

HUBUNGAN ANTARA KONFLIK PERAN GANDA DENGAN DUKUNGAN SOSIAL PADA KARYAWATI UNISBA

RELATIONSHIP BETWEEN DUAL ROLE CONFLICT AND SOCIAL SUPPORT OF FEMALE EMPLOYEES AT UNISBA

¹Dinda Dwarawati, ²Anna Rozana, ³Eni Nuraeni Nugrahawati

^{1,2,3} Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116
e-mail: ¹dinda.dwarawati@gmail.com; ²anna.dyreza93@gmail.com dan
³en_nugrahawati@ymail.com

Abstract. This study takes the theme of the dual role of educators and women lecturers at the Islamic University of Bandung. The dual role gives serious consequences, especially for women. Women who actively work will be difficult to fulfill the role as a wife and a mother who should care for, educate, and devote their affection for children and family since they also have to face the demands of the work at the same time. This can lead to a conflict, as it happens in women's educational staff and faculty at UNISBA, Bandung. Dual role conflict occurs when someone runs two roles simultaneously, namely a role in the work and in the family. The fulfillment of one role negates the other one. Dual role conflict is perceived difficulties in performing the obligations or demands of different roles simultaneously. The emerge (or none) a result of the dual role conflict is influenced by various factors, such as social support. Social support is given to reduce the dual role conflict and help resolving the problems that arise as a result of the demands of both working woman and a mother/wife. This study aims to examine the relationship of the dual role conflict with social support of women employees in Unisba. This research method is quantitative. The research subjects that meet the criteria are 50 people consisting of 30 professors and 20 teaching staff. All of them are women, married and have children of maximum 6 years of age, or have no children at all. The result showed significant correlation of 0, 37%, which means there was a positive relationship between dual role conflict and social support at UNISBA employee. It also means there is no guarantee that a social support given will necessarily decrease the dual role conflict.

Keywords: relationships, dual role conflict, social support, employee of UNISBA

Abstrak. Penelitian ini mengambil tema peran ganda tenaga kependidikan dan dosen perempuan di Universitas Islam Bandung. Peran ganda memberikan konsekuensi yang berat khususnya bagi perempuan. Perempuan yang aktif bekerja akan sulit memenuhi peran sebagai istri dan berfungsi sebagai ibu ketika harus merawat, mendidik, dan mencurahkan kasih sayang kepada anak-anaknya secara penuh karena mereka dihadapkan pada tuntutan peran pekerjaan dan peran keluarga secara bersamaan. Hal tersebut dapat menimbulkan konflik, seperti halnya yang terjadi pada tenaga kependidikan dan dosen perempuan di UNISBA. Konflik peran ganda adalah konflik yang terjadi pada seseorang yang menjalankan kedua perannya secara bersamaan, yaitu peran dalam bekerja dan peran dalam keluarga, sehingga tidak dapat terpenuhinya salah satu peran akibat pemenuhan peran yang lainnya. Konflik peran ganda adalah kesulitan-kesulitan yang dirasakan dalam menjalankan kewajiban atau tuntutan peran yang berbeda secara bersamaan. Muncul atau tidaknya konflik akibat peran ganda dipengaruhi oleh berbagai factor, diantaranya adalah dukungan sosial. Dukungan sosial yang diberikan dapat mengurangi konflik peran ganda, dengan adanya dukungan sosial membantu dalam

menyelesaikan persoalan yang timbul sebagai akibat tuntutan pekerjaan baik di luar rumah sebagai perempuan bekerja maupun di rumah sebagai istri atau ibu. Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan konflik peran ganda dengan dukungan sosial pada karyawan di Unisba. Metode penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini dilakukan dalam rangka melihat hubungan antara Konflik Peran Ganda dengan Dukungan Sosial pada karyawan di Universitas Islam Bandung. Adapun subjek penelitian yang memenuhi kriteria didapat sebanyak 50 orang yang terdiri dari 30 dosen dan 20 tenaga kependidikan yang semuanya adalah perempuan, telah menikah dengan usia anak maksimal 6 tahun, atau belum mempunyai anak. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan yang signifikan sebesar 0,37%. Hal ini berarti terdapat hubungan yang positif antara konflik peran ganda dengan dukungan sosial pada karyawan UNISBA. Sehingga dapat dikatakan bahwa, tidak ada jaminan bahwa dukungan sosial yang diberikan akan dengan serta merta menurunkan konflik peran ganda.

Kata kunci: hubungan, konflik peran, dukungan sosial, karyawan UNISBA

1. Pendahuluan

Pertumbuhan ekonomi di Indonesia saat ini berkembang pesat. Hal ini didukung oleh SDM yang berlimpah dan berkualitas serta kesempatan untuk berkarya di berbagai sector perekonomian. Kesempatan berkarya tidak hanya didapat oleh kaum pria saja, tapi kaum perempuan juga. Perempuan tidak hanya menjadi pekerja biasa saja, namun mampu bersaing dengan laki-laki bahkan pada posisi yang penting. Sebuah studi menunjukkan perempuan Indonesia termasuk yang tertinggi di dunia untuk posisi penting di perusahaan. Sebagai perempuan apalagi dengan status menikah, mempunyai kewajiban sebagai istri dan ibu yang merawat, mendidik dan mencurahkan kasih sayangnya secara penuh pada keluarga. Pada perempuan yang memilih untuk menjalankan kedua peran sebagai istri atau ibu dan sebagai pekerja, akan menghadapi kesulitan ketika tuntutan peran tersebut muncul dalam waktu yang bersamaan. Hal ini lah yang menimbulkan konflik. Konflik peran ganda muncul ketika seorang perempuan bekerja mengalami pertentangan antara tanggung jawab yang dimilikinya dengan tugas-tugas yang harus dilakukannya. Hal ini dikarenakan perempuan yang bekerja memiliki dua peranan yang penting, yaitu sebagai pekerja dan perannya di rumah tangga. Idealnya setiap wanita bisa menjalani semua peran dengan baik dan sempurna, namun ini bukanlah hal mudah. Banyak wanita berperan ganda mengakui bahwa secara operasional sulit untuk membagi waktu bagi urusan rumah tangga dan urusan pekerjaan. Akibat yang sering dihadapi oleh wanita berperan ganda adalah keberhasilan setengah-setengah pada masing-masing peran atau hanya berhasil di salah satu peran saja dan peran yang lain dinomor duakan kemudian terbengkalai.

Menurut Goode (1960), konflik peran ganda adalah kesulitan-kesulitan yang dirasakan dalam menjalankan kewajiban atau tuntutan peran yang berbeda secara bersamaan. Di mana, wanita bekerja dituntut untuk dapat menyelesaikan tugas tugasnya baik di dalam keluarga, di kantor, sementara di sisi lain juga dituntut untuk dapat memberikan unjuk kerja (*performance*) yang maksimal. Hal ini dapat mempengaruhi motivasi kerja wanita untuk menyelesaikan tugas-tugas kantor. Hasil serupa juga ditunjukkan dari penelitian yang dilakukan Miree dan Frieze (1999) bahwa ibu dengan anak-anak yang berusia muda cenderung mengalami interupsi karir dari pada wanita berkeluarga tetapi tidak punya anak, perempuan dengan anak-anak yang berusia lebih tua dan laki-laki. Sebanyak 88% perempuan dengan anak-anak yang berusia muda

keluar dari pekerjaan karena tidak bisa bekerja *full time*. Jumlah tersebut lebih besar dari pada laki-laki (dengan anak-anak yang berusia muda) yang keluar dari pekerjaan, meskipun demikian ada beberapa responden perempuan atau ibu dengan anak-anak yang berusia muda yang tetap bekerja bahkan sampai delapan tahun kemudian (Hastuti, 2008).

Azeez (2013) berpendapat, bahwa peran wanita sebagai pencari nafkah dan berpartisipasi dalam dunia kerja merupakan hal yang positif dalam kesetaraan, namun juga berpengaruh pada kehidupan keluarga karena dapat menimbulkan tuntutan peran yang bertentangan. Rumah tangga dengan suami-istri bekerja (*dual-earner family*) menghadapi tantangan untuk memenuhi tugas dan peran di lingkungan pekerjaan maupun rumah tangga. Konflik kerja-keluarga mendapat perhatian besar dari banyak peneliti karena pengaruhnya terhadap berbagai aktifitas di tempat kerja dan rumah tangga. Pada tempat kerja, konflik kerja-keluarga mengakibatkan munculnya stres kerja dan niat pengunduran diri individu. Konflik kerja-keluarga adalah masalah bagi pegawai maupun organisasi tempat individu bekerja. Hal ini mengganggu aktifitas individu di tempat kerja dan menciptakan masalah di keluarga (Adams, King, & King, 1996; Ghayyur & Jamal, 2012). Masalah yang mendasar pada keluarga dengan suami dan istri bekerja adalah keterbatasan waktu untuk melakukan kewajiban, baik terhadap pekerjaan maupun keluarga.

Bekerja di sektor pendidikan, dosen merupakan pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Sebagai dosen mempunyai kewajiban tridharma yang harus dipenuhi serta dituntut untuk memberikan pelayanan yang optimal kepada mahasiswa ataupun lembaga tempat mereka bekerja. Pada saat yang sama, mereka dituntut untuk dapat berperan sebagai istri, serta ibu yang mengasuh dan merawat anak.

Seperti halnya para tenaga pendidikan, yang harus memberikan performance kerja yang optimal sebagai komponen supportif pada lembaga pendidikan. Kewajiban hadir di jam kerja yang sudah ditentukan, dalam waktu bersamaan ada kepentingan keluarga yang harus diselesaikan menimbulkan situasi konflik.

Dari sekian banyak faktor yang berhubungan dengan kemunculan konflik, dukungan sosial adalah salah satunya. Dukungan sosial mempunyai peranan penting ketika tuntutan pemenuhan peran muncul dalam waktu yang bersamaan. Ketidaksiediaan dukungan sosial dapat memperdalam penghayatan mereka akan konflik yang ditimbulkan dari peran ganda. Permasalahan tersebut muncul baik pada Tenaga kependidikan maupun pada Dosen.

Oleh karena itu, penting untuk mengkaji mengenai “konflik peran ganda wanita bekerja dikaitkan dengan dukungan sosial pada karyawan di Universitas Islam Bandung”. Universitas Islam Bandung (Unisba) merupakan organisasi pendidikan tinggi. Di Unisba terdapat 2 (dua) macam aktivitas yang ditekuni pekerja wanita, yaitu sebagai Dosen dan sebagai Tenaga Kependidikan.

2. Tinjauan Pustaka

Definisi konflik peran ganda menurut Kahn dkk (dalam Greenhaus & Beutell, 1985) adalah bentuk dari konflik antar peran yang mana tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga bertentangan. Selain itu Khan (dalam Behr, 1995) menyatakan bahwa konflik peran ganda merupakan adanya ketidakcocokan antara harapan-harapan yang berkaitan dengan suatu peran dimana dalam kondisi yang cukup ekstrim, kehadiran dua

atau lebih harapan atau tekanan akan sangat bertolak belakang sehingga peran yang lain tidak dapat dijalankan.

Yang *et al.* (2000) mengidentifikasi tiga jenis *work-family conflict*, yaitu *time-based conflict*, waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga). *Strain-based conflict*, terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya. *Behavior-based conflict*, berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

Tuntutan keluarga ini ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota lain (Yang *et al.*, 2000). Faktor pemicu munculnya konflik peran ganda (*work-family conflict*) dapat bersumber dari domain tempat kerja dan keluarga. Tekanan-tekanan tersebut berhubungan positif dengan konflik pekerjaan-keluarga.

Menurut Frone *et al.* (1992), tekanan pekerjaan meliputi beban pekerjaan, kurang diberi otonomi dan kerancuan peran. Sedangkan tekanan dari domain keluarga menggambarkan individu yang berperan sebagai orang tua dan pasangan suami-istri (Parasuraman *et al.*, 1992). Kedua peran tersebut mengarah pada kualitas peran masing-masing, yaitu hubungan antara orangtua-anak dan hubungan suami-istri.

Dalam menghadapi situasi yang penuh tekanan, seseorang membutuhkan dukungan sosial. Sarafino (2011) mendefinisikan dukungan sosial adalah bentuk pertolongan yang dapat berupa materi, emosi, dan informasi yang diberikan oleh orang-orang yang memiliki arti seperti keluarga, sahabat, teman, saudara, rekan kerja atupun atasan atau orang yang dicintai oleh individu yang bersangkutan. Bantuan atau pertolongan ini diberikan dengan tujuan individu yang mengalami masalah merasa diperhatikan, mendapat dukungan, dihargai dan dicintai. Sehingga dapat disimpulkan juga bahwa dukungan sosial dapat mencegah individu dari ancaman kesehatan mental dan adanya dukungan sosial yang tinggi akan membuat individu lebih optimis dalam menghadapi kehidupan saat ini.

Para peneliti telah mencoba untuk mengklarifikasikan berbagai jenis dukungan. Terdapat empat jenis dukungan sosial yang telah diklarifikasikan (Sarafino, 2011) yaitu ***emotional support*** meliputi empati, kepedulian, perhatian, penghormatan positif dan semangat kepada seseorang. Dukungan emosi memberikan rasa nyaman, jaminan, kepemilikan dan dicintai ketika seseorang dalam situasi stres, misalnya memberikan dukungan emosi pada seseorang yang kehilangan pasangan hidupnya. Dukungan emosi membantu seseorang memiliki rasa kompetensi dan dihargai. Menurut Orford (1992), dukungan emosi lebih mengacu kepada pemberian semangat, kehangatan, cinta kasih dan emosi, pemberian perhatian, rasa percaya pada individu, empati, perasaan nyaman, membuat individu percaya bahwa dia dikagumi, dihargai, dicintai, dan bahwa orang lain bersedia memberi perhatian dan rasa aman pada individu tersebut. ***Instrumental support*** meliputi bantuan langsung, seperti ketika orang meminjamkan atau memberi uang kepada orang tersebut atau menolong memberi pekerjaan ketika orang tersebut membutuhkan pekerjaan. Menurut Orford (1992), dukungan ini mengacu pada penyediaan benda-benda dan layanan untuk memecahkan masalah praktis, aktivitas-aktivitas seperti menyediakan benda-benda seperti alat-alat kerja, meminjamkan uang dan membantu menyelesaikan tugas-tugas praktis. ***Informational support*** meliputi memberikan nasihat, arahan, saran atau umpan balik mengenai bagaimana orang tersebut bekerja, contohnya seseorang yang sedang sakit mendapat informasi dari

keluarga atau dokter bagaimana mengatasi penyakit, atau seseorang yang menghadapi keputusan sulit dalam pekerjaannya, mendapat umpan balik atas idenya dari rekan kerja. Menurut Orford (1992), dukungan ini terbagi dalam dua bentuk, yaitu bentuk pemberian informasi atau pengajaran suatu keahlian yang dapat memberi solusi pada suatu masalah, serta bentuk pemberian informasi yang dapat membantu individu dalam mengevaluasi *performance* pribadi. **Companionship support** mengacu pada ketersediaan orang lain untuk menghabiskan waktu bersama orang tersebut, dengan demikian memberikan perasaan keanggotaan dalam kelompok untuk berbagi ketertarikan dan aktivitas sosial. Menurut Orford (1992), dukungan ini dapat berupa menghabiskan waktu bersama dalam aktivitas-aktivitas rekreasional di waktu senggang, juga bisa berbentuk lelucon, membicarakan minat dan melakukan kegiatan yang mendatangkan kesenangan.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam rangka melihat hubungan antara konflik peran ganda dengan dukungan sosial pada karyawati di Universitas Islam Bandung. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan alat ukur berupa skala konflik peran ganda dari Greenhaus & Beutell (1985) dan skala dukungan sosial dari Sarafino. Adapun subjek penelitian terdiri dari 50 orang karyawati UNISBA yang terdiri dari 30 orang dosen dari seluruh fakultas dan 20 orang tenaga Kependidikan. Dengan Kriteria pemempuan, sudah menikah, jika sudah mempunyai anak, maksimal usia anak sekarang 6 th.

4. Hasil yang Dicapai

Tabel 1

Kategorisasi Konflik Peran Ganda

Interval	Kategorisasi	N	Persentase
29-58	Rendah	0	0
59-88	Sedang	17	34 %
89-116	Tinggi	33	66 %
Jumlah		50	100%

Berdasarkan table 1, diketahui karyawati di Unisba baik tenaga kependidikan maupun dosen, dengan kriteria yang telah ditentukan, terdapat 17 orang (34 %) dengan konflik peran ganda pada kategori sedang dan orang 33 orang (66 %) pada kategori tinggi dan tidak ada (0%) pada kategori rendah. Berdasarkan hasil kategori diatas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar tenaga kependidikan dan dosen dengan kriteria yang telah ditentukan cenderung mengalami konflik peran ganda pada kategori tinggi dengan rentang skala 89-116.

Tabel 2
Kategorisasi Dukungan Sosial

Interval	Kategorisasi	N	Persentase
72-144	Rendah	0	0
145-217	Sedang	34	68
218-288	Tinggi	16	32
Jumlah		50	100 %

Berdasarkan tabel 2, diketahui tenaga kependidikan dan dosen dengan kriteria yang telah ditentukan, mendapatkan dukungan sosial suami yang tergolong tinggi 16 orang (32%), tergolong sedang 34 orang (68 %) dan tidak ada yang tergolong rendah. Berdasarkan hasil kategori diatas, dapat disimpulkan bahwa sebagian tenaga kependidikan dan dosen dengan kriteria yang telah ditentukan cenderung mendapatkan dukungan sosial suami pada tingkat tinggi dengan rentang skala sedang 145-217.

5. Pembahasan

Berdasarkan perhitungan statistik menggunakan *Rank Spearman*, terdapat hubungan antara Dukungan Sosial dan Konflik Peran Ganda dengan hasil korelasi 0,36. Hubungan yang diperoleh adalah hubungan yang positif, bukan hubungan negatif yang signifikan seperti penelitian yang dilakukan oleh Apolo dan Cahyadi (2012), bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara dukungan sosial dan konflik peran ganda. Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Evani & Berta (2016) juga diperoleh hasilnya dengan uji korelasi *Pearson Product Moment* dengan $r = -0,184$ dengan sig (*one tailed*) 0,062 ($p > 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang tidak signifikan antara dukungan sosial suami dengan konflik peran ganda pada guru wanita. Hasil penelitian tersebut tidak mendukung hipotesis awal peneliti (Evani dan Berta, 2016) yang menyatakan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara dukungan sosial suami dengan konflik peran ganda pada guru wanita. Sehingga dapat dikatakan bahwa, tidak ada jaminan bahwa dukungan sosial yang diberikan akan dengan serta merta menurunkan konflik peran ganda.

Perhitungan selanjutnya, menghasilkan data terkait dengan dimensi pada variabel Konflik Peran Ganda yang dirasakan paling dihayati tetap menimbulkan perasaan ketegangan, sekalipun dukungan sosial ada, yaitu *Time Based Conflict*. Hasil korelasinya adalah 0,40. Hal tersebut didukung dengan hasil perhitungan skor pada dimensi *Time Based Conflict*, yang juga menghasilkan skor paling tinggi pada perhitungan Skala Konflik Peran Ganda.

Sekalipun dukungan sosial diberikan, namun jika konflik yang dihadapi terkait dengan waktu, maka subjek tetap merasakan ketegangan. Tuntutan waktu untuk memenuhi 8 (delapan) jam berada di kantor bagi karyawan tenaga kependidikan dan Dosen yang juga harus memenuhi tuntutan Tri Dharma Perguruan Tinggi sehingga membuat subjek tetap merasakan konflik peran ganda. Berdasarkan data demografi 28 orang (56 %) yang memilih untuk bekerja dikarenakan untuk menambah penghasilan keluarga, dimana terdapat 5 orang (10 %) suaminya tidak bekerja. Hal tersebut semakin disadari oleh para tenaga kependidikan dan dosen untuk tetap bekerja. Hal tersebut

membuat para karyawan tetap akan bertahan di tempat bekerja ketika memang dituntut untuk tetap hadir.

Dari data demografi pun diperoleh data 22 orang (44 %) karyawan masih tinggal bersama orang tua/mertua, 34 orang (68 %) menitipkan anaknya pada keluarga dekat (orang tua/mertua/saudara dekat) ketika mereka bekerja. Hal dengan ini dapat menjadi asumsi bahwa dengan masih tinggal bersama orang tua, didukung dengan masih adanya support dari keluarga manakala ibu bekerja, hal itu menjadi dukungan yang langsung subjek rasakan, sehingga para karyawan setidaknya dapat bekerja dengan tenang, seperti hasil perhitungan pada variabel dukungan sosial, dimana pada dimensi *instrument tangible support* merupakan dukungan yang dirasakan paling dirasakan oleh subjek sehingga subjek dapat menjalankan perannya secara optimal. Selain itu, pada variabel konflik peran ganda, manakala konflik yang dihadapi terkait dengan keluarga, hal itu dapat menjadi sumber ketegangan bagi subjek, sehingga konflik peran ganda akan dirasakan. Sejalan dengan hasil wawancara pada beberapa orang subjek, yang menyatakan bahwa subjek akan memilih menolak mengerjakan tugas apabila keluarga tidak memungkinkan untuk mendukung. Ada yang menyatakan bahwa lebih baik tidak memiliki jabatan sama sekali, dari pada harus mendapatkan konsekuensi negatif dari pihak keluarga.

Selain itu, keberadaan suami yang bekerja namun masih dalam satu kota, menjadi dukungan yang juga dirasakan oleh subjek. Berdasarkan hasil wawancara, dengan keberadaan suami paling tidak ketika subjek pulang dari bekerja, subjek bisa mencurahkan ketegangan yang dirasakan, baik di rumah maupun di kantor. Faktor pendidikan suami, 13 orang (26 %) S2 dan 21 orang (42 %) S1, serta faktor pendidikan subjek 29 orang (58 %) S2 dan 16 orang (32 %) S1, juga mendukung tingkat pemahaman yang mendukung subjek untuk menjalankan peran ganda. Sekalipun subjek sebagian besar memilih bekerja karena alasan finansial, namun juga masalah aktualisasi diri, mengembangkan diri, membagi ilmu atau mengikuti *passion* menjadi pertimbangan yang sudah dibicarakan dengan keluarga, terutama suami.

6. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan, yaitu hasil uji korelasi, menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara dukungan sosial dengan konflik peran ganda pada tenaga kependidikan dan dosen di Universitas Islam Bandung. Dukungan sosial sebagian besar ada pada kategori sedang, sedangkan konflik peran ganda sebagian besar pada kategori tinggi.

Saran yang dapat disampaikan bagi subjek penelitian Kepada tenaga kependidikan dan dosen, diharapkan untuk selalu asertif dalam menyampaikan bantuan apa yang dibutuhkan untuk dapat menjalankan perannya dengan maksimal, terutama pada keluarga. Karena dari hasil, konflik yang dirasakan akan muncul ketika dukungan dari keluarga tidak penuh. Terkait dengan *Time Based Conflict* yang merupakan konflik yang secara dinamis dirasakan subjek, mengingat subjek bekerja selama 5 (lima) yang mana setiap harinya menghabiskan waktu 8 jam di kantor, tentu akan menjadi sumber konflik yang sulit teratasi, sehingga perlu diupayakan bagi pemangku kebijakan untuk para ibu bekerja tetap memberikan perhatian pada keluarga terutama anak secara intensif. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan peneliti selanjutnya lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda, seperti faktor internal dan budaya masyarakat.

Daftar Pustaka

- Adams, Gary A.; King, Lynda A.; King, Daniel W. 1996. Relationships of job and family involvement, family social support, and work–family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, Vol 81(4), Aug 1996, 411-420.
- Apollo. (2007). Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan Perasaan Malu pada Remaja. *Widya Warta, Jurnal Ilmiah Universitas Katolik Widya Mandala Madiun* No. 1 Tahun XXXI/Januari 2007, 39-50.
- Apollo, & Andi Cahyadi. 2012. "Konflik Peran Ganda Perempuan Menikah Yang Bekerja Ditinjau Dari Dukungan Sosial Keluarga Dan Penyesuaian Diri". *Jurnal Widya Warta* No. 02 Tahun XXXV I/ Juli 2012 *Program Studi Psikologi – Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Madiun*.
- Azeez, A.E.P (2013). Employed Women and Marital Satisfaction: A Study among Female Nurses *International Journal of Management and Social Sciences Research (IJMSSR) ISSN: 2319-4421 Volume 2, No. 11, November 2013 i-Xplore International Research Journal Consortium www.irjournals.org* 17. Diakses 3 Desember 2016
- Duxbury, Linda dan Higgins, Chris. 2003. Work-Life Conflict in Canada in the New Millenium. A Status Report.
- Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (1991). Gender differences in work family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 60-74.
- Frone, Michael R.; Russell, Marcia; Cooper, M. Lynne. 1992. Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, Vol 77(1), Feb 1992, 65-78.
- Goode, William J. 1960. A Theory of Role Strain. *American Sociological Review* Vol. 25, No. 4 (Aug., 1960), pp. 483-496 Published by: American Sociological Association Stable URL: <http://www.jstor.org/stable/2092933>.
- Greenhaus, Jeffrey H. and Nicholas J. Beutell . Sources of Conflict between Work and Family Roles . *The Academy of Management Review* Vol. 10, No. 1 (Jan., 1985), pp. 76-88 Published by: Academy of Management. Stable URL: <http://www.jstor.org/stable/258214>.
- Hastuti, Puji. 2008. Hubungan antara Konflik Peran Ganda Wanita Karier dengan Sikap Kerja Negatif. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- International Labour Organization. 2015. Tren Ketenagakerjaan dan Sosial di Indonesia 2014–2015 Memperkuat daya saing dan produktivitas melalui pekerjaan layak.
- Julianty, Evani dan Berta Esti Ari Prasetya. 2016. Hubungan Antara Dukungan Sosial Suami dengan Konflik Peran ganda Pada Guru Wanita di Kabupaten Halmahera Barat. Diunduh pada 24 Agustus 2017, di jurnal.umk.ac.id/index.php/perseptual/article/download/1077/783
- Setyorini, D., Rina Yulianti & Rahmawati. 2011. Peran Ganda Dosen Wanita Di Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. *Jurnal Untirta*. Diunduh pada 4 Desember 2016, di jurnal.untirta.ac.id/index.php/jlppm/article/download/189/120.
- Silalahi, Ulber. 2009. Metode Penelitian Sosial. Bandung; PT. Refika Aditama.
- Stonner, Charles R. (1990). Work-home role conflict infemale owners of small bussiness: an eploratory study. *Journal of 20 small business management* , 28 (1), page 30-38.