

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 II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Locke, kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyenangkan yang datang dari persepsi seseorang mengenai seberapa baik pekerjaannya memberikan hal yang lebih penting (Luthans, 2006). Locke juga mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman yang positif dan menyenangkan dirinya (Wijono, 2010).

Kepuasan kerja adalah kenyamanan atau kondisi emosi positif yang dirasakan berasal penilaian pekerjaan atau dari pengalaman pekerjaannya, didasarkan pada pendapat Locke (Luthans, 2006). Kepuasan kerja bisa ditinjau dari beberapa sudut pandang teori yaitu: *Situational theory*, bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari pengalaman kerja atau aspek lain dari lingkungan. *Dispositional theory*, kepuasan kerja yang dirasakan berasal dari kepribadian seseorang. *Interactive theory*, kepuasan kerja berasal dari interaksi antara faktor situasional dan kepribadian.

Selanjutnya, Spector (1996), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap yang menggambarkan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya secara keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek yaitu: gaji,

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.

kesempatan untuk maju, mutu pengawasan, rekan kerja, dan pekerjaan itu sendiri sehingga mempengaruhi pekerjaannya.

Dari uraian beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah adanya emosi positif berupa perasaan menyenangkan dari tenaga kerja akibat dari pengalaman pekerjaannya secara keseluruhan dari berbagai aspek yang ada, seperti gaji, kesempatan untuk maju, mutu pengawasan, rekan kerja, dan pekerjaan, sedangkan pekerjaan itu sendiri mengharuskan untuk mengikuti aturan dan standar organisasi yang berlaku di lingkungan pekerja.

2. Dimensi-dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Kustono (Prawitasari, dkk, 2007) ada beberapa dimensi kepuasan kerja, yaitu:

- a. *Job content*, yaitu mencakup pentingnya prestasi, tanggung jawab yang diberikan, kemungkinan berkembang dan melalui tugas yang disukai.
- b. *Work content*, yaitu mencakup lingkungan fisik yang ada di tempat kerja dan segala peraturan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Luthans (2006) menyatakan enam dimensi kepuasan kerja yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. Penelitian terbaru menemukan bahwa karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja, dan jika

persyaratan kreatif pekerjaan terpenuhi, maka mereka cenderung menjadi puas.

b. Gaji

Gaji adalah sejumlah upah yang diterima dan tingkat ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibanding orang lain dalam organisasi. Gaji merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Uang tidak hanya membantu orang untuk memenuhi kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan untuk tingkat yang lebih tinggi.

c. Promosi

Kesempatan promosi merupakan suatu kesempatan untuk maju dalam organisasi. Dengan strategi perataan organisasi dan pemberian wewenang, promosi dalam pengertian tradisional, yang berarti menapaki tangga kesuksesan dalam perusahaan.

d. Pengawasan

Pengawasan merupakan kemampuan penyelia (pemimpin) untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pada saat ini, dapat dikatakan bahwa ada dua dimensi gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Dimensi pertama berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Dimensi kedua adalah partisipasi atau pengaruh, karyawan berkemungkinan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi kepuasan mereka.

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 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.

e. Rekan kerja

Ini merupakan tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial. Rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang kuat dapat menjadi pendukung, pemberi kenyamanan, penasehat, dan pemberi bantuan pada anggota individu.

f. Kondisi kerja

Kondisi kerja menyangkut dengan suasana atau lingkungan tempat kerja. Derajat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaannya.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dimensi-dimensi kepuasan kerja yaitu meliputi *job content* dan *work content*, pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja, dan kondisi kerja.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

As'ad (dalam Prawitasari, 2007) menyebutkan ada 4 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- a. Faktor finansial, meliputi gaji, pemberian jasa produk/ jasa, promosi, macam-macam tunjangan, jaminan sosial.
- b. Kondisi lingkungan kerja, meliputi jenis pekerjaan, waktu, keadaan alat perlengkapan (mesin-mesin).

Hak Cipta Diindungi 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.

- c. Faktor sosial, meliputi cita-cita (pandangan hidup), minat, kemampuan, sikap, bakat, dan kecakapan.

Gilmer (dalam Prawitasari, 2007) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yang meliputi:

- a. Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.

- b. Aspek-aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.

- c. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar ini, memahami, dan mengakui pendapat atau prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

Spector (1997;2000) dan Munandar (2001) memaparkan bahwa faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja dibagi menjadi 2 kategori besar, yaitu:

1. Lingkungan kerja serta faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan dan memiliki pengaruh penting pada kepuasan kerja, seperti:

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.

a. Karakteristik pekerjaan.

Karakteristik pekerjaan mencakup variasi skill, identitas tugas, signifikan tugas, otonomi dan umpan balik. Menurut Locke (Munandar, 2001), ciri-ciri instrinsik dari pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja adalah keragaman, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi, kendali terhadap metode kerja, kemajemukan dan kreativitas.

b. *Organisational Constraints* (Ketidakleluasaan dalam organisasi).

Organisational Constraints adalah kondisi lingkungan kerja yang mempengaruhi performa kerja para pekerja. Penelitian Peters dan O'Connors (Spector, 1997) menyebutkan 8 hal yang merupakan kendala dalam organisasi, yaitu informasi yang berkaitan dengan pekerjaan, peralatan kerja, material, biaya yang dibutuhkan untuk bekerja, pertolongan orang lain, persiapan melakukan pekerjaan, waktu yang tersedia, dan lingkungan pekerjaan.

c. Variabel peran

Peran merupakan pola tingkah laku yang harus dimiliki oleh individu dalam organisasi (Spector, 1997). Tidak semua pekerja memahami perannya di tempat kerja. Hal ini disebut *role ambiguity*, yaitu derajat keyakinan yang dimiliki seorang pekerja akan fungsi dan tanggung jawabnya. Selain itu, beberapa peran yang dimiliki oleh seorang pekerja juga dapat menimbulkan konflik. Hal ini disebut dengan

Hak Cipta Diindungi 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.

konflik peran, yaitu ketika seseorang mengalami tuntutan yang bertentangan tentang fungsi dan tanggung jawabnya.

- d. *Work-family conflict* (konflik kerja-keluarga).

Konflik kerja-keluarga adalah salah satu bentuk dari konflik peran dimana tuntutan dalam bekerja dan keluarga menjadi konflik (Spector, 1997).

- e. Gaji.

Kepuasan akan gaji terpengaruh oleh bagaimana gaji seseorang jika dibandingkan dengan gaji individu lain dibidang pekerjaan yang sama dibandingkan dengan orang pada umumnya (Spector, 1997). Menurut Munandar (2001) uang atau imbalan akan berdampak pada motivasi kerjanya jika besar imbalan sesuai dengan prestasi kerjanya.

- f. Stres Kerja.

Ada dua variable penting dalam stress kerja, yaitu *Job Stressor* dan *Job Strain*. *Job Stressor* adalah kondisi atau peristiwa ditempat kerja yang membutuhkan respon adaptif dari seseorang, seperti dicemooh oleh rekan kerja atau harus menyelesaikan pekerjaan yang sulit. *Job Strain* adalah respon untuk *Job Stressor* seperti emosi atas ketegangan atau gejala fisik seperti sakit kepala. Jex dan Behr (Spector, 1997) mengategorikan *strain* kedalam reaksi tingkah laku seperti berhenti bekerja, reaksi fisik seperti hipertensi dan reaksi psikologis seperti frustrasi.

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.

- g. Beban kerja.

Workload (beban kerja) adalah tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada pekerja (Spector, 1997).

2. Faktor individu yang dibawa oleh seseorang ke pekerjaannya, seperti:

- a. Kepribadian mencakup *locus of control* dan afek negatif.

Locus of control adalah variable kognitif yang menggambarkan keyakinan umum seseorang akan kemampuannya untuk mengendalikan penguatan positif dan negatif dalam hidupnya (Spector, 1997). Sedangkan Afek Negatif adalah variable kepribadian yang merefleksikan kecenderungan seseorang untuk mengalami emosi negative, seperti kecemasan atau depresi, dalam berbagai situasi (Spector, 1997).

- b. Gender.

Penelitian Greenhause, Parasuraman, dan Wormley (dalam Spector, 1997) menemukan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan pada gender dalam penelitian mereka, walaupun distribusi pekerjaan mereka tidak sama.

- c. Usia.

Beberapa penelitian menemukan bahwa pekerja yang lebih tua merasa lebih puas dengan pekerjaannya dibanding pekerja yang lebih muda (Spector, 2000) karena lebih menerima otoritas dan kurang memiliki harapan pada pekerjaannya.

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.

d. Pendidikan.

Semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin besar kepuasan kerja yang dirasakan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja ialah adanya faktor lingkungan seperti, karakteristik pekerjaan, *organisational constraints*, variable peran, *work-family conflict*, stres kerja, beban kerja dan faktor individu seperti, kepribadian, gender, usia dan pendidikan, dan juga faktor lainnya seperti finansial, sosial, perusahaan dan manajemen dengan situasi kerja yang stabil, komunikasi yang lancar antar tenaga kerja dan manajemen serta rekan kerja.

B. Konflik Peran Ganda

1. Pengertian Konflik Peran Ganda

Greenhause & Beutell (1985), mendefinisikan konflik peran ganda adalah sebuah konflik yang timbul akibat tekanan-tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga yang saling tidak cocok satu sama lain. *work-family conflict* sebagai konflik yang muncul dikarenakan tanggung jawab pekerjaan yang mengganggu tanggung jawab keluarga dimana secara umum permintaan waktu dan ketegangan yang diakibatkan oleh pekerjaan yang mengganggu tanggung jawab keluarga.

Frone, Russell & Cooper (dalam Rahmadita, 2013) mendefinisikan konflik pekerjaan keluarga sebagai konflik peran yang terjadi pada seorang pekerja, di mana di satu sisi ia harus melakukan pekerjaan ditempat kerjanya dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit

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.

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.

Rivai & Mulyadi (dalam Evy, dkk, 2013) mendefinisikan konflik peran sebagai hasil dari ketidaksesuaian antara harapan-harapan yang disosialisasikan dengan beberapa posisi yang dimiliki seseorang (konflik antarperan). Konflik pekerjaan-keluarga timbul karena adanya ketidakseimbangan antara peran sebagai pekerja dengan peran sebagai anggota keluarga.

Dari uraian beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda atau konflik pekerjaan keluarga (*work-family conflict*) adalah adanya ketidak seimbangan dari dua peran sekaligus yang harus dijalankan oleh wanita, yaitu sebagai istri, ibu dan sebagai wanita yang bekerja. Salah satu peran tersebut bertentangan dengan peran yang lain sehingga memunculkan suatu konflik yang menempatkan posisi mereka diantara kepentingan keluarga dan kebutuhan untuk bekerja.

2. Dimensi-dimensi Konflik Peran Ganda

Konflik peran ganda terdiri dari beberapa dimensi. Dimensi-dimensi konflik peran ganda menurut Greenhouse dan Beutell (1985) bersifat *bi-directional* dan multidimensi. Konflik peran ganda *Bi-directional* terdiri dari:

Hak Cipta Diindungi 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.

1. *Work-family conflict* yaitu konflik yang muncul dikarenakan tanggung jawab pekerjaan yang mengganggu tanggung jawab terhadap keluarga. Netemeyer mendeskripsikan *work-family conflict* sebagai suatu bentuk konflik antar peran dimana secara umum permintaan, waktu dan ketegangan yang diakibatkan oleh pekerjaan mengganggu tanggung jawab terhadap keluarga. Jadi dapat disimpulkan *work-family conflict* sebagai konflik yang muncul dikarenakan tanggung jawab pekerjaan yang mengganggu tanggung jawab keluarga dimana secara umum permintaan waktu dan ketegangan yang diakibatkan oleh pekerjaan yang mengganggu tanggung jawab keluarga.
2. *Family-work conflict* yaitu konflik yang muncul dikarenakan tanggung jawab terhadap keluarga mengganggu tanggung jawab terhadap pekerjaan. Netemeyer mendeskripsikan *family-work conflict* sebagai suatu bentuk konflik antar peran dimana secara umum permintaan, waktu dan ketegangan dalam keluarga mengganggu tanggung jawab pekerjaan. Jadi dapat disimpulkan *family-work conflict* adalah konflik yang muncul dikarenakan tanggung jawab terhadap keluarga mengganggu tanggung jawab terhadap pekerjaan dimana secara umum permintaan, waktu dan ketegangan dalam keluarga mengganggu tanggung jawab pekerjaan.

Menurut Greenhouse dan Beutell (1985) multidimensi dari konflik peran ganda muncul dari masing-masing *direction* dimana antara keduanya baik itu *work-family conflict* maupun *family-work conflict* masing-masing memiliki 3 dimensi, yaitu:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

1. *Time-based conflict*, yaitu konflik yang terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran lainnya artinya pada saat yang bersamaan seorang yang mengalami konflik peran ganda tidak akan bisa melakukan dua atau lebih peran sekaligus.
2. *Strain-based conflict*, yaitu ketegangan yang dihasilkan oleh salah satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan perannya yang lain. Sebagai contoh, seorang ibu yang seharian bekerja, ia akan merasa lelah, dan hal itu membuatnya sulit untuk duduk dengan nyaman menemani anak menyelesaikan pekerjaan rumahnya. Ketegangan peran ini bisa termasuk stres, tekanan darah meningkat, kecemasan, cepat marah dan sakit kepala.
3. *Behavior-based conflict*, yaitu konflik yang muncul ketika pengharapan dari suatu perilaku yang berbeda dengan pengharapan dari perilaku peran lainnya. Sebagai contoh, seorang wanita yang merupakan manajer eksekutif dari suatu perusahaan mungkin diharapkan untuk agresif dan objektif terhadap pekerjaan, tetapi keluarganya mempunyai pengharapan lain terhadapnya. Dia berperilaku sesuai dengan yang diharapkan ketika berada di kantor dan ketika berinteraksi di rumah dengan keluarganya dia juga harus berperilaku sesuai dengan yang diharapkan juga.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dimensi-dimensi konflik peran ganda menurut Greenhouse dan Beutell terbagi dua, yaitu *bi-directional*

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.

dan *multi directional*. *Bi-directional* meliputi *family-work conflict* dan *work-family conflict*. Selanjutnya *Multi directional* meliputi *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Konflik Peran Ganda

Stonner dkk, (1990) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda, yaitu:

1. *Time pressure*, semakin banyak waktu yang digunakan untuk bekerja maka semakin sedikit waktu untuk keluarga.
2. *Family size and support*, semakin banyak anggota keluarga maka semakin banyak konflik, dan semakin banyak dukungan keluarga maka semakin sedikit konflik.
3. Kepuasan kerja, semakin tinggi kepuasan kerja maka konflik yang dirasakan semakin sedikit.
4. *Marital and life satisfaction*, ada asumsi bahwa wanita bekerja memiliki konsekuensi yang negatif terhadap pernikahannya.
5. *Size of firm*, yaitu banyaknya pekerja dalam perusahaan mungkin saja mempengaruhi konflik peran ganda seseorang (Cucuani, dkk, 2015).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda adalah, *time pressure*, *family size and support*, kepuasan kerja, *marital and life satisfaction*, dan *size of firm*.

C. Kesejahteraan Subjektif

1. Pengertian Kesejahteraan Subjektif

Kesejahteraan subjektif (*Subjective Well-being*) didefinisikan sebagai evaluasi kognitif dan afektif seseorang dari hidupnya (Diener, Lucas, & Oishi, 2002). Unsur kognitif mengacu pada apa yang orang pikir tentang kepuasan hidupnya dalam hal global (hidup secara keseluruhan) dan dalam hal domain (di daerah tertentu dari kehidupan seperti pekerjaan, hubungan, dll) elemen afektif mengacu pada emosi, suasana hati dan perasaan. Mempengaruhi dianggap positif ketika emosi, suasana hati dan perasaan yang dialami menyenangkan (misalnya sukacita, kegembiraan, kasih sayang dll) Mempengaruhi dianggap negatif ketika emosi, suasana hati dan perasaan yang dialami tidak menyenangkan (misalnya rasa bersalah, marah, malu dll).

Kesejahteraan subjektif menurut Diener (1984, 2000, Diener, Lucas & Oishi, 2002) secara lebih spesifik adalah kombinasi dari afeksi positif dan kepuasan hidup secara keseluruhan. Kesejahteraan subjektif seringkali digunakan sebagai sinonim dari *happiness* dalam literatur psikologi (Snyder & Lopez, 2007).

Kesejahteraan subjektif adalah analisis ilmiah tentang bagaimana individu melakukan evaluasi terhadap kehidupannya, termasuk sejumlah kenangan yang telah lama berlalu. Evaluasi-Evaluasi ini melibatkan reaksi emosional individu terhadap sejumlah peristiwa kehidupan, suasana hati, serta penilaian mereka terhadap kepuasan hidup, kebermaknaan, dan kepuasan pada domain spesifik seperti pernikahan dan pekerjaan. Kemudian, penelitian-penelitian

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.

tentang *subjective well-being* terfokus pada apa yang disebut ‘kebahagiaan’ atau ‘kepuasan’ (Diener, Oishi, & Lucas, 2003).

Menurut Keyes (2002) *subjective well-being* adalah evaluasi kehidupan dalam kepuasan dan keseimbangan antara afek positif dan afek negatif yang mempengaruhi *Psychological Well-Being* dengan melibatkan persepsi. Ukuran kesejahteraan subjektif seseorang, terkadang disebut juga dengan “Kualitas kehidupan”, dikembangkan untuk menilai kesehatan dan kesejahteraan dalam hal keberadaan sesuatu yang berharga (*assets*), kekuatan, dan atribut-atribut positif lainnya, dan juga mencerminkan konsepsi kesehatan tidak hanya sebagai tidak adanya penyakit tetapi juga adanya sesuatu hal yang positif. (Antonovsky, 1979; Keyes, 1995).

Kesejahteraan subjektif adalah evaluasi yang dilakukan individu mengenai kualitas hidupnya yang didasarkan pada peninjauan, kumpulan kualitas dari sejumlah pengalaman, pencapaian, hubungan dan keberfungsian di beberapa wilayah dalam kehidupan (Diener, Suh, Lucas, & Smith, 1999; Keyes, Shmotkin, & Ryff, 2002)

Evaluasi dari derajat perasaan positif yang dirasakan (e.g., kebahagiaan) pengalaman dan persepsi (e.g., kepuasan) terhadap kehidupan seseorang secara keseluruhan menjadikan kesejahteraan subjektif. Secara keseluruhan kesejahteraan subjektif terdiri dari dua bagian besar, yaitu *emotional well-being*, dan keberfungsian positif.

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.

Compton (2005, dalam Ariati, 2010) menyatakan bahwa ada dua pendekatan teori yang digunakan dalam kesejahteraan subjektif yaitu ;

a. *Bottom up theories*

Teori memandang bahwa kebahagiaan dan kepuasan hidup yang dirasakan dan dialami seseorang tergantung dari banyaknya kebahagiaan kecil serta kumpulan peristiwa-peristiwa bahagia. Secara khusus, kesejahteraan subjektif merupakan penjumlahan dari pengalaman-pengalaman positif yang terjadi dalam kehidupan seseorang. Semakin banyaknya peristiwa menyenangkan yang terjadi, maka semakin bahagia dan puas individu tersebut.

b. *Top down theories*

Kesejahteraan subjektif yang dialami seseorang tergantung dari cara individu tersebut mengevaluasi dan menginterpretasi suatu peristiwa/kejadian dalam sudut pandang yang positif. Perspektif teori ini menganggap bahwa, individu lah yang menentukan atau memegang peranan apakah peristiwa yang dialaminya akan menciptakan kesejahteraan psikologis bagi dirinya.

Diener (2000) mengenalkan teori evaluasi, bahwa kesejahteraan subjektif adalah evaluasi kognitif dan afektif. Evaluasi kognitif yang dilakukan saat seseorang memberikan evaluasi secara sadar dan menilai kepuasan mereka terhadap kehidupan secara keseluruhan atau penilaian evaluatif mengenai aspek-aspek khusus dalam kehidupan, seperti kepuasan kerja, minat, dan hubungan. Reaksi afektif dalam *subjective well-being (SWB)* yang dimaksud

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.

adalah reaksi individu terhadap kejadian-kejadian dalam hidup yang meliputi emosi yang menyenangkan dan emosi yang tidak menyenangkan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa evaluasi kognitif dan afektif seseorang terhadap hidupnya yang menjadi representasi dari kesejahteraan subjektif dalam hidupnya. Evaluasi kognitif, bagaimana individu membuat penilaian mengenai kepuasan mereka secara keseluruhan seperti pekerjaan, pernikahan, persahabatan, dan cinta. Evaluasi afektif, reaksi individu terhadap kejadian-kejadian atau pengalaman dalam hidupnya baik emosi yang menyenangkan maupun emosi yang tidak menyenangkan.

2. Dimensi-dimensi Kesejahteraan Subjektif

Menurut penelitian Keyes (1995) *subjective well being* terdiri atas dua dimensi yaitu:

a. *Emotional Well-being*

Emotional Well-being merupakan dimensi *subjective well being* yang mengukur keseimbangan antara pengalaman-pengalaman ataupun perasaan-perasaan positif, kepuasan atas hidup dan kebahagiaan atas hidup. Kebahagiaan merupakan reaksi spontanitas yang didasari oleh pengalaman yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan baik secara spiritual (bagaimana hubungan individu dengan Tuhannya), fisik (kesehatan) maupun psikis.

b. *Positive functioning*, yang terdiri atas dua komponen yaitu :

1. *Psychological well being*

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.

Ini berkaitan dengan penerimaan diri, kemandirian dan penguasaan lingkungan. Penerimaan diri merupakan keadaan dimana individu memilih sikap yang positif atau negatif, memandang positif masa lalu. Kemandirian merupakan suatu keadaan di mana individu mampu mempertahankan diri dari pengaruh luar, maupun mengatur diri, maupun mengevaluasi diri. Penguasaan lingkungan merupakan suatu keadaan di mana individu mampu mengatur lingkungan, maupun mengatur aktivitas di luar, maupun memanfaatkan kesempatan yang datang secara efektif, maupun memilih dan menciptakan konteks yang cocok dengan kebutuhan dan nilai personal.

2. *Social well being*

Terdiri dari hubungan sosial dan kontribusi sosial. Individu yang memiliki kualitas hidup yang tinggi adalah individu yang memiliki *social well being* yang baik, artinya mereka mampu berhubungan dengan orang-orang dalam komunitas lingkungan sosialnya. Mampu berinteraksi dengan lingkungan sosial dan memiliki kontribusi sosial.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dimensi-dimensi *subjective well-being* terdiri dari *emotional well-being* (kesejahteraan emosional) yaitu perasaan positif, kepuasan atas hidup dan kebanggaan atas hidup; dan *positive functioning*, yang mana *positive functioning* (fungsi positif) terdiri dari komponen *psychological well being* (kesejahteraan psikologis) seperti penerimaan diri, kemandirian dan penguasaan lingkungan; dan *social well being* (kesejahteraan sosial) seperti berinteraksi dengan lingkungan dan memiliki kontribusi sosial.

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.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kesejahteraan Subjektif

Ed Diener,dkk (1999) memaparkan bahwa kesejahteraan subjektif dapat dipengaruhi berbagai faktor. Faktor-faktor diantaranya, yaitu:

1. Harga diri positif

Campbell menyatakan bahwa harga diri merupakan prediktor yang menentukan kesejahteraan subjektif. Harga diri yang tinggi akan menyebabkan seseorang memiliki kontrol yang baik terhadap rasa marah, mempunyai hubungan yang intim dan baik dengan orang lain, serta kapasitas produktif dalam pekerjaan. Hal ini akan menolong individu untuk mengembangkan kemampuan hubungan interpersonal yang baik dan menciptakan kepribadian yang sehat.

2. Ekstraversi Individu

Penelitian Diener dkk. (1999) mendapatkan bahwa kepribadian ekstavert secara signifikan akan memprediksi terjadinya kesejahteraan individual. Orang-orang dengan kepribadian ekstravert biasanya memiliki teman dan relasi sosial yang lebih banyak, merekapun memiliki sensitivitas yang lebih besar mengenai penghargaan positif pada orang lain.

3. Optimis Secara umum

Orang yang optimis mengenai masa depan merasa lebih bahagia dan puas dengan kehidupannya. Individu yang mengevaluasi dirinya dalam cara yang positif, akan memiliki kontrol yang baik terhadap hidupnya, sehingga memiliki impian dan harapan yang positif tentang masa depan. Schneider menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis akan tercipta bila sikap optimis yang dimiliki oleh individu bersifat realistis.

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.

4. Relasi sosial yang positif

Relasi sosial yang positif akan tercipta bila adanya dukungan sosial dan keintiman emosional. Hubungan yang didalamnya ada dukungan dan keintiman akan membuat individu mampu mengembangkan harga diri, meminimalkan masalah-masalah psikologis, kemampuan pemecahan masalah yang adaptif, dan membuat individu menjadi sehat secara fisik.

5. Memiliki arti dan tujuan dalam hidup.

Dalam beberapa kajian, arti dan tujuan hidup sering dikaitkan dengan konsep religiusitas. Penelitian melaporkan bahwa individu yang memiliki kepercayaan religi yang besar, memiliki kesejahteraan psikologis yang besar.

6. Konflik.

Compton dan Hoffman (2013) mengatakan bahwa konflik dapat merusak hubungan. Suh, Diener dan Fujita (1996) dalam penelitiannya menemukan bahwa permasalahan dengan rekan kerja merupakan kejadian negatif dalam hidup yang akan mempengaruhi kesejahteraan subjektif seseorang.

7. Pendapatan.

Orang-orang kaya akan lebih bahagia daripada orang-orang miskin yang tinggal di negara kaya, negara yang kaya tampak sangat bahagia daripada yang tidak. Sirgy menyatakan (dalam Diener, Suh, Lucas dan Smith, 1999) tujuan materialistik berpengaruh langsung pada kesejahteraan subjektif.

8. Agama.

Pollner (dalam Diener, Suh, Lucas dan Smith, 1999) berpendapat bahwa agama memberikan manfaat psikologis dan sosial. Pengalaman-

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.

pengalaman keagamaan dapat memberikan pangan tentang makna hidup dalam menghadapi berbagai masalah. Seligman (2005) menyatakan bahwa keimanan begitu efektif melawan keputusasaan dan meningkatkan kebahagiaan.

9. Status Pernikahan.

Orang-orang yang menikah lebih bahagia daripada orang-orang yang tidak menikah, bercerai dan menjanda. Bahkan orang dewasa yang tidak menikah, bagaimanapun, yang tinggal bersama lebih bahagia dibandingkan yang tinggal sendirian (Kurdek dan Martekaasa dalam Diener, Suh, Lucas dan Smith, 1999).

10. Usia.

Willson (dalam Diener, Suh, Lucas dan Smith, 1999) menyatakan bahwa orang yang lebih muda akan lebih bahagia. Seiring berjalannya waktu, penelitian-penelitian lain menunjukkan perbedaan pendapat dengan Willson. Diener dan Suh melakukan penelitian pada 60000 orang dewasa di 40 negara. Dari semua komponen kesejahteraan subjektif hanya afek positif yang lemah yang dilihat dari segi usia. Seligman (2005) menyimpulkan bahwa yang berubah setelah individu menua adalah intensitas emosi. Perasaan “mencapai puncak dunia” dan “terpuruk dalam keputusasaan” menjadi berkurang seiring dengan bertambahnya usia dan pengalaman.

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.

11. Jenis Kelamin.

Haring, Stock dan Okun (dalam Diener, Suh, Lucas dan Smith, 1999) mengemukakan bahwa laki-laki lebih bahagia daripada wanita akan tetapi perbedaan keduanya sangat kecil. Seligman (2005) mengatakan bahwa tingkat emosi rata-rata laki-laki dan perempuan tidak berbeda. Perempuan lebih bahagia dan sekaligus lebih sedih dari laki-laki.

12. Semangat Kerja/ Kepuasan Kerja.

Tait, Padgett dan Baldwin (dalam Diener, Suh, Lucas dan Smith, 1999) mengadakan sebuah meta analisis pada 34 study dan menemukan sebuah hubungan rata-rata antara kepuasan kerja dan kepuasan hidup. Pekerjaan berkaitan dengan kesejahteraan subjektif karena pekerjaan memberikan tingkat paling tinggi dalam menstimulasi kesenangan. Secara umum kesejahteraan subjektif dan semangat kerja dapat dibagi menjadi beberapa komponen seperti suasana hati ditempat kerja dan kepuasan kerja (George and Brief dalam Diener, Suh, Lucas dan Smith, 1999).

13. Pendidikan.

Pendidikan dapat berkontribusi pada kesejahteraan subjektif dengan membiarkan individu membuat kemajuan terhadap tujuan yang ingin dicapai atau untuk beradaptasi pada perubahan dunia sekitarnya. Clark dan Oswald (dalam Diener, Suh, Lucas dan Smith, 1999) menemukan bahwa mereka yang berpendidikan tinggi lebih tertekan jika dibandingkan dengan

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.

orang yang berpendidikan rendah ketika mereka berada diposisi yang sama-sama tidak bekerja.

14. Intelegensi.

Willson (dalam Diener, Suh, Lucas dan Smith, 1999) menyimpulkan bahwa intelegensi tidak memiliki kaitan yang besar dengan kebahagiaan, kecuali ketika intelegensinya cukup rendah untuk mencegah keberhasilan dalam bidang ekonomi.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi *subjective well being* meliputi harga diri positif, ekstraversi, optimis, relasi sosial yang positif, memiliki arti dan tujuan dalam hidup, konflik, pendapatan, agama, status pernikahan, usia, jenis kelamin, pendidikan dan intelegensi.

D. Kerangka Berpikir

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai perasaan kepuasan atau ketidakpuasan dengan tingkat yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya, tergantung bagaimana individu memandang pekerjaan mereka menyenangkan atau tidak menyenangkan. Robbins (dalam Prawitasari, 2007) menerangkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Sedangkan pekerjaan tersebut menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kerja, hidup pada kondisi kerja yang kurang ideal dan sebagainya.

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.

Kepuasan kerja muncul apabila individu bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan dan diharapkan (Robbins, dalam Prawitasari, 2007). Tenaga kerja yang bekerja menerima sesuai dengan apa yang diinginkan dan diharapkan seperti gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, penghargaan dari atasan, dukungan dari rekan kerja, tunjangan, serta kesempatan untuk mengembangkan diri yang memberikan harapan lebih baik di masa depan, maka dapat menimbulkan kepuasan bagi mereka dalam bekerja. Sehingga menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, tenaga kerja memiliki kinerja yang baik dan berdampak positif bagi tempat individu bekerja.

Untuk menyediakan ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas membutuhkan penyelenggaraan pendidikan yang bermutu dengan meningkatkan kedisiplinan dan kemampuan tenaga pendidikan yaitu guru. Keberhasilan pendidikan sangat dipengaruhi oleh kinerja guru. Kinerja yang baik dapat dilihat dari sikap positif yang dimilikinya selama ditempat kerja.

Kepuasan kerja yang tinggi dapat mendorong peningkatan kerja tenaga kerja sebagai individu maupun kelompok, yang pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas kinerja individu di tempat kerja secara keseluruhan. Namun, guru wanita yang mengalami konflik peran ganda akan sangat mempengaruhi kinerjanya ditempat kerja. Adanya konflik peran yang harus dihadapi oleh guru wanita yaitu sebagai ibu rumah tangga, sebagai istri dan juga sebagai pekerja.

Wanita pada zaman dahulu hanya berperan sebagai seorang ibu yang mengurus suami dan anak-anaknya saja, namun kini wanita mempunyai peran kedua yaitu sebagai wanita berkerja. Menurut Rahmadita (2013), kecenderungan



wanita untuk bekerja menimbulkan banyak implikasi, antara lain merenggangnya ikatan keluarga, meningkatnya kenakalan remaja dan implikasi lain.

Ihromi, (dalam Rahmadita, 2013) menyatakan bahwa jumlah wanita pencari kerja akan semakin meningkat di sebagian wilayah dunia. Menurut hasil penelitian, menyebutkan bahwa wanita (responden) ingin tetap bekerja, karena pekerjaan memberikan banyak arti bagi diri: mulai dari dukungan finansial, mengembangkan pengetahuan dan wawasan, memungkinkan aktualisasi kemampuan, memberikan kebanggaan diri dan kemandirian. Meskipun keterlibatan dalam berbagai peran ini dapat memberikan keuntungan psiko-sosial, seperti peningkatan kepercayaan diri, moral, serta kebahagiaan, kesulitan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan dan keluarga yang sering kali bertentangan juga dapat menyebabkan terjadinya konflik pekerjaan-keluarga

Sebagian besar individu lebih banyak menghabiskan waktunya ditempat kerja. Berbagai aktivitas yang terjadi ditempat kerja dapat mempengaruhi kemampuan kontrol seseorang sehingga mampu merasakan emosi dan membuat penilaian mengenai tempat kerjanya, dengan menilai lingkungan kerja menarik, menyenangkan dan penuh tantangan dapat membuat individu terbebas dari rasa tertekan sehingga dapat menimbulkan rasa aman dan nyaman dalam bekerja.

Adanya perasaan positif ini ditempat kerja dapat dikatakan bahwa individu merasa bahagia. Demikian kesejahteraan subjektif dapat diketahui dari ada atau tidaknya perasaan bahagia. Ketika individu menilai lingkungan kerja sebagai lingkungan yang menarik, menyenangkan, dan penuh tantangan dapat dikatakan bahwa ia merasa bahagia dan menunjukkan kinerja yang optimal (Ariati, 2010).

Hak Cipta Diindungi 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.

Penelitian Ariati (2010) menunjukkan adanya hubungan antara *subjective well being* dengan kepuasan kerja, karena individu yang bahagia cenderung menyimpan, mengevaluasi dan merecall informasi dengan cara yang berbeda dibanding dengan individu yang tidak bahagia. Selanjutnya Penelitian Judge & Locke (1993) bahwa *subjective well-being* secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja dengan mengendalikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja.

E. Hipotesis

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara konflik peran ganda dengan kepuasan kerja pada guru wanita.
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara kesejahteraan subjektif dengan kepuasan kerja pada guru wanita.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara konflik peran ganda dan kesejahteraan subjektif dengan kepuasan kerja pada guru wanita.