut.

Berikut adalah hasil wawancara mengenai kualitas kehidupan kerja, wawancara pada narasumber pertama berinisial R, yang merupakan karyawan wanita swasta yang bertempat tinggal di Desa Ngembal Kulon, hasil wawancara pada tanggal 15 Oktober 2023 pukul 07.36 WIB sebagai berikut:

“...kalo kerja di kantorku itu gajinya ya emang ga terlalu banyak mbak, kurang bisa dijadikan penghasilan utama gitu, tapi ya harus semnagat kerjanya soalnya masih ada anak yang masih sekolah. Dulu waktu anak-anak masih kecil kerasa banget capeknya, apalagi kalau anak lagi sakit.

Ketika di kantor kepikiran anak sakit, pikirannya jadi nggak tenang. Apalagi sampai rumah masih ada kewajiban rumah yang harus diselesaikan, capek tapi dibawa senang aja....”

Wawancara pada narasumber kedua berinisial AA, yang merupakan karyawan wanita swasta yang bertempat tinggal di Desa Ngembal Kulon, hasil wawancara pada tanggal 15 Oktober 2023 pukul 20.20 WIB sebagai berikut:

“.... sejauh ini kalo lembur tidak sampai pekerjaan harus dibawa pulang, hanya nambah jam kerja, tetapi untuk tambahan jam kerja tidak ada kompensasi atau tidak dibayar, bonus hanya bersifat subjektif dari atasan, hak cuti tidak terpenuhi, karena kantor bersifat swasta kekeluargaan yg tidak mempertimbangkan cuti tahunan....”

Wawancara pada narasumber ketiga berinisial HB, yang merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan tinggal di Desa Ngembal Kulon, hasil wawancara pada tanggal 15 Oktober 2023 pukul 16.41 WIB sebagai berikut:

“...kadang ibu sering lelah kalau bekerja, tapi ya lelahnya kalau lagi sakit dan harus audit ke desa-desa. Ya kalau lagi sehat yang pasti semangat. Kalau ngelembur jarang ya tapi pernah lembur sampai jam 12 malam kalau dulu, sekarang mending bawa pekerjaan ke rumah, sekalian bisa nyambi pekerjaan rumah juga.”

Berdasarkan rangkuman hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan 3 individu yang merupakan seorang pekerja wanita yang sudah menikah dan bertempat tinggal di Desa Ngembal Kulon, Kabupaten Kudus yang memiliki permasalahan mengenai kualitas kehidupan kerja, ditandai dari gaji yang kurang memenuhi kebutuhan rumah tangga, tidak ada kompensasi, pekerjaan yang *overload* sampai harus dibawa ke rumah dan hak cuti karyawan yang tidak terpenuhi. Hal ini tidak sesuai dengan penjelasan (Sirgy, 2001) terhadap kesejahteraan karyawan yang mempunyai pengaruh atas kualitas kehidupan kerja. Selain itu, terdapat konflik peran ganda yang dirasakan oleh narasumber wawancara pertama, hal ini dijelaskan bahwa narasumber merasa tidak tenang dalam bekerja ketika anak sakit dan merasa harus cepat pulang padahal waktu jam bekerja masih berlangsung. Peneliti juga melakukan observasi kepada salah satu narasumber, yaitu pada narasumber HB. Pada saat narasumber mengalami kelelahan ketika bekerja seharian, maka yang terjadi di dalam rumah menjadi

kurang produktif, seperti tidur cepat dan kurangnya waktu berbincang-bincang untuk keluarga pada hari itu.

Peran wanita yang sudah menikah pada masa saat ini tidak hanyalah sekedar mengerjakan urusan rumah tangga saja untuk memenuhi standard sebagai seorang wanita, tapi kebanyakan wanita yang memposisikan dirinya sebagai seorang ibu rumah tangga dan menjadikan dirinya wanita yang berkarir di perusahaan (Cristy & Jatmika, 2019). Fenomena yang terjadi saat ini di dalam masyarakat adalah istri yang turut membantu suami untuk meningkatkan penghasilan, hal ini di dorong untuk menaikkan perekonomian keluarga. Selain itu, terdapat wanita yang memang mau untuk bekerja bukan hanya untuk terpenuhi kebutuhan ekonomi, namun untuk ajang mengembangkan dan mengaktualisasikan diri dari keterampilan dan pengetahuan yang telah diperoleh (Tua Parlagutan, dkk, 2016). Fenomena tersebut didukung dengan hasil wawancara yang telah peneliti lakukan narasumber ketiga berinisial HB, yang merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan tinggal di Desa Ngembal Kulon, hasil wawancara pada tanggal 15 Oktober 2023 sebagai berikut:

“...ibu bekerja sejak lulus kuliah, alasan ibu bekerja untuk menerapkan ilmu yang didapat di sekolah, terus karena sudah lulus ya ingin cari uang ingin mandiri dan tidak menggantungkan sama orang tua. Waktu sudah menikah masih bekerja karenabiaya hidup butuh uang yang banyak, kalau hanya mengandalkan gaji suami ya masih kurang. Maklum pegawai negeri golongan II. Yang paling penting, bekerja niatnya untuk ibadah.”

Setelah melihat banyak dan pentingnya pekerja wanita bagi kemajuan perusahaan, maka perusahaan perlu untuk memperhatikan para karyawannya merasa nyaman dengan lingkungan kerja dan pekerjaan sehingga mencapai kualitas kehidupan kerja yang baik. Dengan banyaknya tenaga kerja berkelamin wanita, maka semakin tinggi wanita dengan memerankan peran ganda. Sebagai wanita yang sudah menikah tentu saja kedua hal tersebut tidak dapat dilepaskan, bagaimanapun mereka adalah seorang wanita yang sulit untuk dilepas mentah-mentah dari lingkungan keluarga. Waktu untuk keluarga yang dihadapi wanita bekerja semakin banyak berkurang dikarenakan pekerjaan dan adanya

kemampuan untuk menurunkan keharmonisan serta kualitas dalam membina keluarga (Rozana & Purnama, 2022). Maka dari itu, dalam menjalankan kualitas kehidupan kerja seorang wanita membawa tanggungan yang lebih berat dibandingkan rekan prianya (Ashar, 2016).

Hal tersebut tentu akan menjadi suatu masalah bagi kualitas kehidupan kerja terhadap individu yang seringkali didapati individu yang sedang menyepadankan perannya sebagai seseorang istri dan ibu. Semakin besar komitmen, energi dan waktu yang dilimpahkan pada keluarga serta pekerjaan, hingga terdapat kemungkinan untuk terjadi konflik, hal ini seringkali disebut dengan *work family conflict*. (Greenhaus & Beutell, 1985) menyatakan bahwa konflik antar peran dapat terjadi jika didapatkan tekanan dari salah satu peran dan tidak menimbulkan keserasian dengan tekanan peran pada saat menjalankan peran-peran yang lain. Hal ini diambil dari teori aliran, seseorang merasa senang di tempat bekerja, kesenangan tersebut akan tersalur pada lingkungan keluarga atau rumah. Hal itu juga sebaliknya, bilamana seseorang merasa stres di tempat bekerja maka adanya kemungkinan terbesar stres akan terbawa ke rumah (Frone, dkk, 1992).

Penelitian tentang hubungan konflik peran ganda dengan kualitas kehidupan kerja sudah lumayan banyak telah dilakukan. Berkaitan dengan konflik peran ganda pada karyawan wanita yang mempunyai tanggung jawab ganda di lingkungan keluarga dan di lingkungan kerja. Sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, pekerja perempuan mempunyai beban kerja lebih besar dibanding pekerja laki-laki. Oleh karena itu, kemungkinan konflik peran ganda di kalangan karyawan wanita akan lebih tinggi dan kualitas kehidupan kerja cenderung lebih rendah. Di sisi lain, pekerja perempuan cenderung memiliki kualitas hidup yang baik di tempat kerja jika konflik rumah tangganya berkurang. Dari penjelasan tersebut, penelitian yang akan dilakukan peneliti ini dapat dibuktikan orisianilitasnya. Hal ini untuk mengetahui perbedaannya, maka diperlukan perbandingan dari konteks penelitian yang ini dengan penelitian yang lain. Penelitian yang dilakukan oleh (Cristy & Jatmika, 2019) dengan judul

Hubungan Antara *Work Family Conflict* Dengan *Quality of Work Life* Pada Karyawan Wanita Perusahaan Swasta. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *work family conflict* dengan *quality of work life* dengan nilai korelasi sebesar 0,764. Penelitian tersebut menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Sedangkan untuk penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel *incidental sampling*.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah ditulis di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini, yakni: Apakah terdapat hubungan secara korelasi antara konflik peran ganda dengan kualitas kehidupan kerja pada karyawan wanita di Desa Ngembal Kulon?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dilaksanakannya penelitian ini yaitu: Untuk mengetahui hubungan antara konflik peran ganda dengan kualitas kehidupan kerja pada karyawan wanita di Desa Ngembal Kulon.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis:

Hasil dari penelitian ini secara teoritis diharapkan bisa bermanfaat serta menyampaikan sumbangan ilmiah dalam menambah ilmu pengetahuan bidang Psikologi, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi terutama mengenai konflik peran ganda dengan kualitas kerja pada karyawan wanita di Desa Ngembal Kulon.

2. Manfaat praktis:

a) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini mampu menggambarkan untuk acuan bagi pihak manajemen perusahaan, dalam hal pengelolaan sumber daya manusia dalam mengatasi konflik peran ganda, dan kualitas kerja pada karyawan wanita.

b) Bagi Karyawan Wanita

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi wadah informasi bagi karyawan wanita sehingga membantu melampui serta mengendalikan terjadinya konflik peran ganda yang mungkin sedang dialami serta dapat menjalankan kedua peran dengan baik dan seimbang.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kualitas Kehidupan Kerja

1. Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja

Cascio (2010) mendefinisikan kualitas kehidupan kerja sebagai prasangka karyawan terhadap tempat bekerjanya yang di mana karyawan tersebut ingin memperoleh rasa aman, kesenangan karena rasa puas, dan terdapat kesempatan yang diberikan layaknya seorang manusia. Selain itu, Lau (1998) menyebutkan bahwa kualitas kehidupan dalam bekerja harus memiliki beberapa aspek mendukung dengan mencakup beberapa konsep yang seperti sistem penghargaan, adanya jaminan saat bekerja, terdapat pelatihan dan pengembangan karir selama beberapa kali, serta keterlibatan karyawan dalam mengambil keputusan.

Rethinam (2008) menjelaskan tentang kualitas kehidupan kerja adalah sebagai keberhasilan suatu lingkungan bekerja dalam pemenuhan kebutuhan organisasi yang bermakna dan kebutuhan pribadi dalam membangun nilai-nilai karyawan, yang di mana nilai-nilai tersebut nantinya untuk mendukung kesehatan dan kesejahteraan, kepuasan bekerja, rasa aman bekerja, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, dan pengembangan kompetensi. Senada dengan pengertian tersebut, Luthans (1995) menyebutkan bahwa konsep dari kualitas kehidupan kerja adalah mengungkap sebagaimana pentingnya sebuah penghargaan terhadap setiap manusia dalam lingkungan pekerjaannya. Oleh karena itu, peran penting yang diperoleh dari kualitas kehidupan kerja yaitu perubahan iklim dalam organisasi secara teknik dan bersifat manusiawi yang membawa kepada kualitas yang lebih baik.

Schermehorn (1989) menyampaikan bahwa tingginya kualitas kehidupan kerja pada karyawan ditentukan dengan kebijakan perusahaan seperti upah yang sesuai untuk suatu pekerjaan, kondisi dalam bekerja yang

sehat serta aman, kesempatan untuk mengembangkan dan menggunakan keahlian yang dimiliki, mempunyai rasa bangga atas pekerjaan yang sedang dilakukan, bisa bertumbuh dan berkembang selama bekerja, mempunyai perlindungan yang baik terhadap setiap hak-hak pribadi, dan terjadi keseimbangan antara bekerja dan tuntutan di luar pekerjaan. Oleh karena itu, ketika kebijakan di atas digunakan dengan baik oleh perusahaan, maka mungkin terjadinya peningkatan kualitas kehidupan kerja oleh karyawan.

Berdasarkan pemaparan dari beberapa tokoh di atas, dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan kondisi respons karyawan mengenai kesejahteraan yang didapatkan, keamanan, suasana, serta pengalaman bekerja yang merujuk terhadap bagaimana keefektifan sebuah lingkungan pekerjaan dalam upaya pemenuhan keperluan-keperluan pribadi bagi para pekerjanya.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja

Walton (1974) menyampaikan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja, yakni:

a. Sistem Imbalan dan Keuntungan (*pay and benefit*)

Imbalan yang diberikan kepada karyawan untuk memastikan kebutuhan yang sesuai terhadap keadaan hidup karyawan dan mendukung pencapaian kerja karyawan dengan standard penggajian yang sesuai dan pengupahan yang berlaku sama dalam pasaran kerja.

b. Partisipasi (*participation*)

Pemecahan permasalahan secara berimplikasi melibatkan para anggota pada berbagai tingkatan. Karyawan diwajibkan untuk berkesempatan terlibat dalam pengambilan sebuah keputusan yang dilaksanakan secara sponta dan serta-merta terhadap pekerjaan yang sedang dihadapi.

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sarana prasarana yang merupakan tempat dengan beberapa kelompok di mana terdapat berbagai fasilitas

yang mendukung untuk menjangkau terciptanya maksud perusahaan yang sesuai dengan visi misi perusahaan (Lestary & Harmon, 2017)

d. Hubungan Sosial

Hubungan antara kerja dan kehidupan sosial yang lain. Hubungan ini untuk memberikan kesempatan karyawan dalam melakukan kegiatan lain di luar pekerjaan. Karyawan tetap memberikan sumbangan pada masyarakat meskipun masih berada di lingkungan pekerjaan, hal ini dilakukan untuk sama-sama berkembang dan saling mengenal satu sama lain.

e. Restrukturisasi Kerja

Restrukturisasi mencakup pengarahannya, peraturan, pengawasan, penetapan dan bimbingan kerja dalam proses pengembangan serta kesempatan untuk memperlihatkan kemampuan/unjuk kerja. Hal ini merupakan pemberian kesempatan pada karyawan untuk melakukan pengembangan diri.

Selain faktor tersebut terdapat faktor lain menurut Sirait, dkk (2020) yang dalam penelitiannya menyebutkan bahwa terdapat faktor-faktor mempengaruhi kualitas kehidupan kerja, seperti:

a. Kinerja

Kinerja dapat diartikan sebagai ukuran masing-masing karyawan dalam merasakan beberapa hal yang meliputi kesan terhadap pimpinan, kepastian, pekerjaan, dan peluang untuk merasakan pengembangan karir dari organisasi yang sedang ditempati (Ramadhoan, 2015).

b. Konflik Peran Ganda

Konflik peran ganda merupakan kemunculan suatu konflik yang muncul karena individu mendapati kesukaran untuk menyepadankan peran individu tersebut di dalam keluarga dan pekerjaan.

c. Kepuasan Bekerja

Kepuasan yang didapatkan dari para pekerja atas sesuatu yang didapatkan dari organisasi. Dari sebuah kepuasan tersebut, akan

menumbuhkan motivasi untuk selalu tinggal dalam organisasi tersebut (Ramadhoan, 2015).

d. Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah suasana yang dirasakan individu dalam mempersepsikan nilai, norma, dan praktik yang berada di dalam sebuah organisasi yang menaungi individu tersebut.

e. Komitmen Berorganisasi

Komitmen berorganisasi dipandang sebagai suatu perihal yang di mana individu condong untuk berpihak kepada suatu organisasi tertentu yang memperkerjakannya serta mengikuti visi misi di dalamnya (Ramadhoan, 2015).

Berdasarkan beberpaa pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja terdapat pada lingkungan pekerjaan, kebutuhan yang sesuai bagi karyawan, peran ganda, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap karyawan terhadap organisasi yang menaungi karyawan tersebut.

3. Aspek-Aspek Kualitas Kehidupan Kerja

Adanya 9 (Sembilan) aspek-aspek dalam kualitas kehidupan kerja menurut Cascio (2010), yaitu:

a. Keterlibatan Karyawan

Pengertian keterlibatan pegawai adalah suatu sudut pandang yang menentukan ikut serta atau tidaknya pekerja dalam pengambilan keputusan mengenai tugas yang dilakukannya. Karyawan berhak mengambil keputusan yang berdampak pada pekerjaannya, baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini karena organisasi tidak dapat memutuskan secara individual apa yang dimaksud dengan kehidupan kerja yang baik; sebaliknya, penilaian mengenai hal tersebut harus dicapai melalui jalan tengah antara atasan dan bawahan.

b. Kompensasi Yang Seimbang

Sistem penghargaan yang dikenal sebagai gaji seimbang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kerja keras dan kinerja mereka di

tempat kerja. Kompensasi karyawan harus disesuaikan oleh organisasi dengan skala upah yang berlaku di pasar tenaga kerja. Kepuasan kerja akan terpengaruh jika organisasi dapat menawarkan remunerasi yang adil, masuk akal, dan memadai untuk memenuhi tuntutan material dan non-material karyawan.

c. Rasa Bangga

Rasa memiliki internal seorang karyawan terhadap perusahaan tempat ia bekerja tercermin dari rasa bangganya terhadap instansi tersebut. Pekerja yang bangga dengan pekerjaan dan tempat kerjanya akan memberikan kinerja terbaiknya, sehingga akan memajukan perusahaan.

d. Kesejahteraan

Kesejahteraan merupakan upaya organisasi untuk mempertahankan para pekerjanya, dan diwujudkan dalam bentuk penyediaan fasilitas yang sesuai. Dengan memenuhi persyaratan mereka di tempat kerja, hal ini berupaya untuk menanamkan disiplin di tempat kerja dan komitmen maksimal dari anggota staf kepada perusahaan.

e. Rasa Aman

Kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja mengenai status pekerjaan merupakan bagaimana rasa aman dalam bekerja diungkapkan. Hal ini penting untuk diperhatikan agar pekerja merasa aman karena mengetahui bahwa perusahaan tidak akan memecatnya saat itu juga.

f. Keselamatan Lingkungan Kerja

Untuk memudahkan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas dan mencapai produktivitas kerja, keselamatan kerja dapat diwujudkan dalam bentuk lingkungan kerja yang ramah dan aman. Menjamin keselamatan lingkungan kerja dengan membentuk program jaminan keselamatan kerja, tim bantuan darurat, dan komite keselamatan.

g. Pengembangan Karir

Upaya organisasi untuk meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap, atau perilaku karyawan di tempat kerja dapat disimpulkan sebagai pengembangan karir.

h. Penyelesaian Masalah

Organisasi terlibat dalam pemecahan masalah untuk membantu anggota staf dalam menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Kesulitan karyawan diatasi dengan beberapa cara, termasuk keterbukaan, prosedur komunikasi keluarga resmi, dan berbagi pendapat.

i. Komunikasi

Karyawan harus berkomunikasi satu sama lain untuk memecahkan masalah dan membuat pilihan, serta berbagi informasi baik di dalam maupun di luar perusahaan untuk prosedur pengendalian manajemen. Publikasi, diskusi kelompok, dan pertemuan tatap muka merupakan sarana yang dapat digunakan untuk memfasilitasi komunikasi di dalam perusahaan.

Zin (2004) menyatakan bahwa terdapat 7 (tujuh) aspek dari kualitas kerja, yakni:

a. Partisipasi

Partisipasi mencakup keikutsertaan karyawan dalam pengambilan sebuah keputusan sesuai dengan posisi dan mempunyai kewenangan terhadap jabatan yang dimiliki.

b. Pertumbuhan dan Pengembangan

Pertumbuhan serta perkembangan melingkupi pada probabilitas dalam memperoleh jaminan terhadap suatu pekerjaan dan dapat mengembangkan kapasitas yang dimiliki individu.

c. Atasan

Atasan mempunyai kewajiban untuk menghargai segala hak-hak yang dimiliki karyawannya dan memberikan kebebasan bersuara kepada karyawannya.

d. Lingkungan Fisik

Jika kita berbicara tentang lingkungan fisik, yang dimaksudkan adalah tempat bekerja yang aman, sehat, dan nyaman serta kondusif ketika melakukan beberapa pekerjaan.

e. Relevansi Sosial

Relevansi sosial melingkupi tanggungan sosial dalam sebuah organisasi. Sebuah organisasi harus menggabungkan masyarakat semasa menjalankan aktivitas organisasi.

f. Gaji dan Benefit

Kompensasi yang memenuhi standar gaji umum termasuk dalam gaji dan tunjangan. Gaji dilakukan dengan benar dan memadai untuk menjaga kualitas hidup.

g. Integrasi Sosial

Integrasi sosial berarti memiliki hubungan kekompakan dalam bekerja bersama dengan rekan kerja, yang bisa mencakup komunikasi antar pegawai.

Berdasarkan pemaparan tersebut, maka ditarik kesimpulan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai beberapa aspek seperti keterlibatan karyawan, gaji, pertumbuhan dan perkembangan. Dari beberapa aspek di atas, peneliti akan menggunakan aspek dari Cascio (2010) sebagai acuan dalam mengukur kualitas kehidupan kerja seseorang.

B. Konflik Peran Ganda

1. Pengertian Konflik Peran Ganda

Greenhaus & Beutell (1985) mengartikan bahwa konflik pekerjaan-keluarga, juga dikenal sebagai konflik peran ganda, muncul ketika ada banyak faktor yang menghalangi pemenuhan kebutuhan pekerjaan dan keluarga secara langsung. Masalah pekerjaan yang mengganggu keluarga (*work interference with work*) dan masalah keluarga yang mengganggu pekerjaan (*family interference with work*) merupakan dua orientasi yang dapat menimbulkan konflik antara tugas di tempat kerja dan keluarga..

Frone, dkk (1992) menjelaskan bahwa konflik peran ganda terdapat hubungan dua arah antara kehidupan bekerja dan keluarga, di mana terdapat tuntutan dari kedua peran tersebut yang sukar untuk disandingkan dalam berbagai hal. Konflik ini biasanya muncul ketika seseorang berusaha memenuhi tanggung jawabnya di tempat kerja namun terhambat oleh kemampuannya dalam memenuhi harapan keluarga, atau sebaliknya, ketika kebutuhan keluarga dipengaruhi oleh kemampuan seseorang untuk memenuhi kewajiban terkait pekerjaan.

Berdasarkan pemaparan beberapa tokoh tersebut dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda adalah konflik yang dapat muncul ketika seorang individu tidak mampu untuk menjalankan dua peran sekaligus dan pada akhirnya terjadi ketidakseimbangan antara peran dari individu sebagai karyawan di tempat kerja dan peran sebagai anggota keluarga. Akibatnya terjadi konflik di antara kedua peran, baik berada di pekerjaan maupun di lingkungan keluarga.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Konflik Peran Ganda

Stoner & Charles (dalam Triaryati, 2003) menyebutkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda, yakni:

a. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang dimaksud adalah jika kepuasan yang didapatkan semakin tinggi terhadap suatu pekerjaan maka konflik yang didapatkan akan semakin sedikit. Jika individu merasakan kepuasan dalam bekerja maka tidak akan muncul sebuah konflik.

b. Tekanan Waktu

Lebih sedikit waktu yang dihabiskan bersama keluarga sementara bekerja membutuhkan lebih banyak waktu. Begitu juga sebaliknya, orang yang terlalu sibuk dengan pekerjaannya menghabiskan lebih sedikit waktu bersama keluarganya.

c. Pernikahan dan Kepuasan Hidup

Terdapat asumsi jika seorang perempuan bekerja akan memiliki dampak yang buruk terhadap status perkawinannya. Terdapat dua

dampak terhadap wanita yang bekerja, yaitu negatif dan positif. Karena, selain menjadi wanita pekerja, wanita juga memiliki kewajiban lain sebagai seorang istri dan sebagai ibu. Tentunya hal tersebut akan memberatkan wanita dalam keluarga maupun pekerjaan.

d. Jumlah dan Dukungan Keluarga

Jumlah dan dukungan keluarga sangat penting. Hal ini terlihat dari fakta bahwa konflik lebih besar kemungkinannya muncul pada keluarga yang jumlah anggotanya lebih banyak, namun konflik lebih kecil kemungkinannya terjadi pada keluarga yang jumlah anggotanya lebih sedikit.

e. Ukuran Perusahaan

Jumlah pekerja yang banyak dalam suatu perusahaan memungkinkan untuk dapat mempengaruhi konflik peran ganda pada individu. Banyaknya pekerja dalam perusahaan menjadi tuntutan kerja yang berat dan berdampak pada tugas-tugas di perna yang lain, yaitu keluarga. Banyaknya tugas yang diberikan dalam pekerjaan membuat tugas di dalam keluarga menjadi terabaikan.

Menurut (Bellavia & Frone, 2005) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda, yaitu:

a. Peran Keluarga

Peran keluarga meliputi ketidakadilan dalam pembagian waktu untuk mengurus pekerjaan keluarga. Penyebab *stress* dari keluarga meliputi beban yang dimiliki di dalam keluarga, kritikan, dan konflik peran di dalam keluarga. Salah satu faktor yang mungkin memengaruhi keluarga adalah para buah hati. Orang tua yang memiliki buah hati yang masih balita akan memungkinkan untuk mengalami konflik peran ganda.

b. Peran Pekerjaan

Peran pekerjaan yang meliputi jumlah jam kerja yang melewati batas, tekanan pekerjaan, dan keamanan kerja yang rendah akan dihubungkan

dengan tingginya konflik peran ganda. Hal ini mampu terjadi jika individu yang merasakan tekanan akan banyaknya pekerjaan, dan tekanan tersebut dibawa sampai ke dalam lingkungan keluarga.

c. Diri Individu

Hal ini dimaksudkan kepada karakteristik kepribadian seseorang. Penyeimbang kedua peran dapat berasal dari dalam diri individu. Aspek-aspek di dalam kepribadian suatu individu dapat mempengaruhi dalam menghadapi tekanan yang diperoleh dari dua peran. Hal ini merupakan hasil dari pengalaman masyarakat, yang mencakup perspektif unik mereka mengenai peran mereka di rumah dan tempat kerja serta pendekatan unik mereka dalam pemecahan masalah..

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi *work family conflict* oleh para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat tekanan yang terjadi di dalam diri individu, keluarga dan pekerjaan mungkin untuk mempengaruhi terjadinya *work family conflict*.

3. Aspek-Aspek Konflik Peran Ganda

Menurut (Greenhaus & Beutell, 1985), terdapat tiga macam aspek dari konflik peran ganda, antara lain seperti:

a. *Time Based Conflict*

Dampak konflik peran ganda bisa mempengaruhi terhadap waktu seseorang. Aktivitas internal satu peran tidak dapat menyita waktu untuk tindakan di peran lain. Dengan kata lain, jumlah waktu yang diperlukan untuk memenuhi salah satu tuntutan keluarga atau pekerjaan dapat mengurangi jumlah waktu yang diperlukan untuk memenuhi harapan tuntutan lainnya. Dengan contoh, jika di dalam pekerjaan terjadi lembur kerja dan mengharuskan berada di kantor dengan tambahan waktu tertentu, maka hal ini akan menyita banyak waktu yang seharusnya dilakukan pada peran keluarga.

b. Strain Based Conflict

Konflik peran ganda ini dapat menyangkut pada ketegangan peran. Konflik berbasis ketegangan terjadi ketika *stress* yang dihasilkan dari salah satu peran (keluarga atau pekerjaan) memengaruhi kualitas peran yang lain (pekerjaan atau keluarga). Individu yang mendapatkan tekanan berlebih pada pekerjaannya, akan mengganggu keharmonisan dan keintiman pada keluarganya karena tekanan tersebut akan membuat pikiran bercabang dan tidak fokus akan peran yang lain.

c. Behavior Based Conflict

Peran perilaku tertentu mungkin memiliki pola perilaku yang tidak sejalan dengan ekspektasi perilaku dalam peran lainnya. Kesenjangan antara pola perilaku dan pola perilaku yang dibutuhkan oleh kedua peran tersebut (di tempat kerja dan di rumah) adalah dasar dari konflik berbasis perilaku.

Carlson & Kacmar (2000) menyebutkan terdapat 2 (dua) aspek dalam konflik peran ganda, yaitu:

a. Family Interference with Work (FIW)

Konflik ini dapat terjadi ketika mencampuradukkan urusan di dalam keluarga dengan kewajiban pekerjaan. Tuntutan dan tekanan berada di dalam keluarga sehingga mengganggu pemenuhan dalam pekerjaan. Contoh dalam FIW seperti tekanan yang terjadi pada seorang wanita yang baru saja ditinggal oleh pasangannya, hal ini dapat memungkinkan kehidupan pekerjaannya terganggu.

b. Work Interference with Family (WIF)

Terdapat perbedaan antara kedua peran dan terdapat tuntutan atau tekanan dalam pekerjaan yang pada akhirnya mengganggu pemenuhan peran di dalam keluarga. Contoh dalam WIF seperti tuntutan pekerjaan yang terlalu banyak dan mengakibatkan *stress* akan memungkinkan terjadinya konflik yang terjadi di dalam keluarga.

Berdasarkan pemaparan dari 2 (dua) tokoh tersebut, maka dapat dibuat ringkasan bahwa terdapat aspek-aspek yang membentuk terjadinya konflik peran ganda yaitu mempengaruhi waktu seseorang, terdapat ketegangan peran, serta peran tindakan yang kurang sesuai dengan harapan.

C. Hubungan Antara Konflik Peran Ganda dan Kualitas Kehidupan Kerja

(Chusniatun, dkk, 2014) menuturkan bahwa dalam urusan pekerjaan, wanita mempunyai dasar atas diri mereka mengenai pertimbangan dan kodrat sebagai wanita yang bekerja dan sebagai wanita untuk keluarga. Hal ini berpengaruh kepada wanita yang telah menikah serta telah memiliki anak, karena pekerjaan tersebut menimbulkan dilema antara pekerjaan dan keluarga. Dalam penelitian oleh (Sirait, dkk, 2020), menyebutkan bahwa adanya hubungan yang negatif antara kualitas kehidupan kerja dengan konflik peran ganda pada karyawan wanita, yang di mana subjek penelitiannya adalah perawat wanita.

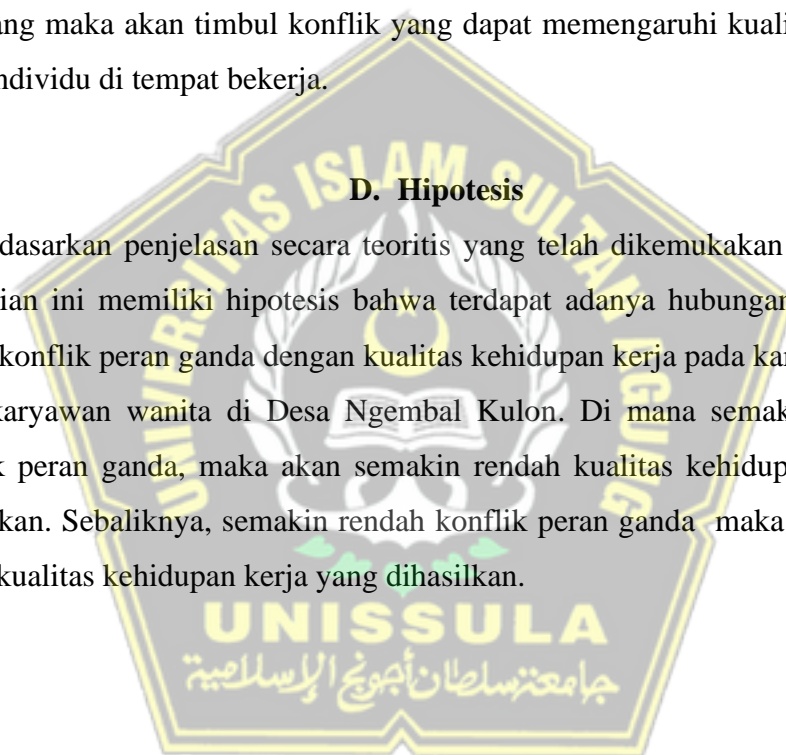
(Cristy & Jatmika, 2019) menyebutkan dalam penelitiannya bahwa, konflik peran ganda yang dialami oleh karyawan cenderung tinggi dan dengan presentase sebesar 54,4%. Kecenderungan yang tinggi tersebut dapat dilihat dari 3 dimensi terjadinya konflik peran ganda (Greenhaus & Beutell, 1985). Pada dimensi *time based conflict* terlihat karyawan wanita kesulitan untuk menyeimbangkan waktunya untuk pekerjaan dan keluarga, hal ini menyebabkan individu sibuk menjadi sibuk dalam melakukan pekerjaannya dan mempengaruhi salah satu faktor dari kualitas kehidupan kerja yaitu kesejahteraan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Pada dimensi *strain based conflict* individu mengalami kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaan yang berada di perusahaan dan di rumah, hal ini mempengaruhi kualitas kehidupan kerja yaitu relasi dengan rekan kerja, karena akan mendapatkan pandangan buruk pada sesama karyawan jika tidak dapat menyiapkan pekerjaan secara baik. Pada dimensi *behavior based conflict*, konflik yang terjadi mengalami individu merasa lelah ketika sedang mengerjakan pekerjaannya, sering kali individu merasa ingin cepat pulang dan langsung beristirahat di rumah, hal ini mempengaruhi kualitas kehidupan kerja seperti

kesejahteraan, keikutsertaan karyawan dan pengembangan karir (Cristy & Jatmika, 2019).

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja seseorang dipengaruhi konflik-konflik peran ganda antara pekerjaan dengan keluarga. Yang di mana karakteristik dari konflik peran ganda ini akan menimbulkan proses terbentuknya kualitas kehidupan kerja, di mana dengan kondisi tersebut pekerja wanita yang lebih dihadapkan kepada kewajiban dalam peran kerja dan peran keluarga. Sehingga ketika kedua peran tersebut tidak seimbang maka akan timbul konflik yang dapat memengaruhi kualitas kehidupan kerja individu di tempat bekerja.

D. Hipotesis

Berdasarkan penjelasan secara teoritis yang telah dikemukakan di atas, maka penelitian ini memiliki hipotesis bahwa terdapat adanya hubungan yang negatif antara konflik peran ganda dengan kualitas kehidupan kerja pada karyawan wanita pada karyawan wanita di Desa Ngembal Kulon. Di mana semakin tinggi dari konflik peran ganda, maka akan semakin rendah kualitas kehidupan kerja yang dihasilkan. Sebaliknya, semakin rendah konflik peran ganda maka akan semakin tinggi kualitas kehidupan kerja yang dihasilkan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel

Identifikasi Variabel menurut (Azwar, 2013) yaitu salah satu aturan yang wajib dilakukan untuk menentukan variabel utama dalam sebuah penelitian, hal tersebut bertujuan supaya dapat meetukan fungsi dari setiap variabel yang diteliti. Menurut (Sugiyono, 2016) variabel merupakan suatu bentuk karakter, nilai, karakter, maupun sifat dari objek, individu maupun sebuah aktivitas yang memiliki variasi khusus, baik tingkatan maupun jenisnya dan sudah ditentukan oleh peneliti untuk didalami dan ditarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas (X) : Konflik Peran Ganda

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebuah sebab timbulnya variabel tergantung.

2. Variabel tergantung (Y) : Kualitas Kehidupan Kerja

Variabel tergantung merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.

B. Definisi Operasional

Definisi opsional bisa diartikan sebagai pengertian dari variabel-variabel yang telah ditentukan berdasarkan ciri-ciri yang telah diamati. Tujuan dari dilakukannya definisi operasional yaitu mendapatkan suatu defisi yang mempunyai makna tunggal dan mampu diterima secara objektif (Azwar, 2013). Dalam penelitian ini definisi operasional variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah kondisi respons karyawan mengenai kesejahteraan yang didapatkan, keamanan, suasana, serta pengalaman bekerja yang merujuk terhadap bagaimana keefektifan sebuah lingkungan pekerjaan dalam upaya pemenuhan keperluan-keperluan pribadi bagi para pekerjanya. Selain itu, kualitas kehidupan dalam bekerja harus

memiliki beberapa dimensi yang mencakup beberapa konsep seperti sistem penghargaan, jaminan dalam bekerja, pelatihan dan pengembangan karir, dan keterlibatan karyawan dalam mengambil keputusan. Konsep dari kualitas kehidupan kerja adalah mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap setiap manusia dalam lingkungan pekerjaannya. Oleh karena itu, peran penting yang diperoleh dari kualitas kehidupan kerja adalah perubahan iklim organisasi secara teknik serta manusiawi yang membawa kepada kualitas yang lebih baik. Untuk mengukur variabel kualitas kehidupan kerja, peneliti menggunakan skala kualitas kehidupan kerja dengan acuan pada teori yang telah dikemukakan oleh (Cascio, 2010) dengan 9 aspek seperti keterlibatan karyawan, kompensasi yang seimbang, rasa bangga, kesejahteraan, rasa aman, keselamatan lingkungan kerja, pengembangan karir, penyelesaian masalah, dan komunikasi. Hasil akan menunjukkan bahwa semakin tinggi skor skala maka semakin tinggi kualitas kehidupan kerja, begitu juga sebaliknya semakin rendah skor skala semakin rendah kualitas kehidupan kerja.

2. Konflik Peran Ganda

Konflik peran ganda dapat diartikan sebagai konflik yang dapat terjadi ketika individu tidak mampu menjalankan peran ganda sekaligus dan pada akhirnya terjadi ketidakseimbangan antara peran dari individu sebagai karyawan di tempat kerja dan peran sebagai anggota keluarga. Akibatnya kedua peran tersebut saling bertabrakan satu sama lain, baik berada di pekerjaan maupun di lingkungan keluarga. Untuk mengukur variabel konflik peran ganda, peneliti menggunakan skala konflik peran ganda dengan acuan pada teori yang telah dikemukakan oleh (Greenhaus & Beutell, 1985) dengan 3 aspek yaitu *time based conflict*, *strain based conflict*, dan *behavior based conflict*. Temuan ini akan menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara konflik peran ganda dan skor skala dan sebaliknya, terdapat korelasi negatif antara keduanya.

C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut (Sugiyono, 2016) dapat diartikan sebagai wilayah umum yang berisikan subjek atau objek dan mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk ditelaah kemudian dicari kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan wanita yang berada di Desa Ngembal Kulon yang berjumlah 90 orang.

Table 1. Rincian data karyawan wanita di Desa Ngembal Kulon

No	Instansi/Dukuh	Jumlah
1.	Balai Desa Ngembal Kulon	6 orang
2.	Puskesmas Ngembal Kulon	29 orang
3.	Dukuh Krasak	31 orang
4.	Dukuh Tambak Boyo	24 orang
	Total	90 orang

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari wilayah populasi. Karena masuk bagian dari populasi, tentu saja harus memiliki karakteristik atau perilaku yang dimiliki oleh populasi itu. Sampel dianggap sudah mencakup elemen populasi apabila memiliki karakteristik yang sama dengan populasi (Azwar, 2013). Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 orang karyawan wanita di Desa Ngembal Kulon dengan karakter responden, diantaranya:

1. Seorang karyawan wanita,
2. Bekerja minimal 1 tahun,
3. Sudah menikah atau sudah pernah menikah.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang diambil pada penelitian ini adalah *Nonprobability Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dengan tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2016). Penelitian ini

menggunakan *Nonprobability Sampling* dalam bentuk *incidental sampling* yaitu pemilihan sampel secara kebetulan, dengan siapa saja yang kebetulan bertemu dengan peneliti dan telah dianggap cocok dengan karakteristik sampel yang ditentukan maka akan dijadikan sampel (Latipah, 2014).

D. Metode Pengumpulan Data

1. Skala Kualitas Kehidupan Kerja

Skala yang digunakan untuk mengukur variabel pada penelitian ini adalah *Quality of Work Life Scale*. Skala ini diperoleh dari dimensi-dimensi Cascio (2010) tentang 9 (sembilan) unsur yang terdapat komponen penentuan dalam kualitas kehidupan kerja, yaitu keterlibatan karyawan, kompensasi yang seimbang, kebanggaan, kesejahteraan, lingkungan yang aman, keselamatan kerja, pengembangan karir, penyelesaian konflik, dan komunikasi.

Skala pada variabel ini berisi pertanyaan dengan format respon 1 sampai 5 dengan menggunakan skala *likert*. Penilaian ini berdasarkan skala yang terdiri dari 36 aitem yang telah terbagi menjadi 2 model pertanyaan, yaitu mendukung (*favorable*) dan tidak mendukung (*unfavorable*). Untuk penilaian pertanyaan yang mendukung (*favorable*) yaitu sangat sesuai untuk (SS) dikenakan skor 5, sesuai untuk (S) dikenakan skor 4, netral untuk (N) dikenakan skor 3, tidak sesuai untuk (TS) dikenakan skor 2, dan sangat tidak sesuai untuk (STS) dikenakan skor 1. Sedangkan penilaian aitem yang diberikan untuk pertanyaan *unfavorable*, yaitu sangat sesuai untuk (SS) dikenakan skor 1, sesuai untuk (S) dikenakan skor 2, netral untuk (N) dikenakan skor 3, tidak sesuai untuk (TS) dikenakan skor 4, dan sangat tidak sesuai untuk (STS) dikenakan skor 5.

Berikut merupakan *blueprint* dari skala kualitas kehidupan kerja yang meliputi:

Table 2. *Blueprint* Skala Kualitas Kehidupan Kerja

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Keterlibatan karyawan	2	2	4
2	Kompensasi yang seimbang	2	2	4
3	Kebanggaan	2	2	4
4	Kesejahteraan	2	2	4
5	Lingkungan yang aman	2	2	4
6	Keselamatan kerja	2	2	4
7	Pengembangan karir	2	2	4
8	Penyelesaian konflik	2	2	4
9	Komunikasi	2	2	4
	Total	18	18	36

2. Skala Konflik Peran Ganda

Skala yang digunakan untuk mengukur variabel pada penelitian ini adalah *Work Family Conflict Scale*. Skala ini diperoleh dari dimensi-dimensi (Greenhaus & Beuttel, 1985) yaitu: *time based conflict*, *strain based conflict*, dan *behavior based conflict*. Skala pada variabel ini berisi pertanyaan dengan format respon 1 sampai 5 dengan menggunakan skala *likert*. Pada model skala *likert* ini cara menjawabnya dengan memberikan tanda *checkbox* pada salah satu jawaban yang disediakan. Item-item yang disusun terdiri dari pertanyaan yang meliputi item *favorable* dan *unfavorable*.

Skala pada variabel ini berisi pertanyaan dengan format respon 1 sampai 5 dengan menggunakan skala *likert*. Penilaian ini berdasarkan skala yang terdiri dari 36 aitem yang telah terbagi menjadi 2 model pertanyaan, yaitu yang mendukung (*favorable*) dan tidak mendukung (*unfavorable*). Terdapat 5 skor untuk penilaian pertanyaan yang mendukung (*favorable*) yaitu sangat sesuai untuk (SS) dikenakan skor 5, sesuai untuk (S) dikenakan skor 4, netral untuk (N) dikenakan skor 3, tidak sesuai untuk (TS) dikenakan skor 2, dan sangat tidak sesuai untuk (STS) dikenakan skor 1. Sedangkan penilaian aitem untuk pertanyaan *unfavorable*, yaitu sangat sesuai untuk (SS) dikenakan skor

1, sesuai untuk (S) dikenakan skor 2, netral untuk (N) dikenakan skor 3, tidak sesuai untuk (TS) dikenakan skor 4, dan sangat tidak sesuai untuk (STS) dikenakan skor 5. Berikut merupakan *blueprint* dari skala *work family conflict* yang meliputi:

Table 3. *Blueprint* Skala Konflik Peran Ganda

No	Aspek	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	<i>Time based conflict</i>	3	3	6
2	<i>Strain based conflict</i>	3	3	6
3	<i>Behavior based conflict</i>	3	3	6
	Total	9	9	18

E. Validitas, Uji Daya Beda Aitem dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas alat ukur dilakukan menilai validitas suatu alat ukur untuk melibatkan penentuan sejauh mana alat tersebut dapat menjalankan peran utamanya, yaitu menghasilkan data yang tepat, akurat, dan dapat diandalkan. (Azwar, 2013). Validitas isi merupakan sumber validitas penelitian. Menguji kecukupan alat ukur berdasarkan pendapat subjektif dari individu atau ahli yang berpengetahuan dikenal dengan istilah validitas isi. *Expert judgment* digunakan dalam penelitian ini. *Expert judgment* dalam penelitian ini adalah dosen pembimbing.

2. Uji Daya Beda Aitem

Menurut (Azwar, 2013) uji daya beda aitem menunjukkan sejauh mana soal-soal penelitian yang digunakan dapat membedakan antara seorang individu dan sekelompok orang dengan karakteristik yang dapat diukur atau tidak, dikenal sebagai tes diskriminasi soal. Untuk menentukan koefisien item total, daya beda aitem item dihitung dengan menempatkan koefisien dalam distribusi skor skala dan skor item. Data dikatakan reliabel ketika skor yang diperoleh sama dengan atau lebih besar dari 0,30. Jika skor sukar mencapai angka 0,30 maka dapat diturunkan ke 0,25 (Azwar, 2013).

Uji beda aitem dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS (*Statistical Product for Social Science*) Statistics 23.

3. Reliabilitas Alat Ukur

Menurut (Azwar, 2013) reliabilitas merupakan keakuratan dari sebuah hasil ukur, seperti pelaksanaan pengukuran yang sudah dilaksanakan beberapa kali dan mendapatkan relatif yang sama. Alat ukur dikatakan reliabel ketika pada kelompok belum berubah dan reliabilitasnya berada pada rentang 0 sampai 1, di mana semakin mendekati angka 0 maka semakin tidak reliabel dan sebaliknya jika semakin mendekati angka 1 maka semakin disebut reliabel (Azwar, 2013). Metode reliabilitas yang digunakan pada penelitian ini menggunakan *Alpha Cronbach* pada program IBM SPSS (*Statistical Product for Social Science*) Statistics 23.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan suatu proses yang dilakukan setelah semua data penelitian sudah terkumpul. Data-data penelitian tersebut dikumpulkan dan diolah secara statistik sesuai dengan tujuan dari penelitian. Kemudian hasil dari analisis data tersebut akan disimpulkan menjadi sebuah informasi yang mudah dimengerti dan bermanfaat untuk mendapatkan jawaban atas permasalahan yang ada pada penelitian (Sugiyono, 2016). Metode dan analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan uji statistik korelasi *Pearson* atau *Product Moment* karena sesuai dengan tujuan penelitian ini yang ingin mengetahui hubungan antara variabel bebas yaitu konflik peran ganda dan variabel tergantung yaitu kualitas kehidupan kerja pada karyawan wanita di Desa Ngembal Kulon. Perhitungan analisis data pada penelitian ini akan dibantu dengan program IBM SPSS (*Statistical Product for Social Science*) Statistics 23.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientas Kanchah dan Persiapan Penelitian

1. Orientasi Kanchah Penelitian

Orientasi kanchah penelitian adalah langkah permulaan yang harus dilakukan sebelum melakukan penelitian, yakni dengan menyediakan semua yang berkaitan dengan proses penelitian agar bisa berjalan tanpa hambatan. Tahap awal yang biasa dilakukan yaitu menentukan lokasi untuk yang sesuai dengan karakteristik populasi penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di Desa Ngembal Kulon, Kecamatan Jati, Kabupaten Kudus.

Desa Ngembal Kulon merupakan desa yang sebagian penduduknya mayoritas memeluk agama Islam. Mata pencaharian para penduduk desa sebagian besar sebagai pengrajin genteng, serta sangat banyak dijumpai lokasi pembuatan genteng di desa ini.

Berdasarkan wawancara dengan sekretaris desa, Desa Ngembal Kulon mempunyai luas sekitar 147,94 Hektar. Desa Ngembal Kulon mempunyai jarak sekitar 5 km dari kota kabupaten. Secara geografis kondisi Desa Ngembal Kulon terletak di perbatasan dengan Desa Ngembal Rejo di sebelah Utara, di sebelah selatan ada Desa Megawon, Desa Ngembal Rejo di sebelah Timur dan di sebelah Barat terdapat Desa Tumpang Krasak. Di dalam Desa Ngembal Kulon terdapat berbagai area kerja, seperti Balai Desa, Puskesmas, Sekolah Dasar, serta terdapat perusahaan bus antarkota pariwisata dan berbagai mitra usaha.

Setelah menentukan lokasi penelitian, peneliti melaksanakan studi pendahuluan dengan melakukan teknik wawancara dengan 3 (tiga) orang karyawati dengan pokok pembahasan kualitas kehidupan kerja. Selanjutnya, peneliti mencari data-data pendukung yang lain atau hasil dari penelitian sebelumnya serta teori-teori yang digunakan untuk menjadi acuan landasan dan bahan pendukung dari penelitian.

Adapun alasan penelitian memilih melaksanakan penelitian di Desa Ngembal Kulon adalah dengan beberapa pertimbangan sebagai berikut:

- a. Penelitian mengenai hubungan kualitas kehidupan kerja dengan konflik peran ganda belum pernah dilaksanakan di tempat tersebut.
- b. Ditemukannya permasalahan kualitas kehidupan kerja ketika studi pendahuluan.
- c. Adanya izin dari pihak desa dan yang terkait lainnya untuk melaksanakan penelitian.

2. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

Tahapan persiapan dilakukan untuk mengunrangi terjadinya sebuah kesalahan ketika penelitian sedang berlangsung. Persiapan penelitian ini meliputi persiapan perizinan, penyusunan alat ukur, uji coba alat ukur atau *try out*, uji daya diskriminasi aitem, dan reliabilitas alat ukur yang telah dijelaskan dengan rinci, sebagai berikut:

a. Persiapan Perizinan

Syarat wajib yang dipenuhi dalam penelitian ini salah satunya adalah terdapat sebuah perizinan pelaksanaan penelitian kepada instansi terkait. Proses perizinan penelitian dilakukan dengan pembuatan surat izin pelaksanaan penelitian yang telah diterbitkan oleh Fakultas Psikologi UNISSULA yang ditujukan kepada Kantor Pemerintahan Desa Ngembal Kulon yang bernomor 123/C.1/Psi-SA/I/2024 dan kepada Dinas Kesehatan Kabupaten Kudus yang bernomor 155/C.1/Psi-SA/1/2024 untuk ditujukan kepada Puskesmas Ngembal Kulon.

b. Penyusunan Alat Ukur

Alat ukur adalah suatu instrumen ukur yang digunakan sebagai bahan pengumpulan data. Alat ukur yang peneliti gunakan berupa skala psikologi yang telah disusun berdasarkan indikator-indikator dari penjabaran dimensi dari suatu variabel. Skala yang digunakan pada penelitian ini adalah skala kualitas kehidupan kerja dan skala konflik peran ganda. Skala psikologis yang digunakan untuk pengumpulan data dijelaskan sebagai berikut:

1) Skala Kualitas Kehidupan Kerja

Penyusunan skala ini diperoleh dari dimensi-dimensi Cascio (2010) tentang sembilan unsur yang menjadi komponen penting dalam kualitas kehidupan kerja, yaitu keterlibatan karyawan, kompensasi yang seimbang, kebanggaan, kesejahteraan, lingkungan yang aman, keselamatan kerja, pengembangan karir, penyelesaian konflik, dan komunikasi. Skala pada variabel ini berisi pertanyaan dengan format respon 1 sampai 5 dengan menggunakan skala *likert*. Penilaian ini berdasarkan skala yang terdiri dari 36 aitem yang telah terbagi menjadi 2 model pertanyaan, yaitu mendukung (*favorable*) dan tidak mendukung (*unfavorable*). Untuk penilaian pertanyaan yang mendukung (*favorable*) yaitu sangat sesuai untuk (SS) dikenakan skor 5, sesuai untuk (S) dikenakan skor 4, netral untuk (N) dikenakan skor 3, tidak sesuai untuk (TS) dikenakan skor 2, dan sangat tidak sesuai untuk (STS) dikenakan skor 1. Sedangkan penilaian aitem untuk pertanyaan *unfavorable*, yaitu sangat sesuai untuk (SS) dikenakan skor 1, sesuai untuk (S) dikenakan skor 2, netral untuk (N) dikenakan skor 3, tidak sesuai untuk (TS) dikenakan skor 4, dan sangat tidak sesuai untuk (STS) dikenakan skor 5.

Berikut sebaran aitem kualitas kehidupan kerja:

Table 4. Sebaran aitem skala kualitas kehidupan kerja

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Keterlibatan karyawan	1,2	7,8	4
2	Kompensasi yang seimbang	3,4	9,10	4
3	Kebanggaan	5,6	11,12	4
4	Kesejahteraan	13,14	19,20	4
5	Lingkungan yang aman	15,16	21,22	4
6	Keselamatan kerja	17,18	23,24	4
7	Pengembangan karir	25,6	31,32	4
8	Penyelesaian konflik	27,28	33,34	4
9	Komunikasi	29,30	35,36	4
	Total	18	18	36

2) Skala Konflik Peran Ganda

Penyusunan skala ini diperoleh dari Greenhaus & Beuttel (1985) yaitu: *time based conflict*, *strain based conflict*, dan *behavior based conflict*. Skala pada variabel ini berisi pertanyaan dengan format respon 1 sampai 5 dengan menggunakan skala *likert*. Pada model skala *likert* ini cara menjawabnya dengan memberikan tanda *checklist* pada salah satu jawaban yang disediakan. Item-item yang disusun terdiri dari pertanyaan yang meliputi item *favorable* dan *unfavorable*. Skala pada variabel ini berisi pertanyaan dengan format respon 1 sampai 5 dengan menggunakan skala *likert*. Penilaian ini

berdasarkan skala yang terdiri dari 36 aitem yang telah terbagi menjadi 2 model pertanyaan, yaitu mendukung (*favorable*) dan tidak mendukung (*unfavorable*). Untuk penilaian pertanyaan yang mendukung (*favorable*) yaitu sangat sesuai untuk (SS) dikenakan skor 5, sesuai untuk (S) dikenakan skor 4, netral untuk (N) dikenakan skor 3, tidak sesuai untuk (TS) dikenakan skor 2, dan sangat tidak sesuai untuk (STS) dikenakan skor 1. Sedangkan penilaian aitem untuk pertanyaan *unfavorable*, yaitu sangat sesuai untuk (SS) dikenakan skor 1, sesuai untuk (S) dikenakan skor 2, netral untuk (N) dikenakan skor 3, tidak sesuai untuk (TS) dikenakan skor 4, dan sangat tidak sesuai untuk (STS) dikenakan skor 5. Berikut sebaran aitem skala konflik peran ganda:

Table 5. Sebaran aitem skala konflik peran ganda

No	Aspek	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	<i>Time based conflict</i>	1,2,3	7,8,9	6
2	<i>Strain based conflict</i>	4,5,6	10,11,12	6
3	<i>Behavior based conflict</i>	13,14,15	16,17,18	6
	Total	9	9	18

c. Uji Coba Alat Ukur

Tahapan selanjutnya yang dilakukan oleh peneliti yaitu mengujicobakan alat ukur yang bertujuan untuk mengetahui daya beda aitem dan nilai reliabilitas. Pelaksanaan uji coba instrumen ukur yang dilaksanakan antara tanggal 17 Januari sampai 21 Januari 2024 dengan jumlah 30 responden. Jumlah data dan demografi responden uji coba adalah sebagai berikut:

Table 6. Data demografi (Uji Coba)

Karakteristik	Frekuensi	Presentase	Total
Nama Kelompok			
a. Balai Desa Ngembal Kulon	6	20%	30
b. Dukuh Tambak Boyo	24	80%	
Umur			
24-30	10	33,3%	30
31-37	4	13,3%	
38-44	5	16,7%	
45-51	2	6,7%	
52-58	9	30%	
Pendidikan Akhir			
SMA	4	13,3%	30
Diploma	1	3,3%	
Sarjana	25	83,3%	
Masa Kerja			
1-5 tahun	10	33,3%	30
6-10 tahun	3	10%	
>10 tahun	17	56,7%	

Setelah itu, dari data hasil penelitian yang sudah terkumpul, peneliti melakukan *skoring* dengan ketentuan yang telah ada dan melakukan pengolahan data dengan tujuan untuk mengetahui daya beda aitem dan nilai reliabilitas pada skala kualitas kehidupan kerja dan skala konflik peran ganda dengan menggunakan *software* IBM SPSS (*Statistical Product for Social Science*) Statistics 23.

d. Uji Daya Beda dan Estimasi Reliabilitas Alat Ukur

Setelah membagikan skala kepada para responden, peneliti melakukan perhitungan pada uji daya beda dan estimasi reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan bantuan dari program komputer yang bernama SPSS versi 23. Uji daya beda aitem menunjukkan sejauh mana

soal-soal penelitian yang digunakan dapat membedakan antara seorang individu dan sekelompok orang dengan karakteristik yang dapat diukur atau tidak, dikenal sebagai tes diskriminasi soal. Untuk menentukan koefisien item total, daya beda aitem item dihitung dengan menempatkan koefisien dalam distribusi skor skala dan skor item. Daya beda aitem dikatakan tinggi ketika mencapai nilai koefisien korelasi total r_{ix} diperoleh sama dengan atau lebih besar dari 0,30. Jika skor sukar mencapai angka 0,30 maka dapat diturunkan ke 0,25 (Azwar, 2013).

Peneliti pada penelitian ini akan memakai batasan sebesar sama dengan atau lebih besar dari 0,30, akan tetapi karena terdapat skala yang kurang untuk memiliki daya beda yang tinggi, maka akan diturunkan menjadi 0,25. Berdasarkan hasil analisis perhitungan daya beda aitem dan reliabilitas di setiap skala dapat dilihat sebagai berikut:

1. Skala Kualitas Kehidupan Kerja

Berdasarkan uji daya beda aitem yang telah dilakukan oleh peneliti dengan analisis menggunakan *product moment* terhadap 36 aitem. Kriteria yang digunakan adalah koefisien korelasi $r_{ix} \geq 0,30$. Terdapat 21 aitem dengan daya beda tinggi dan bergerak pada koefisien korelasi antara 0,379 hingga 0,766. Sedangkan, untuk aitem daya beda rendah sebanyak 15 aitem dengan kisaran -0,340 hingga 0,275. Estimasi reliabilitas dari skala kualitas kehidupan kerja pada penelitian ini didapatkan dengan menggunakan *Alpha cronbach* dari 21 aitem tersebut sebesar 0,921. Bentuk sebaran untuk nomor aitem pada skala kualitas kehidupan kerja adalah sebagai berikut:

Table 7. Sebaran aitem skala kualitas kehidupan kerja berdaya beda tinggi

No	Aspek	Jumlah Aitem		Total	
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	DBT	DBR
1	Keterlibatan karyawan	1*,2	7*,8	2	2
2	Kompensasi yang seimbang	3*,4*	9,10	2	2
3	Kebanggaan	5,6*	11,12	3	1
4	Kesejahteraan	13,14*	19,20*	2	2
5	Lingkungan yang aman	15*,16	21*,22	2	2
6	Keselamatan kerja	17,18	23*,24*	2	2
7	Pengembangan karir	25*,26	31,32*	2	2
8	Penyelesaian konflik	27,28	33*,34	3	1
9	Komunikasi	29,30	35,36*	3	1
	Total	11	10	21	15

Keterangan: (*) = Aitem yang berdaya beda rendah.

DBT = Daya Bada Tinggi

DBR = Daya Bada Rendah

2. Skala Konflik Peran Ganda

Berdasarkan uji daya beda aitem yang telah dilakukan oleh peneliti dengan analisis menggunakan *product moment* terhadap 18 aitem. Kriteria yang digunakan adalah koefisien korelasi $r_{ix} \geq 0,250$. Terdapat 11 aitem dengan daya beda tinggi dan bergerak pada koefisien korelasi antara 0,263 hingga 0,694. Sedangkan, untuk aitem daya beda rendah sebanyak 7 aitem dengan kisaran -0,634 hingga 0,222. Estimasi reliabilitas dari skala konflik peran ganda pada penelitian ini didapatkan dengan menggunakan *Alpha cronbach* dari 11 aitem tersebut sebesar 0,842. Bentuk sebaran untuk nomor aitem pada skala konflik peran ganda adalah sebagai berikut:

Table 8. Sebaran aitem skala konflik peran ganda berdaya beda tinggi

No	Aspek	Aitem		Total	
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	DBT	DBR
1	<i>Time based conflict</i>	1*,2,3*	7,8*,9*	2	4
2	<i>Strain based conflict</i>	4*,5,6*	10,11*,12	3	3
3	<i>Behavior based conflict</i>	13,14,15	16,17,18	6	-
	Total	5	6	11	7

Keterangan: (*) = Aitem yang berdaya beda rendah.

DBT = Daya Beda Tinggi

DBR = Daya Beda Rendah

e. Penomoran Ulang

Setelah diperoleh aitem berdaya beda tinggi lalu dilakukan penyusunan kembali pada aitem untuk dipakai dalam penelitian.

Table 9. Sebaran aitem penomoran ulang skala kualitas kehidupan kerja

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Keterlibatan karyawan	2(1)	8(3)	2
2	Kompensasi yang seimbang	-	9(4),10(5)	2
3	Kebanggaan	5(2)	11(6),12(7)	3
4	Kesejahteraan	13(8)	19(12)	2
5	Lingkungan yang aman	16(9)	22(13)	2
6	Keselamatan kerja	17(10),18(11)	-	2
7	Pengembangan karir	26(14)	31(19)	2
8	Penyelesaian konflik	27(15),28(16)	34(20)	3
9	Komunikasi	29(17),30(18)	35(21)	3
	Total	11	10	21

Keterangan () = nomor aitem baru penelitian.

Table 10. Sebaran aitem penomoran ulang skala konflik peran ganda

No	Aspek	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	<i>Time based conflict</i>	2(1)	7(3)	2
2	<i>Strain based conflict</i>	5(2)	10(4),12(5)	3
3	<i>Behavior based conflict</i>	13(6),14(7), 15(8)	16(9),17(10), 18(11)	6
Total		5	6	11

Keterangan () = nomor aitem baru penelitian

B. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan langsung oleh peneliti dan dibantu oleh para responden karyawan wanita yang bekerja dan sudah menikah di Desa Ngembal Kulon pada tanggal 25 Januari 2024 sampai 7 Februari 2024, pengisian skala dilakukan secara langsung dengan menggunakan bantuan buku skala yang telah disiapkan sebelumnya oleh peneliti. Buku skala tersebut kemudian disebar dengan bantuan salah satu TU Puskesmas Ngembal Kulon untuk disebar di di area Puskesmas, dan untuk dukuh Krasak peneliti menyebarkan buku skala dari rumah ke rumah (*door to door*) serta terdapat skala yang dibantu sebar oleh responden ke responden lainnya.

Table 11. Data demografi responden (Penelitian)

Karakteristik	Frekuensi	Presentase	Total
Nama Kelompok			
a. Dukuh Krasak	31	51,7%	60
b. Puskesmas Ngembal Kulon	29	48,3%	
Umur			
19-32	13	21,7%	60
33-46	26	43,3%	
47-60	21	35%	
Pendidikan Akhir			
SD	1	1,7%	60
SMA	8	13,3%	
Diploma	24	40%	
Sarjana	27	45%	
Masa Kerja			
1-5 tahun	12	20%	60
6-11 tahun	10	16,7%	
>10 tahun	38	63,3%	

Setelah data dari hasil pengisian skala penelitian sudah terkumpul sebanyak 60 responden, selanjutnya akan dilakukan *skoring* dan analisis data yang sudah ditentukan dengan bantuan SPSS versi 23 *for windows*.

C. Analisis Data dan Hasil Penelitian

Analisis data dapat dilaksanakan setelah semua data dari penelitian sudah terkumpul, kemudian yang pertama dilakukan adalah uji asumsi yang terdiri dari dua pengujian yaitu uji normalitas dan uji linieritas dengan tujuan untuk menjawab asumsi dasar teknik korelasi. Setelah itu dilakukan uji hipotesis dan uji deskripsi yang bertujuan untuk mengetahui gambaran kelompok responden yang dikenai pengukuran.

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya uji normalitas adalah untuk memeriksa apakah data tersebut terdistribusi secara normal atau tidak. Pada pengujian ini, teknik yang digunakan adalah *One-Sample Kolmogorov Z* dengan bantuan SPSS versi 23 *for windows*. Di dalam uji *One-Sample Kolmogorov Z*

terdapat tiga pendekatan dalam pengujiannya, yaitu *Asymptotic Only*, *Exact*, dan *Monte Carlo*. Peneliti akan menggunakan uji normalitas *Kolmogorov Z* dengan menggunakan pendekatan *exact*. Terdapat kelemahan dalam pendekatan *asymptotic*, yaitu hasil akan gagal jika data tidak seimbang, terlalu kecil, dan tidak terdistribusi dengan baik, sedangkan metode *exact* akan memberikan hasil yang akurat untuk ukuran data yang kecil, tidak terdistribusi dengan optimal, jarang dan tidak seimbang (Mehta & Patel, 2013) Oleh karena itu, peneliti menggunakan pendekatan *exact*, karena ukuran data yang terlalu sedikit. Dari hasil uji normalitas yang telah dilakukan, maka didapatkan data sebagai berikut:

Table 12. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Mean	Std. Deviasi	KS-Z	Sig.	<i>p</i>	Ket.
Kualitas Kehidupan Kerja	84,52	9,092	0,152	0,113	>0,05	Normal
Konflik Peran Ganda	30,67	4,891	0,100	0,553	>0,05	Normal

Berdasarkan hasil analisis uji normalitas yang dijalankan peneliti menggunakan pendekatan *exact*, maka pada data kualitas kehidupan kerja diperoleh nilai KS-Z sejumlah 0,152 dan taraf signifikansi sejumlah 0,113 ($p > 0,05$). Maka dapat diketahui dari data pada tabel 12 bahwa persebaran data kualitas kehidupan kerja normal. Selanjutnya, pada data konflik peran ganda menunjukkan nilai KS-Z sejumlah 0,100 dan taraf signifikansi 0,553 ($p > 0,05$), sehingga bisa diketahui bahwa persebaran data konflik peran ganda sudah terdistribusi dengan normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas mempunyai fungsi untuk menunjukkan hubungan yang linier antara variabel independe dan dependen yang berhubungan atau tidak berhubungan secara signifikan. Data yang linear merupakan data yang diuji dengan taraf signifikansi pada *Deviation from Linearity* sebesar $> 0,05$,

maka hubungan antara kedua variabel dinyatakan linier (Priyatno, 2016). Data yang telah terkumpul akan diuji menggunakan uji Flinear dengan menggunakan program dari IBM SPSS (*Statistical Product for Social Science) Statistics 23*.

Berdasarkan hasil uji linearitas pada variabel konflik peran ganda dengan kualitas kehidupan kerja telah diperoleh Flinear sebesar 1,001 dengan taraf signifikansi (sig) 0,477 ($p > 0,05$). Hasil tersebut menunjuk pada kesimpulan bahwa variabel konflik peran ganda dengan kualitas kehidupan kerja pada penelitian ini mempunyai hubungan yang bergaris lurus atau linear.

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara konflik peran ganda dengan kualitas kehidupan kerja pada karyawan wanita di Desa Ngembal Kulon. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi *pearson*. Peneliti menggunakan uji hipotesis tersebut dikarenakan uji asumsi dan uji linear sudah memenuhi untuk syarat uji korelasi *Pearson*, yaitu uji asumsi sudah berdistribusi normal dan uji linear sudah linear. Setelah melakukan pengujian menggunakan program SPSS, diperoleh koefisien korelasi r_{xy} sebesar -0,322 dengan taraf signifikansi 0.012 ($p < 0,05$).

Hasil diatas telah menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang cukup signifikan antara konflik peran ganda terhadap kualitas kehidupan kerja pada karyawan wanita di Desa Ngembal Kulon hal ini telah menjelaskan bahwa semakin tinggi konflik peran ganda maka semakin rendah kualitas kehidupan kerja yang dimiliki oleh karyawan wanita. Sebaliknya, semakin rendah konflik peran ganda maka semakin tinggi kualitas kehidupan kerja yang dimiliki oleh karyawan wanita.

D. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi data variabel penelitian disusun untuk merepresentasikan suatu gambaran dari skor yang dihasilkan oleh subjek pada pengisian skala pengukuran.

Selain itu, deskripsi data variabel juga dapat digunakan sebagai penjelasan terhadap keadaan subjek terhadap variabel yang diteliti. Deskripsi data yang dilakukan pada penelitian menggunakan model distribusi normal. Berikut norma kategorisasi yang digunakan dalam penelitian ini.

Table 13. Norma Kategorisasi Skor

Rentang Skor	Kategorisasi
$\mu + 1.8 \sigma < x \leq \mu + 3.0 \sigma$	Sangat Tinggi
$\mu + 0.6 \sigma < x \leq \mu + 1.8 \sigma$	Tinggi
$\mu - 0.6 \sigma < x \leq \mu + 0,6 \sigma$	Sedang
$\mu - 1.8 \sigma < x \leq \mu - 0,6 \sigma$	Rendah
$\mu - 3.0 \sigma < x \leq \mu - 1.8 \sigma$	Sangat Rendah

1. Deskripsi Data Skor Kualitas Kehidupan Kerja

Skala kualitas kehidupan kerja dalam penelitian ini terdiri dari 21 aitem berdaya beda tinggi. Skala ini berisikan pertanyaan-pertanyaan yang masing-masing dari aitemnya mempunyai 5 (lima) pilihan jawaban dengan rentang skor berkisar diantara 1 (satu) sampai 5 (lima). Kemungkinan skor minimum yang didapatkan sebesar 21 (21×1), kemudian skor paling tinggi yang mungkin didapatkan adalah sebesar 105 dari (21×5). Rentang skor yang didapatkan sebesar 84 yang diperoleh dari ($105 - 21$), untuk *mean* hipotetik sebesar 63 berasal dari $((105+21) : 2)$, serta standar deviasi yang diperoleh yaitu sebesar 14 yang diperoleh dari $((105 - 21) : 6)$.

Deskripsi skor empirik skala kualitas kehidupan kerja berdasarkan hasil penelitian diperoleh dengan skor minimum 62, skor maksimal empirik sebesar 105, *mean* empirik sebesar 84,52 dan standar deviasi sebesar 9,09. Deskripsi skor tersebut akan disajikan pada tabel dibawah ini.

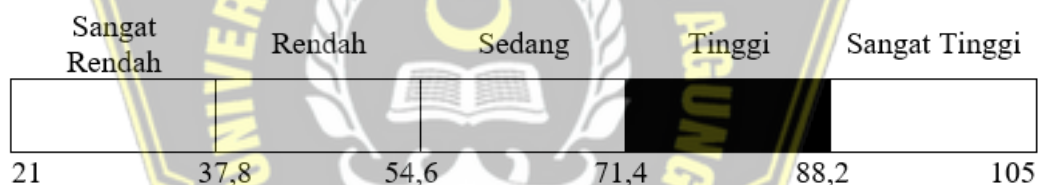
Table 14. Deskripsi skor skala kualitas kehidupan kerja

	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	62	21
Skor Maksimum	105	105
Mean (M)	84,52	63
Standar Deviasi (SD)	9,09	14

Berdasarkan norma kategorisasi distribusi normal yang telah dibuat maka dapat diambil kesimpulan bahwa rata-rata skor subjek berada di kategori tinggi dengan nilai *mean* empirik sebesar 84,52 dan didapatkan juga *mean* hipotetik sebesar 63.

Tabel 15. Kategorisasi Nilai Subjek Skala Kualitas Kehidupan Kerja

Norma	Kategorisasi	Jumlah Subjek	Presentase
88,2 < X ≤ 105	Sangat Tinggi	15	25%
71,4 < X ≤ 88,2	Tinggi	42	70%
54,6 < X ≤ 71,4	Sedang	3	5%
37,8 < X ≤ 54,6	Rendah	-	-
21 < X ≤ 37,8	Sangat Rendah	-	-
Total		60	100%



Gambar 1. Kategorisasi subjek pada skala kualitas kehidupan kerja

2. Deskripsi Data Skala Konflik Peran Ganda

Skala konflik peran ganda dalam penelitian ini terdiri dari 11 aitem berdaya beda tinggi. Skala ini berisikan pertanyaan-pertanyaan yang masing-masing dari aitemnya mempunyai 5 (lima) pilihan jawaban dengan rentang skor berkisar diantara 1 (satu) sampai 5 (lima). Kemungkinan skor minimum yang didapatkan sebesar 11 (11×1), kemudian skor paling tinggi yang mungkin didapatkan adalah sebesar 55 dari (11×5). Rentang skor yang didapatkan sebesar 44 yang diperoleh dari ($55 - 11$), untuk *mean* hipotetik sebesar 33 berasal dari $((55+11) : 2)$, serta standar deviasi yang diperoleh yaitu sebesar 7,3 yang diperoleh dari $((55 - 11) : 6)$.

Deskripsi skor empirik skala konflik peran ganda berdasarkan hasil penelitian diperoleh dengan skor minimum 14, skor maksimal empirik sebesar

43, *mean* empirik sebesar 30,67 dan standar deviasi sebesar 4,89. Deskripsi skor tersebut akan disajikan pada tabel dibawah ini.

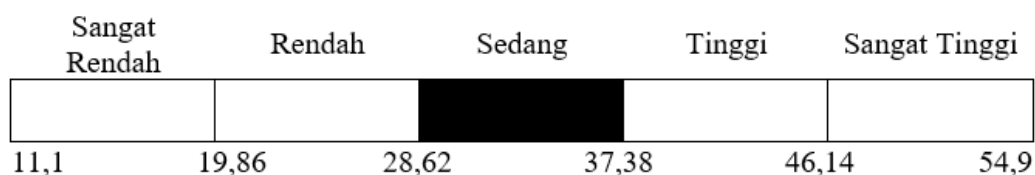
Table 15. Deskripsi skor skala konflik peran ganda

	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	14	11
Skor Maksimum	43	55
Mean (M)	30,67	33
Standar Deviasi (SD)	4,89	7,3

Berdasarkan norma kategorisasi distribusi normal yang telah dibuat maka dapat diambil kesimpulan bahwa rata-rata skor subjek berada di kategori sedang dengan nilai *mean* empirik sebesar 30,67 dan didapatkan juga *mean* hipotetik sebesar 33.

Table 16. Kategorisasi Nilai Subjek Skala Konflik Peran Ganda

Norma	Kategorisasi	Jumlah Subjek	Presentase
$46,14 < X \leq 54,9$	Sangat Tinggi	-	-
$37,38 < X \leq 46,14$	Tinggi	3	5%
$28,62 < X \leq 37,38$	Sedang	41	68,3%
$19,86 < X \leq 28,62$	Rendah	15	25%
$11,1 < X \leq 19,86$	Sangat Rendah	1	1,7%
	Total	60	100%



Gambar 2. Kategorisasi subjek pada skala konflik peran ganda

E. Pembahasan

Penelitian mempunyai tujuan untuk melihat apakah terdapat adanya hubungan antara konflik peran ganda terhadap kualitas kehidupan kerja pada karyawan wanita di Desa Ngembal Kulon. Berdasarkan analisis uji korelasi dengan *Pearson* telah didapat hasil koefisien r_{xy} sebesar -0,322 dengan taraf signifikansi 0.012 ($p > 0,01$), dari hal ini telah menjawab bahwa hipotesis yang telah diajukan dapat diterima, yaitu terdapat hubungan yang negatif antara konflik peran ganda terhadap kualitas kehidupan kerja pada karyawan wanita di Desa Ngembal Kulon. Pernyataan tersebut telah menjelaskan bahwa semakin tinggi konflik peran ganda maka semakin rendah kualitas kehidupan kerja yang dimiliki para karyawan wanita. Sebaliknya, semakin rendah konflik peran ganda maka akan semakin tinggi kualitas kehidupan kerja yang dimiliki oleh karyawan wanita. Pada penelitian ini menunjukkan hasil konflik peran ganda memberikan sumbangan efektif sebesar 10,3% dari hasil analisis koefisien determinasi (r^2) 0,103, sehingga 89,7% faktor lain yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja belum diungkap.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Sirait, dkk (2020) bahwa faktor yang berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja salah satunya adalah konflik peran ganda. Penelitian yang dilakukan oleh Boles dan Babin oleh (Harsiwi, 2004) menyatakan konflik peran ganda berhubungan terhadap sikap kerja individu dan konsekuensi yang negatif, hal ini juga meliputi rendahnya kualitas kehidupan kerja seseorang secara umum. (Ashar, 2016) menjelaskan bahwa karyawan yang merasa memiliki tekanan ketika berada di rumah akan mempengaruhi individu tersebut dalam menjalankan aktivitas di kantor sehingga mampu mempengaruhi kondisi kualitas kehidupan kerja saat di kantor.

Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh (Cristy & Jatmika, 2019). tentang hubungan *work family conflict* dengan kualitas kehidupan kerja pada karyawan yang telah menikah di PT. K. Hasil pada penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara konflik peran ganda dengan kualitas kehidupan kerja. Penelitian tersebut mendapatkan nilai r_{xy} sejumlah -0,592. Dalam penelitian tersebut terdapat sebanyak 116 responden di PT. K.

Hasil deskripsi skor skala kualitas kehidupan kerja dalam penelitian ini memiliki skor dengan kategori yang tinggi. Didapatkan hasil berupa *mean* empirik sebesar 84,52 dan *mean* hipotetik sebesar 63, sehingga dapat diketahui bahwa kualitas kehidupan kerja yang didapatkan karyawan wanita di Desa Ngembal Kulon adalah tinggi. Tingginya kualitas kehidupan kerja dapat terjadi karena setiap karyawan merasa sesuai dengan kondisi respon mengenai kesejahteraan yang didapatkan, keamanan, suasana, serta pengalaman bekerja yang merujuk terhadap bagaimana keefektifan sebuah lingkungan pekerjaan dalam memenuhi keperluan-keperluan pribadi para pekerjanya.

Kemudian hasil deskripsi skor skala konflik peran ganda masuk dalam kategori sedang dengan *mean* empirik sebesar 30,67 dan *mean* hipotetik sebesar 33, sehingga dapat diketahui bahwa konflik peran ganda yang didapatkan karyawan wanita di Desa Ngembal Kulon adalah sedang. Tingkat konflik peran ganda yang mempunyai kategori sedang mengindikasikan bahwa individu cukup mampu untuk menjalankan dua peran sekaligus namun ada kemungkinan terjadi ketidakseimbangan antara peran dari individu sebagai karyawan di tempat kerja dan peran sebagai anggota keluarga.

F. Kelemahan Penelitian

Berdasarkan serangkaian penelitian dan hasil penelitian, ditemukan beberapa kelemahan selama proses berlangsung, yakni:

1. Peneliti tidak mencantumkan identitas responden mengenai mempunyai anak atau tidak dan jumlah anak responden saat pengambilan *sampling*.
2. Jumlah sampel responden terlalu sedikit, hanya berjumlah 60 responden.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian, hipotesis peneliti yaitu adanya hubungan negatif atau korelasi antara konflik peran ganda dengan kualitas kehidupan kerja pada karyawan wanita di Desa Ngembal Kulon diterima. Hal ini memiliki arti bahwa semakin tinggi konflik peran ganda yang dialami karyawan wanita, maka akan semakin rendah kualitas kehidupan kerja yang para karyawan wanita. Sebaliknya, semakin rendah konflik peran ganda yang dimiliki para karyawan wanita, maka semakin tinggi pula kualitas kehidupan kerja yang dihasilkan.

B. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan oleh peneliti, diantaranya:

1. Bagi Karyawan Wanita

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh menyatakan bahwa konflik peran ganda masuk kategori sedang, dengan hasil tersebut peneliti memiliki saran sebagai berikut:

1. Karyawan wanita diharapkan mampu membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga,
2. Karyawan wanita tidak disarankan untuk membawa urusan keluarga ke dalam pekerjaan, ataupun sebaliknya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian skripsi ini tidaklah sempurna, didalamnya terdapat berbagai kekurangan. Bagi peneliti selanjutnya yang berkeinginan untuk melaksanakan penelitian ini, disarankan bisa menghubungkan atau menambah variabel konflik peran ganda dan kualitas kehidupan kerja dengan variabel yang lain seperti *stress*, kepuasan, dan lain sebagainya. Peneliti selanjutnya juga dapat memperdalam variabel kualitas kehidupan kerja untuk mendapatkan gambaran

tentang permasalahan yang diteliti. Peneliti selanjutnya juga dapat mencoba untuk mengganti subjek penelitian menjadi seorang suami. Selain itu, karakteristik dalam pengambilan *sampling* juga harus detail, seperti mempunyai anak atau tidak dan juga jumlah anak yang dimiliki.



DAFTAR PUSTAKA

- Ashar, A. (2016). Hubungan Work Family Conflict Dengan Quality Of Work Life Pada Karyawan Wanita Perusahaan Swasta. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(2), 120-131.
- Azwar, S. (2013). Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bellavia, G. M., & Frone, M. R. (2005). Work Family Conflict Handbook of work stress. London: Sage Publication.
- Badan Pusat Statistik. (2023). Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin 2021-2023. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Badan Pusat Statistik. (2024). Penduduk Perempuan Bekerja Menurut Status Pekerjaan Utama (Jawa) 2014-2013. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Carlson, D. S., & Kacmar, K. M. (2000). Work-family conflict in the organization: Do life role values make a difference?. *Journal of Management*, 26(5), 1031-1054.
- Cascio. (2010). Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profit (11th ed.). Michigan: McGraw Hill Education.
- Chusniatun, K & Suwandi, J. (2014). Peran Ganda Dan Pengembangan Karier Guru-Guru Perempuan Di Sekolah Muhammadiyah Di Kota Surakarta. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*. 24(2)
- Cristy, R., & Jatmika, D. (2019). Hubungan Antara Work Family Conflict Dengan Kualitas Kehidupan Kerja Pada Karyawan Yang Telah Menikah Di Pt. K. *PSYCHE: JURNAL PSIKOLOGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH LAMPUNG*, 1(2).
- Ellin Rozana. (2007). Menyoal Buruh Mengapa Mereka Dieksploitasi. Jurnal Perempuan Untuk Pencerahan Dan Kesetaraan. Jakarta: Yayasan Jurnal Perempuan.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.1.65>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. In *Source: The Academy of Management Review* (Vol. 10, Issue 1). <https://www.jstor.org/stable/258214>
- Harsiwi, A. M. (2004). Konflik kerja keluarga dan kualitas kerja akademis wanita. *EKOBIS*, 1, 217-229.

- Hasmalawati, N. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Alamat korespondensi. <http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/INTUISI>
- Humas. (2023). Kekerasan Perempuan di Tempat Kerja. *Harianbhirawa*. Diakses pada 25 Oktober 2023 dari <https://www.umm.ac.id/id/arsip-koran/harianbhirawa/kekerasan-perempuan-di-tempat-kerja.html>
- Husna, N.,(2014). Kekerasan Terhadap Perempuan Sebagai Pekerja Migran. *Jurnal Al-Bayan*. 21(30).
- Latipah, E. (2014). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Lau, M. , & May, B. E. (1998). A win-win paradigm for quality of work life and business performance. *Human Resource Development Quarterly*. 9, 211–226.
- Lestary, L., & Harmon, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(2).
- Luthans, F. (1995). *Organizational Behavior*, Seventh Edition, Singapore: Mc Graw-hill Kogakhusa.
- Mehta Cyrus, R & Patel Nithin, R (2013). *IBM SPSS Exact Test*. Cambridge: IBM Corp.
- Meisiani, N. M. R. & Suyatna, I. N. (2019). Implementasi Perlindungan Hukum Hak Cuti Haid Terhadap Pekerja Perempuan (Studi Padapt. Bali Camel Safaris's). *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum*.
- Priyatno. (2016). *Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengolahannya dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Ramadhon. (2015). Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Antara (Intervening Variable). *Jurnal Ekonomi Pembangunan*.
- Rethinam, G. S. , & Ismail. M. (2008). Construct of Quality of Work Life: A Perspective of Information and Technology Professionals. *European Journal of Social Sciences*, 7.
- Rozana, A., & Purnama, H. (2022). Work-Family Conflict Pada Pekerja Wanita Era Modern. *Jurnal Imiah Psikologi*, 10, 128–139. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo>
- Schermehorn, J. R. (1989). *Manajemen For Productivity* (3rd Edition). New York: Wiley.

- Sirait, J. T., Manurung, Y. S., & Marpaung, W. (2020). Hubungan work-family conflict dengan quality of work life pada perawat perempuan di kota Medan. *In Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi* (Vol. 15, Issue 1). <https://talenta.usu.ac.id/jppp>
- Sirgy, M. J. (2001). A New Measure Of Quality Of Work Life (Qwl) Based On Need Satisfaction And Spillover Theories. *Social Indicators Research*, 55, 541–302.
- Soetjipto, N. (2017). *Quality Work of Life Teori dan Implementasinya*. Yogyakarta: K-Media.
- Sopiah, A. (2023). Kabar Buruk! Pekerjaan “Berkualitas” di RI Terus Turun. CNBC Indonesia. Diakses pada 25 Oktober 2023 dari <https://www.cnbcindonesia.com/news/20230221064619-4-415482/kabar-buruk-pekerjaan-berkualitas-di-ri-terus-turun>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Triaryati, N. (2003). Pengaruh Adaptasi Kebijakan Mengenai Work Family Issue Terhadap Absen Dan Turnover. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1).
- Tjahyanti, Setia. (2013). Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Produktivitas Karyawan. *Media Bisnis* 5(1):9-20. <https://doi.org/10.34208/mb.v5i1.1459>
- Tua, P.M & Pratama, M. Y (2016). Hubungan Work Family Conflict Dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita Di Rumah Sakit Putri Hijau. *Jurnal Riset Hesti Medan Akper Kesdam/BB Medan*, 1(1), 10-15
- Walton, R. E. (1974). QWL indicators: Prospects and problems. In *Measuring the quality of Working Life: A Symposium on Social Indicators of Working Life*. Canada: Department of Labour.
- Zare, H. (2012). Determining and Prioritizing the Criteria and Scales of Quality of Work Life (QWF) by AHP Method. *European Journal of Social Sciences*, 3, 346–359.
- Zin, R. M. (2004). Perception of professional engineers toward quality of work life and organizational commitment: A case study. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 6(3).