

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring meningkatnya tingkat pendidikan, pertumbuhan ekonomi dan meningkatnya kebutuhan akan sandang, pangan dan papan, mendorong perempuan berperan aktif dalam sektor publik, dapat dilihat dari partisipasi wanita dalam angkatan kerja. Di Indonesia, jumlah angkatan kerja wanita yang aktif meningkat dari 36.871.239 pada tahun 2000 menjadi 46.509.689 pada tahun 2012 (Badan Pusat Statistik, 2000&2012).

Wanita dahulu kebanyakan hanya berperan sebagai ibu rumah tangga namun sekarang banyak yang mulai bekerja di luar rumah dan mendapatkan penghasilannya sendiri. Wanita memilih untuk bekerja di luar rumah disebabkan karena berbagai alasan. Menurut Shehan (dalam Hurriyati, 2015) semula wanita memutuskan untuk bekerja di luar rumah semata-mata untuk membantu kondisi ekonomi keluarga. Kini wanita memutuskan untuk bekerja bukan semata-mata karena tuntutan ekonomi saja melainkan lebih kepada upaya memperluas wawasan dan pengembangan diri, baik pria ataupun wanita memiliki kesempatan yang sama untuk bekerja.

Bidang kerja yang banyak dimasuki oleh para kaum wanita adalah bidang pendidikan yakni menjadi guru hal ini diperkuat oleh penelitian Khilmiah (2012) yang menyatakan, pekerjaan menjadi seorang guru dianggap sebagai karir paling cocok dengan naluri perempuan sebagai pengasuh anak. Kualitas kinerja guru di

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sekolah sangat berpengaruh dengan kualitas pendidikan, guru dengan kinerja tinggi dapat lebih produktif dan keberhasilan kerjanya tinggi, dan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru (Pratiwi, 2013).

Proses karir bagi guru perempuan yang berkeluarga lebih kompleks dari pada guru laki-laki karena perbedaan dalam sosialisasi dan kombinasi dari sikap, peran yang diharapkan, perilaku, dan sanksi yang berkaitan dengan proses karir guru perempuan yang telah berkeluarga (Khilmiyah, 2012).

Menurut Locke (dalam Dhania, 2010), bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyenangkan yang datang dari persepsi seseorang mengenai pekerjaannya atau yang lebih penting yaitu nilai kerja. Kepuasan kerja menjadi umpan balik prestasi yang dapat melahirkan penghargaan dan timbulnya prestasi keadilan terhadap penghargaan, oleh karena itu kepuasan kerja berarti penting bagi individu dalam melakukan pekerjaan. Seorang guru yang mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi pada umumnya mempunyai kebutuhan yang besar untuk mengembangkan diri dan senang berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan. Hasilnya mereka jarang datang terlambat dan absen, bersedia bekerja lebih lama dari yang seharusnya, serta berusaha untuk menampilkan kinerja yang terbaik (Pratiwi, 2013).

Hanya saja kepuasan kerja berkemungkinan besar tidak banyak ditemukan pada wanita karir yang telah berkeluarga karena secara otomatis telah memikul peran ganda, baik di lingkungan pekerjaan maupun di lingkungan keluarganya. Berdasarkan fenomena yang sering kali diliput oleh media ditemukan bahwa banyak guru di Pekanbaru yang mengajukan keluhan mengenai pekerjaannya



salah satunya melalui demonstrasi, keluhan yang diajukan sering kali mengenai kesejahteraan guru (gaji/insentif), kenaikan jabatan atau pengangkatan dari honorer menjadi PNS, dan lainnya.

Wanita yang mengalami konflik peran ganda menjalankan dua peran sekaligus yaitu sebagai istri, ibu dan sebagai wanita yang bekerja di dalam sebuah keluarga (Rahmadita, 2013). Menurut Noor, (dalam Soeharto dan Kuncoro, 2015) Ibu yang bekerja mendapat sedikit bantuan dari suami, yang menganggap tugas utama suami dalam keluarga terbatas untuk menjadi pencari nafkah dan pelindung keluarga.

Ketidaksetaraan peran ibu dan ayah dalam keluarga akan membuat stress pada ibu yang bekerja karena ibu masih diharapkan menjadi penyedia emosional utama untuk semua anggota keluarga, melakukan semua tugas rumah, dan mengurus anak-anak dalam waktu terbatas di luar jam kerja. Berkaitan dengan peran yang dijalani, wanita yang bekerja dengan pasangan yang juga bekerja mengalami konflik peran lebih daripada pria karena pria dan wanita mempunyai peran yang berbeda dalam keluarga (Duxbury & Higgins, 1991; Gutek & Searle, 1991, dalam Soeharto, 2015).

Frone, Russell & Cooper mendefinisikan konflik pekerjaan keluarga sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, di mana di satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Konflik pekerjaan-keluarga ini terjadi ketika kehidupan rumah seseorang berbenturan dengan tanggungjawabnya di tempat

kerja. Demikian juga tuntutan kehidupan rumah yang menghalangi seseorang untuk meluangkan waktu untuk pekerjaannya atau kegiatan yang berkenaan dengan karirnya (Rahmadita, 2013).

Konflik antara pekerjaan dan keluarga dapat terjadi baik pada wanita maupun pria. Penelitian Apperson dkk menemukan bahwa ada beberapa perbedaan tingkatan *work-family conflict* antara pria dan wanita, bahwa wanita mengalami *work-family conflict* pada tingkat yang lebih tinggi dibanding pria. Hal tersebut dikarenakan wanita memandang keluarga merupakan suatu kewajiban utama mereka dan harus mendapatkan perhatian lebih dibanding pada peranan pekerja mereka (Prawitasari, dkk, 2007).

Berdasarkan data yang dihimpun dari Pengadilan Agama, jumlah gugatan cerai paling banyak diajukan berasal dari kalangan guru yaitu mencapai 104 kasus dari 157 gugatan perceraian. Tingginya angka perceraian ini disebabkan sejumlah hal; diantaranya adalah masalah ekonomi, kekerasan dalam rumah tangga dan yang paling dominan adalah perselisihan dan pertengkaran secara terus menerus yang berujung ke perceraian (Humas Pengadilan Agama Kota Pekanbaru, 2017).

Keluarga, berdasar Undang-Undang 52 tahun 2009 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga, Bab I pasal 1 ayat 6 ialah unit terkecil dalam masyarakat yang terdiri dari suami istri; atau suami, istri dan anaknya; atau ayah dan anaknya (duda), atau ibu dan anaknya (janda).

Guru perempuan yang telah berkeluarga dalam menjalani profesinya dapat mempengaruhi kesejahteraan subjektif seorang guru. Komponen dalam kesejahteraan subjektif yaitu, afek positif dan afek negatif mengenai bagaimana

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

seseorang selaku guru mengelola emosi baik emosi negatif maupun positif dalam dirinya dan bagaimana kepuasan seorang guru dalam menjalani kehidupan (Diener, Oishi, dan Lucas, dalam Natasya, 2013).

Berbagai aktivitas di tempat kerja seperti rutinitas, supervisi, dan kompleksitas tugas mempengaruhi kemampuan kontrol seseorang sehingga ia merasakan emosi dan persepsi positif mengenai tempatnya bekerja, penilaian yang positif ini merupakan indikator dari kesejahteraan (Ariati, 2010).

Kesejahteraan Subjektif dapat diketahui dari ada atau tidaknya perasaan bahagia. Ketika seseorang menilai lingkungan kerja sebagai lingkungan yang menarik, menyenangkan dan penuh dengan tantangan dapat dikatakan bahwa ia merasa bahagia dan menunjukkan kinerja yang optimal. Kebahagiaan ditempat kerja adalah bila seseorang merasa puas dengan pekerjaannya (Wright & Bonnet, dalam Ariati, 2010).

Kesejahteraan subjektif mempengaruhi persepsi subjektif terhadap kesehatan (Diener, Lucas, & Oishi, 2002). Jadi, rendahnya kesejahteraan subjektif juga berhubungan dengan rendahnya kesehatan. Dengan demikian meningkatkan kesejahteraan subjektif akan mampu meningkatkan kesehatan (Keyes & Lopes dalam Keyes & Magyar-Moe, 2003). Berdasarkan hasil penelitian yang telah disimpulkan oleh Keyes & Magyar-Moe (2003) tentang kesejahteraan subjektif pada masa dewasa dihasilkan bahwa rendahnya kesejahteraan subjektif dapat menimbulkan depresi, gangguan kejiwaan, keterbatasan aktivitas sehari-hari, bahkan kematian.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kepuasan kerja dengan kesejahteraan subjektif sebelumnya telah diteliti oleh Judge and Locke yang menemukan hubungan saling mempengaruhi antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan subjektif. Kepuasan kerja juga mempengaruhi tingkat kesejahteraan seseorang karena pekerjaan adalah sesuatu yang sangat penting dalam kehidupan seseorang dan pekerja menghabiskan sebagian besar waktunya untuk pekerjaan (Ariati, 2010).

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan banyak konsekuensi negatif yang disebabkan oleh konflik peran ganda yang dialami oleh seseorang, tidak hanya berakibat pada dirinya sendiri tapi juga berakibat pada sikap kerja, keluarga, dan kehidupan sosialnya (Khilmiyah, 2012).

Pada saat seseorang mengalami *work-family conflict* maka ia akan berusaha mengubah situasi yang dihadapinya atau secara fisik akan meninggalkan pekerjaan, misalkan saja tidak masuk kerja, datang terlambat atau keluar dari pekerjaan. Pekerjaan dirasakan sebagai kondisi yang penuh tekanan (*stressful*) dimana kondisi ini yang akan mempengaruhi tingkat kepuasan dalam pekerjaan. Sehingga tingkat *work-family conflict* juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerjanya (Hammer dan Thompson, 2003, dalam Prawitasari, dkk, 2007).

Dalam hal ini *work-family conflict* merupakan salah satu faktor internal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Hal ini terjadi karena seseorang yang mengalami konflik antara keluarga dengan pekerjaannya akan berpengaruh terhadap kepuasan kerjanya. Pekerja dituntut bagaimana menyikapi *work-family conflict* dengan pekerjaannya supaya dapat merasa puas dengan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pekerjaannya yang diemban tanpa meninggalkan pekerjaannya (Prawitasari, 2007).

Kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh tinggi atau rendahnya konflik peran ganda dan kesejahteraan subjektif yang dirasakan oleh seseorang. Berangkat dari masalah yang telah dipaparkan diatas, dengan judul yang berbeda penulis tertarik untuk melakukan penelitian secara lebih mendalam mengenai hubungan konflik peran ganda dan kesejahteraan subjektif dengan kepuasan kerja pada guru wanita yang telah berkeluarga.

B. Rumusan Masalah

Apakah ada hubungan antara konflik peran ganda dan kesejahteraan subjektif dengan kepuasan kerja pada guru wanita yang telah berkeluarga?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan konflik peran ganda dan kesejahteraan subjektif dengan kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru wanita yang telah berkeluarga.

D. Keaslian Penelitian

Penelitian tentang konflik peran ganda dengan kepuasan kerja sudah pernah dilakukan sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Prawitasari,dkk (2007) dengan judul Hubungan *Work-Family Conflict* Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawati Berperan Jenis Kelamin Androgini Di PT. Tiga Putera Abadi Perkasa Cabang Purbalingga. Penelitian ini menyimpulkan bahwa semakin tinggi



konflik antara keluarga pekerjaan maka akan semakin rendah kepuasan kerja yang dipersepsi oleh para karyawan atau sebaliknya.

Penelitian Soeharto, dkk (2015) dengan judul Dukungan Suami dan Kepuasan Kerja yang Dimediasi oleh Konflik Pekerjaan-Keluarga pada Ibu yang Bekerja. Hasil menunjukkan ada pengaruh dukungan suami terhadap kepuasan kerja yang dimediasi konflik pekerjaan-keluarga pada ibu yang bekerja.

Dengan subjek penelitian yang sama yaitu guru perempuan, Khilmiyah (2002) melakukan penelitian dengan judul stres kerja guru perempuan di kecamatan Kasihan, Bantul. Setelah dilakukan penelitian ditemukanlah alasan yang membuat perempuan senang bekerja sebagai guru adalah karena mampu mengaktualisasikan diri, dapat bersosialisasi dengan teman sejawat, mampu menambah pendapatan keluarga dan mendapatkan kebahagiaan batin karena mampu mendidik anak menjadi anak yang pandai dan sopan. Dan stres kerja yang dialami oleh guru perempuan disebabkan oleh berbagai faktor psikis dan, kelelahan fisik.

Selanjutnya, Hurriyati (2015), telah melakukan penelitian yang berjudul Hubungan Antara *Work-Family Conflict* Dengan Kepuasan Kerja Pada Polisi Wanita Di Polda Sumatera Selatan. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan yang sangat signifikan antara *Work-Family Conflict* dengan Kepuasan Kerja pada Polisi Wanita di Polda Sumatera Selatan.

Penelitian Ariati (2010) dengan judul *subjective well-being* dan kepuasan kerja pada staf pengajar (dosen) di lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro, hasil dari penelitian menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan

positif antara kepuasan kerja dengan *subjective well-being*, yang dimaksud yaitu hipotesis peneliti ditolak dalam jurnal ini.

Dengan judul dan lokasi subjek yang berbeda peneliti ingin meneliti lebih lanjut mengenai kepuasan kerja yang dialami oleh guru wanita yang telah berkeluarga. Dengan melihat hubungan konflik peran ganda dan kesejahteraan subjektif sebagai variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja pada guru wanita yang telah berkeluarga.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis :

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan, tambahan pengetahuan, dan sumbangan ilmu bagi peneliti selanjutnya maupun bagi mahasiswa psikologi.

2. Manfaat Praktis :

- a. Memberikan informasi bagi peneliti selanjutnya sebagai referensi khususnya penelitian yang berhubungan dengan konflik peran ganda, kesejahteraan subjektif dan kepuasan kerja yang dilakukan dengan memberikan data ilmiah.
- b. Diharapkan dapat menimbulkan usaha bagi para pekerja untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan subjektifnya dalam permasalahan keluarga bekerja atau konflik peran ganda.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.