

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

A. Landasan Teoritis

1. *Work Family Conflict*

a. Pengertian Konflik

Konflik memiliki berbagai definisi menurut berbagai ahli. Kilman dan Thomas dalam Wijono (2010) menyatakan bahwa konflik bisa diartikan sebagai kondisi dimana terjadi ketidakcocokan atau ketidakseimbangan antara nilai dan tujuan yang ingin dicapai, baik nilai atau tujuan yang ada di dalam diri seseorang maupun berhubungan dengan orang lain. Kondisi yang telah dikemukakan tersebut dapat mengganggu bahkan menghambat tercapainya emosi atau stres yang mempengaruhi efisiensi dan produktivitas kerja. Putman & Pool dalam Wijono (2010) menyatakan bahwa konflik juga didefinisikan sebagai interaksi antara individu, kelompok, atau organisasi yang membuat tujuan berlawanan, dan merasa bahwa orang lain sebagai pengganggu yang potensial terhadap pencapaian tujuan seseorang. Sedangkan menurut Mullins (dalam Wijono 2010) menjelaskan bahwa konflik merupakan suatu kondisi yang adanya ketidaksesuaian tujuan dan munculnya berbagai pertentangan perilaku, baik yang berasal dari diri individu, kelompok maupun organisasi. Berdasarkan beberapa uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa konflik adalah satu kondisi yang terjadi karena perbedaan atau ketidaksesuaian dalam diri seseorang dikarenakan adanya dua kebutuhan atau lebih secara bersamaan.

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.





b. Strategi Mengatasi Konflik

Strategi mengatasi konflik dalam diri individu disebutkan oleh Wijono dalam Heridiansyah (2014) sebagai cara untuk mengatasi konflik diperlukan paling tidak tujuh strategi, yaitu:

- 1) Menciptakan kontak dan membina hubungan
- 2) Menumbuhkan rasa percaya dan penerimaan
- 3) Menumbuhkan kemampuan /kekuatan diri sendiri
- 4) Menentukan tujuan
- 5) Mencari beberapa alternative
- 6) Memilih alternative
- 7) Merencanakan pelaksanaan jalan keluar

c. Pengertian *Work Family Conflict*

Istilah peran ganda dikenal dengan dua peran yang dijalankan dalam waktu bersamaan guna untuk memenuhi kebutuhan. Peran yang dimaksud adalah peran seorang perempuan sebagai ibu rumah tangga dalam keluarga dan peran perempuan sebagai pekerja. Peran ganda ini dijalani secara bersamaan dengan peran perempuan sebagai istri dan ibu dalam rumah tangga, seperti menjadi pasangan bagi suami dalam membina rumah tangga, menyediakan kebutuhan keluarga, serta mengasuh dan mendidik anak (Suryadi dalam Tumbage et. al, 2017).

Paden dan Buchler (2010) mendefinisikan konflik peran ganda merupakan konflik peran yang muncul antara harapan dari dua peran yang berbeda yang



dimiliki oleh seseorang. Netemeyer et al. (dalam Hennessy, 2005) mendefinisikan konflik peran ganda sebagai konflik yang muncul akibat tanggung jawab yang berhubungan dengan pekerjaan mengganggu permintaan, waktu dan ketegangan dalam keluarga. Konflik peran ganda ini dapat disebut sebagai *work family conflict* atau konflik pekerjaan-keluarga.

Greenhaus dan Beutell (1985) mengungkapkan bahwa *work family conflict* adalah salah satu dari bentuk *inter-role conflict* yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antar peran di pekerjaan dengan peran di dalam keluarga. Jam kerja yang tinggi dan beban kerja yang berat merupakan pertanda langsung akan terjadinya *work family conflict* dikarenakan waktu dan upaya yang berlebihan dipakai untuk bekerja. Hal tersebut mengakibatkan kurangnya waktu dan energi yang bisa digunakan untuk melakukan aktivitas – aktivitas keluarga. Howard (2008) mengemukakan bahwa *work family conflict* terjadi ketika ada ketidaksesuaian antara peran yang satu dengan peran lainnya (*inter-role conflict*) dimana terdapat tekanan yang berbeda antara peran di keluarga dan di pekerjaan. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *work family conflict* pada perempuan adalah suatu kondisi atau keadaan dimana terjadi pertentangan dalam diri seorang perempuan karena diharuskan untuk memilih antara memenuhi peran sebagai ibu rumah tangga atau peran sebagai pekerja di waktu yang sama.

d. Konsep *Work Family Conflict*

Permasalahan yang terjadi karena adanya dua tuntutan dapat membuat seseorang menjadi stress dalam kehidupannya karena adanya ketidakseimbangan antara pekerjaan dan keluarga. Ketidakseimbangan tersebut dapat mengakibatkan munculnya konflik (Howard, 2008). Greenhaus dan Beutell (1985) menyatakan bahwa *work family conflict* merupakan bentuk konflik antar

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



peran yang berupa tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dengan peran di dalam keluarga. Terdapat dua bentuk konsep mengenai *work family conflict* menurut Greenhaus dan Beutell, yaitu :

- 1) Konflik pekerjaan terhadap keluarga (*work to family conflict*) adalah konflik yang tercipta karena pekerjaan mengintervensi dan menjadi penyebab konflik dalam keluarga.
- 2) Konflik keluarga terhadap pekerjaan (*family to work conflict*) dapat terjadi saat pengalaman dalam keluarga mempengaruhi kehidupan kerja secara negatif.

e. Dimensi *Work Family Conflict*

Greenhaus dan Beutell (1985) menggambarkan dimensi – dimensi konflik yang berkaitan dengan peran perempuan dalam melakukan peran ganda, berupa :

1) *Time Based Conflict*

Time Based Conflict adalah konflik yang terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran lainnya, meliputi pembagian waktu, energi, dan kesempatan antara peran pekerja dan rumah tangga. Dalam hal ini, menyusun jadwal merupakan hal yang sulit dan waktu terbatas saat tuntutan dan perilaku yang dibutuhkan untuk memerankan kedua perannya tidak sesuai.

2) *Strain Based Conflict*

Strain Based Conflict adalah konflik yang mengacu kepada munculnya ketegangan atau keadaan emosional yang dihasilkan oleh salah satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi perannya yang lain. Misalkan, seorang ibu yang seharian bekerja akan merasa lelah sehingga akan



membuatnya sulit untuk menemani anak – anaknya main setelah selesai dengan pekerjaan rumahnya. Ketegangan peran ini dapat termasuk stress, tekanan darah meningkat, kecemasan, keadaan emosional, dan sakit kepala.

3) *Behavior Based Conflict*

Behavior Based Conflict adalah konflik yang muncul ketika pengharapan dari suatu perilaku yang berbeda dengan pengharapan dari perilaku peran lainnya. Ketidaksesuaian perilaku individu ketika bekerja dan ketika di rumah, yang disebabkan perbedaan aturan perilaku, seorang wanita karir biasanya sulit menukar peran yang dia jalani satu dengan yang lain.

f. **Penyebab *Work Family Conflict***

Ada faktor – faktor yang dapat menyebabkan terjadinya konflik peran ganda. Stoner dan Charles (1990) menyatakan faktor – faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda adalah :

- 1) *Time pressure*, semakin banyak seseorang menghabiskan waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan atau bekerja maka semakin sedikit waktu yang akan dihabiskan bersama keluarga.
- 2) *Family size* dan *support*, semakin banyak anggota keluarga maka akan semakin banyak konflik, karena masing – masing orang mempunyai pemikiran, kepentingan, dan keinginan yang berbeda. Semakin banyak dukungan yang diberikan keluarga, maka akan semakin sedikit konflik yang terjadi.
- 3) Kepuasan kerja, semakin tinggi kepuasan kerja maka konflik yang dirasakan seseorang akan semakin sedikit.
- 4) *Marital and life satisfaction*, adanya asumsi bahwa perempuan yang bekerja memiliki konsekuensi negatif terhadap pernikahannya.



- 5) *Size of firm*, merupakan banyaknya pekerja dalam perusahaan mungkin saja mempengaruhi konflik peran ganda seseorang.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

2. Perkembangan Karir

a. Pengertian Perkembangan Karir

Karir adalah persepsi sikap pribadi dan perilaku seseorang yang terkait dengan aktivitas – aktivitas dan pengalaman – pengalaman dalam rentang perjalanan pekerjaan seseorang (Bernardin dan Russel, 2013). Sejumlah posisi kerja yang dijabat seseorang selama siklus kehidupan pekerjaan sejak dari posisi paling bawah hingga posisi paling atas disebut karir (Sinambela, 2016). Karir merupakan suatu hal yang melekat pada diri karyawan begitu karyawan memulai pekerjaannya di sebuah organisasi. Karir adalah suatu rangkaian jabatan yang menjelaskan peran status karyawan dengan tanggung jawab yang menyertainya, hal ini sengaja diciptakan perusahaan untuk memotivasi karyawan agar berprestasi dan memiliki produktivitas yang semakin baik, sehingga kedudukannya dapat meningkat di masa mendatang (Komalasari, 2018)

Adanya perkembangan dan peningkatan sejak dari posisi paling bawah hingga posisi paling atas tersebut merupakan sebuah perkembangan dalam karir seseorang. Sehingga pengembangan karir merupakan peningkatan – peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir (Handoko, 2014).

Mangkunegara (2017) menyatakan pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai – pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri dengan baik. Di sisi lain, Simamora dalam Yahya dan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Hidayati (2013) menyatakan bahwa proses pengembangan karir dalam suatu pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang – orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan. Pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan – peningkatan status seseorang dalam organisasi yang telah ditetapkan. Perencanaan dan perencanaan karir adalah proses yang disengaja dimana dengan melalui seseorang menjadi akan atribut – atribut yang berhubungan dengan karir personal dan serangkaian langkah sepanjang hidup yang memberikan sumbangan pada pemenuhan karir.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa seseorang harus meningkatkan keterampilan dan memiliki kualifikasi yang cukup jika ingin karirnya berkembang. Moekijat dalam Yahya dan Hidayati (2013) menyatakan bahwa dalam pelaksanaan tanggung jawab pengembangan karir seharusnya diterima bukan sekedar promosi ke jabatan yang lebih tinggi, tetapi sukses karir yang berarti seorang karyawan mengalami kemajuan dalam melakukan pekerjaannya, yang dapat berupa perasaan puas dalam setiap jabatan yang dipercayakan organisasi.

b. Bentuk - Bentuk dan Prinsip Perkembangan Karir

Bentuk – bentuk pengembangan karir yang dilaksanakan oleh setiap instansi disesuaikan dengan jalur karir yang direncanakan, perkembangan, kebutuhan dan fungsi organisasi itu sendiri. Bentuk pengembangan karir menurut Rivai dan Sagala (2016) dibagi menjadi empat, yaitu :

- 1) Pengembangan karir pribadi. Setiap karyawan harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karir atau kemajuan karir yang dialami.



- 2) Pengembangan karir yang didukung departemen SDM. Pengembangan karir seseorang tidak hanya tergantung pada usaha pegawai tersebut, tetapi juga tergantung pada peran dan bimbingan manajer dan departemen SDM terutama dalam penyediaan informasi tentang karir yang ada dan juga didalam perencanaan karir pegawai tersebut. Departemen SDM membantu perkembangan karir pegawai melalui program pelatihan dan perkembangan karyawan.
- 3) Peran pemimpin dalam pengembangan karir. Upaya – upaya departemen SDM untuk meningkatkan dengan memberikan dukungan perkembangan karir para pegawai harus didukung oleh pimpinan tingkat atas dan pimpinan tingkat menengah. Tanpa adanya dukungan mereka, maka perkembangan karir pegawai tidak akan berlangsung baik.
- 4) Peran umpan balik terhadap perkembangan karir. Tanpa umpan balik yang menyangkut upaya – upaya pengembangan karir, maka relatif sulit bagi pegawai bertahan pada tahun-tahun persiapan yang terkadang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan karir. Departemen SDM bisa memberikan umpan balik melalui beberapa cara didalam usaha pengembangan karir pegawai, diantaranya adalah memberikan informasi kepada karyawan tentang keputusan penempatan pegawai.

Pengembangan karir meliputi aktivitas – aktivitas untuk mempersiapkan seorang individu pada kemajuan jalur karir yang direncanakan (Handoko, 2014).

Ada beberapa prinsip pengembangan karir yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Pekerjaan itu sendiri mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap perkembangan karir.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



- 2) Bentuk pengembangan *skill* yang dibutuhkan ditentukan oleh permintaan pekerjaan yang spesifik.
- 3) Pengembangan akan terjadi hanya jika seorang individu memperoleh *skill* yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan.
- 4) Waktu yang digunakan untuk pengembangan dapat direduksi atau dikurangi dengan mengidentifikasi rangkaian penempatan pekerjaan individu yang rasional.

c. Tahap Perkembangan Karir

Sinambela (2016) menyatakan bahwa tahap pengembangan karir terbagi menjadi empat fase, antara lain :

- 1) Fase awal. Fase awal disebut juga karir awal merupakan fase yang menekankan perhatian untuk memperoleh jaminan terpenuhinya kebutuhan dalam tahun awal pekerjaan.
- 2) Fase lanjutan. Fase lanjutan merupakan fase pertimbangan jaminan keamanan mulai berkurang, akan tetapi masih menitikberatkan pada pencapaian, harga diri dan pembebasan.
- 3) Fase mempertahankan. Fase mempertahankan adalah fase dimana individu mempertahankan pencapaian keuntungan atau manfaat yang telah dicapainya sebagai hasil pekerjaan yang telah dijalannya.
- 4) Fase pensiun. Fase pensiun adalah keadaan dimana individu telah melampaui suatu karir yang diharapkan dan akan berpindah ke karir yang lain sepanjang masih memiliki tenaga dan kemampuan.

d. Tujuan Perkembangan Karir

Secara khusus implementasi pengembangan karir yang dilakukan organisasi memiliki sejumlah tujuan untuk melayani baik kebutuhan organisasi maupun

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



pegawai (Caruth dan Pane, 2009). Pengembangan karir dari sudut pandang pekerja memberikan gambaran mengenai jalur – jalur karir di masa yang akan datang dalam organisasi dan menandakan kepentingan jangka panjang organisasi, sedangkan bagi organisasi perkembangan karir memberikan jaminan bahwa akan tersedia pegawai – pegawai yang akan mengisi posisi lowong di masa mendatang (Triton, 2010).

Samsudin (2010) menjelaskan bahwa pengembangan karir pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi. Dari segi perkembangan karir, ada tiga alternatif dalam perlakuan organisasi terhadap karyawan, yaitu :

- 1) Organisasi perlu mempertahankan jabatan semula untuk jangka waktu tertentu dengan memberikan ganjaran yang sesuai.
- 2) Organisasi perlu memudahkan pekerja pada jabatan lain secara horizontal yang lebih relevan dengan peningkatan dan perbaikan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dialami pekerja.
- 3) Organisasi perlu menginformasikan kepada pekerja secara vertical untuk mengisi suatu jabatan yang secara structural lebih tinggi kedudukannya.

e. Indikator Perkembangan Karir

Burlian (2008) menyatakan indikator – indikator yang mempengaruhi pengembangan karir adalah :

- 1) Peningkatan Kemampuan. Peningkatan kemampuan yaitu segala sesuatu yang menunjang kapasitas fisik maupun mental dari seseorang karyawan pengembangan merupakan usaha – usaha untuk meningkatkan kemampuan

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



karyawan dalam menanggapi berbagi penugasan yang juga menentukan prestasi kerja atau kinerja.

- 2) Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial di tempat kerja sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja. Rivai dan Sagala (2016) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah kebutuhan yang selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhannya tersebut.
- 3) Sikap dan Perilaku Karyawan. Sikap karyawan harus mempelajari dan memiliki nilai – nilai kompetitif yang relative kuat untuk mencapai sukses karir. Nilai – nilai tersebut diantaranya bersifat teoritis, ekonomis, estetis, sosial, politis, dan religious yang perlu dijadikan pedoman bagi sikap karyawan terhadap pekerjaannya sehari – hari.

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

B. Penelitian Terdahulu

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Beberapa hasil penelitian terdahulu berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1
Tabel Penilitan Terdahulu

1	Nama Peneliti	Masduki Asbari, Rudy Pramono, Fredson Kotamena, Juliana Liem, Otto Berman, Sihite. Virza Utama Alamsyah, Donna Imelda, Samuel Tanasjah Setiawan, Agus Purwanto
	Judul Penelitian	Studi Fenomologi <i>Work Family Conflict</i> Dalam Kehidupan Guru Honorer Wanita
	Nama Jurnal	Edumaspul – Jurnal Pendidikan Vol.4
	Metode Penelitian	Kualitatif dengan pendekatan studi fenomologi
	Hasil Penelitian	Penghasilan menjadi konflik keluarga akibat pekerjaan yang menghasilkan uang



© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

		dimana uang tersebut digunakan untuk kebutuhan keluarga termasuk untuk memenuhi keinginan yang menjebak keluarga dalam lingkaran hutang dan menimbulkan konflik.
2	Nama Peneliti	Suchitra Pal
	Judul Penelitian	<i>A qualitative inquiry into work family conflict among Indian doctors and nurses</i>
	Nama Jurnal	<i>IOS Press Work 42</i>
	Metode Penelitian	Kualitatif dengan <i>grounded theory approach</i>
	Hasil Penelitian	Bekerja dengan jangka waktu yang lama diterima oleh dokter dan suster India dikarenakan adanya budaya bekerja dengan waktu lama, keluarga yang mendukung, dan pengaturan lain di rumah sehingga tidak ada konflik dalam pekerjaan dan rumah.
3	Nama Peneliti	T. Elfira Rahmayati
	Judul Penelitian	Konflik Peran Ganda Pada Wanita Karir
	Nama Jurnal	Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan Vol.3
	Metode Penelitian	Deskriptif analitik dengan dokumentasi data
	Hasil Penelitian	Wanita karir dengan peran ganda mengalami konflik dikarenakan adanya tumpang tindih antara tugas pekerjaan dan tugas rumah tangga
4	Nama Peneliti	Liisa Makela dan Vesa Suutari
	Judul Penelitian	<i>Coping With Work Family Conflicts in the Global Career Context</i>
	Nama Jurnal	Thunderbird International Business Review Vol. 53
	Metode Penelitian	Kualitatif <i>research</i> dengan <i>semi structured interview</i>
	Hasil Penelitian	Manager tidak hanya menghadapi <i>time based conflict</i> , <i>strain based conflict</i> , dan <i>behavior conflict</i> , tetapi juga <i>mobility based conflict</i>
5	Nama Peneliti	Faezah Saibil, Haruyah Abu, Jati Kusuma, Nurul Lizzan
	Judul Penelitian	<i>Identifying Work Family Conflict among Nurses</i>
	Nama Jurnal	Future Academy
	Metode Penelitian	Kualitatif deskriptif
	Hasil Penelitian	Penyebab <i>work family conflict</i> yang dialami oleh suster adalah pekerjaan yang berlebihan, <i>work shift</i> , dan posisi.



C. Kerangka Pemikiran



Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Peran ganda dalam kehidupan perempuan adalah peran perempuan sebagai ibu rumah tangga dan peran perempuan sebagai pekerja. Peran ganda yang dimiliki perempuan dapat menimbulkan ketidakseimbangan atau ketidakselarasan dalam kehidupan akibat adanya dua kepentingan yang dilakukan dalam waktu yang bersamaan. Adanya ketimpangan dalam kedua peran yang dijalankan secara bersamaan tersebut dapat mengakibatkan konflik dalam salah satu perannya (Nusantari, 2018).

Effendy dalam Alfons et al., (2017) menyatakan peran perempuan sebagai ibu rumah tangga antara lain mengurus rumah tangga seperti memasak, mencuci, menyapu. Ibu rumah tangga juga mengasuh serta mendidik anak - anaknya dan sebagai salah satu kelompok dari peranan sosial, memenuhi kebutuhan sosial - anaknya, serta menjadi anggota masyarakat yang aktif dan harmonis lingkungannya yang diwujudkan dalam berbagai kegiatan seperti PKK, arisan, pengajian, dan sebagainya. Peran tersebut tidak dapat dijalankan secara maksimal jika ada kendala yang berupa konflik peran ganda.

Work Family Conflict atau konflik peran ganda merupakan konflik peran yang muncul antara harapan dari dua peran yang dimiliki oleh seseorang (Paden dan Buchler dalam Rahmayati 2020). Tipe – tipe konflik yang disebabkan oleh faktor *time based*, *strain based*, dan *behavior based* ini terjadi dalam kedua peranan perempuan baik sebagai ibu rumah tangga maupun sebagai pekerja jika adanya ketidakseimbangan perempuan dalam menjalankan perannya (Greenhaus & Beutell, 1985).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Di sisi lain, pada dasarnya setiap manusia termasuk perempuan memiliki kebutuhan akan aktualisasi diri jika kebutuhan – kebutuhan dasar telah tercapai (Maslow dalam Wijono 2010). Maka dari itu peran perempuan sebagai pekerja selain untuk mendukung finansial keluarga adalah sebagai bentuk pemenuhan akan kebutuhan aktualisasi diri dimana perempuan merasa terikat dengan pekerjaannya (Nurlaila dan Mohunggo, 2017). Namun, kedua peran tersebut tidak dapat berjalan dengan maksimal jika ada kendala yang dirasakan akibat adanya konflik peran ganda dalam kehidupan perempuan. Pemenuhan akan aktualisasi diri karyawan perempuan dapat terhambat jika muncul kendala – kendala dalam usaha pemenuhan kebutuhannya karena mereka yang berorientasi di dunia karir memandang keberhasilan kerja tidak hanya diukur dengan capaian materi semisal gaji atau upah melainkan juga ditentukan oleh prestasi (Chaplin, J.P. dalam Rahmayati 2020). Kendala – kendala tersebut saling mempengaruhi peranan perempuan sebagai ibu rumah tangga dan pekerja, sehingga bagi perempuan yang tidak bisa mengatasi konflik peran ganda ini akan menurunkan kualitas dan kuantitas kerja perempuan yang dapat berdampak pada perkembangan karir perempuan.

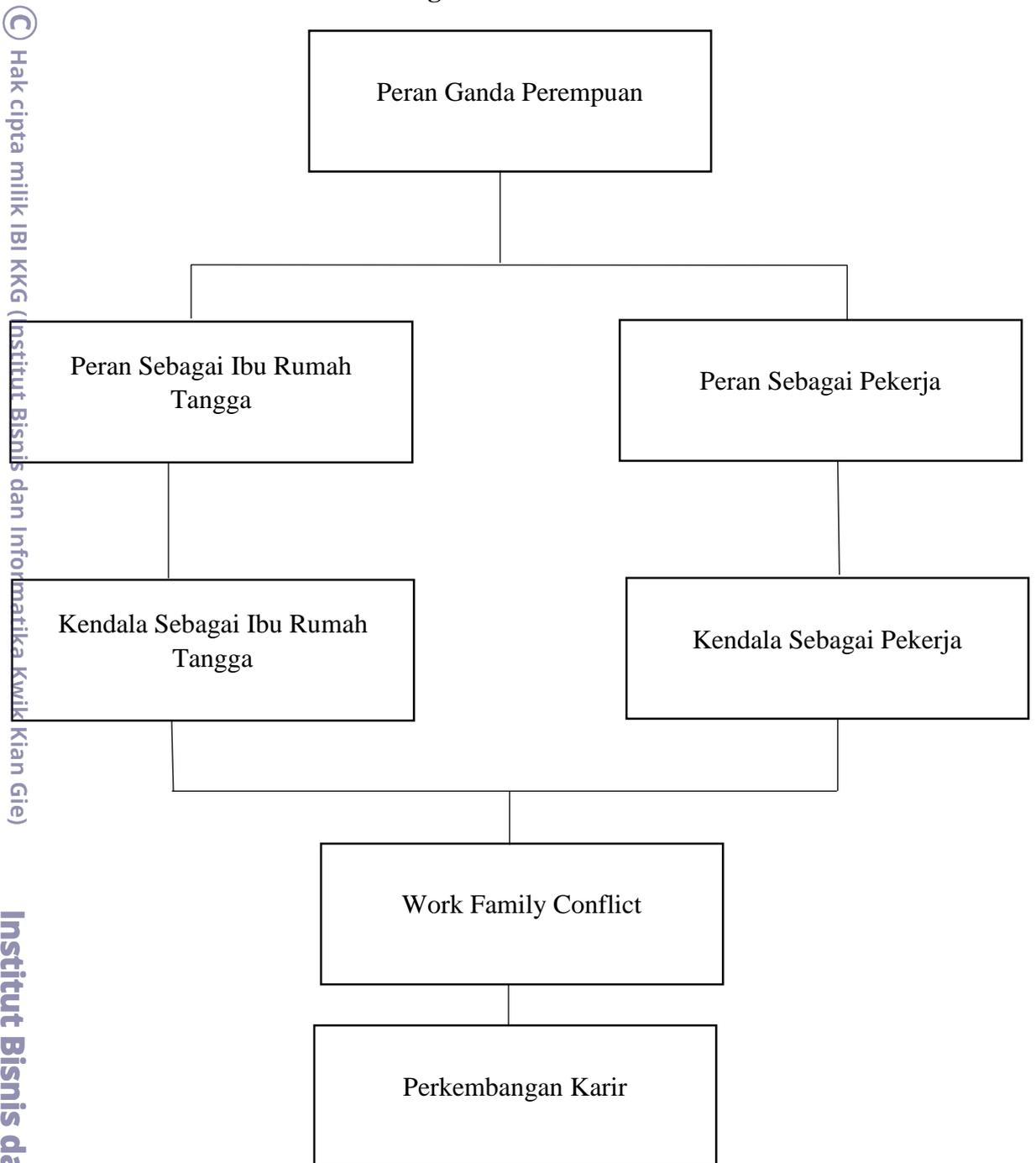
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Data diolah, 2022.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.