

**HUBUNGAN ANTARA KONFLIK PERAN GANDA DENGAN
SUBJECTIVE WELL-BEING PADA WANITA YANG BEKERJA SEBAGAI
TELLER BANK NAGARI**

*Diajukan kepada Tim Penguji Jurusan Psikologi sebagai Salah Satu
Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi*



Oleh

FAUZA

NIM 1300614

Dosen Pembimbing

Tuti Rahmi, S.Psi., M.Si., Psikolog

Yanladila Yeltas Putra, S.Psi., M.A

**JURUSAN PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2018

PERSETUJUAN SKRIPSI

HUBUNGAN ANTARA KONFLIK PERAN GANDA DENGAN
SUBJECTIVE WELL-BEING PADA WANITA YANG BEKERJA SEBAGAI
TELLER BANK NAGARI

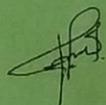
Nama : Fauza
NIM/BP : 1300614/2013
Jurusan : Psikologi
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Bukittinggi, Februari 2018

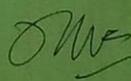
Disetujui Oleh

Pembimbing I

Pembimbing II



Tuti Rahmi, S.Psi, M.Si, Psikolog
NIP. 19800119 200312 2 002



Yanladila Yeltas Putra S.Psi, M.A
NIP. 19830621 201012 1 005

PENGESAHAN

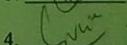
**Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang**

Judul : Hubungan antara Konflik Peran Ganda dengan *Subjective Well-Being* pada Wanita yang Bekerja sebagai *Teller Bank Nagari*

Nama : Fauza
NIM/BP : 1300614/2013
Jurusan : Psikologi
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Bukittinggi, Februari 2018

Tim Penguji

	Nama	Tanda Tangan
1. Ketua	: Tuti Rahmi, S.Psi, M.Si, Psikolog	1. 
2. Sekretaris	: Yanladila Yeltas Putra, S.Psi, M.A	2. 
3. Anggota	: Duryati, S.Psi, MA	3. 
4. Anggota	: Suci Rahma Nio, S.Psi, M.Psi, Psikolog	4. 
5. Anggota	: Prima Aulia, S.Psi, M.Psi, Psikolog	5. 

HALAMAN PERSEMBAHAN

(Dengan Menyebut nama Allah yang maha pengasih lagi maha penyayang)

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Diantara butir-butir keringat dan air mata

Allhamdulillah satu kewajiban berhasil kuselesaikan

Ini bukanlah akhir, namun merupakan awal

Awal dari kehidupan baru yang akan segera kutempuh

Karna sebuah gerbang baru, telah terbuka dan menunggu untukku

Dengan suka cita kunikmati pencapaian ini

Pada kesempatan ini

Senin, 12 Februari 2018

Kuucapkan rasa syukur yang begitu mendalam kepadaMu

Untuk kado terindah

Dan karya ini ku persembahkan kepada segenap yang kucintai dengan sepenuh hati dan kukasih dengan segenap jiwaku...

Untuk Ayah dan Ama

Ayah dan Ama, darah, keringat dan air mata yang telah kau curahkan untuk hidupku, takkan mampu terbalaskan. Bahkan oleh sebarang berlian pun. Sebagai tanda bakti, hormat dan rasa terima kasih yang tiada terhingga, kupersembahkan karya kecil ini untuk Ayah dan Ama yang telah memberikan kasih sayang, segala dukungan dan cinta kasih yang tiada terhingga, yang tiada mungkin dapat kubalas hanya dengan selembar kertas yang bertuliskan kata cinta dan persembahan ini. Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat Ayah dan Ama bahagia, karena kusadar selama ini belum bisa berbuat yang lebih. Untuk Ayah dan Ama yang selama ini membuat aku termotivasi dan selalu menyirami kasih sayang, selalu mendoakanku, dan selalu menasehatiku menjadi lebih baik.

My only Brother and cousins

Untuk Muhammad Fauzi (@mhmd_fauzi07), adikku tersayang. Akhirnya kakak wisudah yaa hehehe. Terimakasih sudah menjadi adik satu-satunya yang selalu bawel, suka ngetawain kakak, dan jadi teman berantem. Namun dibalik semua yang jelek-kelek itu hehehe, puji lah adik yang selalu mengingatkan kakak untuk membahagiakan ama dan ayah. Sukses selalu yang ji, capai cita-citamu. Teruntuk saudara-saudara sepupuku tercinta, Kak Nengsih, Kak Ike, bang jep, bang hendra, Kak Diana, Bank Ulik, Bang Arga, Bang Tomi, Geby, Rido, Zahara dan Salwa. Tiada yang mengharukan saat kumpul bersama kalian, walaupun sering berbeda pendapat tapi hal itu selalu menjadi warna yang tak tergantikan. Terima kasih atas *support* dan dukungannya selama ini. Teruntuk keponakan-keponakan ku tersayang, Rafa, Nadira, Aling, Alang dan Dara jadilah anak yang selalu berbakti kepada orang tua. sayang selalu sama teteh ya. Hanya karya kecil inilah yang dapat aku persembahkan.

Untuk Keluarga Besar ku

Terima kasih juga untuk om cu dan ante Linda yang selama ini telah menjadi sosok pengganti Ayah dan Ama selama di Bukittinggi, mengasihiku layaknya anak sendiri. Terima kasih Buk De, Ma lang, Ma Wid, dan Ma Mik yang selalu menyayangiku, selalu memberikan motivasi dan supportnya. Karya kecil ini ku persembahkan untuk kalian semua.

Abang Urip Trio Armi

Terimakasih telah menemani, membimbing, menasehati, menjadi pendengar setia yang selalu sabar mendengarkan keluh kesah puja, dan memberikan support ketika puja lelah dengan keadaan yang puja hadapi. Terimakasih untuk semuanya. Semangat terus dan jangan pantang menyerah ya bang, semangat kerjanya 😊.

My Best Friend's

Hidupku terlalu berat untuk mengandalkan diri sendiri tanpa melibatkan bantuan dari orang lain, tak ada tempat terbaik untuk berkeluh kesah selain bersama sahabat-sahabat terbaik. Terimakasih ku ucapkan kepada sahabat-sahabat Psikologi 013. Tanpamu sahabat, aku mungkin takkan pernah berarti, tanpamu sahabat, aku mungkin bukan siapa-siapa yang tak akan jadi apa-apa. Buat *Chipmunk* ku tersayang Elin dan lpat terimakasih sudah menjadi sahabat pertama di Psikologi, pernah menjadi alay bersama-sama hehehe. Buat Zira terimakasih sudah menjadi sahabat, teman curhat, dan selalu mencoba memberikan solusi atas permasalahan yang puja alami. Buat Sahabat ku dari SMA, Samarasofa (Sakinah, Maya, Rahmadayanti, Sofia), terimakasih masih mau menjadi sahabatku sampai saat ini, yang selalu memberi semangat dan

motivasi. Kalian semua adalah sahabat yang terbaik. Buat adik-adik kos Alike, Peggy, Tessa, Amel dan Dila, terimakasih sudah menjadi adik-adik yang baik, semangat skripsiannya ya September ceria. Semoga segala urusan dipermudah oleh Allah.

Untuk dosen Pembimbing dan Penguji

Ibu Tuti Rahmi, S.Psi., M.Si., Psikolog dan bapak Yanladila Yeltas Putra, S.Psi., M.A., selaku dosen pembimbing tugas akhir saya, terima kasih banyak ibu dan bapak sudah membimbing saya selama ini, sudah dinasehati, sudah diajari, diperhatikan dan bahkan ibu dan bapak seperti sosok orangtua kedua bagi saya. Saya tidak akan lupa atas bantuan dan kesabaran dari ibu dan bapak. Terima kasih juga untuk Ibu Duryati, S.Psi., M.A, Ibu Suci Rahma Nio, S.Psi., M.Psi, Psikolog dan bapak Prima Aulia, S.Psi., M.Psi Psikolog yang sudah mau dengan sabar untuk menguji skripsi saya, dan memberikan kritik dan saran untuk skripsi saya.

My team

Terima kasih untuk rekan seperjuangan di Pusat Layanan Psikologi (PLP) UNP, Zira, Roy, Tina, Desi, Nissa, Husnul, Nando, Rizal dan Winny. Maafkan jika selama bekerja sama ada sikap yang kurang menyenangkan, mohon kerendahan hatinya untuk memaafkan ya hehe 😊. Untuk Tina, yeeey akhirnya kita wisudah, Maret ceria ya Tin hehe. Teruntuk dedek-dedek, Desi, Nissa, Husnul, Winny, Rizal, dan Nando semangat berjuang untuk skripsinya dan kuliahnya, serta selalu semangat untuk proyek-proyek PLP yang sedang 😊. Terima kasih untuk pengalaman yang sangat berharga .

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Bukittinggi, 30 Januari 2017

Yang menyatakan,

Fauza

ABSTRAK

Judul : Hubungan antara konflik peran ganda dengan *subjective well-being* pada wanita yang bekerja sebagai *teller* Bank Nagari.

Nama : Fauza

Pembimbing : 1. Tuti Rahmi, S.Psi., M.Si., Psikolog
2. Yanladila Yeltas Putra, S.Psi., M.A

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara konflik peran ganda dan *subjective well-being* pada wanita yang bekerja sebagai *teller* Bank Nagari. Desain penelitian yang digunakan adalah kuantitatif korelasional. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh wanita yang bekerja sebagai *teller* Bank Nagari di Sumatera Barat dan sampel sebanyak 35 orang yang dipilih dengan menggunakan *purposive sampling*. Penelitian ini menggunakan skala konflik peran ganda yang berjumlah 50 butir pernyataan dengan nilai reliabilitas sebesar 0,960 dan skala *subjective well-being* yang berjumlah 21 butir pernyataan dengan nilai reliabilitas sebesar 0,866. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* dari Karl Pearson.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara konflik peran ganda dan *subjective well-being* pada wanita yang bekerja sebagai *teller* bank dengan nilai koefisien korelasi (r) sebesar -0,660, $p= 0,000$ ($p<0,01$).

Kata kunci : Konflik peran ganda, *subjective well-being*, *teller* bank

ABSTRACT

Title : Relationship between Work Family Conflict with Subjective Well-being in women working as Bank Nagari tellers
Name : Fauza
Supervisors : 1. Tuti Rahmi, S.Psi., M.Si., Psikolog
2. Yanladila Yeltas Putra, S.Psi., M.A

This study aimed to examine the relationship between work family conflict and subjective wellbeing of women working as Bank Nagari tellers. The research design of following research use correlational quantitative. The population of this study was all women working as Nagari Bank Tellers in West Sumatera and the sample of this study was 35 people which was chosen by *purposive sampling*. This study used scale of work family conflict that has 50 items of statement with 0,960 of reliability value and scale of subjective well-being that has 21 items of statement with 0,866 of reliability value. Technique of analysis data in this research used product moment of Karl Pearson

The results showed that there was a significant correlation between work-family conflict and subjective well-being of women working as Bank Nagari tellers with correlation coefficient value (r) -0,660, $p = 0,000$ ($p < 0,01$).

Keywords: Work family conflict, subjective well-being, bank tellers

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT penguasa alam semesta. Dengan rahmat serta hidayah yang dilimpahkan-Nya serta kemampuan dan kekuatan yang diberikan-Nya, akhirnya peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ Hubungan Antara Konflik Peran Ganda dan *Subjective Well being* pada Wanita yang Bekerja sebagai *Teller* Bank Nagari ”. Skripsi ini merupakan kewajiban yang harus ditempuh untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan program sarjana (S1) pada Jurusan Psikologi, Universitas Negeri Padang.

Selama menyelesaikan skripsi ini, peneliti banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, baik berupa bimbingan pengarahannya dan dorongan. Untuk itu dengan segala kerendahan hati dalam kesempatan ini peneliti menyampaikan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Drs. H. Ganefri, M.Pd., Ph. D., selaku Rektor Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Prof. Dr. Alwen Bentri, M.Pd., selaku Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang.
3. Bapak Dr. Herman Nirwana, M.Pd., Kons selaku Ketua Jurusan Psikologi, Universitas Negeri Padang
4. Ibu Tuti Rahmi, S.Psi., M.Si., Psikolog selaku pembimbing I yang telah banyak memberikan waktu, petunjuk, saran, dan pengarahannya dalam pelaksanaan penelitian sampai penyusunan skripsi.

5. Bapak Yanladila Yeltas Putra, S.Psi., M.A, selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan waktu, petunjuk, saran, dan pengarahan dalam pelaksanaan penelitian sampai penyusunan skripsi.
6. Ibu Duryati, S.Psi., M.A, selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing penulis selama menuntut ilmu di Jurusan Psikologi, Universitas Negeri Padang.
7. Ibu Duryati, S.Psi., M.A, Ibu Suci Rahma Nio, S.Psi., M.Psi., Psikolog dan Bapak Prima Aulia, S.Psi., M.Psi., Psikolog, selaku tim penguji skripsi yang telah memberikan arahan dan bimbingan untuk penyempurnaan skripsi.
8. Bapak dan Ibu dosen psikologi beserta staf administrasi Jurusan Psikologi yang telah memberikan bantuan baik dalam pengajaran, perkuliahan dan ilmu pengetahuan bagi penulis selama dalam perkuliahan.
9. Teruntuk yang teristimewa kedua orangtua dan adik yang telah mendoakan, menyemangati, memperjuangkan dan mengasahi hingga akhirnya peneliti sampai pada titik ini.
10. Teruntuk teman, sahabat sekaligus orang terdekat penulis, terima kasih banyak untuk segala dukungan, bantuan, do'a, motivasi serta semangatnya.
11. Teruntuk rekan-rekan seperjuangan psikologi angkatan 2013, terimakasih karna sudah ada dan menjadi bagian cerita yang tidak akan pernah terlupakan.
12. Teruntuk semua pihak yang telah membantu dan telah ikut serta direpotkan selama masa-masa penyelesaian skripsi ini. Terima kasih banyak telah menjadi bagian dari saksi perjuangan. Semoga Allah SWT memberikan balasan yang lebih atas segala perbuatan baik yang telah diberikan. Amin.

Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu segala kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi ilmu pengetahuan serta dapat memberikan informasi bagi pembaca.

Bukittinggi, Januari 2018

Peneliti

Fauza

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi

BAB 1 PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	9

BAB II KAJIAN TEORI

A. <i>Subjective Well-Being</i>	10
1. Pengertian <i>Subjective Well-Being</i>	10
2. Komponen-Komponen <i>Subjective Well-Being</i>	11
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Subjective Well-Being</i>	12
B. Konflik Peran Ganda	17
1. Pengertian Konflik Peran Ganda	17
2. Aspek-Aspek Konflik Peran Ganda	18
3. Bentuk-bentuk Konflik Peran Ganda	20
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Konflik Peran Ganda	21
C. Wanita yang Bekerja sebagai <i>Teller</i> Bank Nagari	23
1. Bank Nagari	23

2. <i>Teller Bank</i> -----	24
3. Wanita yang bekerja -----	25
D. Hubungan antara Konflik Peran Ganda dengan <i>Subjective Well Being</i> --	26
E. Kerangka Konseptual -----	28
F. Hipotesis Penelitian -----	28

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian -----	29
B. Defenisi Operasional -----	29
1. Variabel Terikat -----	29
a. <i>Subjective Well-Being</i> -----	29
2. Variabel bebas -----	29
a. Konflik Peran Ganda -----	29
C. Populasi dan Sampel Penelitian-----	30
D. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data-----	30
E. Validitas dan Reabilitas -----	33
F. Prosedur Penelitian -----	37
G. Teknik Analisis Data -----	39

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Subjek penelitian	40
B. Deskripsi Hasil Penelitian.....	40
1. <i>Subjective Well-Being</i>	41
2. Konflik Peran Ganda	45
C. Analisis Data.....	52
1. Uji Normalitas	52
2. Uji Linearitas	53
3. Uji Hipotesis.....	53
D. Analisis Tambahan	54
E. Pembahasan	54

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan----- 62

B. Saran ----- 62

DAFTAR PUSTAKA----- 64

LAMPIRAN----- 69

DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Blueprint Skala <i>Subjective Well-being</i> -----	32
2. Blueprint Skala Konflik Peran Ganda -----	33
3. Hasil Uji Validitas Skala <i>Subjective Well-being</i> -----	35
4. Hasil Uji Validitas Skala Konflik Peran Ganda -----	35
5. Sebaran Item Skala Penelitian <i>Subjective Well-Being</i> -----	38
6. Sebaran Item Skala Penelitian Konflik Peran Ganda -----	38
7. Rerata Hipotetik dan Rerata Empirik Skala <i>Subjective Well-Being</i> Skala Konflik Peran Ganda.-----	40
8. Kategorisasi Skor Skala <i>Subjective Well-Being</i> -----	42
9. Rerata Hipotetik dan Rerata Empirik Komponen <i>Subjective Well-Being</i> ----	43
10. Kategorisasi Skor Subjek Berdasarkan Komponen-Komponen <i>Subjective Well-Being</i> -----	44
11. Kategorisasi Skor Skala Konflik Peran Ganda -----	46
12. Rerata Hipotetik dan Rerata Empirik Aspek Konflik Peran Ganda -----	47
13. Kategorisasi Skor Subjek Berdasarkan Aspek-Aspek Konflik Peran Ganda- -----	51
14. Hasil Uji Normalitas Sebaran Variabel Konflik Peran Ganda dan <i>Subjective Well-Being</i> . -----	52
15. Hasil Uji Hipotesis Hubungan Antara Variabel Konflik Peran Ganda dan <i>Subjective Well-Being</i> -----	53

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Kerangka Konseptual.....	28

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
LAMPIRAN 1 : Blueprint Skala Konflik Peran Ganda Sebelum Uji Coba	70
LAMPIRAN 2: Skala Uji Coba Skala Konflik Peran Ganda.....	75
LAMPIRAN 3 : Data Uji Coba Skala Konflik Peran Ganda	82
LAMPIRAN 4 : Validitas Skala Konflik Peran Ganda	88
LAMPIRAN 5 : Reliabilitas Skala Konflik Peran Ganda.....	97
LAMPIRAN 6 :Blueprint Skala <i>Subjective Well-Being</i> Sebelum Uji Coba.....	98
LAMPIRAN 7: Skala Uji Coba <i>Subjective Well-Being</i>	100
LAMPIRAN 8: Data Uji Coba <i>Subjective Well-Being</i>	101
LAMPIRAN 9:Validitas Skala <i>Subjective Well-Being</i>	106
LAMPIRAN 10 : Reliabilitas Skala <i>Subjective Well-being</i>	109
LAMPIRAN 11 : Blueprint Skala Konflik Peran Ganda Setelah Uji Coba	110
LAMPIRAN 12: Skala Penelitian Konflik Peran Ganda.....	115
LAMPIRAN 13 : Data Penelitian Konflik Peran Ganda	121
LAMPIRAN14: Blueprint Skala <i>Subjective Well-Being</i> Setelah Uji Coba Penelitian	125
LAMPIRAN 15 : Skala Penelitian <i>Subjective Well-being</i>	127
LAMPIRAN 16 : Data Penelitian <i>Subjective Well-being</i>	130
LAMPIRAN 17: Deskripsi Statistik Skala Konflik Peran Ganda dan <i>Subjective Well-Being</i>	132
LAMPIRAN 18 : Uji Normalitas Skala Konflik Peran Ganda dan Skala <i>Subjective Well-Being</i>	133

LAMPIRAN 19 : Uji Linearitas Skala Konflik Peran Ganda dan Skala <i>Subjective Well-Being</i>	134
LAMPIRAN 20 : Uji Korelasi Hubungan Antara Konflik Peran Ganda dengan <i>Subjective Well-Being</i>	135

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepercayaan tradisional bahwa laki-laki bertugas mencari nafkah dalam keluarga dan wanita bertugas mengurus rumah dan anak-anak berubah dari waktu ke waktu, dimana 52 % wanita dan 74 % pria mendukung kepercayaan ini pada tahun 1977 dan menurun menjadi 39 % wanita dan 42 % pria tahun 2008 (Galinsky, Auman, & Bond dalam Helgeson, 2012). Seiring dengan perkembangan zaman yang semakin maju, status wanita mengalami perubahan dalam berbagai hal. Saat ini wanita telah memperoleh pendidikan dan kesempatan kerja yang sama dengan pria (Hermayanti, 2014). Wanita dahulu hanya berperan sebagai seorang ibu yang mengurus suami dan anak-anaknya saja, namun kini wanita mempunyai peran kedua yaitu sebagai wanita bekerja (Rahmadita, 2013).

Berdasarkan data pada Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia jumlah wanita yang bekerja pada tahun 2015 sebanyak 42.668.611 orang dan ditahun 2016 menjadi 45.468.346 orang, yang berarti wanita yang bekerja ditahun 2016 meningkat sebanyak 2.799.735 orang sejak tahun 2015. Sedangkan pada laki-laki yang bekerja ditahun 2016 hanya meningkat sebanyak 793.039 dari tahun 2015. (Badan Pusat Statistik, 2016).

Peningkatan jumlah wanita dalam bekerja berdampak terhadap kemitrasejajaran pria dan wanita dalam pernikahan. Mewujudkan kemitrasejajaran antara pria dan wanita adalah mewujudkan kesetaraan sehingga merupakan sarana bagi wanita untuk mengembangkan jati diri yang positif (Sadli dalam Soeharto, Faturochman & Adiyanti, 2013). Banyak motif pendorong semakin banyaknya wanita bekerja antara lain: bekerja memungkinkan seseorang wanita mengekspresikan dirinya sendiri dengan cara yang kreatif dan produktif untuk menghasilkan sesuatu yang mendatangkan kebanggaan terhadap diri sendiri, terutama jika prestasinya tersebut mendapatkan penghargaan dan umpan balik yang positif (Junita, 2011). Bekerja juga menjadikan wanita lebih independen dan memberikan bagian kegiatan ekonomi yang lebih besar serta menurunkan tekanan atas pria sebagai pencari nafkah utama, dimana 47 persen istri yang bekerja memberikan kontribusi setengah atau lebih kepada pemasukan keluarga (Louis Haris & Associates dalam Papalia, Old dan Fiedman, 2008).

Santrock (2002) juga mengungkapkan keuntungan menjadi wanita bekerja adalah selain dapat meningkatkan perekonomian keluarga, juga berkontribusi pada hubungan yang lebih setara antara suami dan istri, dan meningkatkan rasa harga diri bagi wanita karena dengan bekerja dapat menambah pengetahuan sehingga wanita diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam mengambil keputusan dalam keluarga. Hasil penelitian dari situs *parenting Mumsnet* (dalam Febrida, 2014) yang melakukan survey melibatkan sebanyak 900 orang ibu menunjukkan bahwa hampir setengahnya yakni sebesar 48% subjek mengatakan memiliki pekerjaan yang dibayar membuat ibu lebih bahagia. Sebanyak 52%

subjek mengatakan tinggal di rumah lebih berat dibandingkan pergi bekerja. Hanya 13% ibu bekerja yang merasa bersalah menghabiskan waktunya jauh dari rumah.

Pada dasarnya menjadi wanita yang bekerja membuat mereka lebih bahagia karena mampu menghasilkan uang sendiri, namun hasil penelitian dari Cinnamon dan Rich (2002) menunjukkan bahwa masuknya wanita yang telah menikah dan memiliki anak kedalam dunia kerja dapat menimbulkan berbagai macam permasalahan. Salah satu faktor penyebabnya adalah kesulitan mengatur waktu dalam menjalankan tugasnya sebagai pekerja dan ibu rumah tangga yang disebut peran ganda. Pada kenyataannya peran ganda memberikan konsekuensi yang berat bagi wanita. Di satu sisi wanita mencari nafkah untuk membantu suami dan disisi lain wanita harus bisa melaksanakan tanggung jawabnya sebagai istri dan ibu (Apollo & Cahyadi,2012).

Salah satu pekerjaan yang digeluti oleh wanita adalah bekerja sebagai pegawai bank. Bank Nagari merupakan bank pembangunan daerah di Sumatera Barat yang sudah berdiri semenjak tahun 1962 yang berkomitmen sebagai pendorong berkembangnya perekonomian Sumatera Barat khususnya (Docslide,2015).Salah satu jabatan pada pegawai bank adalah wanita adalah sebagai *teller* bank. Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan kepada seorang wanita berinisial A pada tanggal 21 Februari 2017 yang bekerja sebagai *teller* Bank Nagari, bahwa setiap *teller* bank memiliki beberapa tugas yaitu jika ada nasabah yang ingin tarik tunai maka *teller* wajib menghitung uang, mengkorfirmasikan jumlah uang kenasabah, melakukan perhitungan uang didepan

nasabah dan *teller* juga harus bertanggung jawab terhadap kesesuaian jumlah kas yang tercantum di bank dengan yang ada di terminalnya, jika terjadi kekurangan maka *teller* harus bertanggung jawab untuk menggantinya. Pegawai bank bekerja dari jam 07:30 sampai jam 4 sore serta adanya sistem lembur.

Dengan jam kerja yang lebih lama dan tuntutan kerja yang sesuai dengan aturan yang sangat ketat serta beban kerja yang berat, bekerja sebagai *teller* bank tidak mudah dilakukan oleh wanita yang telah menikah dan memiliki anak, karena mereka diharapkan mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga. Hasil penelitian Permaitiyas (2013) menunjukkan hal yang dapat meningkatkan stress kerja pada *teller* bank adalah resiko pekerjaan yang tinggi, adanya konflik/komplain dan peningkatan jumlah nasabah. Penelitian yang dilakukan Rice (Junita, 2011) mengungkapkan bahwa wanita yang bekerja mengalami stress lebih tinggi dibandingkan dengan pria. Beban kerja yang berat dan jam kerja yang panjang menjadi faktor yang mendukung munculnya afek negatif atau perasaan tidak menyenangkan, seperti depresi, marah dan khawatir. Tinggi rendahnya afek negatif dan afek positif yang dirasakan oleh individu berkaitan dengan kesejahteraan subjektif atau *subjective well-being*. (dalam Eid & Larsen, 2008)

Menurut Diener, Suh dan Oishi (dalam Eid & Larsen, 2008) *subjective well-being* mengacu pada evaluasi hidup yang meliputi variabel-variabel seperti kepuasan hidup, yaitu individu menjalani hidup dengan sukacita dan afek yang positif serta jarang merasakan afek negatif seperti kemarahan atau kecemasan. Namun bagi individu yang *subjective well-being* nya rendah akan sering merasakan afek-afek negatif seperti rasa bersalah, cemas dan sebagainya.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti kepada 15 orang wanita yang bekerja sebagai *teller* bank didapatkan hasil bahwa 6 wanita merasa bersalah tidak mengurus anak dan keluarga dengan baik karena bekerja, 3 wanita menyatakan merasa cemas karena harus meninggalkan anak ketika bekerja, 1 wanita menyatakan ingin berhenti dari pekerjaannya karena sering bertengkar dengan suami karena tidak mampu mengurus anak dan rumah tangga dengan baik, 5 orang menyatakan merasa bahagia menjadi wanita yang bekerja karena dapat meningkatkan harga diri dan menghasilkan uang sendiri.

Dari hasil wawancara peneliti dapat disimpulkan lebih dari setengah wanita yang bekerja sebagai *teller* bank yaitu 10 orang yang peneliti wawancara banyak menimbulkan perasaan-perasaan negatif seperti rasa bersalah, kecemasan dan stress yang dapat berakibat pada *subjective well-being* yang rendah. Hal ini disebabkan karena adanya dua peran yang harus dijalankan oleh subjek yaitu berperan sebagai ibu rumah tangga dan sebagai *teller* bank sehingga terjadinya konflik peran yang sering disebut konflik peran ganda. Menurut Grenhauss dan Beutell (1985) konflik peran ganda itu adalah sebuah bentuk konflik antar peran ketika tuntutan salah satu peran dapat menekan peran yang lain, baik peran itu di kehidupan pekerjaan atau keluarga.

Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti pekerjaan yang harus diselesaikan sesuai *deadline*. Tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki

ketergantungan terhadap anggota lain (Yang, Chen, Choi & Zou dalam Triayati, 2003). Apperson, Schimdt, Moore, dan Grunberg (2002) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan yang sifatnya lebih formal dan manajerial yang memiliki jam kerja yang relatif panjang dan pekerjaan yang berlimpah lebih cenderung memunculkan konflik peran ganda pada wanita bekerja, salah satunya adalah bekerja sebagai *teller* bank.

Hasil penelitian Putrianti (2007) pada pegawai bank menunjukkan bahwa wanita dengan peran ganda berkecendrungan tinggi mengalami situasi dilema penuh konflik karena masing-masing peran sama-sama menuntut waktu, tenaga dan pikiran ibu bekerja secara maksimal sehingga diharapkan beberapa tugas sekaligus dapat diselesaikan dengan baik. Kemudian berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan kepada seorang wanita berinisial I yang bekerja sebagai *teller* bank dan memiliki satu orang anak berusia 1,5 tahun pada tanggal 18 Februari 2017, dimana I mengatakan bahwa bekerja di bank bagusnya saat belum menikah, namun setelah menikah banyak beban yang harus dihadapi yaitu kewajiban mengurus anak dan kewajiban dalam pekerjaan. Hal ini juga membuat I tidak berkonsentrasi dalam bekerja dan merasa bersalah serta sering bertengkar dengan suami karena I tidak mengurus anak dengan baik. I juga menyatakan bahwa hal tersebut menjadi beban pikiran dan membuat I *stress*. Sehingga menurut perspektif peneliti subjek mengalami konflik peran ganda antara pekerjaan dan keluarga.

Tugas wanita yang berperan ganda akan menjadi semakin berat, kesulitan yang dihadapi menjadi lebih banyak dibandingkan wanita yang hanya mengurus

suami dan anak-anak. Ibu yang bekerja harus dapat mengatur waktu bagi keluarganya, namun disisi lain harus bertanggung jawab terhadap pekerjaannya (Suryadi, Satiadarma, & Wirawan, 2004).

Kim dan Lim (dalam Laksmi, 2012) menyebutkan bahwa sikap dan perasaan negatif terhadap pekerjaan merupakan akibat dari konflik peran ganda. Sikap negatif ini dapat berupa rasa malas dalam menjalankan pekerjaan, tidak maksimal dalam menjalankan tugas dan selalu mengeluh ketika mendapatkan tugas. Googins juga menyebutkan dampak psikologis konflik peran pada individu adalah stress yang semakin meningkat, depresi, kepuasan hidup yang lebih rendah (Grant-Vallone & Donaldson, 2001). Apabila konflik peran ganda tidak dapat ditangani dengan baik, besar kemungkinan akan merugikan wanita yang bekerja karena berpotensi menjadi sumber stres yang menimbulkan efek negatif pada *well-being* dan tingkah laku (Amstad, Meier, Fasel, Elfering & Semmer, 2011). Namun dalam keadaan yang penuh tekanan, individu dengan tingkat *subjective well-being* yang tinggi lebih mampu melakukan adaptasi dan *coping* yang lebih efektif terhadap keadaan, sehingga dapat merasakan kehidupan yang lebih baik (Compton dalam Ariati, 2010).

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, peneliti tertarik melakukan penelitian tentang "Hubungan antara Konflik Peran Ganda dengan *Subjective Well-Being* pada Wanita yang Bekerja sebagai *Teller* Bank Nagari".

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang, peneliti mengidentifikasi beberapa masalah terkait dengan hubungan antara konflik peran ganda dengan *subjective well-being* pada wanita yang bekerja sebagai *teller* bank sebagai berikut:

1. Angka wanita yang bekerja meningkat dari tahun 2015 ke 2016 di Indonesia
2. Wanita yang memiliki peran ganda rentan terhadap konflik peran ganda
3. Wanita yang memiliki peran ganda mempengaruhi kesejahteraan subjektifnya.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan masalah yang ditemukan di atas, masalah penelitian ini dibatasi pada hubungan antara konflik peran ganda dengan *subjective well-being* pada wanita yang bekerja sebagai *teller* Bank Nagari.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka masalah pada penelitian ini dirumuskan pada:

1. Bagaimana konflik peran ganda pada wanita yang bekerja sebagai *teller* Bank Nagari ?
2. Bagaimana *subjective well-being* pada wanita yang bekerja sebagai *teller* Bank Nagari ?
3. Apakah terdapat hubungan konflik peran ganda dengan *subjective well-being* pada wanita yang bekerja sebagai *teller* Bank Nagari?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui bagaimana konflik peran ganda pada wanita yang bekerja sebagai *teller* Bank Nagari .
2. Mengetahui bagaimana *subjective well-being* pada wanita yang bekerja sebagai *teller* Bank Nagari.
3. Untuk mengetahui hubungan konflik peran ganda dengan *subjective well-being* pada wanita yang bekerja *teller* Bank Nagari.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perkembangan ilmu psikologi khususnya Psikologi Industri dan Organisasi, dan ilmu pengetahuan lainnya yang terkait dengan penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan serta informasi kepada wanita karir khususnya wanita yang bekerja sebagai *teller* bank yang telah menikah dan memiliki anak agar dapat lebih menyesuaikan diri terhadap konflik peran yang dialaminya agar tercapai *subjective well-being*.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. *Subjective Well-Being*

1. Pengertian *Subjective Well-Being*

Subjective well-being didefinisikan sebagai evaluasi kognitif dan afektif seseorang dari hidupnya. Evaluasi ini meliputi reaksi emosional terhadap kejadian serta penilaian kognitif terhadap kepuasan dan pemenuhan. Dengan demikian, *Subjective well-being* adalah suatu konsep umum yang mencakup pengalaman emosi yang menyenangkan, rendahnya afek negatif, dan kepuasan hidup yang tinggi (Diener, Lucas, & Oishi, 2002). Menurut Diener, Suh dan Oishi, *subjective well-being* mengacu pada evaluasi hidup yang meliputi variabel-variabel seperti kepuasan hidup, yaitu individu menjalani hidup dengan sukacita dan afek yang positif serta jarang merasakan afek negatif seperti kemarahan atau kecemasan (Eid & Larsen, 2008). Diener (1984) menyatakan bahwa *subjective well-being* merupakan evaluasi kognitif dan afektif yang dilakukan seseorang terhadap hidupnya.

Veenhouven (dalam Diener, 2009) menjelaskan bahwa *subjective well-being* merupakan tingkat di mana seseorang menilai kualitas kehidupannya sebagai sesuatu yang diharapkan dan merasakan emosi-emosi yang menyenangkan. Dengan kata lain, *subjective well-being* (kesejahteraan subjektif) adalah seberapa baik orang menyukai kehidupan yang dimilikinya. Sedangkan Andrews dan Withey (dalam Diener, 2009) mendefinisikan kesejahteraan yang mempengaruhinya.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan yang dimaksud *subjective well-being* adalah evaluasi subjektif seseorang yang mencakup pengalaman emosi yang menyenangkan, rendahnya afek negatif, dan kepuasan hidup yang tinggi.

2. Komponen-komponen *Subjective Well-Being*

Subjective well-being berfokus pada bagaimana orang menilai hidup mereka. Kebanyakan peneliti setuju bahwa ada tiga komponen spesifik *subjective well-being* yang dapat diukur dan dioperasionalkan. Dua komponen ini berada dalam domain afektif dan lainnya pada domain kognitif. (Diener, Pavot dan Diener dalam Neto, 2012).

a. Komponen afektif

1) *Positive affect* (afek positif)

Afek positif termasuk adanya pengaruh positif seperti kebahagiaan atau perasaan yang baik dan tidak adanya dampak negatif (Neto, 2012). Emosi positif atau perasaan menyenangkan adalah bagian dari *subjective well-being* karena merefleksikan reaksi individual terhadap kejadian yang menunjukkan kepada seseorang bahwa hidup adalah sebuah proses dengan cara yang diinginkan. termasuk kedalamnya reaksi positif terhadap orang lain (*affection*), reaksi positif terhadap aktivitas (*interest and engagement*), dan suasana hati positif (*joy*) (Diener, 2005).

2) *Negative affect* (afek negatif)

Afek negatif mengacu pada perasaan tidak menyenangkan seperti rasa takut dan amarah (Neto, 2012). Diener (2005) juga menambahkan afek negatif mewakili respon negatif seseorang terhadap reaksi mereka terhadap hidup, kesehatan, kejadian, dan keadaan. Kategori utama dari afek negatif atau perasaan tidak menyenangkan termasuk kedalamnya marah, sedih, cemas, khawatir, stress, frustrasi, rasa bersalah, malu dan iri.

b. Komponen kognitif

Komponen kognitif *subjective well-being* dikonseptualisasikan sebagai evaluasi intelektual seseorang terhadap kepuasan hidup secara global atau sehubungan dengan domain kehidupan tertentu, seperti rekreasi, cinta, pekerjaan, pernikahan dan persahabatan (Neto, 2012)

Berdasarkan komponen *subjective well-being* diatas, dapat disimpulkan bahwa komponen-komponen *subjective well-being* terdiri dari afek positif, afek negatif dan kepuasan hidup secara global (Diener, Pavot dan Diener dalam Neto, 2012;Diener 2005).

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Subjective Well-Being*

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi *subjective well-being* menurut Diener (2009) yaitu :

a. Perbedaan jenis kelamin

Diener (2009) menyatakan bahwa secara umum tidak terdapat perbedaan *subjective well-being* yang signifikan antara pria dan wanita. Namun wanita

memiliki intensitas perasaan negatif dan positif yang lebih banyak dibandingkan pria.

b. Agama dan spiritualitas

Diener (2009) menyatakan bahwa secara umum orang yang religius cenderung untuk memiliki tingkat *well-being* yang lebih tinggi dan lebih spesifik. Partisipasi dalam pelayanan religius, afiliasi, hubungan dengan Tuhan dan berdoa dikaitkan dengan *well-being* yang tinggi.

c. Ekstraversi

Individu dengan kepribadian *ekstravert* akan tertarik pada hal-hal yang terjadi di luar dirinya, seperti lingkungan fisik dan sosialnya. Menurut hasil penelitian Diener dkk didapatkan bahwa kepribadian *ekstravert* secara signifikan akan memprediksi terjadinya kesejahteraan individual

Sedangkan menurut Weiten (2008) ada beberapa faktor yang mempengaruhi *subjective well-being*. Beberapa faktor tersebut dibagi menjadi dua, yaitu yang mempengaruhi secara sedang dan yang mempengaruhi secara kuat. Faktor-faktor yang mempengaruhi *subjective well-being* secara sedang yaitu :

a. Aktivitas sosial

Manusia adalah makhluk sosial dan hubungan interpersonalnya akan nampak berkontribusi untuk kebahagiaan seseorang. Seseorang yang puas dengan dukungan sosialnya, jaringan pertemanannya dan mereka yang aktif dalam berhubungan sosial akan mempengaruhi kebahagiaan (Diener, Seligman, dan

Myers dalam Weiten, 2014). Hasil penelitian Gulacti (2010) didapatkan bahwa dukungan sosial diprediksi 43 persen mempengaruhi *subjective well-being* seseorang khususnya dukungan sosial keluarga.

b. Agama

Hubungan antara agama dan *subjective well-being* sangat sederhana tetapi sebuah penelitian yang besar menyebutkan bahwa orang yang beragama dengan sepenuh hati akan terlihat bahagia dibandingkan dengan orang yang didalam dirinya tidak mempunyai agama (Weiten, 2014).

c. Kesehatan

Kesehatan fisik yang bagus akan menjadi sebuah syarat dasar dari kebahagiaan.

Faktor kuat yang mempengaruhi *subjective well-being* menurut Weiten (2014) sebagai berikut :

a. Cinta dan pernikahan

Hubungan yang romantis dapat menjadikan penuh dengan ketegangan, tetapi orang tetap menjadikan cinta sebagai salah satu bahan dasar dari *subjective well-being*. Orang yang sudah menikah cenderung lebih bahagia dibandingkan dengan orang yang *single* atau bercerai (Myers dalam Weiten, 2014). Hasil penelitian Kim dan Hatfield (2004) didapatkan bahwa ada dua tipe cinta yang terkait dengan *subjective well-being* dengan cara yang berbeda yaitu kepuasan hidup yang lebih kuat diprediksi karena jenis cinta *companionate*, sedangkan emosi positif dan negatif lebih diperhitungkan oleh cinta *passionate*.

b. Pekerjaan

Pekerjaan yang tidak diharapkan bukan menjadi kunci dari kebahagiaan. Sebaliknya, pekerjaan yang memuaskan menjadi faktor yang kokoh yang mempengaruhi kebahagiaan pada umumnya (Judge, Klinger, dan Warr dalam Weiten, 2014).

c. Kepribadian

Hal yang paling mempengaruhi kebahagiaan individu di masa depan adalah kebahagiaan di masa lalunya. Kemudian fakta-fakta menyebutkan bahwa kebahagiaan tidak bergantung pada keadaan luar saja melainkan juga dari dalam diri individu tersebut seperti ekstraversi, *self-esteem* dan optimis (Weiten, 2014).

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi *subjective well-being* menurut Ariati (2010) sebagai berikut:

a. Harga diri positif

Compton (dalam Ariati, 2010) menyatakan bahwa harga diri merupakan prediktor yang menentukan kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*). Hasil penelitian Utami dan Budiman (2015) juga menunjukkan terdapatnya hubungan positif yang erat antara *self esteem* dan *subjective well-being* dengan koefisien korelasi $r = 0,738$, semakin positif *self esteem* maka semakin tinggi tingkat *subjective well-being*. Harga diri yang tinggi akan menyebabkan seseorang memiliki kontrol yang baik terhadap rasa marah, mempunyai hubungan 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.

b. Kontrol diri

Kontrol diri diartikan sebagai keyakinan individu bahwa ia akan mampu berperilaku dalam cara yang tepat ketika menghadapi suatu peristiwa. Kontrol diri akan mengaktifkan proses emosi, motivasi berperilaku dan aktivitas fisik. Dengan kata lain kontrol diri akan melibatkan proses pengambilan keputusan, mampu mengerti, memahami serta mengatasi konsekuensi dari keputusan yang telah diambil serta mencari pemaknaan atas peristiwa tersebut (Ariati, 2010). Penelitian yang dilakukan oleh Ronen, Hamama, Rosenbaum dan Yarlap (2016) didapatkan hasil bahwa kontrol diri mempengaruhi kesejahteraan subjektif. Keterampilan pengendalian diri yang baik akan meningkatkan afek positif.

c. Ekstravert

Menurut Compton (dalam Ariati, 2010) 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.

d. 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. Compton

(dalam Ariati, 2010) menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis akan tercipta bila sikap optimis yang dimiliki oleh individu bersifat realistis.

B. Konflik Peran Ganda

1. Pengertian Konflik Peran Ganda

Konflik peran ganda menurut Khan dkk (Greenhaus & Beutell, 1985) adalah bentuk dari konflik antar peran dimana tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga saling bertentangan. Menurut Greenhaus & Beutel (1985) Konflik peran ganda (*work family conflict*) merupakan konflik antar peran dimana tekanan dari peran pekerjaan dan keluarga satu sama lain saling bertentangan yaitu partisipasi pada peran pekerjaan akan menyulitkan partisipasi pada peran keluarga, begitupun sebaliknya partisipasi pada peran keluarga akan menyulitkan partisipasi pada peran pekerjaan. Katz dan Kahn (Netemeyer & Boles, 1996) juga menyatakan konflik peran ganda merupakan permintaan dari salah satu peran yang membuat kinerja peran yang lain lebih sulit untuk dilakukan. Sekaran (dalam Rinanti & Sarah, 2014) juga berpendapat bahwa konflik peran ganda adalah permasalahan yang dialami ibu rumah tangga, baik sebagai istri atau karyawan dalam memperoleh kehidupan sosial yang lebih baik.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan yang dimaksud konflik peran ganda yaitu konflik antar peran dimana tekanan dari peran pekerjaan dan keluarga satu sama lain saling bertentangan dan saling menuntut perhatian secara bersamaan.

2. Aspek-aspek Konflik Peran Ganda

Menurut Sekaran (dalam Rinanti & Sarah, 2014) aspek-aspek konflik peran ganda yaitu :

a. Pengasuhan anak

Tugas utama seorang istri adalah mengurus suami, anak dan memberikan pendidikan terbaik bagi anak. Aspek pengasuhan anak ini sangat berkaitan dengan konflik keluarga dan kerja, misalnya ketika ibu harus bersiap-siap untuk bekerja dan anak akan berangkat kesekolah, sang ibu tidak bisa menyiapkan kebutuhan anak sedangkan anak sangat membutuhkan perhatian dan kasih sayang dari ibunya.

b. Bantuan pekerjaan rumah tangga

Bantuan pekerjaan rumah tangga yang dimaksud yaitu istri yang tetap bertugas untuk melayani suami dan anaknya, meskipun pekerjaan rumah tangga telah diserahkan kepada pembantu rumah tangga. Sang istri berkewajiban mengetahui segala urusan yang berhubungan dengan rumah tangga. Misalnya ketika menyiapkan makanan meskipun ada pembantu, sang ibu harus terlibat dalam menyiapkan makanan tersebut pada ibu tersebut sudah lelah bekerja.

c. Komunikasi dan interaksi dengan keluarga

Komunikasi dan interaksi dengan suami dan anak merupakan suatu siklus kehidupan yang harus dijalani seorang istri. Misalnya ketika ibu sedang sibuk dengan pekerjaannya, sehingga jarang berkomunikasi dengan suami dan anak. Bila hal tersebut tidak mampu dijalani akan menyebabkan konflik dalam rumah tangga begitupun sebaliknya.

d. Waktu untuk keluarga

Seorang istri harus dapat membagi waktu untuk keluarga. Walau memiliki jadwal yang padat, istri semaksimal mungkin harus mampu memberikan waktu untuk suami dan anak. Bila hal tersebut tidak mampu diberikan oleh seorang istri karena kesibukan ditempat kerja maka akan terjadi hal-hal negatif seperti anak kurang mendapat perhatian.

e. Menentukan prioritas

Seorang istri harus mampu menentukan prioritas antara pekerjaan dan keluarga. Istri dituntut untuk menentukan sikap terhadap dua peran yang harus dijalannya. Upaya yang dapat ditempuh oleh istri untuk mengatasi konflik tersebut adalah memilih kedua peran tersebut dengan tetap mempertimbangkan resiko yang akan dihadapinya. Misalnya ketika anak sakit, sedangkan ibu harus menghadiri acara penting dari kantor untuk menunjang karirnya.

f. Tekanan karir dan keluarga

Setiap peran memiliki konsekuensi masing-masing, disatu sisi karir menuntut agar mampu mencurahkan tenaga, waktu dan pikiran terhadap pekerjaan, disisi lain keluarga terutama anak sangat membutuhkan perhatian dan kasih sayang dari seorang ibu.

3. Bentuk-bentuk Konflik Peran Ganda

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) bentuk-bentuk konflik peran ganda yaitu :

a. Konflik karena waktu (*time based conflict*)

Peran ganda mungkin dapat menyulitkan dan seolah-olah berlomba mendapatkan waktu seseorang. Waktu yang dihabiskan untuk kegiatan dalam salah satu peran secara umum tidak dapat dicurahkan untuk kegiatan dalam peran yang lain (Greenhaus & Beutell, 1985). *Time based conflict* memiliki 2 bentuk yaitu : (1) tekanan waktu terkait dengan keanggotaan di salah satu peran yang secara fisik tidak mungkin untuk memenuhi harapan yang timbul dari peran yang lain; (2) tekanan juga menjadikan kenyamanan dalam menjalani salah satu peran, walaupun secara fisik sedang memenuhi tuntutan dari peran yang lain (Bartolome & Evans dalam Greenhaus & Beutell, 1985).

b. Konflik karena ketegangan (*strain-based conflict*)

Strain-based conflict yaitu ketegangan yang dihasilkan oleh satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan peran yang lain. Ketegangan yang ditimbulkan akan mempengaruhi kualitas hidup secara keseluruhan. Ketegangan peran ini termasuk stress, tekanan darah meningkat, kecemasan, cepat marah dan sakit kepala. *Strain-based conflict* muncul saat ketegangan dalam satu peran mempengaruhi kinerja seseorang dalam peran lain. Peran tidak sejalan dalam arti bahwa ketegangan yang dibuat oleh satu peran membuat individu lebih sulit untuk memenuhi tuntutan peran yang lain (Greenhaus & Beutell, 1985).

c. Konflik karena perilaku (*behaviour-based conflict*)

Behaviour-based conflict yaitu konflik yang terjadi ketika perilaku yang diharapkan muncul pada saat menjalankan satu peran namun bertentangan dengan ekspektasi dari peran yang lain. Misalnya seorang ibu yang diharapkan menekankan perilaku yang tegas, stabil secara emosional dan objektif (Schein, dalam Greenhaus & Beutell, 1985), diharapkan oleh anggota keluarganya untuk berperilaku hangat, penuh kasih sayang, emosional dan peka saat berinteraksi dengan mereka. Jika seseorang tidak mampu untuk menyesuaikan perilaku untuk mematuhi harapan peran yang berbeda, kemungkinan akan mengalami konflik antara peran (Greenhaus & Beutell, 1985).

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Konflik Peran Ganda

Menurut Stonner, Hartman dan Aurora (1990), faktor-faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda adalah :

a. *Time pressure*

Jika waktu yang digunakan untuk bekerja lebih banyak, maka waktu yang digunakan untuk keluarga akan semakin sedikit.

b. *Family size and support*

Jika anggota keluarga semakin banyak maka akan semakin banyak konflik yang akan timbul. Apabila dengan banyaknya jumlah anggota keluarga yang memberikan dukungan maka akan sedikit terjadi konflik (Stonner, Hartman & Aurora 1990). Hasil penelitian Larasati (2015) didapatkan bahwa adanya

hubungan negatif yang signifikan antara dukungan sosial keluarga dengan konflik peran ganda pada wanita yang bekerja dengan koefisien korelasi $r_{xy} = -0,499$. Dukungan sosial keluarga mempengaruhi konflik peran ganda sebesar 24,1 %. Semakin tinggi dukungan sosial keluarga maka semakin rendah konflik peran ganda.

c. *Job satisfaction* (kepuasan kerja)

Konflik akan dirasakan lebih sedikit apabila kepuasan kerja seorang karyawan tersebut tinggi (Stonner, Hartman & Aurora 1990).. Hasil penelitian Laksmi dan Hadi (2012) diperoleh adanya korelasi negatif antara konflik peran ganda dengan kepuasan kerja sebesar -0,274. Semakin tinggi konflik peran ganda maka kepuasan kerja semakin rendah. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah konflik peran ganda, maka semakin tinggi kepuasan kerja.

d. *Marital and life satisfaction*

Apabila seorang wanita bekerja, maka semakin banyak konsekuensi negatif dalam pernikahannya.

e. *Size of firm,*

Konflik peran ganda mungkin juga dipengaruhi oleh banyak karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

f. Stress kerja

Penelitian yang dilakukan Wulandari dan Wibowo (2013) didapatkan hasil bahwa terdapat korelasi secara signifikan sebesar 0,650 antara stress kerja dan konflik peran ganda. Semakin tinggi konflik peran ganda maka semakin tinggi stress kerja begitupun sebaliknya semakin rendah konflik peran ganda maka semakin rendah stress kerja.

C. Wanita yang Bekerja sebagai *Teller* Bank Nagari

1. Bank Nagari

Defenisi bank menurut Undang-Undang No 10 tahun 1998 tanggal 10 November 1998 tentang perbankan, yang dimaksud dengan bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak (Iskandar & Sembada, 2012).

Sedangkan Bank Nagari adalah bank pembangunan daerah Sumatera Barat yang berdiri pada tanggal 12 Maret 1962 dengan nama “PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat” yang disahkan melalui akta notaris Hasan Qalbi di Padang. Pada tahun 1996 melalui Perda No.2/1996 disahkan penyebutan nama (*call name*) sebagai “Bank Nagari” dengan maksud untuk lebih dikenal, membangun *brand image* sekaligus mengimpresikan tatanan sistem pemerintahan di Sumatera Barat (Docslide, 2015).

Visi Bank Nagari adalah “*menjadi bank pembangunan daerah terkemuka dan terpercaya di Indonesia*”.

Sedangkan Misi Bank Nagari adalah:

1. Memberikan kontribusi dalam mendorong pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat.

Mencerminkan dasar atau latar belakang didirikannya bank, sesuai yang diamanahkan dalam akta pendirian, yang merupakan cita-cita dan tujuan yang akan diperankan, yaitu turut membangun kegiatan ekonomi yang kuat untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

2. Memenuhi dan menjaga kepentingan *stakeholder* secara konsistensi dan seimbang. Bank senantiasa akan dijalankan dengan prinsip untuk memenuhi tanggung jawab kepada pemilik, nasabah, karyawan dan masyarakat.

- Menjaga agar bank ini bertumbuh dan berkembang dengan baik dan sehat
- Memberikan pelayanan yang prima
- Memberikan keuntungan yang memadai bagi pemegang saham
- Memberikan manfaat maksimal bagi masyarakat

2. *Teller* bank

Menurut kamus bank Indonesia (2013), *teller* adalah petugas bank yang bertanggung jawab untuk menerima simpanan, mancairkan cek, dan memberikan jasa pelayanan perbankan lain kepada masyarakat, tanda tangan kasir (*teller*) diperlukan sebagai tanda sah suatu dokumen transaksi. Pada lembaga keuangan, pada umumnya kasir bekerja di belakang gerai (*counter*). Pada bank besar telah ditetapkan tugas dan fungsi kasir (*teller*) berdasarkan uraian tugas, misalnya

seorang kasir memproses penerima simpanan yang diterima lewat surat, menyimpan, dan mencatat seluruh bukti penyimpanan dan pembayaran dari setiap nasabah.

Jadi dapat disimpulkan bahwa *teller* bank adalah orang bekerja pada usaha badan keuangan yang bertanggung jawab untuk menerima simpanan, mancairkan cek, dan memberikan jasa pelayanan perbankan lain kepada masyarakat.

3. Wanita yang bekerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (Alwi, 2003) wanita adalah perempuan dewasa. Sedangkan wanita yang bekerja atau wanita karir adalah wanita yang berkecimbung dalam kegiatan profesi (usaha, perkantoran dan sebagainya). Pada umumnya wanita karir adalah wanita yang berpendidikan cukup tinggi dan mempunyai status yang cukup tinggi dalam pekerjaannya, yang cukup berhasil dalam berkarya. Wanita yang berkarir merupakan wanita yang melakukan pekerjaan sesuai bidang ilmu dan keahliannya. (Ermawati, 2016). Menurut Andriyani (2014) wanita karir itu adalah wanita yang menekuni sesuatu atau beberapa pekerjaan yang dilandasi oleh keahlian tertentu yang dimilikinya untuk mencapai suatu kemajuan dalam hidup, pekerjaan atau jabatan. Jadi dapat disimpulkan wanita yang bekerja atau wanita karir adalah perempuan dewasa yang bekerja sesuai bidang ilmu dan keahliannya.

Berdasarkan dari beberapa penjelasan tentang *teller* bank dan wanita karir dapat disimpulkan bahwa wanita yang bekerja sebagai *teller* bank adalah perempuan dewasa yang bekerja sesuai pada ilmu dan keahliannya yaitu pada

badan usaha bidang keuangan. yang bertanggung jawab untuk menerima simpanan, mancairkan cek, dan memberikan jasa pelayanan perbankan lain kepada masyarakat.

D. Hubungan Konflik Peran Ganda dengan *Subjective Well-Being*

Menjadi wanita bekerja adalah dapat meningkatkan perekonomian keluarga, berkontribusi pada hubungan yang lebih setara antara suami dan istri, dan meningkatkan rasa harga diri bagi wanita karena dengan bekerja dapat menambah pengetahuan sehingga wanita diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam mengambil keputusan dalam keluarga (Santrock, 2002). Hasil penelitian situs *parenting mumsnet* (dalam Febrida, 2014) yang melakukan survey kepada 900 orang wanita menunjukkan 48 % diantaranya menyatakan memiliki pekerjaan yang dibayar membuat mereka lebih bahagia.

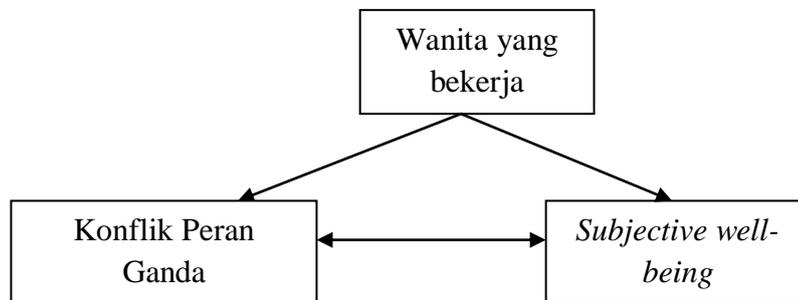
Namun menjadi wanita yang telah menikah dan memiliki anak, serta bekerja bukanlah pekerjaan yang mudah untuk dilakukan, karena mereka diharapkan mampu menyeimbangkan antara kewajiban dalam pekerjaan dan kewajiban dalam keluarga. Wanita yang bekerja mengalami stress lebih tinggi dibandingkan dengan pria (Rice dalam Junita, 2011). Hal ini dikarenakan wanita yang bekerja menghadapi peran ganda yaitu kewajiban sebagai ibu rumah tangga dan kewajiban pada pekerjaannya yang sama-sama harus dipenuhi.

Apperson et al (2002) menyatakan bahwa pekerjaan yang sifatnya lebih formal dan majerial yang memiliki jam kerja yang relative panjang dan pekerjaan berlimpah cenderung memunculkan konflik peran ganda pada wanita, salah

satunya adalah sebagai pegawai bank. Hasil penelitian Putrianti (2007) pada wanita yang bekerja sebagai pegawai bank menunjukkan bahwa wanita dengan peran ganda berkecendrungan tinggi mengalami situasi dilema penuh konflik karena masing-masing peran menuntut waktu, tenaga dan pikiran. Googins (dalam Grant-Vallone & Donaldson, 2001) juga menyebutkan dampak psikologis konflik peran ganda adalah stress yang semakin meningkat, depresi, kepuasan hidup yang lebih rendah yang dapat mempengaruhi kesejahteraan subjektifnya (*subjective well-being*).

Menurut Diener, Suh dan Oishi, *subjective well-being* mengacu pada evaluasi hidup yang meliputi variabel-variabel seperti kepuasan hidup, yaitu individu menjalani hidup dengan sukacita dan afek yang positif serta jarang merasakan afek negatif seperti kemarahan atau kecemasan (Eid & Larsen, 2008). Wanita yang tidak mampu menangani konflik peran ganda dengan baik dapat berpotensi menjadi sumber stress yang menimbulkan dampak negative pada *well-being* dan tingkah laku (Amstad, dkk, 2011). Wanita yang berperan ganda akan memiliki *subjective well-being* yang tinggi jika mampu melakukan adaptasi dengan baik dan rendah, atau tidak adanya konflik peran ganda yang dialami.

E. Kerangka Konseptual



Gambar 1. Skema Kerangka Konseptual Hubungan antara Konflik Peran Ganda dengan *Subjective Well-Being* pada Wanita yang Bekerja sebagai *Teller Bank Nagari*.

F. Hipotesis Penelitian

Ha = Terdapat hubungan antara konflik peran ganda dengan *subjective well-being* pada wanita yang bekerja sebagai *teller Bank Nagari*.

Ho = Tidak terdapat hubungan antara konflik peran ganda dengan *subjective well-being* pada wanita yang bekerja sebagai *teller Bank Nagari*.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis mengenai hubungan konflik peran ganda dan *subjective well-being* pada wanita yang bekerja sebagai *teller* Bank Nagari, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara umum tingkat konflik peran ganda wanita yang bekerja sebagai *teller* Bank Nagari berada pada kategori sedang.
2. Secara umum tingkat *subjective well-being* wanita yang bekerja sebagai *teller* Bank Nagari berada pada kategori sedang.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran ganda memiliki hubungan yang sangat signifikan dengan *subjective well-being*. Keadaan ini diperkuat dengan korelasi yang negatif dan sangat signifikan dari kedua variabel tersebut.

B. Saran

Beberapa saran yang dapat dikemukakan oleh peneliti berdasarkan gambaran penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh sekiranya dapat dijadikan suatu informasi, sumbangan pengetahuan dan data empiris bagi kajian psikologi, organisasi tentang keberadaan dan hubungan konflik peran ganda dengan *subjective well-being* dari sudut pandang psikologi.
2. Bagi subjek penelitian diharapkan untuk dapat meningkatkan *subjective well-being* terutama dalam hal merasakan kepuasan hidup, salah satunya

dengan cara mensyukuri dan menerima keadaan menjadi ibu rumah tangga sekaligus menjadi wanita karir.

3. Bagi subjek penelitian disarankan untuk lebih mengatasi konflik peran ganda yang dialami terutama dalam membagi waktu untuk keluarga dan pekerjaan agar tercipta kehidupan yang lebih baik, tenang dan dapat meningkatkan *subjective well-being*
4. Bagi keluarga yang memiliki istri atau ibu bekerja diharapkan lebih memahami dan tidak menuntut waktu lebih, serta memberikan dukungan pada istri atau ibu yang bekerja agar dapat mengurangi konflik peran yang dialaminya dan dapat meningkatkan *subjective well-being*.
5. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti tentang *subjective well-being*, diharapkan mampu mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *subjective well-being*, baik faktor eksternal maupun faktor internal lainnya. Selain itu peneliti selanjutnya disarankan untuk memilih metode pengumpulan data lainnya untuk memperkaya hasil penelitian terkait *subjective well-being*.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, H, dkk. (2003). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka
- Amstad, F.T., Meier, L.L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N.K. (2011). A Meta Analysis of Work-Family Conflict and Various Outcomes with a Special Emphasis on Cross-Domain Versus Matching-Domain Relations. *Journal of Occupational Health Psychology, 16(2)*, 151-169.
- Andriyani, J. (2014). Coping Stress pada Wanita Karier yang Bekeluarga. *Jurnal Al-Bayan, 21(30)*.
- Apollo, & Cahyadi, A. (2012). Konflik Peran Ganda Perempuan Menikah yang Bekerja Ditinjau dari Dukungan Sosial Keluarga dan Penyesuaian Diri. *Jurnal Widya Warta, 02*, 255-271.
- Apperson, M., Schimdt, H., Moore, S., Grunberg, L. (2002). Women Managers and the Experiences of Work-Family Conflict. *American Journal of Undergraduate Research, 1(3)*, 9-16.
- Ariati, . (2010). Subjective Well-Being (Kesejahteraan Subjektif) Dari Kepuasan Kerja Pada Staff Pengajar (Dosen) Di Lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro. *Jurnal Psikologi Undip 8(2)*, 117-123.
- Azwar, S. (2015). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2008). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi, Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Badan Pusat Statistik. (2016). *Keadaan Angkatan Kerja Di Indonesia Agustus 2016*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Bank Indonesia. (2013). "Kamus". [Http://www.bi.go.id/id/kamus.aspx](http://www.bi.go.id/id/kamus.aspx). Diakses tanggal 17 Januari 2018.
- Chang, K., & Lu, L. (2007). Characteristics of Organizational Culture, Stressors and Wellbeing. *Journal of Managerial Psychology, 22(6)*, 549-568.
- Cinnamon, R.G., & Rich, Y. (2002). Gender Difference in the Importance of work and family roles : Implication for Work-Family Conflict. *Sex Roles :A Journal Research, 47 (1)*, 531-541