

## **Pengaruh Keterikatan Kerja dan Komunikasi Organisasi dengan Konflik Peran Ganda di Sekolah Bersistem *Full Day School***

**Irfan Zidni<sup>1</sup>**

*Program Studi Psikologi  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Mulawarman Samarinda*

**ABSTRACT.** *This study aimed to determine the impact of work engagement and organizational communication to work family conflict in school of full day school basic at teachers in Integrated Islamic Elementary School and Middle School Cordova Samarinda. This study used quantitative approach. Research subject consist of 58 teachers makes researcher used simple random sampling technique. Data collection method used is work family conflict scale, work engagement and organizational communication. Research data was analyzed with multiple linear regression by the program Statistical Package for Social Science (SPSS) 20.0 for Windows. The results of this research showed that there was correlation and significant between work engagement and organizational communication to work family conflict in school of full day school basic by the  $f$  value  $>$   $f$  table ( $15.831 > 3.16$ ), and  $p$  value =  $0.000$  ( $p < 0.05$ ). Contributions impact work engagement and organizational communication on work family conflict amounted to  $0.365$  ( $36.5$  percent). At work engagement there is positive and significant to work family conflict of teachers with a beta coefficient ( $\beta$ ) =  $0.423$ ,  $t$  value  $>$   $t$  table ( $3.912 > 2.003$ ), and  $p$  value =  $0.000$  ( $p < 0.05$ ). At the organizational communication there is negative and significant impact to work family conflict with a beta coefficient ( $\beta$ ) =  $0.383$ ,  $t$  value  $>$   $t$  table ( $-3.539 > 2.003$ ) and  $p$  value =  $0.001$  ( $p < 0.05$ ).*

**Keyword:** *work engagement, organization communication, work family conflict*

**ABSTRAK.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak keterlibatan kerja dan komunikasi organisasi terhadap konflik keluarga di sekolah dasar sekolah sehari penuh pada guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu dan Sekolah Menengah Cordova Samarinda. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian yang terdiri dari 58 guru menjadikan peneliti menggunakan teknik simple random sampling. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah skala konflik keluarga kerja, keterlibatan kerja dan komunikasi organisasi. Data penelitian dianalisis dengan regresi linier berganda dengan program Paket Statistik untuk Ilmu Sosial (SPSS) 20.0 untuk Windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan dan signifikan antara keterlibatan kerja dan komunikasi organisasi dengan konflik keluarga di sekolah dasar sekolah full day dengan nilai  $f >$   $f$  tabel ( $15,831 > 3,16$ ), dan nilai  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Kontribusi dampak keterlibatan kerja dan komunikasi organisasi pada konflik keluarga kerja adalah sebesar  $0,365$  ( $36,5$  persen). Pada keterlibatan kerja ada positif dan signifikan untuk konflik keluarga guru dengan koefisien beta ( $\beta$ ) =  $0,423$ , nilai  $t >$   $t$  tabel ( $3,912 > 2,003$ ), dan nilai  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Pada komunikasi organisasi terdapat dampak negatif dan signifikan terhadap konflik keluarga dengan koefisien beta ( $\beta$ ) =  $0,383$ , nilai  $t >$   $t$  tabel ( $-3,539 > 2,003$ ) dan nilai  $p = 0,001$  ( $p < 0,05$ ).

**Kata kunci:** keterlibatan kerja, komunikasi organisasi, konflik keluarga kerja

---

<sup>1</sup> Email: zn.irfan@yahoo.com

## PENDAHULUAN

Dunia globalisasi saat ini mensyaratkan dunia pendidikan berpikir keras sekaligus cerdas dalam memajukan lembaga yang dicitakan, tak terkecuali sekolah yang menerapkan sistem *full day school*. Sekolah yang bersistem *full day school* dalam prakteknya tidak hanya berbasis sekolah formal, namun juga informal. Sistem pengajaran *full day school* tidak kaku atau monoton, bahkan menyenangkan karena seorang guru di sekolah bersistem *full day school* dituntut untuk bersikap profesional, kreatif, dan inovatif, sedangkan siswa diberi kebebasan dalam memilih tempat belajarnya (Baharuddin, 2017).

Seperti semua profesi, mengajar sebagai salah satu kewajiban guru, mempunyai beberapa aspek yang tidak mudah untuk dilakukan. Guru harus menjadi seorang sersan dalam latihan, pembimbing spiritual, penerap disiplin, akademisi tingkat rendah, petugas administrasi, wasit, badut, pembimbing dan terapis (McCourt dalam Forrest, 2011). Terlepas dari peran sebagai seorang guru, mereka memiliki peran dalam keluarganya. Seorang guru perempuan yang telah menikah dapat memiliki peran sebagai istri dan ibu dalam keluarganya. Memiliki berbagai peran dalam lingkungan yang berbeda tentu membuat seorang individu harus bisa melaksanakan keduanya dengan baik. Akan tetapi, konflik akan terjadi ketika individu merasa kedua peran tersebut saling mengganggu satu sama lain sehingga peran yang dijalankan tidak optimal. (Apollo & Cahyadi, 2012).

Padatnya jadwal guru di SDIT dan SMPIT Cordova Samarinda membuat mereka banyak yang memberikan keluhan berkaitan dengan kurangnya waktu yang dimiliki untuk membagi peran mereka terhadap pekerjaan dan juga hak-hak keluarga di rumah. Selain dari segi waktu kerja, setiap guru juga memiliki tuntutan pekerjaan di sekolah yang cukup kompleks, mulai dari mengatur kelas, menyiapkan rencana pengajaran, membuat suasana kelas yang kondusif, membuat situasi belajar yang menarik dan kreatif, dan masih banyak tugas lainnya. Dari permasalahan tersebut, tidak heran sebagian besar guru merasakan konflik peran yang sulit.

Konflik peran ganda menurut Greenhaus dan Beutell (dalam Apollo & Cahyadi, 2012) adalah suatu bentuk konflik peran di mana tekanan-tekanan dari pekerjaan dan keluarga saling tidak cocok, yang artinya terdapat kesenjangan komunikasi dalam proses menjalankan peran di rumah maupun di tempat kerja. Tuntutan peran

pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Seseorang akan menghabiskan waktu yang lebih untuk digunakan dalam memenuhi peran yang penting bagi mereka, oleh karena itu mereka bisa kekurangan waktu untuk menjalankan peran yang lainnya.

Pada dasarnya, faktor-faktor yang memengaruhi timbulnya konflik peran ganda cukup kompleks dan saling terikat satu sama lain. Salah satu faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda menurut Stoner dan Charles dalam (Marettih, 2013) adalah adanya tekanan dari tuntutan keluarga, yang mana hal tersebut selalu tarik menarik dengan keterikatan kerja yang dimiliki oleh seseorang. Seorang karyawan yang memiliki keterikatan yang tinggi terhadap kinerjanya, maka hal tersebut berdampak pada berkurangnya intensitas waktu yang dia curahkan untuk memenuhi tuntutan keluarga di rumah, yang akhirnya menyebabkan munculnya tekanan yang datang dari keluarga.

Berdasarkan pendapat yang diberikan oleh guru-guru SDIT maupun SMPIT Cordova pada screening penelitian menyatakan bahwa terdapat kurangnya kesesuaian antara tuntutan dengan arahan yang diberikan oleh atasan. Iklim komunikasi suatu organisasi merupakan hal yang perlu menjadi perhatian karena faktor tersebut sedikit banyak ikut mempengaruhi kenyamanan kinerja guru maupun staff yang lainnya, khususnya terhadap guru perempuan yang rentan terhadap konflik peran yang berat.

Sebuah kebijakan terkait komunikasi organisasi tentunya akan sangat membantu setiap guru dalam mengurangi beban pekerjaannya. Komunikasi organisasi yang terbuka dan efektif antar guru akan menumbuhkan kepercayaan diri guru untuk dapat dengan mudah mencari informasi-informasi yang dibutuhkan terkait dengan tanggung jawab mengajarnya atau sekedar bertukar pikiran mengenai masalah yang sedang dihadapi (Kossek dkk., 2011).

Berdasarkan screening yang dilakukan oleh peneliti terhadap 24 perwakilan guru SDIT maupun SMPIT Corodva Samarinda dalam kaitannya untuk menggali permasalahan konflik peran ganda guru perempuan di sekolah, peneliti menggunakan 6 pernyataan *favorable* variabel konflik peran ganda, 3 pernyataan *unfavorable* variabel keterikatan kerja dan 5 pernyataan *unfavorable* variabel komunikasi organisasi.

**Tabel 1. Data Hasil Screening Guru SDIT dan SMPIT Cordova Samarinda**

Guru SDIT dan SMPIT	Jumlah	Persentase
Merasakan konflik peran ganda	122/144	85 %
Memiliki keterikatan kerja	60/72	83 %
Komunikasi organisasi	39/120	32 %

Dari total 144 kemungkinan pada pernyataan favorable variabel konflik peran ganda, 112 (85 persen) diantaranya merupakan pilihan setuju, yang artinya konflik peran ganda yang dialami oleh guru SDIT dan SMPIT Cordova secara umum terbilang cukup besar. Dari total 72 kemungkinan pada pernyataan unfavorable pada variabel keterikatan kerja, 60 (83 persen) diantaranya merupakan pilihan tidak setuju, yang artinya guru-guru secara umum memiliki tingkat keterikatan kerja yang cukup tinggi. Selanjutnya, dari total 120 kemungkinan pada pernyataan unfavorable variabel komunikasi organisasi, hanya 39 (32 persen) diantaranya yang merupakan pilihan tidak setuju, yang mana hal ini menandakan terdapat masalah komunikasi organisasi baik di antara guru dengan atasan maupun guru dengan sesama rekan guru.

Berdasarkan rangkaian permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Keterikatan Kerja dan Komunikasi Organisasi dengan Konflik Peran Ganda di Sekolah Bersistem *Full day school* (Pada Guru Perempuan SDIT dan SMPIT Cordova Samarinda).

## TINJAUAN PUSTAKA

### Konflik Peran Ganda

Konflik peran ganda menurut Greenhaus dan Beutell (dalam Apollo & Cahyadi, 2012) adalah suatu bentuk konflik peran di mana tekanan-tekanan dari pekerjaan dan keluarga saling tidak cocok, yang artinya terdapat kesenjangan komunikasi dalam proses menjalankan peran di rumah maupun di tempat kerja. Menurut Wijono (2010) konflik peran ganda merupakan suatu kendala yang dialami perempuan sebagai seorang istri atau ibu rumah tangga yang dituntut untuk mengurus rumah tangga, namun disisi lain juga dituntut untuk bekerja dan mengembangkan karir sesuai dengan profesi. Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa konflik peran ganda adalah suatu kondisi yang tidak menyenangkan di mana tekanan-tekanan dari pekerjaan dan keluarga saling bertentangan, perempuan tidak dapat mengelak untuk tidak mengutamakan perannya dalam pekerjaan tetapi peran istri atau ibu tidak dapat

diabaikan karena peran formal yang dicapai melalui proses perkawinan.

### Keterikatan Kerja

Schaufeli dan Bakker (2010) mengartikan keterikatan kerja sebagai suatu kondisi mental yang positif dan keadaan pikiran yang berhubungan dengan kesejahteraan pekerjaan. Menurut Development Dimension International (dalam Mujiasih, 2012) keterikatan kerja terjadi ketika individu merasa bernilai, menikmati dan percaya pada pekerjaan yang mereka lakukan. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja karyawan menggambarkan suatu keadaan psikologis yang positif terhadap pekerjaan dan organisasi serta nilai-nilai yang ada di dalamnya direfleksikan dalam sikap positif kepada organisasi melalui kontribusi kinerja terbaiknya secara fisik, kognitif dan emosi untuk kesuksesan organisasi.

### Komunikasi Organisasi

Menurut Masmuh (2010), komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Marquis dan Huston (2009) mengemukakan komunikasi dalam organisasi mendorong terjadinya pertukaran pandangan dan gagasan. Sejalan dengan itu, ditinjau dari segi fungsinya komunikasi organisasi merupakan proses penyampaian dan penerimaan pesan atau informasi dalam suatu organisasi yang berkenaan dengan tugas-tugas dalam organisasi demi kelanjutan organisasi tersebut. Berdasarkan pemikiran dari beberapa tokoh di atas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi merupakan proses penyampaian dan penerimaan pesan dalam sebuah organisasi yang berkenaan dengan tugas, dan dapat melahirkan interaksi untuk menciptakan, memelihara, dan mengubah suatu organisasi.

## METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah instrumen penelitian yang terdiri atas skala konflik peran ganda, keterikatan kerja, dan komunikasi organisasi.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode try out terpakai, yakni hasil uji-coba yang dilakukan langsung digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dan tentu saja hanya data dari butir-butir yang sah saja yang dianalisis. Skala dibagikan kepada guru-guru perempuan SDIT dan SMPIT Cordova Samarinda yang berjumlah 58 guru. Hasil uji validitas mengungkapkan pada skala konflik peran ganda dan skala keterikatan kerja tidak terdapat aitem yang gugur, sedangkan skala komunikasi organisasi terdapat 1 aitem yang gugur. Berdasarkan hasil uji reliabilitas mengungkapkan bahwa skala konflik peran ganda, keterikatan kerja, dan komunikasi organisasi dalam penelitian ini dinyatakan andal dengan nilai alpha dari masing masing aspeknya  $> 0.600$ . Adapun perhitungan statistik dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 20.0 *for windows*.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil uji normalitas pada variabel konflik peran ganda didapatkan nilai  $p = 0.200$ , dan variabel keterikatan kerja didapatkan nilai  $p = 0.200$ , selanjutnya pada variabel komunikasi organisasi didapatkan nilai  $p = 0.200$ . Hal ini menunjukkan bahwa data ketiga variabel berdistribusi normal atau dapat dikatakan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi.

Hasil uji linearitas antara variabel keterikatan kerja terhadap konflik peran ganda menghasilkan nilai  $p = 0.077$  dan nilai F hitung = 1.722, yang berarti hubungannya dinyatakan linear. Hasil uji asumsi linearitas antara variabel komunikasi organisasi terhadap konflik peran ganda menghasilkan nilai  $p = 0.096$  dan nilai F hitung = 1.649, yang berarti hubungannya dinyatakan linear.

Hasil uji multikolinearitas antar variabel bebas (keterikatan kerja dan komunikasi organisasi) terhadap variabel terikat (konflik peran ganda) menghasilkan nilai yang sama yaitu variance inflation factor (VIF) sebesar 1.015 dan memiliki nilai tolerance sebesar 0.985. Hal ini menunjukkan bahwa dalam regresi antara keterikatan kerja dan komunikasi organisasi terhadap konflik peran ganda tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

Hasil uji homoskedastisitas antara variabel keterikatan kerja terhadap konflik peran ganda menghasilkan nilai  $p = 0.914$  dan nilai T hitung = -0.108, yang dinyatakan homoskedastik. Hasil uji homoskedastisitas antara variabel komunikasi organisasi terhadap konflik peran ganda

menghasilkan nilai  $p = 0.221$  dan nilai T hitung = 1.217, yang berarti dinyatakan homoskedastik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada analisis regresi secara bertahap didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan keterikatan kerja terhadap konflik peran ganda guru SDIT dan SMPIT Cordova Samarinda dengan nilai  $\beta = 0.423$ ,  $t = 3.912$  dan  $p = 0.000$ . Kemudian pada hasil analisis regresi secara bertahap selanjutnya didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan komunikasi organisasi terhadap konflik peran ganda guru SDIT dan SMPIT Cordova Samarinda dengan nilai  $\beta = 0.328$ ,  $t = -3.539$  dan  $p = 0.001$ . Selanjutnya, pada hasil analisis regresi model penuh didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh keterikatan kerja dan komunikasi organisasi terhadap konflik peran ganda guru SDIT dan SMPIT Cordova Samarinda dengan nilai  $R^2 = 0.365$  (36.5 persen), F hitung = 15.831 dan  $p = 0.000$ .

Keterikatan kerja merupakan variabel pertama dalam penelitian ini yang terbukti memiliki pengaruh terhadap konflik peran ganda guru perempuan. Menurut Halbesleben, Harvey dan Bolino (2009) berpendapat bahwa individu yang sangat terikat dengan pekerjaannya lebih memungkinkan untuk menemukan kondisi kehidupan kerja mereka mengganggu kehidupan keluarga. Macey dan Schneider (2008) mengatakan bahwa seorang karyawan memiliki kuantitas sumber daya dan energi yang terbatas, dan apabila hal tersebut secara teratur mereka gunakan untuk mempertahankan keterikatan yang tinggi terhadap pekerjaan, maka hal tersebut akan sulit mereka jalankan dalam jangka waktu yang lama. Salah satu implikasinya adalah, mereka yang secara teratur menginvestasikan energi dan sumber daya mereka dalam kehidupan kerja mungkin tidak lagi mampu menyisihkan hal tersebut untuk menjalani kehidupan keluarga mereka.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan didapatkan bahwa sekolah SDIT dan SMPIT Cordova setiap gurunya dituntut untuk terlibat dalam setiap aktifitas siswa, bukan hanya saat jam pelajaran berlangsung, namun juga aktifitas lainnya seperti istirahat, makan, sholat dan lain-lain sampai para siswa kembali lagi pulang ke rumah. Dalam hal ini, guru harus memanfaatkan dan mengkondisikan setiap waktunya apabila ingin menyelesaikan tanggung jawab yang dimiliki. Guru dituntut untuk siap merasakan lelah dalam bekerja dan kondisi lingkungan kerja tersebut sudah bertahan cukup

lama, meskipun guru akhirnya beberapa kali mendapat teguran dari keluarga di rumah karena kesibukan yang dimiliki. Persoalan tersebut berlanjut pada adanya guru-guru yang memilih untuk mengundurkan diri. Dari permasalahan tersebut, dapat kita ketahui bahwa guru mengalami konflik peran karena adanya keterikatan kerja yang tinggi dari seorang guru yang menjadikan mereka lebih fokus dalam menjalankan tanggung jawab terhadap pekerjaan secara terus menerus (Ahmad, 2008).

Hasil ini mendukung penelitian kuantitatif sebelumnya yang dilakukan oleh Halbesleben, Harvey, dan Bolino (2009) yang menemukan bahwa keterikatan kerja berhubungan dengan tingginya tingkat work-interference family yang merupakan salah satu arah dari arah konflik peran ganda.

Komunikasi organisasi merupakan variabel kedua dalam penelitian ini yang terbukti memiliki pengaruh terhadap konflik peran ganda guru perempuan. Menurut Anggraeny, Yehezkiel dan Masjaya (2013) menjelaskan apabila komunikasi organisasi yang dirasakan oleh anggota organisasi itu baik, maka anggota organisasi akan menanggapi dengan positif sehingga akan meningkatkan kinerja. Komunikasi organisasi yang efektif akan memberikan dampak yang positif terhadap karyawan itu sendiri, seperti kepuasan kerja dan komitmennya terhadap organisasi. Tetapi apabila karyawan merasa komunikasi organisasi yang dirasakannya tidak berjalan dengan baik maka karyawan akan merasakan tidak nyaman dalam bekerja, cemas dan tertekan selama bekerja sehingga karyawan tersebut akan mengalami stres kerja.

Menurut Masmuh (2013) mengatakan bahwa setiap aspek dalam komunikasi organisasi pada dasarnya tidak bisa lepas dari sosok atasan. Komunikasi yang efisien dari seorang atasan sangat dibutuhkan dalam memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sebagian besar guru di SDIT dan SMPIT Cordova menjelaskan komunikasi organisasi kurang berjalan dengan efektif di sekolah tersebut. Sebagai contoh, atasan kurang tanggap dalam melihat permasalahan antar guru yang memiliki perselisihan, masih terdapat jarak di antara rekan-rekan guru sehingga informasi-informasi yang diperlukan oleh guru terkadang tidak diinformasikan secara menyeluruh dan juga atasan kurang melakukan pendekatan untuk mengetahui keluhan-keluhan guru. Menurut Frone dkk., (1992)

mengatakan bahwa seorang karyawan yang kurang memiliki dukungan di tempat kerja khususnya dalam upaya membantu mengelola permasalahan pekerjaan-keluarga akan menimbulkan dinamika negatif yang dapat menyebar ke peran keluarga, sehingga dampaknya akan meningkatkan stres dan konflik peran.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian kuantitatif sebelumnya yang dilakukan oleh Dixon dan Sagas (2007); Kahya dan Kesen (2014); Gurbuz, Turunc dan Celik (2013) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara konflik peran ganda dengan komunikasi organisasi. Kontribusi pengaruh ( $R^2$ ) keterikatan kerja dan komunikasi organisasi terhadap konflik peran ganda adalah sebesar 0.365, hal ini menunjukkan bahwa 36.5 persen dari variasi konflik peran ganda dapat dijelaskan oleh keterikatan kerja dan komunikasi organisasi. Sedangkan sisanya 63.5 persen dijelaskan oleh variabel lain atau sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Seperti yang telah dijelaskan oleh Larasati (2015) bahwa konflik peran ganda dapat dipengaruhi oleh dukungan sosial keluarga dengan nilai kontribusi pengaruh sebesar 0.241 (24.1 persen).

Bahkan penelitian yang dilakukan oleh Wardani (2005) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap konflik peran ganda. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Gholami (2016) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara gaya kepemimpinan berorientasi relasi dengan kesehatan mental seorang guru, dan sebaliknya terdapat pengaruh negatif signifikan antara gaya kepemimpinan berorientasi hasil terhadap kesehatan mental guru.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja yang tinggi dan kurangnya iklim komunikasi organisasi yang kondusif memiliki pengaruh terhadap besarnya konflik peran ganda yang dirasakan oleh guru di SDIT dan SMPIT Cordova Samarinda.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara keterikatan kerja dan komunikasi organisasi dengan konflik peran ganda guru di sekolah bersistem *full day school*. Ada pengaruh antara keterikatan kerja dengan konflik peran ganda guru di sekolah bersistem *full day school*. Selanjutnya, ada pengaruh

antara komunikasi organisasi dengan konflik peran ganda guru di sekolah bersistem *full day school*.

### Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat peneliti berikan yaitu sebagai berikut:

1. Bagi guru, dedikasi yang tinggi dalam bekerja memang sangat diperlukan namun penting juga bagi guru untuk memperhatikan kondisi fisik dan kesehatan mental serta menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan keluarga di rumah. Ketika memiliki masalah ataupun kesalahpahaman di tempat kerja sebaiknya diselesaikan segera dan tidak membawa permasalahan tersebut ke dalam lingkungan keluarga. Selain itu, guru juga diharapkan agar selalu menjaga solidaritas terhadap rekan-rekan guru yang lain supaya dapat saling menguatkan dan memberikan masukan yang positif satu sama lain.
2. Bagi pihak manajemen, diharapkan agar lebih proporsional ketika menuntut dedikasi seorang guru dan lebih memperhatikan keseimbangan peran guru dalam bekerja. Hal tersebut dapat diupayakan dengan memberikan tanggung jawab yang bertahap menyesuaikan kemampuan guru, berusaha memahami pendapat dan perhatian guru serta mendukung saat guru mengalami permasalahan pribadi, memberikan perhatian yang serius terhadap masalah yang dapat merusak keterbukaan informasi, menunjukkan kepercayaan terhadap guru serta terbuka terhadap setiap permasalahan yang ingin disampaikan. Atasan perlu mempertimbangkan gaya kepemimpinan berorientasi relasi ketimbang berorientasi pada hasil semata, karena terbukti hal tersebut dapat menjaga kesehatan mental seorang guru. Dengan terjaganya kondisi kenyamanan guru dalam bekerja, diharapkan output yang dihasilkan terhadap proses pembelajaran pun akan maksimal.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan agar dapat mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap konflik peran ganda, misalnya karakteristik pekerjaan, motivasi kerja, keterampilan kerja, dan gaya kepemimpinan. Bagi peneliti yang tertarik melanjutkan penelitian ini maka dapat melakukan penelitian dengan memperluas orientasi kancan penelitian pada bidang pekerjaan lain dengan karakteristik subjek yang berbeda sehingga dapat

mengungkap banyak wacana baru dengan daya generalisasi yang lebih luas.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A. (2008). Direct and Indirect Effects of Work-Family Conflict on Job Performance. *The Journal of International Management Studies*, 3 (2), 178-180.
- Anggraeiny, R., Yehezkiel, & Masjaya. (2013). Pengaruh kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada UPTP pengembangan produktivitas daerah Disnakertrans provinsi Kalimantan Timur. *e-journal Administrative Reform*, 1 (3) 680-693.
- Apollo, & Cahyadi, A. (2012). Konflik Peran Ganda Perempuan Menikah yang Bekerja Ditinjau dari Dukungan Sosial keluarga dan Penyesuaian Diri. *Jurnal Widya Warta*, 1 (2), 254-271.
- Baharuddin. (2017). *Pendidikan dan Psikologi Perkembangan (Edisi ke 2)* Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Dixon, M. A., & Sagas, M. (2007). The Relationship Between Organizational Support, Work-Family Conflict, and the Job-Life Satisfaction of University Coaches. *Journal Research Quarterly for Exercise and Sport*, 78 (3). 236-47. Doi: 10.1080/02701367.2007.10599421.
- Forrest, W. P. (2011). *Menjadi Seorang Guru (Edisi ke 8)*. Jakarta: Indeks.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Prevalence of work-family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable. *Journal of Organizational Behavior*, 13 (7) 723-729.
- Gholami, Z. (2016). The Impact of Relationship-Oriented and Task-Oriented Management Styles on Organizational Climate in Tehran's High Schools. *International Journal of Learning and Development*, 6 (3) 41-54.
- Halbesleben, J. R., Harvey, J., & Bolino, M. C. (2009). Too Engaged? A Conservation Of Resources View Of The Relationship Between Work Engagement And Work Interference With Family. *Journal of Applied Psychology*, 94 (6), 1452-1465.
- Kahya, C., & Kesen, M. (2014). The Effect Of Perceived Organizational Support On Work To Family Conflict: A Turkish Case. *Research Journal of Business & Management – RJB*, 1 (2) 139-148.

- Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T. & Hammer, L. B. (2011). Workplace social support and work-family conflict: A meta-analysis clarifying the influence of general and work-family specific supervisor and organizational support. *Personnel Psychology*, 64 (2) 289-313.
- Macey, W., H., & Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 1 (1) 3-30
- Marettih, A. K. (2013). Work-Family Conflict Pada Ibu Bekerja (Studi Fenomenologi Dalam Perspektif Gender Dan Kesehatan Mental). *Jurnal Sosial Budaya*, 27-37.
- Masmuh, A. (2010). *Komunikasi Organisasi dalam Perspektif Teori dan Praktek*. Malang: UMM Press.
- Mujiasih, E., & Ika, Z. (2012). Meningkatkan Work Engagement Melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 1 (2), 161-168.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). *Defining and measuring work engagement: bringing clarity to the concept, in Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, New York: Psychology Press.
- Tantra, M. S & Larasati, T. A. (2015). Faktor-faktor Sosial Yang Mempengaruhi Stres Kerja. *Majority*. 4(9),58-63.
- Wardani, U. T. (2005). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran Serta Kinerja Karyawan di Lingkungan Dinas Pendapatan Kota Batam*. (Tesis). Diakses dari <http://repository.unair.ac.id> (Id eprint. 35979).
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri & Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.