

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Konflik Peran Ganda

a. Definisi Konflik Peran Ganda

Konflik adalah suatu proses yang dimulai ketika salah satu pihak merasa pihak lain memberikan dampak negatif, atau akan memberikan dampak negatif. Oleh karena itu, konflik adalah suatu kondisi yang dirasakan antara dua pihak atau lebih yang merasa adanya ketidaksesuaian antara tujuan mereka yang dapat menghambat upaya mereka untuk mencapai tujuan pihak lain.¹ Peran ganda adalah dua peran yang dilakukan secara bersamaan pada seorang dalam peran kerja dan keluarga.² Menurut Greenhouse dan Beutlle konflik peran ganda merupakan konflik peran ganda pada diri individu yang dipicu oleh adanya tekanan peran dari pekerjaan ke dalam peran keluarga sehingga mengalami ketidakstabilan dalam menjalankan peran.³ Sesuai dengan penelitian Bellavia dan Frone, mendeskripsikan konflik peran ganda adalah permasalahan antar peran dimana terdapat tekanan dari keluarga dan pekerjaan sehingga mengalami ketidakcocokan. Ketidakcocokan peran tersebut dapat terjadi apabila waktu yang digunakan dalam bekerja berlebihan, maka yang digunakan dalam rumah tangga mengalami kekurangan, sehingga mengalami keterbatasan waktu.⁴ Frone dalam Hill, Yang, Hawkins, & Ferris, mendeskripsikan bahwa konflik peran antara pekerjaan dan keluarga sebagai *work-family conflict*, yaitu konflik peran dimana tuntutan peran kerja dan keluarga saling

¹ Robbin, S. P., *Organizational Behaviour*, Pearson Education, Inc., New Jersey. 2006.

² Saeroso, Andreas, *Sosiologi*, Jakarta: Quadra, 2008.

³ Greenhaus, S.J., & Beutell, N., *Source Of Conflict Between Work And Family Roles*, *Academy Management Review*, 1985, hal 76-88.

⁴ Greenhouse, J. H., Dkk. "When Family-Supportive Supervision Matters Relation Between Multiple Sources Of Support And Work Family Balance. *Journal Of Vocational Behavior*, 2012, hal 266-275

mempengaruhi, sehingga muncul konflik peran yang menjadi sebab sulitnya dalam memenuhi peran dalam pekerjaan dan keluarga.⁵

Konflik peran ganda kerja-keluarga diakibatkan oleh pekerjaan yang tercampur dengan kegiatan keluarga sehingga mempengaruhi perilaku dalam keluarga. Sebaliknya, konflik peran ganda kerja-keluarga timbul pada saat kegiatan keluarga mempengaruhi pekerjaan yang menjadikan dampak pada kinerjanya.⁶ Sejalan dengan penelitian Thomas Husen dalam Nugraha & Kustanti, bahwa konflik peran ganda memiliki tekanan yang dipicu oleh peran yang berbenturan satu sama lain, sehingga menimbulkan tekanan psikologis pada seseorang yang mengalami konflik peran.⁷ Dari hal tersebut bahwa perempuan memiliki waktu yang terbatas, dikarenakan peran yang harus dikerjakan sebagai pekerja dan mengurus rumah tangga. Perempuan lebih mudah mengalami konflik peran yang disebabkan oleh pekerjaan rumah karena menjadi tanggung jawab perempuan. Dari hal ini perempuan yang berperan ganda memiliki tanggung jawab lebih besar di bandingkan laki-laki yang bekerja.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda adalah peran seorang perempuan sebagai istri, ibu dan pekerja sebagai tenaga profesional di rumah sakit yaitu perawat, yang menjalankan aktivitas dan tugas-tugasnya untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat serta menjalankan perannya untuk mengurus rumah, anak serta keluarga.

⁵ Hill, E. J., Yang, C., Hawkins, A. J., & Ferris, M. "A Cross-Cultural Test Of The Work-Family Interface In 48 Countries". *Journal Of Marriage And The Family*, 66 (5), 2004. 1300-1316.

⁶ Utaminingsih Alifiulahtin. *Gender Dan Wanita Karir*. Malang: UB Press. 2017, hal. 45 ISBN: 978-602-432-265-6.

⁷ Nugraha, P., & Kustanti, E. R. "Hubungan Antara Dukungan Sosial Suami Dengan Konflik Peran Ganda Pada Perawat Wanita". *Jurnal Empati*, 7(2). 2018, hal 410-417.

b. Dimensi Konflik Peran Ganda

Menurut Greenhaus & Beutell dalam Sisca, dkk.⁸ Konflik peran ganda memiliki tiga dimensi yaitu.

1) Konflik peran ganda berdasarkan waktu (*Time Based Conflict*)

Konflik yang muncul karena waktu yang dihabiskan untuk kegiatan di satu peran, sehingga kegiatan tidak dapat dimasukkan ke dalam peran lainnya. Ada empat bentuk konflik berbasis waktu, yaitu:

- a) Tekanan waktu, dalam batasan waktu yang terkait dengan peran karyawan membuat tidak mudah untuk menunaikan tuntutan fisik peran lain. Didapati sebab pada konflik waktu oleh jadwal kerja pasangan, penyesuaian kerja, pernikahan, anak dan kerja malam. Ketika individu menyesuaikan diri terhadap pekerjaan maka waktu yang dihabiskan lebih banyak di tempat kerja dibandingkan dengan keluarga.
- b) Pengasuhan anak, menjadi tanggung jawab dalam mengasuh anak membuat pekerja kantor menjadi sulit, karena anak memiliki usia perkembangan yang membutuhkan perhatian penting dari orang tua, meski tidak ada penelitian yang membatasi usia. Jika usia anak menjadi penting karena masih muda dan perlu diasuh oleh orang terdekatnya terutama ibu, maka ibu akan merawat dan membesarkan anak tersebut.
- c) Pekerjaan istri, adalah pekerjaan pasangan dapat menimbulkan konflik antara pekerjaan dan keluarga, karena pasangan atau suami lebih mengutamakan pekerjaan dan banyak menghabiskan banyak waktu dalam pekerjaan, pasangan harus mengambil lebih banyak tanggung jawab dalam rumah tangga dan membesarkan anak. Ketika anak ditinggalkan dalam jangka waktu tertentu,

⁸ Sisca, dkk. *Psikologi Industry dan Organisasi*. Bandung: Widina Bhakti Persada. 2022, hal 218- 220.

mereka mengalami kurangnya pengawasan dari orang tua sehingga sulit untuk menyesuaikan dengan jam kerja. Misalnya, dalam konflik terkait waktu ketika seorang karyawan bekerja dari rumah, tindakan ini menambah waktu yang dialokasikan untuk bekerja dan mengurangi waktu bermain dengan anak-anak.

2) Konflik peran ganda berdasarkan tegangan (*Strain Based Conflict*)

Ketegangan muncul dari ketegangan fisik atau psikis yang menyebabkan sulitnya pemenuhan tuntutan peran dan akibat dari ketidaksesuaian peran. Ciri-ciri karakteristik di tempat kerja atau dilingkungan keluarga dapat memicu ketegangan yang dapat menimbulkan konflik antar pekerjaan dan keluarga. Dari sumber konflik adalah dukungan keluarga, yang berperan penting dalam menyelesaikan konflik, dengan memberikan dukungan konseling dan menggunakan konflik profesional dan keluarga.

3) Konflik peran ganda berdasarkan perilaku (*Behavior Based Conflict*)

Perilaku tertentu yang terkait dengan satu peran mungkin tidak sesuai dengan persyaratan peran lainnya. Seperti hal perilaku tertentu yang diperlukan pada satu peran mungkin tidak sesuai dengan peran lainnya. Misal seorang perempuan yang bekerja sebagai manajer rumah sakit selalu diharapkan untuk mengandalkannya sendiri (kepercayaan diri) dengan tetap menekankan stabilitas emosi, agresivitas dalam mempertahankan diri, dan rasional. Sebaliknya, keluarga menginginkan individu yang hangat, perhatian, dan lebih berempati kepada relasi kerja maupun keluarga. Konflik peran sering terjadi ketika individu tidak mampu menyesuaikan perilakunya dengan tuntutan peran yang berbeda.

Dari uraian di atas menyatakan terdapat dimensi dalam konflik peran ganda berikut: konflik berdasarkan persyaratan waktu dari dua peran yang diharuskan seimbang, dan konflik berdasarkan perilaku yang diinginkan dari masing-masing

peran, yang mungkin memiliki keinginan perilaku yang berbeda dari peran yang sedang dipenuhi.

c. Faktor Konflik Peran Ganda

Menurut Rosiana, terdapat beberapa faktor penyebab konflik peran diantaranya sebagai berikut:

- 1) Faktor internal, berupa keadaan ekonomi yang mengharuskan pasangan atau istri memberikan kontribusi terhadap keluarga melalui pekerjaan.
- 2) Faktor eksternal, yaitu faktor yang berkaitan dengan dukungan sosial suami dalam bekerja bersama di rumah dan mengasuh anak, serta dalam memberikan dukungan emosional dan moral kepada istri yang bekerja.
- 3) Faktor relasional, yaitu waktu yang digunakan untuk menjalin keharmonisan rumah tangga dengan anak dan suami menjadi terbatas.⁹

Menurut Stoner, dkk. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *Work-Family Conflict* dapat berasal dari keluarga maupun di tempat kerja yaitu:

- 1) *Time Pressure*: semakin banyak waktu yang dihabiskan untuk bekerja maka semakin sedikit pula waktu untuk keluarga.
- 2) *Family Size and Support*: semakin banyak jumlah anggota keluarga maka semakin besar kemungkinan munculnya konflik, semakin banyak dukungan dari keluarga maka semakin sedikit pula kemungkinan muncul suatu konflik.
- 3) *Kepuasan Kerja*: semakin tinggi kepuasan kerja maka konflik yang dirasakan semakin sedikit.
- 4) *Marital and Life Satisfaction*: adanya pendapat yang menyatakan bahwa perempuan yang bekerja memiliki konsekuensi negatif terhadap pernikahannya.¹⁰

⁹ Rosiana, D. "Mengatasi Konflik Peran Sebagai Karyawan Dan Ibu Rumah Tangga Pada Tenaga Kerja Wanita Di Indonesia". 23(2). 2007, hal 271–287.

¹⁰ Stoner, James A.F, wankel, Charles. "*Perencanaan Pengambilan Keputusan Dalam Manajemen*", Jakarta: PT Rineka Cipta, 1993.

d. Dampak Konflik Peran Ganda

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), dampak adalah benturan, pengaruh yang mendatangkan akibat positif maupun negatif. Selaras dengan penelitian Zulfa, bahwa terdapat dampak positif dan dampak negatif dalam konflik peran ganda, yaitu dampak positif seperti munculnya rasa percaya diri, lebih mandiri, dan dapat menunjang kehidupannya. Di sisi lain, dampak negatif dari pekerjaan berupa kelelahan, pusing, dan sakit yang disebabkan oleh tegangan-tegangan di lingkungan kerja.¹¹

Dalam buku Darmawati yang berjudul *Work Family Conflict* atau konflik peran keluarga dan pekerja memiliki tiga dampak.¹² yaitu:

- 1) Dampak pada individu, meliputi mengalami stres, konsentrasi berkurang, mudah sensitif, pemurung, emosi tidak stabil, sering mengeluh, pusing, mengalami gangguan kesehatan dan psikisnya.
- 2) Dampak negatif juga dirasakan oleh keluarga (suami, anak, orangtua dan keluarga besar) Meliputi anak kesulitan dalam belajar, sering marah, keterbatasan waktu untuk berkumpul dengan keluarga, kurangnya memperhatikan anak, kurangnya komunikasi antar pasangan sehingga terjadi kesalah pahaman, serta hubungan kekeluargaan dengan saudara menjadi renggang.
- 3) Dampak pada organisasi atau tempat bekerja, berkaitan dengan produktivitas kerja dan hubungan sosial antar rekan kerja. Meliputi stres dan kurang konsentrasi dalam bekerja, penurunan kinerja, kesulitan menyelesaikan tugas, dan kurang fokus dalam bekerja. Berdasarkan pemaparan di atas bahwasanya perempuan yang bekerja dapat memberikan berbagai dampak tidak hanya pada dirinya sendiri tetapi juga pada orang-orang di sekitarnya, keluarga, dan di tempat kerja.

¹¹ Zulfa, Pengaruh Konflik Peran Ganda Dsn Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawati Tambang Batu Bara. *Jurnal Psikoborneo*, Vol 8. No 2. 2020, hal 256.

¹² Darmawati. *Work Family Conflict Atau Konflik Peran Pekerjaan Dan Keluarga*. IAIN PAREPARE NUSANTARA PRESS. 2019, hal. 43. ISBN: 978-623-91946-5-9

B. Dukungan Sosial

a. Definisi Dukungan Sosial

Dukungan sosial mengacu pada kenyamanan, kepedulian, kepercayaan diri atau bantuan untuk seseorang dari orang terdekat atau kelompok.¹³ Menurut Baron & Byrne, dukungan sosial adalah dukungan yang diberikan dalam bentuk kenyamanan secara fisik maupun psikologis, yang dapat diperoleh dari teman atau keluarga dan pasangan.¹⁴ Dukungan sosial yang diberikan kepada keluarga atau penerima dapat menjadikan seseorang merasa tenang, diperhatikan, dan timbul rasa percaya diri dan kompeten.¹⁵

Dukungan sosial adalah sumber emosional, informasi, atau dukungan yang diberikan oleh seseorang di sekitar individu untuk membantu menghadapi krisis yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari.¹⁶ Oleh karena itu, dukungan sosial dapat diberikan kepada orang lain melalui informasi, dengan tujuan memberikan bantuan yang bersifat sementara. Menurut Sarafino dalam Smet dukungan sosial mengacu pada kenyamanan dan kepedulian, serta harga diri dan segala bentuk bantuan yang diterima individu dari orang lain.¹⁷ Oleh karena itu, dukungan sosial dijadikan sebagai model dukungan yang diterima seseorang dari interaksi yang melibatkan satu aspek atau lebih. Seperti evaluasi, informasi pribadi, emosi dan alat yang dapat mengurangi penderitaan manusia.

Menurut Rook & Dooley, dalam Gusti Jhoni sumber dukungan sosial yang dapat diperoleh adalah sumber dukungan buatan dan alami. Sumber daya buatan adalah alat sosial yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan prioritas individu. Dukungan dalam bencana alam atau sebagai sumbangan sosial. Pada saat yang sama, sumber alam dianggap

¹³ Uchino, B. N. *Social Support And Physical Health: Understanding The Health Consequences Of Relationships*. Yale University Press. 2004.

¹⁴ Baron & Byrne. *Psikologi Sosial Edisi Ke- 10 Jilid 2*. Jakarta: Airlangga. 2003

¹⁵ Samantha Leigh Young, "Exploration The Relationship Between Parental Self-Efficacy And Social Support System". Iowa State University, 2018, hal 8

¹⁶ Yeni Fitriana. *Dukungan Sosial Stress dan Kecanduan Smartphone Pada Remaja*. CV. Mitra Edukasi Negeri. 2023, hal 44-45. ISBN: 978=623-8079-86-5

¹⁷ Smet B., *Psikologi Kesehatan*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia. 1994, hal 147.

diterima ketika seseorang melakukan interaksi sosial langsung dengan orang-orang disekitarnya seperti anggota keluarga, anak, istri, suami dan keluarga serta teman dekat atau kerabat.¹⁸

Dari pengertian beberapa ahli diatas dapat ditarik kesimpulan, bahwasannya dukungan sosial memiliki kedekatan emosional seseorang dengan orang lain yang mampu memberikan rasa nyaman secara fisik maupun psikologis, sehingga dukungan yang diberikan seseorang atau dari teman, keluarga dapat dirasakan oleh penerima dengan baik atas arahan, saran dan dukungan lainnya, serta bahwasannya yang mendapatkan dukungan merasa dihargai, dihormati, dan disayangi.

b. Aspek-Aspek Dukungan Sosial

Menurut Bart Smet, bahwa dukungan sosial memiliki empat aspek yang meliputi :

- 1) Dukungan emosional (*social support*) meliputi ungkapan empati, curahan kasih sayang, dan perhatian.
- 2) Dukungan penghargaan (*appraisal support*) terdiri dari mengungkapkan rasa hormat, mengungkapkan penghargaan positif, memberi mendorong untuk maju.
- 3) Dukungan informasi (*informational support*) meliputi dengan pemberian saran, nasehat dan petunjuk.
- 4) Dukungan instrumental (*instrumental support*) untuk bantuan secara langsung, peminjaman baju, peminjaman uang dan kebutuhan lainnya.¹⁹

c. Sumber-Sumber Dukungan Sosial

Dukungan sosial yang dapat diterima oleh seseorang dapat berasal dari berbagai sumber. Menurut Hause dan Khan dalam Yulianto, tidak hanya dukungan sosial yang diperoleh dari teman atau sahabat, tetapi dapat diperoleh dari keluarga yang memberi

¹⁸ Ghusti Jhoni. *Dukungan Pada Pasien Luka Kaki Diabetik*. Sidoarjo: Cv. Kanaka Media. 2019, hal - 31

¹⁹ Bart Smet. *Psikologi Kesehatan*. Jakarta: PT. Grafindo. 1994.

dukungan keluarga berupa perhatian, terhadap anggotanya berupa bentuk informasi verbal, saran, perilaku tindakan, dan emosional pada keluarga penerima sehingga merasa senang.²⁰ Sedangkan menurut Nicholson dalam Wisnusakti dukungan sosial adalah sumber dukungan yang berasal dari teman dekat atau sahabat beserta keluarga.²¹ Sumber-sumber dukungan sosial sebagai berikut:

1) Suami

Menurut Wirawan hubungan dalam pernikahan merupakan suatu hubungan intim yang diikuti oleh minat yang sama, kepentingan yang sama, saling membagi perasaan, saling mendukung, dan menyelesaikan permasalahan bersama. Sedangkan menurut Santi hubungan pernikahan akan menjadikan suatu keharmonisan keluarga, yaitu kebahagiaan dalam hidup karena kasih sayang suami istri yang didasari kerelaan dan keserasian hidup bersama.

2) Keluarga

Menurut Heardman, keluarga adalah sumber dukungan sosial yang menciptakan saling mempercayai. Ketika seseorang memasuki dalam anggota keluarga akan menjadikan keluarga sebagai tempat bercerita, tempat bertanya, dan kumpulan harapan, serta menjadi tempat mengeluarkan keluh kesah apabila seseorang sedang mengalami permasalahan.

3) Teman atau sahabat

Menurut Kail dan Neilsen, teman dekat atau sahabat merupakan sumber dukungan sosial yang dapat memberikan rasa aman dan senang dalam memberikan dukungan selama mengalami permasalahan. Sedangkan menurut Ahmad, persahabatan adalah hubungan yang saling mendukung, saling

²⁰ Yulianto, B. "Perilaku Penggunaan APD Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan yang Terpapar Bisnis Intensitas Tinggi". Surabaya: Scopindo Media Pustaka. 2020, hal 26.

²¹ Wisnusakti. K & Sriati. A. "Kesejahteraan Spiritual Pada Lansia". CV. Azka Pustaka. 2021, hal 22-25

memelihara kepercayaan, dan dalam persahabatan dapat terwujudnya suatu perhatian atau barang tanpa unsur eksploitasi.

C. Perawat perempuan

Perawat (*nurse*) berasal dari kata latin *nutrix* yang artinya menjaga atau merawat. Perawat adalah individu (profesional) yang memiliki ketrampilan, tanggung jawab dan kewenangan untuk mengelola pelayanan atau asuhan keperawatan pada tingkat pelayanan keperawatan.²² Menurut *International Council Of Nursing*, perawat adalah seseorang yang telah menyelesaikan program pendidikan keperawatan, yang memiliki wewenang untuk memberikan pelayanan dan peningkatan Kesehatan, serta pencegahan penyakit di negara yang bersangkutan.²³ Menurut Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 Departemen Kesehatan, perawat yang berkualitas adalah orang yang mempunyai kemampuan dan wewenang untuk melaksanakan kegiatan keperawatan berdasarkan ilmu yang diperoleh melalui pendidikan keperawatan.²⁴

Dengan berkembangnya pendidikan kesehatan perawat tidak hanya memberikan pelayanan kesehatan dalam penyembuhan luka, tetapi perawat dapat melakukan peranan lainnya yaitu memberikan konseling kesehatan terhadap masyarakat yang membutuhkan. Tanggung jawab utama perawat terdaftar meliputi perawatan, observasi, pelatihan, dan kepatuhan dengan tugas keperawatan yang ditugaskan.²⁵ Adapun peranan sebagai perawat yaitu sebagai pelaksana kesehatan yang memberikan pelayanan kepada seluruh masyarakat. Peran sebagai pendidik yaitu memberikan pemahaman kepada pasien, keluarga atau kelompok masyarakat, dan peran sebagai administrasi yang mengelola kegiatan pelayanan kesehatan untuk bertanggung jawab terhadap suatu permasalahan dalam mengambil keputusan dalam

²² Warseno A & Lestari R. *Keperawatan Kesehatan Kerja*. Gusmotivation. 2021, hal 8-10. ISBN: 978637812586

²³ Yulihastin Erna. "Bekerja Sebagai Perawat". PT. Erlangga Mahameru . 2002, hal 7

²⁴ Iwan Wahyudi. "Pengalaman Perawat Menjalani Peran Dan Fungsi Perawat Di Puskesmas Kabupaten Garut". *Jurnal Sahabat Keperawatan*. Vol. 2 No. 1. 2020, hal 36-38

²⁵ Dede Nasrullah, *Etika Dan Hukum Keperawatan Untuk Mahasiswa Dan Praktik Keperawatan*. Jakarta: Trans Info Media, hal. 27

pemecahan masalah, serta perawat sebagai tempat konseling seseorang, kelompok dan masyarakat. dan peran perawat sebagai peneliti untuk mengidentifikasi terhadap fenomena yang terjadi di masyarakat yang dapat mempengaruhi pada kesehatan atau mengancam kesehatan.²⁶

D. Pengaruh Antara Dukungan Sosial Suami Pada Konflik Peran Ganda

Bekerja merupakan bagian terpenting dalam hidup yang tidak dapat ditinggalkan sehingga menjadi sebuah aktivitas yang menjadi kebutuhan dasar dalam pemenuhan kebutuhan manusia. Mata pencaharian masyarakat yang berpendidikan tinggi kini tidak hanya sebagai petani, berternak atau berwirausaha. Dalam pelayanan masyarakat yaitu tenaga kesehatan yang menjadi garda terdepan untuk menangani masyarakat yang membutuhkan pengobatan atau perawatan kesehatan yaitu profesi perawat. Dalam rumah tangga perempuan tidak hanya mengatur perekonomian agar tercukupi, akan tetapi menyeimbangkan segala kegiatan yang dilakukan dari hal melayani suami, mengurus anak, melayani keluarga, dan mencukupkan kebutuhan rumah tangga. Dalam hal tersebut faktor utama munculnya konflik dalam keluarga adalah adanya ketidakseimbangan dalam mengatur rumah tangga, sehingga timbul konflik peran ganda yang dialami oleh istri yang bekerja sebagai perawat.

Seperti halnya dalam penelitian yang berjudul “Hubungan Antara Dukungan Sosial Suami Dengan Konflik Peran Ganda Pada Perawat Perempuan”, yang menyatakan ketidakseimbangan peran yang didapati sebab pada waktu jam kerja yang tidak sesuai, sehingga waktu untuk keluarga sedikit. Hasil analisis dari penelitian tersebut yaitu dengan menggunakan regresi sederhana menunjukkan terdapat hubungan negatif antara dukungan sosial dengan konflik peran ganda pada perawat wanita, dengan koefisien korelasi sebesar $-0,532$, $p = 0,000$. Nilai koefisien memiliki arti yaitu semakin tinggi dukungan sosial suami maka konflik peran ganda pada perawat wanita akan semakin rendah. Maka dukungan yang diberikan oleh

²⁶ Kusnanto. *Pengantar Profesi Dan Praktik Keperawatan Professional*. Jakarta: EGC. 2006, hal 82

suami dapat berupa membantu mengurus anak, serta membantu sedikit untuk merawat kebersihan rumah dan lain-lainnya, dari hal tersebut akan meningkatkan keharmonisan dan meminimalisir konflik peran ganda pada istri yang bekerja.²⁷

Dari hasil penelitian diatas sejalan dengan hasil penelitian Rahmadita dengan judul “Hubungan Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Pasangan Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawati”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara konflik peran ganda dengan motivasi kerja pada pegawai wanita di RS Abdul Rivai. Hubungan negatif disini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial pasangan maka semakin rendah konflik peran ganda akan semakin rendah, begitu pula sebaliknya semakin rendah dukungan sosial pasangan maka semakin tinggi pula konflik peran ganda pada karyawan perempuan. Dari hal tersebut bahwasanya dukungan adalah kunci utama dalam kesuksesan karir perempuan dengan memberikan waktu dan motivasi, sehingga sebagai perempuan yang bekerja merasakan kenyamanan, kepercayaan dan memberikan performa kerja yang maksimal.²⁸

Hafid Wahyu Adjipura & Istiqomah membahas mengenai “Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap *Work-Family Conflict* Pada Wanita Karir”. Berdasarkan hasil penelitian ini bahwasannya adanya pengaruh dukungan sosial terhadap *Work-Family Conflict* dengan sumbangsih senilai 14,3%. Pada penelitian ini mendapatkan hasil positif jadi terdapat pengaruh dukungan sosial terhadap *Work-Family Conflict*, maksud dari hasil tersebut adalah semakin rendah dukungan sosial maka semakin tinggi *Work-Family Conflict* atau konflik kerja-keluarga.²⁹ Berdasarkan hasil temuan penelitian tersebut terkait dengan teori Greenhouse dan Beutell mengenai bentuk konflik antara peran dimana tekanan dari pekerjaan dan keluarga

²⁷ Prasetyo N. Dan Erin R. K. “Hubungan Dukungan Sosial Suami Dengan Konflik Peran Ganda Pada Perawat Perempuan”. *Jurnal Empati*. Vol 7. No 2. 2018, hal 410-417.

²⁸ Rahmadita I “Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Pasangan Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawati”. *Jurnal Psikoborneo*. Vol 1. No 1. 2013, hal 33.

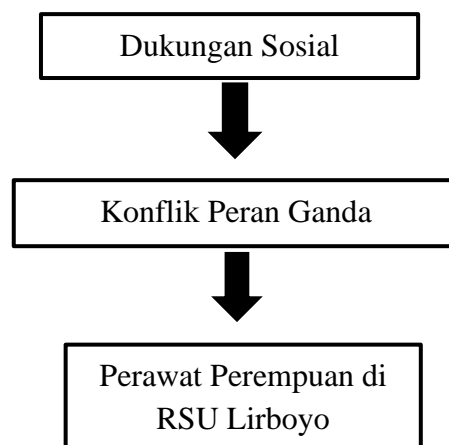
²⁹ Wahyu H, A & Istiqomah. “Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap *Work-Family Conflict* Pada Wanita Karir”. *Jurnal Psibernetika*. Vol 16, No 1, 2023.

muncul, sehingga menyebabkan ketidakcocokan satu sama lain. oleh karena itu, seseorang yang berada di bawah tekanan akan menghabiskan lebih banyak waktu untuk melakukan peran-peran penting bagi mereka. Akibatnya, penerima tidak punya waktu untuk memenuhi kebutuhan lainnya.

Berdasarkan penelitian A. Titin Tenriawaru, Siti Syawaliyah Gismin, & Andi Muhammad Aditya S. Dengan judul “Pengaruh Dukungan Keluarga Terhadap Konflik Peran Ganda Pada Wanita Karir Yang Menikah Di Kota Makassar”. Berdasarkan penelitian tersebut dapat di tarik kesimpulan bahwa dukungan keluarga memiliki pengaruh terhadap konflik peran ganda pada wanita karir yang telah menikah di makassar.³⁰

E. Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono, kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan maupun pengaruh dengan beragam aspek yang telah di identifikasi.³¹ Adapun kerangka berfikir dari variable penelitian ini yaitu sebagai berikut.



F. Hipotesis Penelitian

³⁰ A. Titin Tenriawaru, Siti Syawaliyah Gismin, & Andi Muhammad Aditya S. “Pengaruh Dukungan Keluarga Terhadap Konflik Peran Ganda Pada Wanita Karir Yang Menikah Di Kota Makassar”. *Jurnal Psikologi Karakter*, Vol 3, No 1. 2023.

³¹ Sugiyono. “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*”. Bandung: Alfabeta.

Hipotesis adalah anggapan dasar tentang jawaban sementara terhadap masalah yang bersifat praduga karena harus dibuktikan kebenarannya.³² Berdasarkan uraian yang ada, maka hipotesis dari penelitian ini adalah

Ha : Ada pengaruh antara dukungan sosial suami dengan konflik peran ganda.

Ho : Tidak ada pengaruh antara dukungan sosial suami dengan konflik peran ganda.

³² Prof. Dr. H. Djali. “*Metodologi Penelitian Kuantitatif*” .Bumi Aksara. 2021, hal 15.