

**HUBUNGAN PSYCHOLOGICAL WELL BEING DENGAN KONFLIK
PERAN GANDA PADA KARYAWATI YANG BEKERJA DI BANK
KALTIM KOTA SAMARINDA**

Nur Kumala Sari

Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada terdapat hubungan antara *psychological well being* dengan konflik peran ganda. Sehingga terdapat dua hubungan yang akan diselidiki dalam penelitian ini, yaitu: 1) *psychological well being*; 2) konflik peran ganda. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Bank Kaltim Kota Samarinda yang berjumlah sebanyak 50 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling dan sapling jenuh.

Teknik analisa data yang digunakan adalah *korelasi product moment*. Dari hasil uji *korelasi product moment* didapat nilai $r = -0,43$ dan nilai $p = 0,000 < 0,01$ maka dari hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *psychological well being* dengan konflik peran ganda.

Kata Kunci: Psychological Well Being, Konflik Peran Ganda

ABSTRACT

Nur Kumala Sari, 12.11.1001.3510.011, *Relation Psychological Well Being With A Dual Role Conflict On Employees Who Work In The City Kaltim Bank Samarinda.*
Thesis 2016.

This study aims to determine whether there is an association between psychological well being with a dual role conflict. So there are two relationship that will be investigated in this study, namely: 1) psychological well being, 2) dual role conflict. The population in this study were employees who worked in a bank kaltim samarinda city numbering as many as 50 people. The samples in this study using purposive sampling and sampling jenuh.

Data analysis technique used is the product moment correlation. From the test result obtained value of the product moment correlation $r = -0.843$ and grades $p = 0,000 < 0,01$ so from the results of research show that there is a significant negative relationship between psychological well being with a dual role conflict.

Keywords: psychological well being, dual role conflict

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era globalisasi di Indonesia saat ini sudah banyak sekali ditemui wanita yang bekerja, pada saat ini wanita tidak hanya berperan sebagai ibu rumah tangga yang hanya mengurus keluarga dirumah akan tetapi juga memiliki peran diluar strukturnya sebagai ibu rumah tangga yaitu memiliki pekerjaan sebagai seorang pegawai atau yang bisa disebut sebagai wanita karir.

Menurut Goldsmit (dalam Apollo & Cahyadi, 2012) terlebih lagi dalam beberapa tahun belakangan ini ada kecenderungan banyak perusahaan memilih mempekerjakan perempuan dibanding laki-laki. Pilihan tersebut disebabkan perempuan adalah pekerja yang tekun, teliti, hati-hati, tidak senang protes dan menerima apa adanya, prestasi mereka jauh lebih bagus dibanding laki-laki untuk jenis pekerjaan tertentu. Beberapa jabatan seperti bagian keuangan,

administrasi umum, dan bidang-bidang yang sejenis dengan itu banyak dijabat oleh perempuan.

Menurut Rissdy (dalam Lovihan & Kaunang, 2010) Wanita karir adalah mereka yang bekerja, tetapi ia juga mengejar atau mempertahankan suatu posisi atau status sosial (aktualisasi diri), dan cenderung untuk menomorduakan keluarga. Wanita itu bekerja untuk mencukupi kebutuhannya dalam satu bidang. Misalnya pengajar, tenaga medis, penjahit, tukang masak, pengasuh dan sebagainya.

Menurut Putrianti (2007) banyak persoalan yang dialami oleh para wanita (ibu rumah tangga) yang bekerja di luar rumah, seperti mengatur waktu dengan suami dan anak hingga mengurus tugas-tugas rumah tangga dengan baik. Ada yang dapat menikmati peran gandanya, namun ada yang merasa kesulitan hingga akhirnya persoalan-persoalan rumit kian berkembang dalam kehidupan sehari-hari.

Ibu yang bekerja sebagai karyawan terlebih pada ibu yang

bekerja sebagai pegawai bank yang memiliki jam kerja yang terikat akan lebih rentan mengalami konflik peran ganda dari pada ibu yang bekerja sebagai wirausaha yang jam kerjanya tidak terikat. Ibu yang bekerja dengan berwirausaha yang jam kerjanya tidak terikat akan lebih mudah untuk dapat menyesuaikan sendiri waktu yang mereka miliki antara kapan mereka akan bekerja dan mengurus keluarga sedangkan pada ibu yang bekerja sebagai pegawai bank tidak akan mudah untuk menyesuaikan waktu antara kapan mereka akan bekerja dan kapan akan mengurus keluarga karena jam kerja yang mereka miliki terikat.

Pegawai yang bekerja sebagai karyawan bank rentan mengalami konflik peran ganda dan dapat mengalami penurunan pada kinerja karyawan akibat karena beratnya beban kerja yang dirasakan, dari pekerjaan kantor yang harus segera diselesaikan dan sampai pekerjaan lembur yang dikerjakan oleh karyawan,

hal ini sesuai dari penelitian (Sorongan, dkk., 2015). Bahwa karyawan mengeluh tentang pekerjaan yang harus mereka selesaikan sedangkan deadline terlalu cepat, sehingga mereka harus sering lembur. Kurangnya informasi dan kejelasan peran serta tugas-tugas bagi orang-orang dalam peranan kerja mereka, beban kerja yang berlebih tersebut menyebabkan benturan-benturan atau tekanan-tekanan yang terjadi pada dirinya yang dapat menimbulkan stress bagi karyawan dan cenderung menimbulkan konflik peran.

Dilema yang dihadapi wanita karir atau ibu bekerja yang mengalami kesulitan dalam meluangkan waktu untuk dapat mengasuh anak, menjemput anak disekolah, dan kadang bahkan mengalami kesulitan untuk merawat anak yang sedang sakit sehingga membuat ibu yang bekerja mengalami dilema dimana mereka harus tetap mengurus anak dan harus merawat anak yang sedang sakit dan mendidik anak, tetapi disisi

lain mereka juga harus tetap masuk bekerja karena tuntutan pekerjaan dan juga harus tetap menjalankan tugas mereka sebagai seorang karyawati. hal tersebut membuat ibu yang bekerja mengalami dilema untuk dapat memprioritaskan mana yang lebih utama sehingga ini dapat memicu konflik peran ganda pada ibu yang bekerja. Hal ini sesuai dari data menurut (Apollo & Cahyadi, 2012) perempuan yang aktif bekerja sulit menjalankan tugas sebagai istri dan berfungsi sebagai ibu dalam hal mengasuh, merawat, mendidik, dan mencurahkan kasih sayang kepada anak-anaknya secara penuh. Misalnya saja harus tetap masuk kerja walaupun anak sedang sakit, atau terpaksa mengerjakan pekerjaan kantor ketika sedang bersantai bersama keluarga.

Menurut Sekaran (dalam Almasitoh, 2011) ada beberapa hal yang menyebabkan terjadinya konflik peran ganda, yaitu pengasuhan anak dan bantuan pekerjaan rumah tangga,

komunikasi dan interaksi dengan keluarga, waktu untuk keluarga, penentuan prioritas sebagai seorang istri, dan tekanan karir dan keluarga.

Menurut Huppert (dalam Purwanto, 2015) mengatakan bahwa *psychological well being* adalah mengenai hidup yang berjalan dengan *well* (baik), yang merupakan gabungan dari perasaan baik dan bagaimana individu berfungsi secara efektif. Kurang mampunya ibu yang mengalami konflik peran ganda dalam menangani tekanan pekerjaan dan tekanan keluarga dapat dipengaruhi oleh *psychological well being* karena ibu yang memiliki *psychological well being* yang baik dan dapat berfungsi secara efektif dapat meringankan konflik peran ganda yang dirasakan.

Ryff (1995) menyatakan bahwa jiwa yang sejahtera menggambarkan seberapa positif individu menghayati dan menjalani fungsi-fungsi psikologisnya. Individu yang jiwanya sejahtera tidak hanya

sekedar bebas dari tekanan atau masalah-masalah psikis tetapi memiliki penilaian positif terhadap dirinya mampu bertindak secara mandiri serta tidak mudah terpengaruh oleh lingkungan.

Ibu yang mengalami konflik peran ganda kemungkinan kurang mampu dalam menjalankan hal-hal positif dalam hidupnya, karena kurang mampu menjalankan hal-hal positif tersebut sehingga dapat membuat *psychological well being* yang dirasakan rendah dan dapat membuat ibu yang bekerja lebih mudah mengalami konflik peran ganda, hal ini sesuai dengan penelitian dari (Sianturi & Zulkarnain, 2013).

Tinggi rendahnya konflik peran ganda perempuan diduga dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satu faktor yang mempengaruhi adalah *Psychological well being*. Semakin tinggi tingkat *work-family conflict* seseorang maka semakin rendah tingkat kesejahteraan psikologis.

Psychological well being yang dirasakan oleh individu dapat mengurangi konflik peran ganda yang di rasakan, karena *Psychological well being* memainkan peranan penting pada proses konflik peran yang di rasakan dalam pekerjaan baik di luar rumah sebagai perempuan karir maupun dalam rumah sebagai istri atau ibu. Hasil penelitian dari (Sianturi & Zulkarnain, 2013) menunjukkan bahwa *work-family conflict* merupakan salah satu faktor yang berperan dalam kebahagiaan karyawan.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah Ada Hubungan *Psychological Well-Being* Dengan Konflik Peran Ganda Pada Karyawati Yang Bekerja Di Bank Kaltim Kota Samarinda.?”

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konflik Peran Ganda

Menurut Greenhaus & Beutell (1985), konflik peran ganda didefinisikan sebagai

konflik yang muncul akibat tekanan dari pekerjaan yang bertentangan dengan tekanan dari peran keluarga. Konflik peran ganda bisa terjadi akibat lamanya lamanya jam kerja sehingga waktu dalam keluarga menjadi berkurang. Individu yang menjalankan dua peran sekaligus dalam pekerjaan dan dalam keluarga, sehingga faktor emosi dalam satu wilayah mempengaruhi wilayah yang lainnya. Konflik peran ganda dapat terjadi akibat jam kerja yang panjang dan tidak fleksibel, dan lembur secara tidak langsung dapat menghasilkan tekan konflik. Sehingga wilayah yang satu mempengaruhi wilayah yang lain. Ada beberapa faktor yang dapat menyebabkan munculnya konflik peran yaitu akibat lamanya jam kerja, orientasi kerja, pernikahan, anak-anak, dan pekerjaan pasangan.

Secara umum peran ganda wanita diartikan sebagai dua atau lebih peran yang harus dimainkan oleh seorang wanita dalam waktu yang bersamaan. Peran-peran tersebut umumnya mengenai

peran domestik, sebagai ibu rumah tangga dan peran publik yang umumnya dalam pasar tenaga kerja Rustiani (dalam Iklima, 2014).

Dari beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda adalah konflik yang terjadi pada seseorang yang menjalankan kedua perannya secara bersamaan, yaitu peran dalam bekerja dan peran dalam keluarga, sehingga tidak dapat terpenuhinya salah satu peran akibat pemenuhan peran yang lainnya.

Bentuk-Bentuk Konflik Peran Ganda

Greenhaus dan Beutell (dalam, Susanti & Ekayati, 2013) mengidentifikasi tiga jenis konflik pekerjaan-keluarga, yaitu:

- a. *Time-based conflict*. (konflik berdasarkan waktu).

Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan

tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga). Konflik ini merupakan tipe yang paling umum dalam *work family conflict*. Konflik ini biasanya terjadi pada karyawan dengan jam kerja panjang, banyak bepergian, sering bekerja lembur, dan tidak memiliki jadwal yang fleksibel. Tekanan waktu ini tidak hanya muncul dari domain pekerjaan, tetapi juga dari domain keluarga. Pekerja yang telah menikah, memiliki anak yang masih kecil dan memiliki keluarga besar rentan mengalami *work family conflict*. Pekerja yang memiliki anak balita membutuhkan waktu dan energi yang lebih besar untuk merawat anak tersebut.

- b. *Strain-based conflict*. (konflik berdasarkan tekanan)

Terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya. Konflik ini biasanya terjadi pada

karyawan yang mengalami konflik atau ambiguitas peran kerja, yang menghadapi banyak tekanan fisik, emosional atau tuntutan kerja mental, dimana lingkungan kerja yang dihadapi terus menerus berubah, dan yang bekerja secara repetitif atau pekerjaan yang membosankan.

- c. *Behavior-based conflict*.

(konflik berdasarkan perilaku). Berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga). Konflik ini biasa terjadi pada orang yang sulit beradaptasi pada saat ia memasuki peran baru. Tindakan atau perilaku yang dilakukan karyawan mungkin tidak cocok dengan perilaku yang diinginkan oleh rekan kerja ataupun anak-anak mereka di rumah. Apabila seseorang tidak dapat menyesuaikan perilaku untuk

dapat memenuhi harapan dari perannya yang berbeda-beda, maka ia akan mengalami konflik antara kedua perannya tersebut.

B. Psychological Well Being

Menurut Ryff (1989), *psychological well-being* merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan kesehatan psikologis individu berdasarkan pemenuhan kriteria fungsi psikologi positif (*positive psychological functioning*).

Halim & Atmoko (dalam Sianturi & Zulkarnain, 2013) Pengalaman-pengalaman menyenangkan dan tidak menyenangkan ataupun kebahagiaan dan ketidakbahagiaan dikenal sebagai *Psychological Well-Being* (PWB) atau kesejahteraan psikologis.

Ryff (1995) menyatakan bahwa jiwa yang sejahtera menggambarkan seberapa positif individu menghayati dan menjalani fungsi-fungsi psikologisnya. Individu yang jiwanya sejahtera tidak hanya

sekedar bebas dari tekanan atau masalah-masalah psikis tetapi memiliki penilaian positif terhadap dirinya mampu bertindak secara mandiri serta tidak mudah terpengaruh oleh lingkungan.

Beberapa dari penjelasan diatas bisa disimpulkan mengenai pengertian *psychological well being* atau kesejahteraan psikologis itu sendiri, yaitu suatu kondisi dimana individu tersebut mampu menjalankan hal-hal positif dalam hidupnya, salah satunya dengan membangun hubungan positif dengan orang lain dan bagaimana individu dapat berfungsi secara efektif.

Aspek-Aspek Psychological Well Being

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Ryff (1989) yang menyebutkan bahwa aspek-aspek yang menyusun *psychological well-being* antara lain:

a. Penerimaan diri (*Self acceptance*).

Seseorang yang memiliki *psychological well being* tinggi maka memiliki positif terhadap

dirinya sendiri, dan sikap positif terhadap kehidupan masa lalu seseorang. Dengan demikian, sikap positif terhadap diri sendiri muncul sebagai karakteristik sentral fungsi psikologis positif

b. Hubungan positif dengan orang lain (*Positive relations with others*).

Banyak teori sebelumnya menekankan pentingnya hubungan interpersonal yang hangat. Kemampuan untuk mencintai dipandang sebagai komponen utama kesehatan mental. Diri digambarkan memiliki perasaan kuat, empati dan kasih sayang bagi seluruh umat manusia dan sebagai yang mampu kasih yang lebih besar, persahabatan yang lebih dalam, dan lebih mengenal dengan orang lain. Berhubungan dengan orang lain adalah sebagai kriteria kematangan. teori tahap perkembangan juga menekankan pencapaian dekat dengan orang lain (Keintiman) dan bimbingan dan arahan orang lain (generativity). Dengan demikian, pentingnya hubungan positif

dengan orang lain adalah berulang kali menekankan dalam konsepsi kesejahteraan psikologis.

c. Otonomi (*Autonomy*).

Ada penekanan dalam literatur sebelumnya pada kualitas seperti kemampuan individu dalam mengambil keputusan atau penentuan dalam nasib sendiri, mampu melawan tekanan sosial dan dapat dapat bersikap dengan benar, dan pengaturan perilaku dari dalam diri, tapi mengevaluasi diri dengan standar pribadi.

d. Penguasaan lingkungan (*Environmental mastery*).

Kemampuan individu untuk memilih atau menciptakan lingkungan yang sesuai dengan kondisi psikisnya adalah didefinisikan sebagai karakteristik kesehatan mental. Pengembangan rentang hidup juga digambarkan sebagai membutuhkan kemampuan untuk memanipulasi dan mengendalikan lingkungan yang kompleks. Teori ini menekankan kemampuan seseorang untuk

maju dalam dunia dan mengubahnya kreatif melalui kegiatan fisik atau mental. Menekankan sejauh mana individu mengambil keuntungan dari peluang lingkungan. Ini perspektif gabungan menunjukkan bahwa partisipasi aktif dan penguasaan lingkungan adalah bahan penting dari terpadu kerangka fungsi psikologis positif.

- e. Tujuan dalam hidup (*Purpose in life*).

Kesehatan mental didefinisikan untuk memasukkan keyakinan yang memberikan satu perasaan ada tujuan dan arti hidup. Definisi kematangan juga menekankan pemahaman yang jelas terhadap tujuan hidup dan makna. Dengan demikian, memiliki tujuan yang berfungsi positif, niat, dan arah, yang semuanya berkontribusi untuk perasaan bahwa hidup ini bermakna.

- f. Pengembangan diri (*Personal growth*).

Fungsi psikologis yang optimal membutuhkan tidak hanya satu

yang mencapai karakteristik sebelumnya, tetapi juga bahwa terus mengembangkan potensi seseorang, untuk tumbuh dan berkembang sebagai seseorang. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri dan menyadari potensi dalam dirinya dan melakukan perbaikan diri dalam hidup setiap waktu.

C. Hubungan Antara *Psychological Well Being* Dengan Konflik Peran Ganda

Apabila *psychological well being* yang dirasakan oleh individu rendah maka akan meningkatkan konflik peran ganda yang dirasakan individu tetapi jika *psychological well-being* yang dirasakan oleh individu tinggi maka hal ini akan menurunkan konflik peran ganda yang dirasakan individu dan hal ini akan berdampak kepada turunnya kinerja individu tersebut.

D. Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu

variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y)

- Variabel bebas *psychological well being* (X)
- Variabel terikat konflik peran ganda (Y)

E. Hipotesis

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini “Apakah ada hubungan antara *psychological well being* dengan konflik peran ganda pada karyawan yang bekerja di bank kaltim kota Samarinda.”. Apabila *psychological well being* tinggi apakah konflik peran ganda semakin rendah dan jika *psychological well being* yang semakin rendah apakah konflik peran ganda semakin tinggi.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan penelitian kuantitatif.

Populasi yang diambil dalam penelitian ini yaitu pada karyawan yang bekerja di bank kaltim kota Samarinda dengan jumlah populasi sebanyak 50 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling

dan sampling jenuh. Dengan jumlah sampel sebanyak 41 orang dikarenakan 6 subyek dari populasi yang ada tidak memenuhi kriteria sampel dalam penelitian ini dan 3 subyek lainnya dari hasil uji reliabilitas mengalami eror.

HASIL PENELITIAN

Uji Normalitas

Skor *psychological well being* (X) dengan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menghasilkan nilai $Z=1,336$ dan *nilai Aximp. Sig* (2-tailed) 0,056 dengan $p > 0,05$. Hasil dari uji normalitas pada variabel *psychological well being* (X) berdasarkan kaidah menunjukkan bahwa sebaran butir-butir dari *psychological well being* adalah normal sedangkan pada skor konflik peran ganda (Y) dengan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menghasilkan nilai $Z=1,462$ dan *nilai Aximp. Sig* (2-tailed) 0,028 dengan $p > 0,05$. Hasil dari uji normalitas pada variabel konflik peran ganda (Y) berdasarkan kaidah menunjukkan bahwa sebaran butir-butir dari *psychological well being* adalah tidak normal.

Uji Linearitas Dan Uji Hipotesis

Hasil uji linieritas antara konflik peran ganda (Y) dengan *psychological well being* (X) mempunyai nilai linearity $F = 96,122$ dan $p = 0,000 < 0.05$ yang berarti hubungan antara variabel *psychological well being* dengan variabel konflik peran ganda dinyatakan linier. Sedangkan pada hasil uji hipotesis didapatkan bahwa pada uji korelasi produk moment menunjukkan bahwa *Psychological Well Being* (X) dengan Konflik Peran Ganda (Y) memiliki hubungan yang signifikan dengan nilai $r = -0,43$ dan $p = 0,000$. Kaidah yang digunakan adalah jika $p < 0,001$ maka ada hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Karena $p = 0,000 < 0,001$. Hal tersebut bermakna bahwa hipotesis dalam penelitian ini di terima. Pada uji *korelasi produk moment* didapat hasil yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif yang artinya semakin besar *psychological well being* yang dirasakan maka konflik peran ganda yang dirasakan akan semakin rendah.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis terdapat hubungan antara *psychological well being* dengan konflik peran ganda pada karyawan yang bekerja di bank kaltim kota Samarinda dari hasil uji korelasi *product moment* pada penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara kedua variabel penelitian yaitu variabel *psychological well being* dengan variabel konflik peran ganda dengan $r = -0,43$ dan $p = 0,000$, dimana jika $p < 0,01$, maka hipotesis diterima. Karena nilai $p = 0,000 < 0,01$, maka hal tersebut bermakna bahwa hipotesis menyatakan ada hubungan antara *psychological well being* (X) dengan konflik peran ganda (Y) pada karyawan yang bekerja di bank di terima. Pada uji *korelasi produk moment* didapat hasil yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif yang artinya semakin besar *psychological well being* yang dirasakan maka konflik peran ganda yang dirasakan akan semakin rendah.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa didapat hasil yang signifikan dengan nilai ($0,000 < 0,01$) maka hipotesis dalam penelitian ini diterima yang berarti bahwa ada hubungan secara signifikan antara variabel bebas *psychological well being* (X) dengan variabel terikat konflik peran ganda (Y). Karena koefisien korelasi nilai yang negatif maka berarti semakin tinggi *psychological well being* maka konflik peran ganda semakin rendah. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *psychological well being* dengan konflik peran ganda pada karyawan yang bekerja di bank Kaltim kota Samarinda.

Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian, maka berikut saran yang dapat diberikan oleh peneliti.

1. Bagi Wanita Karir

Diharapkan bagi wanita karir yang sudah menikah, yang mengetahui dirinya mengalami konflik peran ganda untuk dapat

cepat mengelola dan meminimalisir munculnya konflik peran ganda yang dirasakan sehingga akan mendapatkan *psychological well being* yang baik.

2. Bagi Keluarga

Diharapkan bagi anggota keluarga untuk dapat memberikan dukungan sosial sehingga beban pekerjaan yang dirasakan pada ibu yang bekerja dapat terasa lebih ringan dan dapat mengurangi konflik peran ganda yang dirasakan pada ibu yang bekerja dan dapat meningkatkan *psychological well being* yang dirasakan.

3. Penelitian selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar pertimbangan bagi kajian berikutnya terutama tentang konflik peran ganda dan disarankan pada peneliti selanjutnya untuk dapat meneliti variabel-variabel lainnya yang lebih mempengaruhi konflik peran ganda seperti dukungan sosial keluarga, penerimaan diri, stres kerja, kebermaknaan hidup, dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Almasitoh, U. H. (2011). Stres kerja ditinjau dari konflik peran ganda dan dukungan sosial pada perawat. *Jurnal Psikologi Islam*, 8, (1), 63-82.
- Apollo & Cahyadi, A. (2012). Konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja ditinjau dari dukungan sosial keluarga dan penyesuaian diri. *Jurnal Psikologi*, 02, 254-271.
- Greenhaus, J. H. & Beutel, N. J. (1985). Source of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*. 10, (1), 76-88.
- Iklima. (2014). Peran wanita karir dalam melaksanakan fungsi keluarga (studi kasus pns wanita yang telah berkeluarga di balai kota bagian humas dan protokol samarinda). *eJournal Sosiaatri Integratif*, 2 (3), 77-8.
- Lovihan, M. A.K., Kaunang, R. O. W. (2010). Perbedaan perilaku arsetif pada wanita karier yang sudah menikah dengan yang belum menikah di minahasa. *INOVASI*, 7, (4), 240-250.
- Purwanto Evanthe. (2015). Pengaruh bibliotherapy terhadap psychological well-being perempuan lajang. *Jurnal ilmiah mahasiswa universitas surabaya*, 4, (1), 1-26.
- Putrianti, F. G. (2007). Kesuksesan peran ganda wanita karir ditinjau dari dukungan suami, optimisme, dan strategi coping. *Jurnal Ilmiah Berkala Psikologi*, Vol. 9, No. 1, 3-17.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness Is Everything, or Is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, (6), 1069-1081.
- Ryff, C. D (1995). Psychological Well Being-Being In Adult Life. *Journal Current Direction In Psychological Science*, 4, (4), 99-104.
- Sianturi, M. M dan Zulkarnain. (2013). Analisis *work family conflict* terhadap kesejahteraan psikologis pekerja. *Jurnal Sains Dan Praktik Psikologi*, 1, (3), 207-215.
- Sorongon, V. M., Mandey, S., Lumanauw, B. (2015). Konflik peran dan ambiguitas peran terhadap kinerja karyawan pada pt. Bank tabungan pensiunan nasional (btpn) tbk. Cabang manado. *Jurnal EMBA*. 3, (1), 514-523.
- Susanti, S., & Ekayati, I.N., (2013). Peran Pekerjaan, Peran Keluarga Dan Konflik Pekerjaan Pada Perawat Wanita. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 2, (2), 183 -190.

