

**PERAN KONFLIK PERAN GANDA TERHADAP  
KEPUASAN PERNIKAHAN PADA KARYAWATI BANK  
X KOTA PALEMBANG**



**SKRIPSI**

**OLEH :**

**TIARA FAJRIA NADILA**

**04041181419002**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**FAKULTAS KEDOKTERAN**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**INDRALAYA**

**2018**

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, Saya Tiara Fajria Nadila, dengan disaksikan oleh tim penguji skripsi, dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan disuatu perguruan tinggi manapun. Dan sepanjang sepengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis/diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan, maka saya bersedia gelar kesarjanaan saya dicabut.

Indralaya, 23 Maret 2018

Yang menyatakan,



Tiara Fajria Nadila

**LEMBAR PENGESAHAN**  
**PERANAN HARGA DIRI TERHADAP MOTIVASI KONSUMEN**  
**MEMBELI MOBIL LEBIH DARI SATU**

**Skripsi**

Dipersiapkan dan disusun oleh

**FELIA AMELITA**

telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
pada tanggal 19 Maret 2018

**Susunan Dewan Penguji**

Pembimbing I



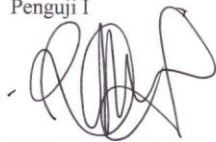
Amalia Juniary, S.Psi., MA, Psikolog

Pembimbing II



Dewi Anggraini, S.Psi., MA

Penguji I



Rachmawati, S.Psi., MA

Penguji II



Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan  
Untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi  
Tanggal 19 Maret 2018



Amalia Juniary, S.Psi., MA, Psikolog

NIP. 197906262014062201

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Peran Konflik Peran Ganda Terhadap Kepuasan Pernikahan Pada Karyawati Bank X Kota Palembang”**.

Dalam melaksanakan proses dan penyusunan skripsi ini, peneliti menyadari bahwa tidak akan dapat menyelesaikan semuanya dengan baik tanpa bantuan dari banyak pihak. Oleh karena itu, peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Orang tua dan keluarga yang senantiasa mendoakan dan memberikan semangat selama penyusunan proposal penelitian.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE, selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
3. Bapak Dr. H. Syarif Husin, M.S, selaku Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya,
4. Ibu Ayu Purnamasari, S.Psi., M.A, selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya,
5. Ibu Amalia Juniarly, S. Psi., M.A., Psikolog, selaku Dosen Pembimbing I

6. Ibu Sayang Ajeng Mardiyah, S.Psi., M.Si, selaku Dosen Pembimbing II
7. Serta semua pihak yang telah membantu terlaksananya proposal penelitian ini baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa peneliti sebut satu persatu.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh sebab itu, saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan untuk penelitian lanjutan di masa mendatang.

Akhir kata, semoga skripsi ini bisa memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Palembang, 23 Maret 2018

Tiara Fajria Nadila

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	viii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	ix
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	9
1. Teoritis .....	9
2. Praktis.....	9
E. Keaslian Penelitian.....	9
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	14
A. Kepuasan Pernikahan .....	14
1. Pengertian Kepuasan Pernikahan.....	14
2. Faktor-Faktor Kepuasan Pernikahan.....	15
3. Aspek-aspek Kepuasan Pernikahan .....	20
B. Konflik Peran Ganda.....	25
1. Pengertian Konflik Peran Ganda.....	25
2. Faktor-Faktor Konflik Peran Ganda .....	27
3. Jenis-Jenis Konflik Peran Ganda .....	28
4. Dampak Konflik Peran Ganda .....	34

C. Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Kepuasan Pernikahan .....	35
D. Kerangka Berpikir .....	37
E. Hipotesis Penelitian.....	37
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>38</b>
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	38
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	38
1. Kepuasan Pernikahan .....	38
2. Konflik Peran Ganda.....	38
C. Populasi dan Sampel Penelitian .....	39
D. Metode Pengumpulan Data .....	41
1. Wawancara.....	41
2. Skala.....	41
E. Validitas dan Reliabilitas .....	44
1. Validitas .....	44
2. Reliabilitas .....	44
F. Metode Analisis Data.....	45
1. Uji Asumsi .....	45
2. Uji Hipotesis .....	46
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>47</b>
A. Orientasi Kanchah .....	47
B. Laporan Pelaksanaan Penelitian .....	48
1. Persiapan Administrasi .....	48
2. Persiapan Alat Ukur.....	48
3. Pelaksanaan Penelitian .....	53
C. Hasil Penelitian.....	56
1. Deskripsi Subjek Penelitian.....	56

2. Deskripsi Data Penelitian .....	59
3. Hasil Analisis Data Penelitian .....	62
4. Hasil Analisis Tambahan.....	64
D. Pembahasan .....	70
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>75</b>
A. Kesimpulan.....	75
B. Saran .....	75
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>77</b>



## DAFTAR TABEL

Table 3.1 Bobot Jawaban Skala Penelitian .....	42
Table 3.2 <i>Blue Print</i> Skala Kepuasan Pernikahan .....	43
Tabel 3.3 <i>Blue Print</i> Skala Konflik Peran Ganda .....	44
Tabel 4.1 Distribusi Aitem Sahih dan Gugur Skala Kepuasan Pernikahan .....	50
Tabel 4.2 Penomoran Baru Skala Kepuasan Pernikahan Setelah Uji Coba .....	51
Tabel 4.3 Distribusi Aitem Sahih dan Gugur Skala Konflik Peran Ganda .....	52
Tabel. 4.4 Penomoran Baru Skala Kepuasan Pernikahan Setelah Uji Coba .....	53
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	56
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Ada Tidaknya ART .....	57
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Anak .....	57
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja .....	58
Tabel 4.9 Deskripsi Data Hipotetik dan Empirik .....	59
Tabel 4.10 Formula Kategorisasi .....	60
Tabel 4.11 Deskripsi Kategorisasi Kepuasan Pernikahan .....	60
Tabel 4.12 Deskripsi Kategorisasi Konflik Peran Ganda .....	61
Tabel 4.13 Tabel Uji Normalitas .....	62
Tabel 4.14 Uji Statistik Linearitas .....	63
Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Sederhana .....	64
Tabel 4. 16 Deskripsi Hasil Uji Beda Berdasarkan Masa Bekerja .....	65
Tabel 4.17 Deskripsi Hasil Uji Beda Berdasarkan Usia .....	66
Tabel 4.18 Deskripsi Hasil Uji Beda Berdasarkan Masa Jumlah Anak .....	67
Tabel 4.19 Deskripsi Hasil Uji Beda Berdasarkan Ada Tidaknya ART .....	68

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>LAMPIRAN A</b> .....	83
a. Uji Reliabilitas Skala Kepuasan Pernikahan.....	84
b. Uji Reliabilitas Skala Konflik Peran Ganda .....	85
c. Uji Validitas Skala Kepuasan Pernikahan .....	86
d. Uji Validitas Skala Konflik Peran Ganda .....	89
<b>LAMPIRAN B</b> .....	91
a. Deskripsi Data Penelitian.....	92
b. Frekuensi Data Penelitian .....	92
c. Hasil Uji Normalitas .....	97
d. Hasil Uji Lineritas .....	97
e. Hasil Uji Hipotesis .....	98
<b>LAMPIRAN C</b> .....	100
a. Hasil Uji Beda Berdasarkan Masa Kerja .....	101
b. Hasil Uji Beda Berdasarkan Usia.....	101
c. Hasil Uji Beda Berdasarkan Jumlah Anak.....	102
d. Hasil Uji Beda Berdasarkan Ada Tidaknya Asisten Rumah Tangga...	102
<b>LAMPIRAN D</b> .....	103
a. Tabulasi Data Uji Coba Skala Kepuasan Pernikahan .....	104
b. Tabulasi Data Uji Coba Skala Konflik Peran Ganda .....	117
c. Tabulasi Data Penelitian Skala Kepuasan Pernikahan.....	126
d. Tabulasi Data Penelitian Skala Konflik Peran Ganda.....	141

<b>LAMPIRAN E</b> .....	150
a. Skala Psikologis Kepuasan Pernikahan .....	151
b. Skala Psikologis Konflik Peran Ganda .....	152

# PERAN KONFLIK PERAN GANDA TERHADAP KEPUASAN PERNIKAHAN PADA KARYAWATI BANK X KOTA PALEMBANG

Tiara Fajria Nadila<sup>1</sup> Amalia Juniarily<sup>2</sup>

## ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui peran konflik peran ganda terhadap kepuasan pernikahan pada karyawan bank X Kota Palembang. Hipotesis penelitian yaitu konflik peran ganda memiliki peran terhadap kepuasan pernikahan.

Subjek penelitian adalah seluruh karyawan bank X Kota Palembang yang sudah menikah dan mempunyai anak. Adapun penelitian ini merupakan studi populasi dimana semua populasi dijadikan responden penelitian. Konflik peran ganda mengacu pada jenis-jenis dari Greenhouse dan Beutell (1985). Sedangkan kepuasan pernikahan mengacu pada aspek-aspek dari Fowers dan Olson (1993). Hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan regresi sederhana.

Hasil hipotesis menunjukkan nilai  $R = 0,689$  ;  $F = 76,763$  ;  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Ini menunjukkan bahwa konflik peran ganda memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan pernikahan. Sumbangan  $R^2 = 0,475$ , yang berarti besarnya peranan konflik peran ganda dalam mempengaruhi kepuasan pernikahan adalah 47,5%. Dengan demikian hipotesis pada penelitian ini diterima, yaitu ada peranan konflik peran ganda terhadap kepuasan pernikahan pada karyawan bank X Kota Palembang.

---

**Kata Kunci** : Kepuasan Pernikahan, Konflik Peran Ganda

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya

<sup>2</sup>Dosen Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya

**THE ROLE OF WORK FAMILY CONFLICT TOWARDS  
MARITAL SATISFACTION IN FEMALE EMPLOYEE AT X  
BANK OF PALEMBANG CITY**

**Tiara Fajria Nadila<sup>1</sup>, Amalia Juniarily<sup>2</sup>**

**ABSTRACT**

*The study aims to determine the role of work family conflict to marital satisfaction in female employee at X Bank of Palembang city. The hypothesis is there is a work family conflict towards marital satisfaction.*

*The subjects were all female employee in X bank of Palembang City who have been married and have children. Data collection method of this study is population study, where all the population are used as research respondent. Work family conflict were measured used types of Greenhouse and Beutell's (1985) theories. Marital satisfaction were measured used aspects of Fowers and Olson's (1993) theories. The results were analyzed using simple regression analysis.*

*The results of hypothesis shows value of  $R=0,689$  ;  $F=76,763$  ; and  $p=0,000$  ( $p<0,05$ ). It means that there was a significant relationship between work family conflict and marital satisfaction. The contribution of R square =  $0,475$ , which means the magnitude of the role of work family conflict in influencing marital satisfaction is 47,5%. In others words, the hypothesis of this study is accepted, which there is role of work family conflict towards marital satisfaction in female employee at X bank of Palembang City.*

---

**Keywords :** *Work Family Conflict, Marital Satisfaction*

<sup>1</sup>Student at Study Program of Psychology, Faculty of Medicine, Sriwijaya University

<sup>2</sup>Lecture at Study Program of Psychology, Faculty of Medicine, Sriwijaya University

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Pernikahan merupakan suatu tahapan yang selayakya dialami bagi semua pria dan wanita. Menurut Undang-Undang Pernikahan Nomor 1 tahun 1974 bahwa perkawinan atau dalam hal ini pernikahan adalah ikatan lahir batin antara seorang pria dengan seorang wanita sebagai suami istri dengan tujuan membentuk keluarga (rumah tangga) yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa. Semua pasangan pasti mengharapkan pernikahan yang rukun dan bahagia, akan tetapi pernikahan tidak selamanya akan bahagia. Permasalahan atau konflik pernikahan terkadang terjadi di dalam suatu hubungan pernikahan.

Menurut Sadarjoen (2005), setiap individu yang terlibat dalam pernikahan pasti memiliki perbedaan persepsi dan harapan-harapan yang mana hal ini dapat membentuk konflik pernikahan. Selain itu, pernikahan juga dapat menuntut adanya perubahan gaya hidup, menuntut adanya penyesuaian diri terhadap tuntutan peran dan tanggung jawab baru baik dari suami maupun istri. Ketidakmampuan untuk melakukan tuntutan-tuntutan tersebut tidak jarang menimbulkan pertentangan, perselisihan dan bahkan berakhir dengan perceraian (Dewi & Basti, 2008).

Pada zaman globalisasi seperti sekarang ini, sudah tidak asing lagi kasus perceraian ditemukan, termasuk di Indonesia. Berdasarkan data statistik dari Badan Pusat Statistik (BPS), diketahui bahwa pada tahun 2015 terdapat 347.256 pasangan suami istri yang mengalami perceraian di Indonesia. Tingginya angka perceraian ini merupakan salah satu bukti bahwa tidak semua pernikahan berjalan lancar sesuai dengan apa yang setiap pasangan harapkan. Ada beberapa pasangan yang bertahan dengan pernikahannya dan ada juga yang putus asa dan memilih perceraian sebagai jalan keluar dari masalah. Banyak kasus perceraian yang terjadi menunjukkan bahwa adanya kepuasan pernikahan yang rendah di dalam keluarga. Hal ini selaras dengan Dayan, dkk (Sukmawati, 2014) mencatat bahwa kasus perceraian biasanya diawali dengan rendahnya kepuasan pernikahan pada pasangan.

Adapun kepuasan pernikahan dapat tercapai apabila kedua pasangan mampu memenuhi kebutuhan pasangan masing-masing dan memiliki kebebasan dari hubungan yang mereka ciptakan serta memberi peluang bagi mereka untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan dan harapan-harapan yang mereka bawa sebelum pernikahan terlaksana (Wardhani, 2012). Kepuasan pernikahan adalah hal yang seharusnya ada di dalam setiap pasangan suami istri agar hubungan pernikahannya dapat bertahan lama dan bahagia. Menurut Nawas (Aswati, 2017) kepuasan pernikahan sendiri dapat diartikan sebagai suatu perasaan akan kesenangan dalam suatu pernikahan antara hubungan suami dan istri.

Untuk mencapai kepuasan dalam pernikahan, biasanya individu mengharapkan mendapatkan pemenuhan kebutuhan bersama pasangan. Menurut Fowers dan Olson (1993) aspek-aspek kepuasan pernikahan antara lain adalah masalah kepribadian, kesetaraan peran, komunikasi, penyelesaian konflik, pengelolaan keuangan, aktivitas bersama, hubungan seksual, anak dan menjadi orangtua, keluarga dan teman, orientasi agama.

Berdasarkan hasil survey tentang kepuasan pernikahan terhadap 23 karyawan bank X pada tanggal 4 Agustus 2017, diketahui bahwa 66,77% responden merasa kurang puas dengan pernikahannya. Apabila dilihat dari aspek penyelesaian konflik diketahui bahwa 38,9% menjawab akan diam saja apabila bertengkar dengan suami, dan 11,1% akan pergi keluar rumah setelah bertengkar dengan suami. Untuk aspek orientasi agama, diketahui bahwa 83,3% menjawab jarang untuk beribadah bersama suami dan anak. Sementara dari aspek hubungan seksual, diketahui bahwa dari 66,7% menjawab kualitas hubungan seksualnya rendah dikarenakan suami yang juga sibuk dan istri yang pulang bekerja cenderung sore bahkan lembur sehingga terkadang sudah lelah ketika sampai di rumah.

Menurut Duvval dan Miller (Srisusanti & Zulkaida, 2013), kemampuan untuk berkomunikasi secara baik dengan pasangan merupakan salah satu faktor terciptanya kepuasan pernikahan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 4 Agustus 2017 dengan dua karyawan bank X, dimana responden A merasa kurangnya waktu untuk berkomunikasi dengan suami mengakibatkan sering terjadinya pertengkaran antara A dan suaminya. Suami juga terkadang menjadi cuek karena



minimnya waktu luang bagi A untuk mendengarkan cerita dari suaminya. Kemudian menurut Azeez (2013), faktor yang lebih memberikan pengaruh terhadap kepuasan pernikahan adalah wanita bekerja. Mereka lebih sering mengalami stres karena menjalankan pekerjaan di kantor dan di rumah.

Di masa sekarang pun dapat ditemui banyak wanita yang bekerja. Ada yang bekerja paruh waktu dan ada yang bekerja penuh waktu. Salah satunya adalah bekerja sebagai karyawan di sebuah bank. Karyawan bank merupakan salah satu pekerjaan yang banyak menghabiskan waktu untuk bekerja seharian di kantor dibandingkan di rumah. Belum lagi apabila karyawan dituntut untuk bekerja lembur karena banyak tugas yang harus diselesaikan di kantor. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan pada tanggal 4 Agustus 2017, karyawan bank X harus bekerja dari pagi hingga sore hari. Pada umumnya jam kerja dimulai pada pukul 8 pagi hingga 5 sore dan ditambah lagi dengan seringnya waktu lembur sehingga pulang tidak jarang mengalami kelelahan. Hal ini pada akhirnya, mempengaruhi komunikasi dan hubungan dengan suami.

Keadaan wanita yang kelelahan setelah pulang bekerja bisa jadi disebabkan karena mereka menjalankan dua peran. Satu sisi harus berperan sebagai wanita bekerja, di sisi lain ketika pulang ke rumah harus menjadi ibu rumah tangga. Kondisi ini dikenal dengan istilah peran ganda. Menurut Suryadi (Risnawati, 2016) peran ganda adalah dua peran atau lebih yang dijalankan dalam waktu yang bersamaan. Dalam hal ini peran yang dimaksud adalah peran seorang perempuan sebagai istri bagi suaminya, ibu bagi anak-anaknya, dan peran sebagai perempuan yang memiliki karir di luar rumah.

Menurut Munandar (Nilakusmawati & Susilawati, 2012), ada beberapa alasan mengapa wanita bekerja antara lain yaitu menambah penghasilan, menghindari rasa bosan atau jenuh dalam mengisi waktu luang, mempunyai minat atau keahlian tertentu yang ingin dimanfaatkan, memperoleh status, dan mengembangkan diri.

Dari hasil wawancara dengan dua karyawan bank X pada tanggal 4 Agustus 2017, diketahui bahwa responden A memilih untuk berperan ganda dalam bekerja dan menjadi ibu rumah tangga karena responden A yang senang untuk bersosialisasi dengan orang banyak dan responden ingin mempunyai uang tabungan sendiri. Sama halnya dengan responden B, selain menjadi ibu rumah tangga responden B bekerja menjadi karyawan bank karena ingin menambah finansial keluarga dan juga responden B merasa senang bisa bertemu dengan banyak orang yang mana hal membuatnya merasa tidak bosan serta merasa senang karena menjadi tidak terlalu bergantung pada suami serta didukung oleh suami untuk bekerja.

Hal ini diperkuat oleh pernyataan Shaevitz (Juniarly, 2005), bahwa peran ganda wanita memiliki sisi positif dan negatif, diantaranya dikemukakan bahwa bekerja dapat mencegah timbulnya gejala-gejala gangguan psikis bagi para ibu yang mengalami stres berat dalam kehidupannya. Akan tetapi menjalani dua peran sekaligus, sebagai seorang pekerja sekaligus ibu rumah tangga, bukanlah hal yang mudah. Karyawan yang telah menikah dan punya anak tentu memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih besar daripada wanita yang belum menikah dan tidak jarang kedua peran ini dapat menimbulkan konflik.

Frone, dkk (Afina, 2005) menjelaskan bahwa konflik peran ganda merupakan konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana ada di satu sisi harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Survey konflik peran ganda pada 23 karyawan bank X diketahui bahwa, 88,9% responden menjawab bahwa tugas di kantor membuat mereka sulit menyeimbangkan waktu untuk anak dan suami. Lalu 66,7% menjawab bahwa mereka tidak sering menemani anak untuk mengerjakan tugas sekolah dan 62,5% menjawab bahwa jarang bermain dengan anak mereka yang belum bersekolah. Kurangnya waktu yang intens dirasakan oleh responden, dibuktikan dari 77,8 % responden yang menjawab jarang mempunyai waktu untuk mengobrol dengan suami. Sebanyak 88,9% responden menjawab bahwa mereka tidak memiliki banyak waktu untuk keluarga dikarenakan jadwal kerja yang padat sehingga responden sudah terlalu lelah ketika berada di rumah.

Kim dan Ling (2001) menjelaskan bahwa konflik peran ganda dapat mempengaruhi kebahagiaan diri, kepuasan kerja, kepuasan atas pernikahan, dan kepuasan hidup. Lalu menurut Frone (2003), konflik peran ganda memiliki dua aspek yaitu *work interfere with family* yaitu urusan pekerjaan yang mencampuri keluarga seperti banyaknya tuntutan tugas, tekanan kerja, kurangnya kebersamaan keluarga, dan sibuk dengan pekerjaan. Adapun aspek yang kedua yaitu *family interfere with work* yaitu urusan keluarga mencampuri urusan pekerjaan seperti, tekanan sebagai orang tua,

tekanan pernikahan, kurangnya keterlibatan sebagai istri, dan kurangnya keterlibatan sebagai ibu.

Pada tanggal 4 Agustus 2017, peneliti juga melakukan wawancara mengenai konflik peran. Hasilnya menunjukkan bahwa fenomena yang terjadi dalam urusan pekerjaan mencampuri keluarga (*work interfering family*) pada karyawan yaitu saat pulang bekerja dan lelah ketika berada di rumah. Karyawan merasa lelah karena seharian harus melakukan tugasnya di kantor, seperti menyiapkan laporan kas harian untuk pembukuan, melayani banyak nasabah yang ingin menabung, mencari nasabah untuk melakukan deposit tabungan, dan memberikan jasa pelayanan perbankan lain kepada nasabah sehingga pada saat di rumah karyawan cenderung kurang memperhatikan kondisi di dalam rumah dan sudah merasa lelah. Hal ini pun diketahui menyebabkan sang suami menjadi cuek dan tidak mesra.

Menurut responden A dan B, waktu yang seharusnya diberikan untuk keluarga pun menjadi berkurang. Responden tidak bisa mengetahui apa yang sedang dilakukan suami dan anaknya. Responden juga tidak bisa memantau sepenuhnya apa yang terjadi di rumah dan mengurus kebutuhan di rumah. Hal ini karena responden menghabiskan waktu selama 8 jam untuk bekerja di kantor. Pada akhirnya, waktu karyawan untuk keluarga sangat sedikit karena pada saat di rumah karyawan sudah merasa lelah dan waktu yang subjek dapatkan setidaknya hanya 5 jam selama sehari untuk keluarganya.

Selain masalah yang muncul dari peran pekerjaan mengganggu keluarga, terdapat juga masalah sebaliknya yaitu urusan keluarga mengganggu pekerjaan (*family interfering with work*). Seperti terjadi selisih pada saat ingin membuat laporan

keuangan atau sebagainya. Menurut hasil wawancara hal tersebut pernah terjadi karena permasalahan keluarga masih terbawa-bawa hingga ke tempat kerja. Hal ini dikarenakan karyawan yang seringkali bertengkar dengan suaminya sebelum dirinya bekerja yang berupa tindakan agresi secara verbal dan hal ini membuat tidak nyamannya dalam mengerjakan pekerjaan yang ada di kantor. Karyawan lainnya mengatakan bahwa subjek sering teringat tuntutan dari sang suaminya yang cukup mengganggu selama berada di kantor, yaitu untuk selalu bercerita tentang kegiatan sehari-hari selama bekerja, akan tetapi sang istri yang tidak dapat memenuhi karena kondisinya yang sudah terlalu lelah ketika pulang bekerja.

Minimnya keterlibatan sosok istri atau ibu di rumah terkadang dapat mengganggu pekerjaan di kantor dalam hal ini bank, seperti teringat dengan kesehatan anak atau perhatian dan waktu yang dituntut oleh sang suami kepada istri. Hal ini membuat karyawan memiliki perasaan bersalah dan diakui bahwa kedua hal ini sulit untuk diseimbangkan karena pasti di satu pihak ada yang menjadi korban. Dapat dikatakan bahwa munculnya konflik peran ganda pada subjek ini adalah karena ada tuntutan sebagai istri dan ibu, tetapi sekaligus tuntutan untuk bekerja atau berkarir di luar rumah.

Menurut Papalia, dkk (2010) salah satu faktor yang dapat memberikan kontribusi terhadap kepuasan hidup dan kepuasan pernikahan adalah tuntutan pekerjaan istri atau bekerjanya ibu di luar rumah. Penelitian Amstad, dkk (Sulistiawan & Armuninggar, 2017) menunjukkan hasil bahwa individu dengan tingkat *work family conflict* yang tinggi akan menurunkan kepuasan pernikahannya atau *maritas*

*satisfaction*. Hal ini menunjukkan bahwa seseorang akan menjadi tidak puas dengan pernikahannya ketika pekerjaan mengganggu kehidupan di dalam keluarga.

Penelitian Wijayanti dan Indrawati (2016) juga menunjukkan bahwa adanya hubungan negatif antara konflik peran ganda dengan kepuasan pernikahan. Semakin tinggi konflik peran ganda maka akan semakin rendah kepuasan pernikahannya. Kemudian sebaliknya, semakin rendah konflik peran ganda maka semakin tinggi kepuasan pernikahannya.

Berdasarkan permasalahan di atas, peneliti tertarik untuk meneliti peran konflik peran ganda terhadap kepuasan pernikahan pada karyawan Bank X Kota Palembang.

## **B. Rumusan Masalah**

Apakah ada peran konflik peran ganda terhadap kepuasan pernikahan pada karyawan Bank X Kota Palembang?

## **C. Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui peran konflik peran ganda terhadap kepuasan pernikahan pada karyawan Bank X Kota Palembang.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan menambah ilmu pengetahuan di bidang Psikologi Keluarga, Psikologi Perkembangan, dan Psikologi Industri dan Organisasi

## 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi karyawan yang sudah berumah tangga agar dapat mengendalikan dan menghadapi kedua peran ganda yang dibebankan kepada mereka agar tidak menimbulkan konflik yang dapat mempengaruhi kepuasan pernikahan saat memerankan baik sebagai ibu rumah tangga ataupun sebagai karyawan.
- b. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam hal memahami karyawan yang memiliki peran ganda seperti memberikan keringanan jam kerja sehingga dapat mengurangi konflik yang dapat mempengaruhi kepuasannya yang juga hal ini dapat berpengaruh terhadap kredibilitas perusahaan.

### **E. Keaslian Penelitian**

Laksmi dan Hadi (2012) Hubungan Antara Konflik Peran Ganda (*work family conflict*) dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan bagian Produksi PT. X yang telah menikah, memiliki anak, dan tidak memiliki asisten rumah tangga. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara konflik peran ganda dengan kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT.X. Koefisien korelasi yang bertanda negatif menunjukkan adanya korelasi negatif antara variabel. Artinya semakin tinggi konflik peran ganda, maka kepuasan kerja semakin rendah. Begitu sebaliknya,

semakin rendah konflik peran ganda, maka semakin tinggi kepuasan kerja. Dapat dikatakan bahwa Laksmi dan Hadi menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel terikat, yang mana hal ini berbeda dengan variabel terikat yang peneliti buat di dalam penelitian ini yaitu kepuasan pernikahan.

Istiqomah (2015) Hubungan Antara Religiusitas dengan Kepuasan Perkawinan Terhadap Pasangan Suami Istri di Kecamatan Tampan Pekanbaru. Hasil analisis data menunjukkan bahwa ada signifikan hubungan antara religiusitas dengan kepuasan perkawinan. Artinya semakin tinggi rendah tingkat religiusitas yang dimiliki oleh pasangan berkaitan dengan kepuasan perkawinan yang dirasakan. Selain itu hasil penelitian menunjukkan sumbangan efektif religiusitas terhadap kepuasam perkawinan. Adapun perbedaannya dengan penelitian yang peneliti buat yaitu, variabel bebas yang dibuat oleh Istiqomah yakni religiusitas berbeda dengan variabel bebas yang peneliti buat yaitu konflik peran ganda.

Rahmadita (2013) Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Pasangan Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan di Rumah Sakit Abdul Rivai-Berau. Hasil penelitian menunjukkan terdapat korelasi yang signifikan antara konflik peran ganda dan dukungan sosial pasangan dengan motivasi kerja pada karyawan di Rumah Sakit Abdul Rivai. Dalam hal ini salah satu variabel bebas yang dibuat dan variabel terikatnya berbeda dengan yang peneliti buat yaitu konflik peran ganda dan kepuasan pernikahan.

Javanmard dan Garegozlo melakukan penelitian pada tahun 2013 yang berjudul *The Study of Relationship Between Marital Satisfaction and Personality*



*Characteristics in Iranian Families*. Menjelaskan bahwa terdapat korelasi negatif terhadap *neuroticism* yang merupakan dimensi dari karakteristik personaliti yang artinya bahwa hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dimensi kepribadian *neuroticism* mempengaruhi kepuasan pernikahan. Dalam hal ini kepuasan pernikahan yang digunakan merupakan variabel bebas dan *personality characteristics* adalah variabel terikat, berbeda dengan penelitian yang peneliti buat yaitu kepuasan pernikahan merupakan variabel terikat dan konflik peran ganda merupakan variabel bebas.

Anafarta (2011) *The Relationship between Work-Family Conflict and Job Satisfaction: A Structural Equation Modeling (SEM) Approach*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya nilai yang rendah akan tetapi bermakna yaitu adanya hubungan negatif antara kepuasan kerja dan *work family conflict*. Berbeda dengan variabel yang peneliti gunakan yaitu konflik peran ganda sebagai variabel bebas dengan kepuasan pernikahan sebagai variabel terikatnya.

Fard, dkk (2012), *Religiosity and Marital Satisfaction*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara religiusitas dengan kepuasan pernikahan. Hasil juga menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara kepuasan pernikahan dengan religiusitas antara siswa laki-laki atau perempuan yang sudah menikah di *University of Tehran*. Adapun berbeda dengan penelitian yang peneliti buat yaitu, variabel bebas yang dibuat oleh Fard, dkk yakni religiusitas berbeda dengan variabel bebas yang peneliti buat yaitu konflik peran ganda.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu yang telah disebutkan di atas, dapat dipastikan bahwa penelitian yang sedang dilakukan peneliti belum pernah dilakukan sebelumnya di Palembang khususnya di Bank X Kota Palembang. Sehingga penelitian ini terjamin orisinalitasnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afina, M. (2005). Analisis pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap stres kerja dengan dukungan sosial sebagai variabel moderasi. Tesis Program Studi MM Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang. (online) Retrieved from [http://eprints.undip.ac.id/15215/1/Afina\\_Murtiningrum.pdf](http://eprints.undip.ac.id/15215/1/Afina_Murtiningrum.pdf)
- Ahmad, A. (2008). Job, family and individual factors as predictors of work-family conflict. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*. 4(1), 57-65.
- Anafarta, N. (2011). The relationship between work-family conflict and job satisfaction: a structural equation modeling (SEM) approach. *International Journal of Business and Management*. 6(4), 168-173.
- Apollo., & Cahyadi, A. (2012). Konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja ditinjau dari dukungan sosial keluarga dan penyesuaian diri. *Jurnal Widya Warta*. 8(2), 254-264.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Aswati. (2017). Konflik peran ganda, rasa cinta dan kepuasan pernikahan pada mahasiswi yang sudah berumah tangga. *Jurnal Psikologi*. 5(1), 83-93.
- Azeez, E, P, A. (2013). Employed women and marital satisfaction: a study among female nurses. *International journal of management and social sciences research (IJMSSR)*. 2(11).
- Azwar, S. (2014). *Penyusunan skala psikologi (Edisi II)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2018). Retrieved from <http://www.bps.go.id/>
- Balmforth, K., & Gardner, D. (2006). Conflict and facilitation between work and family: realizing the outcomes for organization. *New Zealand Journal of Psychology*. 35(2).
- Baron, R, A & Byrne, D. (2005). *Psikologi Sosial*. Edk 10. Erlangga. Jakarta.
- Bellavia. G. & Frone, M. (2005). *Handbook of work stress*. Sage Publications: Thousand Oaks.
- Burpee, L, C. & Langer, E, J. (2005). Mindfulness and marital satisfaction. *Journal of Adult Development*. 12(1), 43-51. <http://dx.doi.org/10.1007/s10804-005-1281-6>.

- Dewi, E, M, P., & Basti (2008). Konflik perkawinan dan model penyelesaian konflik pada pasangan suami istri. *Jurnal Psikologi*, 2(1), 42-51.
- Erkmen, T., & Esen, E. (2014). Work-family, family work conflict and turnover intentions among the representatives of insurance agencies. *Journal of Business, Economic and Finance*. 3(3), 302-312
- Fard, M, K., Shahabi, R., & Zardkhaneh, S. A. (2012). Religiosity and marital satisfaction. *Social and Behavioral Sciences*. 82, 307-311.
- Fowers, B, J., & Olson, D, H. (1989). ENRICH Marital inventory: a discriminant validity and cross-validity assessment. *Journal of Family Psychology*. 15(1), 65-79.
- Fowers, B, J., & Olson, D, H. (1993). ENRICH Marital satisfaction scale: a brief research and clinical tool. *Journal of Family Psychology*. 7(2), 176-185.
- Frone, M, R. (2003). Work-family balance. *American Psychological Association*. 143-162.
- Frone, M, R., Kelloway, E, K., & Barling, J. (2005). *Handbook of work stress*. New Delhi: Sage Publication.
- Frone, M, R., & Russell, M. (1992). Prevalence of work-family conflict: are work and family boundaries asymmetrically permeable. *Journal of Organizational Behaviour*. 13, 723-729.
- Gamor, E., Amisah, E, A., Amisah, A., & Nartey, E. (2017). Factors of work-family conflict in the hospitality industry in Ghana. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*. 1-20 <http://dx.doi.org/10.1080/15332845.2017.1328263>
- Goode, W. J. (1991). *Sosiologi Keluarga*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Grandey, A, A., Bryanne, L, C., & Ann, C, C. (2005). A longitudinal and multi-source test of the work-family conflict and job satisfaction relationship. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 305-323. <http://dx.doi.org/10.1348/096317905X26769>.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. Academy of Management Review. *Journal of Management*. 10(1), 76-88.
- Hennessy, K, D. (2005). Work family conflict self-efficacy: a scale validation study. *Journal of Career Assessment*. 16(3), 373-383. <http://dx.doi.org/10.1177/1069072708317383>.

- Istiqomah, I., & Mukhlis. (2015). Hubungan antara religiusitas dengan kepuasan perkawinan. Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau. *Jurnal Psikologi* 11(2), 71-76.
- Javanmard, G, H., Garegozlo, R, M. (2013). The study of relationship between marital satisfaction and personality characteristics in Iranian families. *Procedia Social and Behavioral Science*. 84, 396-399. <http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.573>
- Juniarly, A. (2005). Tingkat depresi ibu rumah tangga dan ibu berperan ganda di kompleks perumahan waihitam Palembang. *Jurnal Ilmiah Psyche*. 2(2), 8-11.
- Kim, J, L.S., & Ling, C.S. (2001). *Work-family conflict of women enterpreneurs in singapore*. Women in Management Review. 16(5), 204-221.
- Laksmi, N, A, P., & Hadi, C. (2012). Hubungan antara konflik peran ganda (work family conflict) dengan kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT.X. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. 1(2), 124-128.
- Lamanna, M, A., Riedmann, A. (2011). *Marriages & Families: Making Choices Throughout the Life Cycle 2nd Ed., California: Wadsworth Publishing Company*.
- Larasati, A. (2012). Kepuasan perkawinan pada istri ditinjau dari keterlibatan suami dalam menghadapi tuntutan ekonomi dan pembagian peran dalam rumah tangga. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Perkembangan*. 1(3).
- Marini, L., & Julianda. (2009). Gambaran Kepuasan Pernikahan Istri Pada Pasangan Commuter Marriage. *Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara*.
- Moleong, Lexy J. (2014). *Metedologi Penelitian Kualitatif*. PT. Remaja Rosdakarya Offset: Bandung.
- Mehraki, B., Hosseini, A., Hosseini, M, A., Maghami, H. (2017). Marital satisfaction of student marriage and its relationship with demographic characteristics among students of shiraz University of Medical Sciences. *International Journal of Environmental & Science Education*. 12 (2) 321-328.
- Najarpourian, S. (2012). Personality types and marital satisfaction. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business*. 4 (5), 372-383.
- Nilakusmawati, D, P, E., & Susilawati, M. (2012). Studi faktor-faktor yang mempengaruhi wanita bekerja di Kota Denpasar. *Jurnal Kependudukan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. 3(1), 26-31.

- Ortega, R, A., & Hechanova, M, R. (2010). Work-Family Conflict, Stress, and Satisfaction among Dual-Earning Couples. *Philippine Journal of Psychology*. 43 (1), 27-43.
- Oprisan, E., & Cristea, D. (2012). A few variables of influence in the concept of marital satisfaction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 33, 468-472. <http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.01.165>.
- Papalia, D. E., & Martorell, G. (2010). *Human development (psikologi perkembangan)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Parasuraman, S., & Simmers, C, A. (2001). Type of employment, work-family conflict and well-being: a comparative study. *Journal of Organizational Behavior*. 22, 551-568. <http://dx.doi.org/10.1002/job.102>.
- Putri, K, A., & Sudhana, H. (2013). Perbedaan tingkat stress pada ibu rumah tangga yang menggunakan dan tidak menggunakan pembantu rumah tangga. *Jurnal Psikologi Udayana*. 1(1), 94-105
- Rahmadita, I. (2013). Hubungan antara konflik peran ganda dan dukungan sosial pasangan dengan motivasi kerja pada karyawan di Rumah Sakit Abdul Rivai-Berau. *Jurnal Psikologi*. 1(1), 58-68.
- Reksoatmojo, T, N. (2009). *Statistika untuk Psikologi dan Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama.
- Risnawati. (2016). Peran ganda istri yang bekerja dalam membantu ekonomi keluarga buruh perkebunan kelapa sawit pada PT. Bumi Mas Argo di Kecamatan Sandaran Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Sosiatri-Sosiologi* 4(3), 113-126.
- Robinson, L.C., & Blanton, P. W. (2003). Material strengths in enduring marriages. *Journal of Family Relations*. 38-45.
- Rostami, A., Ghazinour, M., & Richter, J. (2013). Marital satisfaction: the differential impact of social support dependent on situation and gender in medical staff in Iran. *Global Journal of Health Science*. 5(4).
- Rumondor, P, C, B. (2013). Pengembangan alat ukur kepuasan pernikahan pasangan urban. Psychology Department, Faculty of Humanities, BINUS University. *Journal of Psychology*. 4(2), 1134-1140.
- Santrock, J, W. (2002). *Life-span development: perkembangan masa hidup (edisi kelima)*. Jakarta: Erlangga.
- Santrock, J, W. (2011) *Remaja edisi 11 jilid I*. Jakarta: Erlangga.

- Sadarjoen, S, S. (2005). *Konflik marital pemahaman konseptual, aktual dan alternatif solusinya*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sarjono, H., & Winda, J. (2011). *SPSS vs LISREL: Sebuah pengantar, aplikasi untuk riset*. Salemba Empat, Jakarta.
- Setyowati, T,L,A,D., & Arsanti, T,A. (2015). Perempuan dan jabatan managerial dalam organisasi: WFC pada perempuan bekerja. *Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga*.
- Soeharto, T,N,E,D., Faturachman., & Adiyanti, M, G. (2013). Peran nilai positif pekerjaan-keluarga sebagai mediasi pengaruh dukungan suami terhadap kepuasan kerja dan kepuasan perkawinan pada perempuan yang bekerja. *Jurnal Psikologi*. 40(1). 59-70.
- Srisusanti, S., & Zulkaida, A. (2013). Studi deskriptif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan perkawinan pada istri. Universitas Gunadarma, *Jurnal Psikologi*. 7(6), 8-11.
- Stonner, C, R. (1990). Work home role conflict in female owners of small bussiness: an exploratory study. *Journal of small business management*. 28(1), 30-38.
- Sukmawati, B. (2014). Hubungan tingkat kepuasan pernikahan istri dan *coping strategy* dengan kekerasan dalam rumah tangga. *Jurnal sains dan praktik psikologi*. 2(3). 205-218.
- Sulistiawan, J., & Armuninggar, A. (2017). Konflik pekerjaan-keluarga: tipe konflik dan dampaknya pada kepuasan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. 7(1). 132-149.
- Sulistiowati. (2012). Analisis konflik keluarga-pekerjaan serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan wanita pada perusahaan daerah air minum (PDAM) tirta khatulistiwa Kota Pontianak. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*. 5(3), 197-199.
- Sugiyono. 2015. *Metode penelitian pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Tavakol, Z., Nikbakht., N, N., Moghadam, Z, B., Salehiniya, H., & Rezaei, H. (2017). A review of the factors associated with marital satisfaction. *Galen Medical Journal*. 6(3). 197-207. <http://dx.doi.org/10.22086/gmj.v0i0.641>.
- Undang-Undang Republik Indonesia nomor 1 tahun 1974 tentang perkawinan. (2018). (online) Retrieved from <http://kemenag.go.id>.
- Yadalijamaloye, Z., Naseri, E., Shoshtari, M., Khaledian, M., & Ahrami, R. (2013). Relationship between self-esteem and marital satisfaction among women.

*Psychology and Behavioral Sciences.* 2(3), 124-129.  
<http://dx.doi.org/10.11648/j.pbs.20130203.17>.

Yucel, D. (2017). Work-family balance and marital satisfaction: the mediating effects of mental and physical health. *Society and Mental Health.* XX(X), 1-21.  
<http://dx.doi.org/10.1177/2156869317713069>.

Wardhani, N, A, K. (2012). Self disclosure dan kepuasan perkawinan pada istri di usia awal perkawinan. *Fakultas Psikologi Universitas Surabaya.* 1(1) 2-6.

Wijayanti, A, T., & Indrawati, E, S. (2016). Hubungan antara konflik peran ganda dengan motivasi pada wanita yang bekerja sebagai penyuluh di Kabupaten Purbalingga. Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro. *Jurnal Psikologi.* 5(2), 282-286

Zaheri, F., Dolatian, M., Shariati, M., Simbar, M., Ebadi, A., & Batool H, A. (2016). Effective factors in marital satisfaction in perspective of Iranian women and men: a systematic review. *Electronic Physician.* 8(2), 3369-3377.  
<http://dx.doi.org/10.19082/3369>.