

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) sebagai salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepas dari sebuah perusahaan. Sumber daya manusia merupakan asset penting bagi setiap perusahaan, karena keberhasilan dari perusahaan untuk mencapai tujuan bisnisnya.

Menurut Dandan Ahmad Fadili, dkk. (2018). Sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan perlu didorong dan dikembangkan agar meningkatkan kemampuan kerjanya.

Sumber daya manusia sangat penting dalam instansi, organisasi, perusahaan yang dapat membuat karyawan untuk bekerja dengan tepat dan mampu menjalankan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan peraturan yang ada di instansi. Sumber daya manusia berupa individu ataupun kelompok yang dipekerjakan di sebuah organisasi, instansi, perusahaan, baik industri yang bergerak sebagai pelaksana di tempat kerjanya.

PTPN IV adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak pada bidang usaha agroindustri. PTPN IV yang bergerak dalam komoditas sawit dan teh, PT Perkebunan Nusantara IV (PTPN IV) mengelola komoditi teh seluas 4% dari seluruh bisnisnya kebunnya. Unit perkebunan teh PTPN IV terletak di Sidamanik, Bah Butong dan Toba Sari. Ketiganya terletak di Kecamatan Sidamanik dan

Pematang Sidamanik dengan ketinggian 800 – 1.100 meter diatas permukaan laut, dengan luas areal 6.373,29 ha.

PTPN IV Bah Butong, terletak di Kabupaten Simalungun, Kecamatan Sidamanik, Provinsi Sumatera Utara adalah perusahaan yang bergerak di bidang pekebunan dan industri yang mengolah Teh dan mencakup banyak proses mulai dari areal penanaman teh, kebun bibit pemeliharaan tanaman yang diolah menjadi bahan baku industri.

Pada PTPN IV Bah Butong ada karyawan wanita yang bekerja dibagian lapangan yang berpropesi sebagai karyawan pemetik teh. Dalam pemetikan daun teh karyawan akan bekerja sesuai jam operasional yang sudah ditetapkan oleh atasannya, mereka akan bekerja mulai dari memetik teh dihampanan pekebunan yang luas, pekerjaan yang mereka lakukan dilakukan secara berkelompok-kelompok.

Karyawan merupakan manusia yang mempunyai banyak perbedaan, diantaranya, sikap, pengalaman kerja, dan kemampuan, namun karyawan merupakan unsur terpenting untuk menentukan maju mundurnya sebuah perusahaan. Untuk tercapainya tujuan perusahaan maka diperlukan karyawan yang sesuai dengan syarat-syarat ketentuan dalam menjalankan tugasnya di tempat kerja. Setiap perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawannya sesuai dengan harapan dan tujuan di perusahaan. Kesanggupan karyawan dalam bekerja dilihat dari kinerjanya, kinerja yang baik adalah karyawan yang mampu menjalankan tugasnya sesuai dengan tujuan dari perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil observasi yang sudah dilakukan peneliti, ditemukan wanita yang bekerja sebagai pemetik teh di lokasi yang berbeda-beda, dengan menggunakan gunting khusus memetik teh, tidak hanya itu juga karyawan wanita juga mengalami kelelahan seperti, pegal disekitar punggung, dan bahu dikarenakan ikatan gendong (keranjang) yang ditempatkan pada bahu, kesemutan pada lengan sehingga gerak dan fungsinya pun menjadi terbatas.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada beberapa karyawan pemetik teh beliau mengatakan:

“kalo untuk pemetikan teh sekarang, sangat beragam prosesnya, karena seperti yang sudah adek perhatikan, ada yang menggunakan mesin, ada juga yang manual seperti yang ibu lakukan ini yaitu bermodalkan gunting khusus untuk memetik teh tidak lupa juga dengan keranjang yang ada dipunggung ibu ini, dengan bermodalkan keranjang dan gunting inilah kami memetik daun teh ini, banyaklah dek resiko yang didapat kalo lagi bekerjanya gak lah nanti tangan ibu pegal-pegal di karenakan setelah di gunting-gunting pucuk tehnya harus di pindahkan lagi ke keranjang yang dipunggung ibu ini, ya kalo makek gunting ini ya lama lah dek, tapi kalo mesinkan cepet toh, apalagi kan ini kebun bah butong ini luas gamemungkinkan juga hanya beberapa mesin yang meluncur, otomatis karyawan lain juga harus ikut menggandeng dari belakang untuk mempercepat pemetikannya.” Ibu A.s (20 Desember 2022)

Dari wawancara singkat diatas diketahui bahwa karyawan yang ada di perkebunan teh Bah Butong dalam melakukan pekerjaannya membutuhkan proses yang panjang yang memerlukan banyak waktu, melihat luasnya kebun teh Bah Butong, para karyawan harus bekerja sesuai dengan kemampuan mereka masing-masing, dan diantaranya pun masih banyak yang menggunakan alat manual dalam pemetikan, sehingga mengakibatkan proses pemetikannya menjadi lama, dan

terkadang waktu yang sudah ditetapkan dalam instansi kurang bagi mereka untuk menyelesaikan tugasnya.

Wanita yang bekerja di luar rumah harus berperan sebagai ibu rumah tangga sekaligus melakukan peranannya sebagai karyawan di tempat kerja, tujuan dari wanita bekerja diluar rumah adalah sebagai pencari nafkah. Sebagai seorang wanita yang memiliki status sudah berumah tangga ia akan lebih mengutamakan kepentingan orang lain (keluarga). Menurut Anwar (2019) seorang wanita yang sudah menikah, memiliki dua pilihan yaitu sepenuhnya sebagai ibu rumah tangga dan fokus mengurus rumah tangga atau ikut serta dalam membantu perekonomian keluarga dengan bekerja diluar rumah. Alasannya adalah selain untuk menambah penghasilan keluarga, juga untuk mengisi waktu luang, menghindari

Menurut penelitian Apperson et, al (2002), mayoritas pria dan wanita mempunyai kedudukan ganda sebagai orang tua dan bekerja, tetapi wanita mengalami konflik ganda pada tingkat yang lebih tinggi dibandingkan dengan pria. Hal ini dikarenakan wanita memandang keluarga merupakan suatu kewajiban utama dan harus mendapatkan perhatian lebih dibandingkan pada peran pekerjaan mereka.

Konflik pada dasarnya bentuk nyata dari aktivitas seorang karyawan dalam bekerja di instansi. Adanya tekanan dari instansi dan keluarga merupakan konflik yang lumrah dihadapi oleh karyawan. Apabila karyawan wanita yang sudah berumah tangga dan bekerja maka ia akan mengalami konflik peran ganda. Perubahan konflik dapat terjadi pada seorang wanita bekerja, dan berumah tangga

dimana secara langsung wanita yang bekerja dan berkeluarga memiliki konflik peran ganda dalam melakukan aktivitasnya di tempat kerja dan dirumah (Robbin, 2006)

Menjalani dua peran dalam waktu yang bersamaan, sebagai seorang ibu dan sebagai seorang karyawan, tidaklah mudah. Karyawan wanita yang sudah menikah dan mempunyai anak peran dan tanggung jawabnya akan lebih berat dibandingkan dengan wanita *single*. Peran ganda dialami karyawan wanita karena adanya tanggung jawab dirumah dan tanggung jawab di tempat kerja (Frone & Cooper, 1994)

Sesuai dengan kodratnya wanita berperan sebagai seorang ibu dan istri, perubahan yang dialami wanita menimbulkan konflik peran ganda pada wanita yang sudah berkeluarga. Konflik peran ganda sangat berhubungan dengan waktu yang digunakan pada saat bekerja di tempat bekerja, seperti pekerjaan yang harus dilakukan dengan terburu-buru, dan adanya tuntutan dari keluarga yang berhubungan dengan waktu dalam menangani tugas rumah tangga, menjaga anak, mendidik anak, dan mengurus suami. (Yang, Chen, Choi, & Zhou, 2000).

Anoraga (2004) wanita yang bekerja banyak diperhadapkan pada pilihan yang membawa perubahan peranannya didalam masyarakat, baik itu peranannya di dalam keluarga sebagai istri, dan ibu bagi anak-anaknya, disatu sisi juga wanita harus berperan sebagai karyawan dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang sudah dibebankan kepadanya.

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) berpendapat bahwa peran ganda merupakan bentuk tekanan dari dunia kerja dan adanya tekanan dari keluarga seperti kurangnya waktu bersama di dalam rumah. Peran ganda adalah dua peran atau lebih yang dilaksanakan dalam waktu yang bersamaan.

Pada dasarnya wanita yang memiliki peran ganda memberikan konsekuensi yang cukup tinggi. Karena disatu sisi wanita harus mencari nafkah untuk membantu suaminya dan wanita harus bisa melaksanakan tanggung jawabnya sebagai istri dan ibu, disisi lain juga wanita harus bisa menjadi karyawan untuk melaksanakan tugasnya di tempat kerja. Meskipun demikian peran ganda wanita bukan pilihan yang tidak mungkin diambil oleh wanita dan hal ini juga menjadi berdampak pada sikap mereka terhadap pekerjaannya.

Wanita yang bekerja sebagai karyawan karena keterbatasan waktunya, tidak mungkin baginya untuk sekaligus melaksanakan tugasnya sebagai ibu rumah tangga secara maksimum. Peran ganda yang dialami oleh wanita yang bekerja sebagai karyawan menyebabkan hambatan dalam pekerjaan, seperti hubungan didalam keluarga yang kurang baik, dan waktu berkumpul dengan keluarga juga menjadi berkurang.

Wanita yang sudah berkeluarga apabila bekerja diluar rumah harus bijaksana dalam mengatur waktu. Bekerja untuk mencukupi kebutuhan keluarga memang ada hal yang sangat baik, tetapi yang harus diingat bila sudah memiliki status seorang ibu tugas utamanya adalah mendidik anak, mengurus rumah tangga. Meskipun ibu harus berangkat bekerja pada pagi hari dan pulang bekerja

sore hari harus tetap bisa meluangkan waktu untuk membangun komunikasi yang baik terhadap suami, anak-anak, dan mengajari anak dalam ranah pendidikan, walaupun ibu merasa lelah setelah bekerja diluar rumah, akan tetapi pengorbanannya akan menjadi kebahagiaan ketika melihat anak-anak, dan suaminya sejahtera.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada salah satu pemetik teh, beliau mengatakan :

“ibu uda lama nak bekerja disini, jadi banyak hal-hal yang ibu alami waktu kerja, yang sering ibu alami kalo lagi kerja itu, berkurangnya waktu bersama keluarga dirumah, karenakan ibu harus bekerja mulai dari pagi sampai sore, makanya waktu bersamaan sama keluarga pun udahlah berkurang yakan, banyak lagi yang suka ibu alami terkadang sangking capeknya ibu pulang kerja, rumah ibu pun kadang gadak ibu kerjain, itu karena sangkin capeknya, ibu juga terkadang stres karna harus membagikan pendapatan untuk biaya sekolah anak dan biaya lainnya seperti untuk keperluan lain-lain”

Ibu D. (8 April 2023)

Berdasarkan uraian yang dikemukakan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap **“Gambaran konflik peran ganda pada karyawan wanita di kebun teh Bah butong.”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana gambaran konflik peran ganda pada karyawan wanita di perkebunan Teh Bah Butong

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian untuk mengetahui gambaran konflik peran ganda pada karyawan wanita di perkebunan teh bah butong.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang Psikologi Industri. Selain itu agar pembaca dapat mengetahui Gambaran konflik peran ganda pada karyawan wanita di perkebunan teh bah butong.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah memberikan pemahaman lebih mendalam mengenai Gambaran Konflik peran ganda pada karyawan wanita di perkebunan teh bah butong bagi peneliti-peneliti selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Konflik Peran Ganda

2.1.1. Pengertian Konflik Peran Ganda

Konflik Pekerjaan-Keluarga (WFC) seperti yang didefinisikan Greenhaus dan Beutell (1985) mendefinisikan konflik peran ganda adalah dimana tuntutan peran pekerjaan atau keluarga tidak memiliki kecocokan dalam beberapa hal

Greenhaus dan Beutell (1985) dalam Rurin Rikantika (2015) menyebutkan *work family conflict* adalah suatu bentuk masalah yang timbul karena seseorang mengalami kesulitan menyeimbangkan peran dalam pekerjaan dan keluarganya.

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) mendefinisikan *work family conflict* sebagai bentuk konflik antar peran dimana tekanan-tekanan peran pekerjaan dan keluarga saling tidak selaras satu sama lain dalam beberapa hal, dimana partisipasi dalam satu hal peranan tersebut menjadi lebih sulit dikarenakan tuntutan untuk berpartisipasi dalam peranan yang lainnya.

Menurut Jang et al, (2016) peran yang sudah ditentukan atau diharapkan dihasilkan dari harapan seseorang tentang perilaku akurat dalam posisi tertentu. Konflik pekerjaan-keluarga adalah suatu bentuk konflik antar peran dimana tekanan-tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga tidak dapat dipertentangkan atau diselaraskan dalam aspek-aspek tertentu.

Menurut Utami et, al (2020) tuntutan kerja berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu penyelesaian pekerjaan, seperti pekerjaan yang harus dilakukan dengan tergesa-gesa dan memiliki tenggat waktu. *Work family conflict* merupakan konflik yang terjadi pada individu akibat pengambilan peran ganda, baik dalam pekerjaan maupun dalam keluarga, dimana waktu dan perhatian tercurah pada satu peran saja, sehingga tuntutan peran lainnya tidak dapat terpenuhi secara optimal. Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan yang tidak mampu menyeimbangkan atau membagi waktunya untuk urusan keluarga dan pekerjaan dapat menimbulkan konflik yaitu konflik peran ganda.

Menurut Kuras, et al (2020) *work family conflict* merupakan bentuk konflik antar peran dan tekanan perannya berasal dari peran kerja dan peran keluarga, dan terdapat ketidaksesuaian antar peran tersebut dalam beberapa hal.

Beberapa pengertian yang dikemukakan oleh para tokoh diatas, maka dapat disimpulkan bahawa pengertian konflik peran ganda adalah bentuk dari permasalahan antara peran wanita di dunia kerja dan keluarga yang bertolak belakang dengan pekerjaan, kewajiban pekerjaan di dalam organisasi kerja membuat kehidupan dalam rumah tangga terganggu, karena adanya peran tambahan yang terjadi dalam diri wanita yaitu sebagai karyawan untuk membantu mencari nafkah, sehingga dengan adanya tugas tambahan dari wanita maka terjadilah peran ganda yang dialami oleh wanita.

2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Konflik Peran Ganda

Greenhaus dan Beutell (1985) menyatakan bahwa seseorang mengalami konflik peran ganda akan merasakan ketegangan dalam bekerja. Konflik peran ini bersifat psikologis, gejala yang terlihat pada individu yang mengalami konflik peran ini adalah frustrasi, rasa bersalah, kegelisahan, dan keletihan. Faktor-faktor yang menyebabkan konflik peran ganda sebagai berikut:

Menurut Greenhaus dan Beutell(1985) faktor yang menyebabkan adanya konflik peran ganda diantaranya;

1. Permintaan waktu dalam keluarga akan tercampur dengan pengambilan bagian waktu untuk melakukan pekerjaan yang lain.
2. Karyawan wanita akan mengalami stres karena menjalankan peran lebih dari satu dalam waktu yang bersamaan.
3. Adanya kecemasan dan kelelahan yang berlebihan bagi karyawan wanita karena pekerjaan diluar rumah dapat mempengaruhi pekerjaannya sebagai ibu rumah tangga.
4. Perilaku yang efektif dan tepat dalam satu peran tetapi tidak efektif dan tidak tepat saat dipindahkan ke peran yang lainnya.

Berdasarkan pemaparan terkait faktor yang mempengaruhi peran ganda, maka dapat diambil kesimpulan mengenai hal tersebut, bahwasanya faktor penyebab dari adanya peran ganda adalah adanya konflik dari pekerjaannya, dari keluarga, dan juga dari karyawan itu sendiri.

2.1.3. Indikator-Indikator Konflik Peran Ganda

Greenhaus dan Beutell (dalam David, 2003) Konflik peran ganda bersifat *directional* dan multidimensi. *Bi-directional* terdiri dari sebagai berikut.

- a. *Work family conflict* yaitu konflik yang muncul dikarenakan tanggung jawab pekerjaan yang mengganggu tanggung jawab terhadap keluarga. Netermeyer *etal*, (dalam Hennessy, 2005) menyimpulkan *work-family conflict* sebagai konflik yang muncul dan ketegangan yang antar peran dimana secara umum permintaan, waktu dan ketegangan yang diakibatkan oleh pekerjaan *work-family conflict* sebagai konflik yang muncul dikarenakan tanggung jawab keluarga dimana secara umum permintaan waktu dan ketegangan yang diakibatkan oleh pekerjaan yang mengganggu tanggung jawab keluarga,
- b. *Family-work conflict* yaitu konflik yang muncul dikarenakan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Netyemer *et al.*, (dalam Hennessy, 2005) mendeskripsikan *family-work conflict* sebagai suatu bentuk konflik antar peran dimana secara umum permintaan waktu dan ketegangan dalam keluarga mengganggu tanggung jawab pekerjaan.

Indikator-indikator konflik peran ganda menurut Greenhaus dan Beutell (1985) sebagai berikut:

- a. *Time-based conflict* merupakan waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan yang muncul dari keluarga maupun dari pekerjaan yang dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan di tempat kerja.
- b. *Strain-based conflict* suatu permasalahan yang terjadi pada saat tekanan salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya.
- c. *Behavior-based conflict* berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian dari pekerjaan dan keluarga.

2.2 Wanita bekerja

2.2.1 Pengertian wanita bekerja

Menurut Beneria (dalam Jacinta F. Rini, 2022) wanita dapat dikategorikan kedalam dua kategori peran, yaitu peranan reproduktif dan peranan produktif. Peranan reproduktif mencakup peranan biologis (pelahiran, sedangkan peranan produktif adalah peranan dalam bekerja menghasilkan sesuatu yang bernilai ekonomis (*economically actives*).

Menurut Sayogyo dan Hubeis (dalam Wasito, 2004) dari perkembangan dalam organisasi ekonomi yang tradisional, terdapat dua tipe peranan perempuan yaitu:

1. Peranan perempuan seluruhnya hanya pekerjaan rumah tangga atau pekerjaan pemeliharaan kebutuhan hidup semua anggota keluarga dan rumah tangganya (peranan tradisi).

2. Perempuan mempunyai dua peran (peran transisi), yaitu dalam pekerjaan rumah tangga dan perempuan sebagai tenaga kerja, anggota masyarakat dan sumberdaya pembangunan.

2.2.2 Faktor-Faktor yang melandasi wanita bekerja

Menurut Jacinta F. Rini (2002), faktor-faktor yang mendasari kebutuhan wanita untuk bekerja di luar rumah adalah

1. Kebutuhan finansial

Seringkali kebutuhan rumah tangga yang begitu besar dan mendesak, membuat suami dan istri harus bekerja untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari. Kondisi tersebut membuat sang istri tidak punya pilihan lain kecuali ikut mencari pekerjaan di luar rumah, meskipun hatinya tidak ingin bekerja.

2. Kebutuhan sosial-relasional

Ada pula wanita-wanita yang tetap memilih untuk bekerja, karena mempunyai kebutuhan sosial-relasional yang tinggi, dan tempat kerja mereka sangat mencukupi kebutuhan mereka tersebut. Dalam diri mereka tersimpan suatu kebutuhan akan penerimaan sosial, akan adanya identitas sosial yang diperoleh melalui komunitas kerja. Bergaul dengan rekan-rekan di tempat kerja, menjadi agenda yang lebih menyenangkan dari pada tinggal dirumah. Faktor psikologi seseorang serta keadaan internal keluarga, turut mempengaruhi seorang wanita untuk tetap mempertahankan pekerjaannya.

3. Kebutuhan aktualisasi diri

Abraham Maslow mengembangkan teori hirarki kebutuhan, yang salah satunya mengungkapkan bahwa manusia mempunyai kebutuhan akan aktualisasi diri, dan menemukan makna hidupnya melalui aktivitas yang dijalankannya. Bekerja adalah salah satu sarana atau jalan yang dapat dipergunakan oleh manusia dalam menemukan makna hidupnya. Dengan berkarya, berkreasi, mencipta, mengekspresikan diri, mengembangkan diri dan orang lain, membagikan ilmu dan pengalaman, menemukan sesuatu, serta mendapatkan penghargaan, penerimaan, prestasi adalah pencapaian kepuhan diri. Kebutuhan akan aktualisasi diri melalui profesi atau pun karir, merupakan salah satu pilihan yang banyak diambil oleh para wanita di jaman sekarang ini terutama dengan makin terbukanya kesempatan yang sama pada wanita untuk meraih jenjang karir yang tinggi. Bagi wanita yang sejak sebelum menikah sudah bekerja karena dilandasi oleh kebutuhan aktualisasi diri yang tinggi, maka ia akan cenderung kembali bekerja setelah menikah dan mempunyai anak. Mereka akan merasa bekerja dan pekerjaan adalah hal yang sangat bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri, menyokong *sense of self* dan kebanggaan diri selain mendapatkan kemandirian secara finansial.

4. Lain-lain

Pada beberapa kasus, ada pula wanita bekerja yang memang jauh lebih menyukai dunia kerja ketimbang hidup dalam keluarga. Mereka merasa

lebih rileks dan nyaman jika sedang bekerja dari pada di rumah sendiri. Dan pada kenyataannya, mereka bekerja agar dapat pergi dan menghindar dari keluarga, kasus ini memang dilandasi oleh persoalan psikologi yang lebih mendalam, baik terjadi di dalam diri orang yang bersangkutan maupun dalam hubungan anggota keluarga.

2.3 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Mahachandra, et.al (2019) tentang konflik peran ganda pada pekerja, hasil penelitiannya menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara konflik pekerjaan keluarga terhadap kepuasan kerja secara negative dan signifikan dengan nilai t-statistik sebesar 2,323, sedangkan konflik keluarga pekerjaan tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja, selain itu juga terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara positif dan signifikan dengan nilai t-statistik sebesar 8,402. Hasil uji perbedaan menunjukkan bahwa konflik pekerjaan keluarga banyak dialami oleh pekerja manufaktur dibandingkan dengan pekerja jasa dengan perbedaan sebesar 6, 562. Konflik keluarga pekerjaan juga banyak dialami oleh manufaktur dengan perbedaan sebesar 30,62.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Mutia (2019) tentang pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja pegawai wanita di Dinas Pendudukan dan Pencacatan Sipil Kabupaten Deli Serdang Tahun 2019, hasil penelitiannya menjelaskan bahwa nilai t hitung yang diperoleh variabel *work family conflict* lebih besar dari nilai t table. Menjadikan *work family conflict* memiliki

pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai wanita Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Deli Serdang. Pada koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R yang diperoleh cukup besar hal ini menunjukkan terdapat hubungan antar variabel. Pada penelitian ini kinerja pegawai wanita dapat dipengaruhi oleh variabel *work family conflict* (X). sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Natalia dan Suharnano (2015), dapat disimpulkan bahwa *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Sari dan Waryono (2019) tentang Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Di The Sanchaya Bintang, hasilnya menunjukkan hasil penelitian uji hipotesis yang digunakan mengetahui derajat pengaruh (r_{xy}) antara *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan Wanita di The Sanchaya Bintang dengan menggunakan analisis SPSS 20.00 diperoleh hasil uji hipotesis *regresi linear* sederhana dengan nilai konstanta sebesar 112,050 dengan tarif sig $0,001 < 0,05$, dan diperoleh nilai t sebesar 3,673 dengan tarif sig. $0,001 < 0,05$, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara kedua variabel, kemudian diperoleh nilai koefisien sebesar 0,660 dengan nilai sig. $0,001 < 0,05$, artinya setiap peningkatan sebesar 1 satuan *work family conflict* dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan wanita di The Sanchaya Bintang. Selanjutnya diperoleh nilai R *Square* sebesar 0,206, maka variabel *work family conflict* dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 20,6% dan 79,6% dipengaruhi oleh faktor lain, sehingga H diterima, artinya “Terdapat pengaruh yang positif dan

signifikan antara variabel *Work Family Conflict* (X) terhadap Kinerja Karyawan Wanita (Y) di The Sanchaya Bintang”.

Hasil penelitian secara keseluruhan penelitian ini konsisten dengan penelitian Cristine dkk (2010) yang menemukan bahwa konflik kerja berpengaruh positif terhadap konflik keluarga dan konflik keluarga – pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Aliran positif akan tampak jika kepuasan, energi, kebahagiaan, dan simulasi yang dialami di tempat kerja menyebabkan perasaan dan energi positif dalam rumah tangga jika kepuasan, energi, kebahagiaan, serta simulasi yang dialami dalam rumah tangga menimbulkan energi dan perasaan positif di tempat kerja. Sebaliknya, aliran negatif dari pekerjaan ke rumah tangga akan dirasakan ketika masalah, konflik, atau energi yang didedikasikan di tempat kerja menyebabkan individu mengalami kesulitan untuk berpartisipasi dalam kehidupan keluarga secara efektif dan positif.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Safrizal, Elyana, dan Febriyanti (2020) tentang *The Effect Of Double Role Conflict (Work Family Conflict) On Female Worker's Performance With Work Stress As The Interventing Variable*. Hasilnya menunjukkan bahwasanya *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan wanita di PT Kembang Bulan Group, *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap stress kerja karyawan wanita, di PT Kembang Bulan Group, stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan wanita di PT Kembang Bulan Group, dan *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan wanita di PT Kembang Bulan Group melalui pengaruh stress kerja. Didukung pernyataan dari Ukeka & Lisensi

(2019) bahwa secara global, konflik pekerjaan – keluarga tetap menjadi bidang penelitian yang penting karena mempelajari perubahan demografis dan dampaknya terhadap peran pekerja-keluarga. Dengan begitu, konflik pekerjaan akan membuat seorang karyawan wanita di PT Kembang Bulan Group mengetahui bagaimana mengelolah dan konsekuensi dari stres kerja yang akan dihadapinya saat bekerja, sehingga tidak mempengaruhi penurunan kinerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muis dkk (2020) tentang *The Effect Of Multiple Role Conflicts and Work Sress On the Work Performance Female Employees*. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh peran konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan, namun tidak terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita pada Kantor Wilayah BNI Makassar Tahun 2020.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dinata dan Fakhrowan (2022) tentang *The Effect Multipke Role Conflict and Job Stres On Employee Performance*. Hasil dari penelitian ini menjelaskna bahwasanya konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai wanita. Hal ini menunjukkan semakin tinggi atau semakin banyak peran yang dilakukan oleh pegawai wanita maka semakin rendah kinerjanya. Banyaknya konflik peran ganda yang dilakukan perempuan dapat mengganggu kinerjanya yang berarti tidak mampu memenuhi tanggung jawab keluarga karena tidak dapat membagi waktu antara pekerjaan rumah tangga dan pekerjaan di kantor yang merupakan tugas dan

tanggung jawab sehari – hari. Hipotesis 1 yang menyatakan konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terbukti diterima.

2.4 Konflik peran ganda pada karyawan wanita

Wanita secara logis memiliki peran menjadi seorang ibu yang melakukan tugas pengasuhan dalam keluarga, tetapi adanya tuntutan ekonomi ataupun dorongan untuk mengaktualisasikan diri secara sosial maka tidak jarang wanita harus ikut serta dalam pekerjaan serta tuntutan dari pekerjaan yang semakin kompleks menjadikan wanita rentan mengalami konflik. Kemampuan untuk membagi tugas kerja yang kurang seimbang justru menempatkan wanita dalam kesulitan dalam hidupnya, terutama yang berkaitan dengan masalah menyeimbangkan antara peran dalam keluarga dan pekerjaan.

Konflik pekerjaan-keluarga atau *Work-family conflict* (WFC) menurut Greenhaus dan Beutell (1985), adalah bentuk konflik antar peran yaitu tekanan peran dari pekerjaan dan tekanan peran dari keluarga yang saling bertentangan dalam beberapa hal. Seseorang akan menghabiskan waktu yang lebih digunakan dalam memenuhi peran yang penting bagi mereka, oleh karena itu mereka bisa kekurangan waktu untuk peran lainnya. Hal ini bisa meningkatkan kesempatan seseorang untuk mengalami konflik peran.

Netemeyer,et.,al. (dalam Lenagaha, et.,al, 2007), mendefenisikan WFC sebagai bentuk konflik antar peran yang meliputi; tuntutan, waktu, dan ketegangan yang berasal dari pekerjaan mengganggu seseorang dalam melakukan tanggung jawab dalam keluarganya. Menurut Frone (dalam Matews, et.,al,2010) konflik peran ganda merupakan salah satu bentuk konflik antar peran yang diakibatkan pekerjaan dan keluarga saling tidak ccok satu sama lain, kewajiban pekerjaan yang mengganggu kehidupan rumah tangga, permintaan waktu dan ketegangan dalam keluarga yang disebabkan dari dua peran yang berbeda.

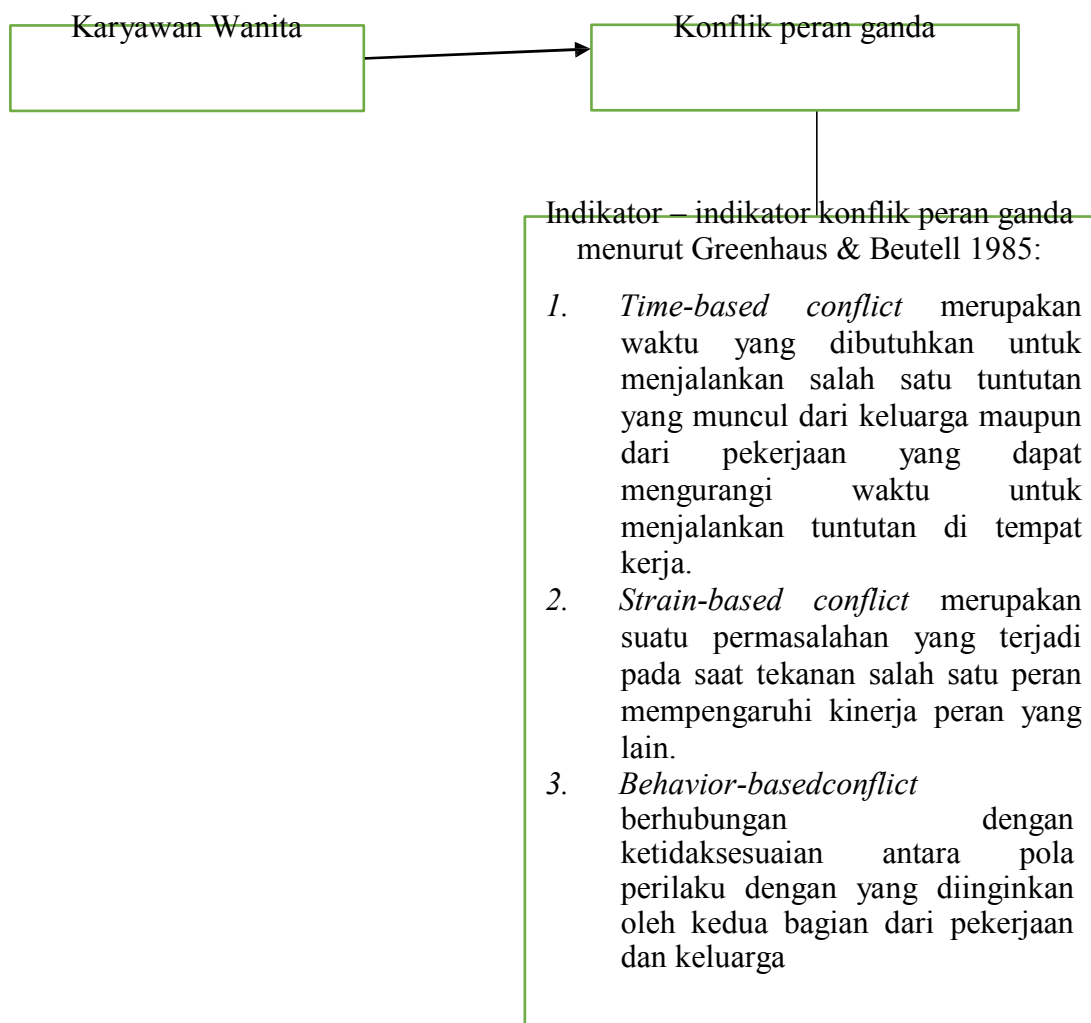
Pada situasi tersebut tidak jarang karyawan merasa kesulitan membagi perannya, berdasarkan waktu tuntutan peran yang relatif bersamaan. Peran sebagai karyawan dengan tugas kerjanya mengganggu keluarga artinya waktu dan perhatian seseorang menjadi karyawan besar dicurahkan untuk hal-hal yang terkait dengan urusan pekerjaan, sehingga waktu yang diminta untuk keluarga relatif kurang. Sebaliknya juga terjadi peran keluarga mengintervensi pekerjaan, yang berarti pemberian waktu dan perhatian karyawan yang semesetinya diberikan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan justru dipengaruhi oleh tugas-tugas keluarga saat karyawan berada di lingkungan kerjanya. Tuntutan pekerjaan dan keluarga saat kehidupan rumah tangga bersinggungan dengan tugas peran kerja, seperti masuk kerja tepat waktu, menyelesaikan tugas yang ada dirumah.

Work family conclict merupakan *interole conflict of pressure* atau adanya tekanan yang menimbulkan kondisi yang tidak stabil atau mengganggu keseimbangan peran, yakni antara peran sebagai pekerja dan peran sebagai anggota keluarga. Pekerjaan-keluarga memiliki komponen berupa masalah keluarga yang

mencampuri tugas kerja, masalah pekerjaan-keluarga cenderung mudah muncul akibat adanya suatu urusan kerja mempengaruhi beberapa urusan dalam keluarga (Ramadita, 2013). Misalkan sebagian waktu yang semestinya diberikan untuk menyelesaikan tugas kerja telah terganggu oleh tugas sebagai anggota keluarga, seperti merawat anak yang sakit akan menghalangi seseorang untuk datang ke tempat kerja atau terlambat hadir di tempat kerja karena mengantar anak untuk berobat ke dokter. Hal ini juga dapat terjadi sebaliknya, seperti saat anak membutuhkan perhatian pada jam-jam keluarga sore atau malam hari, justru wanita pekerja yang menjadi ibu harus menyelesaikan tugasnya dengan baik.

2.5 Kerangka Berpikir

Dari penjelasan diatas maka peneliti menarik kesimpulan sementara mengenai kerangka berpikir sebagai berikut :



BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian sangat menentukan karena menyangkut cara yang benar dalam data, dan pengambilan kesimpulan hasil penelitian, defenisi operasional, subjek penelitian, prosedur penelitian, dan metode penelitian (Hadi, 2001)

Penelitian ini akan menggunakan metode penelitian kuantitatif bersifat deskriptif yang bertujuan untuk mengetahui gambaran konflik peran ganda pada karyawan wanita yang bekerja di perkebunan teh bah butong.

3.1 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel adalah objek suatu penelitian atau apa yang menjadi titik fokus di dalam penelitian tersebut. Menurut Sugiyono (2016) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari sehingga memperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, peneliti hendak meneliti gambarana konflik peran ganda pada karyawan wanita. Dimana yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah konflik peran ganda.

3.2 Defenisi Operasional

Konflik peran ganda merupakan masalah peran yang dimiliki seorang wanita yang sudah menikah dan memiliki anak, konflik peran ganda terjadi karena ada dua peran yang saling tidak selaras peran yang dimaksud adalah peran wanita dalam rumah tangga dan peran wanita di tempat kerjanya. Dalam konflik peran ganda

diukur dengan menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Greenhaus dan Beutell (1985) diantaranya adalah *Time-based conflict*, *Strain-based conflict* & *Behavior-based conflict*.

3.3 Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah karyawan wanita yang sedang bekerja di Kebun Teh Bah Butong Kecamatan Sidamanik. Karakteristik dari subjek penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Wanita yang bekerja sebagai pemetik daun teh di Perkebunan Teh Bah Butong, Kecamatan Sidamanik, Kabupaten Simalungun
2. Wanita yang sudah menikah

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2013) populasi adalah suatu wilayah yang meliputi seluruh karakteristik dan kualitas atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek yang hendak diteliti untuk dipelajari dan dibuat kesimpulannya. Dalam penelitian ini diperoleh data terakhir pada tahun 2021 populasi sebanyak 179 orang karyawan wanita yang bekerja di perkebunan Teh bah butong.

3.4.2 Sampel

Sugiyono (2015) menyatakan Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik yang dipakai adalah *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2017) *simple random sampling* dikatakan

simple (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu dan anggota populasi dianggap homogeni. Dalam pengambilan sampel ini peneliti menggunakan *tabel isac* jumlah populasi 180 orang dengan standard eror 0,5 maka di dapat hasil jumlah sampel sebanyak 120 orang.

**PENENTUAN JUMLAH SAMPEL DARI POPULASI TERTENTU
DENGAN TARAF KESALAHAN, 1, 5, DAN 10%**

N	s			N	s			N	s		
	1%	5%	10%		1%	5%	10%		1%	5%	10%
10	10	10	10	280	197	155	138	2800	537	310	247
15	15	14	14	290	202	158	140	3000	543	312	248
20	19	19	19	300	207	161	143	3500	558	317	251
25	24	23	23	320	216	167	147	4000	569	320	254
30	29	28	27	340	225	172	151	4500	578	323	255
35	33	32	31	360	234	177	155	5000	586	326	257
40	38	36	35	380	242	182	158	6000	598	329	259
45	42	40	39	400	250	186	162	7000	606	332	261
50	47	44	42	420	257	191	165	8000	613	334	263
55	51	48	46	440	265	195	168	9000	618	335	263
60	55	51	49	460	272	198	171	10000	622	336	263
65	59	55	53	480	279	202	173	15000	635	340	266
70	63	58	56	500	285	205	176	20000	642	342	267
75	67	62	59	550	301	213	182	30000	649	344	268
80	71	65	62	600	315	221	187	40000	653	345	269
85	75	68	65	650	329	227	191	50000	655	346	269
90	79	72	68	700	341	233	195	75000	658	346	270
95	83	75	71	750	352	238	199	100000	659	347	270
100	87	78	73	800	363	243	202	150000	661	347	270
110	94	84	78	850	373	247	205	200000	661	347	270
120	102	89	83	900	382	251	208	250000	662	348	270
130	109	95	88	950	391	255	211	300000	662	348	270
140	116	100	92	1000	399	258	213	350000	662	348	270
150	122	105	97	1100	414	265	217	400000	662	348	270
160	129	110	101	1200	427	270	221	450000	663	348	270
170	135	114	105	1300	440	275	224	500000	663	348	270
180	142	119	108	1400	450	279	227	550000	663	348	270
190	148	123	112	1500	460	283	229	600000	663	348	270
200	154	127	115	1600	469	286	232	650000	663	348	270
210	160	131	118	1700	477	289	234	700000	663	348	270
220	165	135	122	1800	485	292	235	750000	663	348	270
230	171	139	125	1900	492	294	237	800000	663	348	271
240	176	142	127	2000	498	297	238	850000	663	348	271
250	182	146	130	2200	510	301	241	900000	663	348	271
260	187	149	133	2400	520	304	243	950000	663	348	271
270	192	152	135	2600	529	307	245	1000000	663	348	271
								∞	664	349	272

S = Jumlah sampel

P = Proporsi dalam populasi (0,5)

Q = 1-p

d = Derajat kebebasan (0,05)

N = Jumlah populasi

χ^2 = Tingkat kesalahan (1%, 5%, 10%)

$$S = \frac{\chi^2 \cdot 0.05 \cdot 0.05}{0.05^2(172-1) + \chi^2 \cdot 0.05}$$

$$S = \frac{3.841.172 \cdot 0.5 \cdot 0.5}{(5\%)^2(172-1) + 3.841 \cdot 0.5 \cdot 0.5}$$

$$S = \frac{165.163}{1.38775}$$

$$S = 119,015$$

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data dari lapangan, peneliti akan melakukan pengumpulan data dengan cara menggunakan angket. Angket atau kuesioner merupakan teknik data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2017). Dalam penyediaan skala ini nanti akan digunakan melalui *Google form* ataupun secara langsung. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Psikologi, dengan menggunakan *skala likert* merupakan teknik pengukuran data dimana responden dimainta untuk memilih salah satu jawaban yang dianggap sesuai atau menggambarkan dirinya. Penelitian ini menggunakan skala konflik peran ganda.

3.5.1 Skala Konflik Peran Ganda

Dalam penelitan ini digunakan skala konflik peran ganda yang mengacu pada teori Greenhaus & Beutell (1985). Konflik peran ganda memiliki tiga indikator, yaitu *Time-based conflict*, *Strain-based conflict*, dan *Behavioral-based conflict*.

Skala konflik peran ganda disusun pada ciri – ciri yang dikemukakan oleh Greenhaus & Beutell (1985). Pernyataan – pernyataan pada skala dibagi menjadi dua kategori yaitu kategori bersikap mendukung (Favorable) dan yang tidak mendukung (unfavorable). Dengan penilaian bergerak dari empat sampai satu untuk favorable, yaitu Sangat Setuju (SS) di skor empat, Setuju (S) di skor tiga, Tidak Setuju (TS) di skor dua, dan Sangat Tidak Setuju (STS) di skor empat.

Tabel 3.1 Kriteria penelitian skala likert

Pilihan Jawaban	Bentuk pernyataan	
	Favorable	Unfavorable
Sangat setuju	4	1
Setuju	3	2
Tidak Setuju	2	3
Sangat Tidak Setuju	1	4

3.6. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ilmiah ini adalah cara yang bertujuan untuk menguji suatu kebenaran dari ilmu pengetahuan. Oleh sebab itu untuk mendapatkan data yang akurat dan tidak bias maka peneliti harus merencanakan dan menyiapkan langkah yang tepat untuk menyusun instrument penelitian. Langkah-langkah tersebut adalah sebagai berikut:

3.6.1. Tahap Pelaksanaan Penelitian

Tahap persiapan merupakan rangkaian kegiatan sebelum pengumpulan data dan pengolahan data. Untuk mendapatkan data yang akurat peneliti membutuhkan suatu ilmu pengetahuan. Untuk memperoleh data yang akurat, peneliti membutuhkan instrumen penelitian yang tepat, sehingga peneliti harus

Tabel 3.2 Tabel blueprint Item Konflik Peran Ganda Sebelum Uji Coba

No	Indikator	No item		Total
1.	Time based conflict	1,4,6,7,9,10	2,3,5,8	10
2.	Strain based conflict	14,16,20,21,23	11,12,13,15,17,18	11
3.	Behavior based conflict	24,25,26,29,30	19,22,27,28,31	10
Total		16	15	31

3.6.3. Uji Coba Alat Ukur

Setelah alat ukur disusun, maka tahap selanjutnya adalah melakukan uji coba alat ukur. Uji coba alat ukur ini dilakukan untuk menguji analisis deskriptif yang dilakukan dalam penelitian nantinya. Peneliti ini melakukan uji coba alat ukur pada 12 Juli 2023 – 27 Juli 2023. Penelitian ini diteliti dengan memberikan skala secara offline kepada subjek. Setelah peneliti melakukan uji coba alat ukur, hasil uji coba tersebut dianalisis untuk dapat mengetahui analisis deskriptif melalui *IBM SPSS 22 for windows*.

Setelah peneliti melakukan uji coba alat ukur, hasil uji coba tersebut ditemukan 13 item yang gugur, setelah diketahui melalui analisis item maka kemudian peneliti menyusun item-item yang menjadi alat ukur yang disajikan dalam skala penelitian yang terdiri dari 18 item skala konflik peran ganda.

3.6.4. Hasil Setelah Uji Coba

Setelah melakukan uji coba peneliti melakukan analisis pada variabel dengan melihat masing-masing item maka hasil yang didapatkan, yaitu pada variabel konflik peran ganda ditemukan 15 item yang gugur dari 31 item sebelumnya, sehingga item yang tidak gugur dapat digunakan untuk skala penelitian. Jadi total seluruh item yang dapat digunakan dalam skala penelitian yaitu 18 item.

Tabel 3.3 Tabel Blueprint item konflik peran ganda setelah uji coba

No	Indikator	No item		Total
1.	Time based conflict	4,6,7	3,5,8	6
2.	Strain based conflict	16,21,23	11,13,15,17	7
3.	Behavior based conflict	24,25,26	19,22	5
Total		9	9	18

3.6.5. Tahap Pelaksanaan

Pada tahap pelaksanaan, peneliti akan membagikan kuesioner melalui aplikasi *whatsapp*. Peneliti juga akan melakukan penyebaran kuesioner penelitian secara langsung dengan turun ke lapangan dan langsung menjumpai responden.

3.7 Analisis Data

Analisis data dilakukan untuk menguji hipotesis dalam rangka penarikan kesimpulan untuk mencapai tujuan penelitian. Adapun metode statistik yang akan digunakan untuk menguji hipotesis dan menganalisa gambaran konflik peran ganda pada karyawan wanita di perkebunan teh bah butong adalah analisis data deskriptif dengan metode statistik deskriptif.

a. Uji statistik deskriptif

Analisis data deskriptif bertujuan untuk memberikan deskripsi mengenai subyek penelitian berdasarkan data dari variabel yang akan diperoleh kelompok subyek yang akan diteliti dan tidak dimasukkan untuk pengujian hipotesis (Azwar, 2012).

Adapun rumus statistic deskriptif persentase adalah sebagai berikut :

Persentase skor :

$$= \frac{n}{N} \cdot 100\%$$

Keterangan :

n = jumlah skor jawaban responden

N = jumlah skor jawaban ideal

b. Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya variabel konflik peran ganda. Uji normalitas sebaran data variabel menggunakan teknik Kolmogrov Smirnov. Data dikatakan terdistribusi normal jika harga $p > 0,05$.