

## Hubungan Konflik Peran Ganda dan Tipe Kepribadian DISC Terhadap Sindrom Kelelahan (*Burnout*)

Nurul Khamndiniyati<sup>1</sup>

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

**ABSTRACT.** *This study aims to determine the relation between work family conflict and DISC personality towards burnout to married women employee in Kalimantan Timur. This study uses a quantitative approach. Sampling technic in this study used quota sampling and purposive sampling. This study subject is 200 married women employees in Kalimantan Timur. Data collection method uses ordinal scale burnout and work family conflict, and a set of psychology test that is DISC test to measure DISC personality type. Data collected is analyzed by kruskal wallis test and correlation kendall tau with the help of Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 20.0 for windows program. Study result showed that there is positive relation and significant between work family conflict by burnout through correlation kendall tau test by result R is 0.056 and significant value is 0.000 ( $p < 0.05$ ) and there is positive relation and significant between DISC personality type by burnout towards married women employee in Kalimantan Timur this can be seen by comparison test result kruskal wallis by significant value 0.000 ( $p < 0.05$ ).*

**Keywords:** *work family conflict, DISC personality type, burnout*

**ABSTRAK.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara konflik keluarga kerja dan kepribadian DISC terhadap burnout dengan karyawan wanita menikah di Kalimantan Timur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan quota sampling dan purposive sampling. Subjek penelitian ini adalah 200 karyawan wanita menikah di Kalimantan Timur. Metode pengumpulan data menggunakan burnout skala ordinal dan konflik keluarga, dan satu set tes psikologi yaitu tes DISC untuk mengukur tipe kepribadian DISC. Data yang dikumpulkan dianalisis dengan uji kruskal wallis dan korelasi kendall tau dengan bantuan Paket Statistik untuk Ilmu Sosial (SPSS) 20.0 untuk program windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara konflik keluarga dengan burnout melalui uji korelasi kendall tau dengan hasil R sebesar 0,056 dan nilai signifikan 0,000 ( $p < 0,05$ ) dan ada hubungan positif dan signifikan antara tipe kepribadian DISC dengan burnout terhadap Pegawai wanita menikah di Kalimantan Timur ini dapat dilihat dengan hasil uji komparasi kruskal wallis dengan nilai signifikan 0,000 ( $p < 0,05$ ).

**Kata Kunci:** konflik family kerja, tipe kepribadian DISC, burnout

---

<sup>1</sup> Email: nkhamndiniyanti@gmail.com

## PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan zaman dimana semakin banyak jumlah perusahaan yang didirikan, tidak menutup kemungkinan untuk terjadinya peningkatan persaingan antar perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan dituntut untuk memperbaiki hal-hal yang berkaitan dengan pengembangan perusahaan dalam mencapai tujuan agar dapat terus bertahan dan berkembang ditengah persaingan yang ketat. Hal tersebut dapat tercapai apabila didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten, tidak mudah menyerah, kreatif dalam menghadapi kesulitan-kesulitan dan tantangan dalam pekerjaan, serta mampu bekerja dibawah tekanan. Selain itu perkembangan jaman yang semakin modern dan terbuka tak dapat dipungkiri membawa pergeseran paradig (Sofia, 2013).

Tuntutan pekerjaan yang demikian dapat menimbulkan *stress* kerja yang dialami dalam jangka waktu panjang sehingga individu tersebut dapat mengalami kelelahan fisik, mental, dan emosional yang dapat menurunkan kinerja kerja karyawan. Keadaan seperti ini dinamakan *burnout*. Pada era milenium saat ini, jumlah wanita yang memasuki dunia kerja mengalami peningkatan dan memiliki peranan penting dalam perkembangan ekonomi dunia. Di dunia, keikutsertaan wanita dalam dunia kerja sudah mulai meningkat sejak tahun 1960 (U.S Cencus Bureau dalam Wirakristama, 2011). Negara Indonesia sendiri, beberapa sektor lapangan pekerjaan telah banyak diisi oleh karyawan wanita meskipun jumlahnya tidak sebanyak karyawan laki-laki. Maslach (dalam Dewi & Pramesti, 2012) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi *burnout* pada individu adalah faktor situasional dan faktor individu. Faktor situasional meliputi karakteristik pekerjaan, jenis pekerjaan, dan karakteristik organisasi, sedangkan faktor individu meliputi karakteristik demografis, karakteristik kepribadian, dan sikap terhadap pekerjaan. Pertimbangan karakteristik demografis meliputi usia, jenis kelamin dan masa kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Prawasti dan Windayanti (2007) menunjukkan laki-laki dan wanita berbeda dalam hal dimensi emosi dan *depersonalization* yang berpengaruh terhadap kelelahan kerja mereka. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh *Finnish Institute of Occupational*

*Health* (dalam Fassa & Miftahuddin, 2014) menemukan bahwa jumlah total kasus sindrom kelelahan (*burnout*) pada wanita sedikit lebih tinggi dibandingkan laki-laki. Sejalan dengan hasil survei tersebut, Sihotang (2004) dalam penelitiannya menemukan bahwa wanita memperlihatkan frekuensi yang lebih besar untuk mengalami sindrom kelelahan (*burnout*) daripada laki-laki, yang disebabkan karena seringkali wanita merasakan kelelahan emosional.

Masalah dan Jackson (dalam Fassa & Miftahuddin, 2014) mengungkapkan bahwa terdapat tiga aspek sindrom kelelahan (*burnout*) yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan berkurangnya prestasi pribadi. Kelelahan emosional terjadi karena energi seseorang terkuras habis dengan situasi pekerjaan yang disertai dengan kelelahan fisik yang berat. Apabila hal ini berlangsung cukup lama dan secara terus menerus dapat menguras sumber energi. Kelelahan ditandai dengan terkurasnya sumber-sumber emosional, misalnya seperti perasaan frustrasi, putus asa, sedih, tak berdaya, merasa tertekan, mudah marah, apatis terhadap pekerjaan dan lingkungan.

Kelelahan fisik ditandai adanya gangguan tidur, mudah terserang flu dan sakit kepala serta merasakan keluhan sakit nyeri pada tubuh. Sementara itu depersonalisasi ditandai dengan adanya sikap negatif, kasar, menjaga jarak dengan lingkungan sekitarnya, tidak berperasaan, kurang perhatian dan kurang sensitive dengan kebutuhan orang lain. Sedangkan berkurangnya prestasi diri ditandai dengan adanya perasaan tidak puas terhadap diri sendiri, pekerjaan, kehidupan dan seseorang yang merasa belum pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat, yang mengacu pada rendahnya penilaian terhadap kompetensi dan pencapaian keberhasilan diri dalam pekerjaan. Sehingga merasa hilangnya kemampuan dan ketidakpuasan diri dengan prestasi.

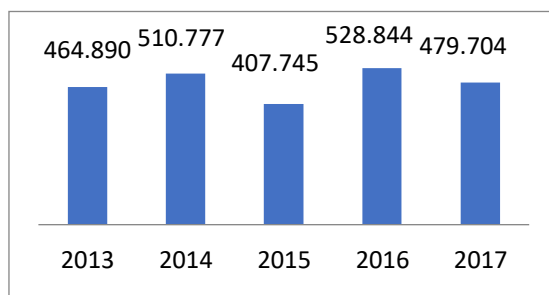
Berikut ini adalah hasil studi pendahuluan yang dilakukan pada tanggal 09-13 Juli 2018 pada 123 orang karyawan wanita yang berstatus menikah di Kalimantan Timur dengan menggunakan kuesioner online mengenai gejala sindrom kelelahan (*burnout*) yang disebar melalui media sosial seperti *line* dan *whatsapp*, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1 Hasil Studi Pendahuluan (Gejala Sindrom Kelelahan atau *Burnout*)**

| No. | Gejala Sindrom Kelelahan ( <i>Burnout</i> )                               | Ya       | Tidak    |
|-----|---|----------|----------|
| 1.  | Kurang enerjik dalam bekerja  | 57 46.3% | 66 53.7% |
| 2.  | Merasa lesu ketika bangun pagi karena harus menjalani aktivitas pekerjaan | 85 69.1% | 38 30.9% |
| 3.  | Mudah marah   | 79 64.2% | 44 35.8% |
| 4.  | Mudah bosan   | 85 69.1% | 38 30.9% |
| 5.  | Mudah tersinggung   | 70 56.9% | 53 43.1% |
| 6.  | Merasa diacuhkan oleh rekan kerja   | 33 26.8% | 90 73.2% |
| 7.  | Merasa apa yang telah anda kerjakan hasilnya sia-sia                      | 28 22.8% | 95 77.2% |
| 8.  | Merasa memiliki perasaan bermusuhan dengan rekan kerja                    | 28 22.8% | 95 77.2% |
| 9.  | Merasa kurang dapat mengendalikan diri                                    | 62 50.4% | 61 49.6% |
| 10. | Merasa kurang peka terhadap kebutuhsn orang lain                          | 65 52.8% | 58 47.2% |

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa sepuluh item yang diberikan pada responden, terdapat enam item memiliki presentase lebih dari 50% dan hanya empat item yang presentasinya di bawah 50%. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa responden yang mendapatkan nilai lebih dari 50% dari hasil kuesioner adalah sejumlah 67 responden, artinya 54.5% responden memiliki potensi mengalami sindrom kelelahan (*burnout*).

Tusianti (2016) mengungkapkan dalam artikelnya yang berjudul “Peran Ganda Ibu Masa Kini dalam Angka” menyatakan bahwa karyawan wanita Indonesia memberikan kontribusi pendapatan sebanyak 36,03 persen yang lebih dari separuh bekerja pada sektor jasa. Berikut ini adalah data keadaan angkatan kerja di Indonesia mengenai jumlah karyawan wanita pada tahun 2013-2017 yang disajikan dalam bentuk diagram seperti di bawah ini:



Sumber Data: BPS tahun 2013-2017

**Diagram 1 Jumlah Karyawan Wanita di Indonesia**

Pada diagram di atas dapat diketahui bahwa jumlah karyawan wanita di Kalimantan Timur tidak stabil yaitu mengalami kenaikan dan penurunan. Dalam kurun waktu lima tahun dari tahun 2013 sampai 2017 jumlah karyawan wanita yang ada di Kalimantan Timur mengalami dua kali kenaikan dan dua kali penurunan. Karyawan wanita tersebut terdiri dari berbagai macam status pernikahan, yaitu: status belum kawin, kawin, cerai hidup, dan cerai mati.

Keterlibatan wanita yang sudah berkeluarga dan melakukan kegiatan diluar rumah untuk bekerja

memiliki nilai positif dan negatif. Nilai positif yang dapat diambil, wanita yang bekerja dapat membantu keadaan ekonomi keluarga sehingga tidak terlalu bergantung kepada suami dalam masalah keuangan. Selain itu, juga dapat mengaktualisasikan kemampuan diri sendiri sehingga dapat meningkatkan harga diri. Sementara itu, nilai negatif yang dapat terjadi adalah munculnya konflik peran antara persoalan keluarga dan pekerjaan yang sering disebut sebagai konflik peran ganda (*work family conflict*). Apalagi dengan adanya stigma budaya masyarakat yang menginginkan wanita

untuk berperan ganda sebagai pekerja dan ibu rumah tangga. Menjaga keharmonisan dalam keluarga, mengurus rumah tangga, mendidik anak, dan melaksanakan tugas-tugas serta tuntutan pekerjaan secara seimbang adalah hal yang sulit. Cherniss, Maslach, dan Sullivan (dalam Mutiasari, 2010) mengemukakan bahwa salah satu sumber atau faktor penyebab terjadinya sindrom kelelahan (*burnout*) adalah faktor lingkungan kerja yang meliputi beban kerja yang berlebihan, dukungan sosial dari rekan kerja yang tidak memadai, kontrol yang rendah terhadap pekerjaan, peraturan-peraturan yang kaku, kurangnya stimulasi dalam pekerjaan, ambiguitas peran, serta konflik peran ganda.

Konflik peran ganda (*work family conflict*) berasal dari konflik peran dalam keluarga dan konflik peran dalam kantor atau pekerjaan. Konflik peran keluarga datang dari peran dalam mengurus rumah tangga dan anak, sementara konflik peran pekerjaan datang dari beban kerja yang diterima untuk diselesaikan dalam waktu yang ditentukan oleh perusahaan. Konflik yang dialami oleh wanita pekerja tersebut tidak menutup kemungkinan akan mengakibatkan kelelahan fisik, emosional, kepuasan hidup yang rendah, serta munculnya gangguan psikosomatik yaitu penyakit fisik yang disebabkan atau diperburuk oleh faktor psikologis.

Apabila hal tersebut terjadi berulang-ulang dalam jangka waktu yang lama dan tidak dapat dikelola dengan baik maka dapat terjadi *burnout* (sindrom kelelahan).

Cherniss, Maslach, dan Sullivan (dalam Mutiasari, 2010) mengemukakan bahwa karakteristik kepribadian merupakan faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya sindrom kelelahan (*burnout*). McShane dan Glinow dalam Wibowo (2015) menyatakan bahwa kepribadian adalah pola yang relatif bertahan lama tentang pemikiran, emosi, dan perilaku yang menunjukkan karakteristik orang sejalan dengan proses psikologis dibelakang karakteristik tersebut. Setiap individu memiliki karakteristik kepribadian yang berbeda-beda oleh karena itu terdapat beberapa tipe kepribadian menurut para ahli. Tipe kepribadian dalam penelitian ini adalah tipe kepribadian DISC yang dikemukakan oleh William Moulton Marston sekitar awal tahun 1920. DISC merupakan singkatan dari tipe kepribadian *Dominance, Influence, Steadiness*, dan *Compliance*. Pada tahun 1956 DISC mulai dikembangkan oleh Walter Clarke menjadi sebuah alat ukur kepribadian untuk keperluan bisnis

terutama dalam memilih pegawai yang berkualifikasi. Alat ukur DISC ini banyak digunakan sampai saat ini. Dengan menggunakan alat ukur DISC, dapat mengukur gaya kerja yang dimunculkan individu ketika bekerja. Alat ukur DISC dapat mengungkapkan kekuatan, kelemahan, motivasi, serta perilaku individu di tempat kerja (Permana, 2017).

## TINJAUAN PUSTAKA

### Sindrom Kelelahan (*Burnout*)

Leiter dan Christina (2003) mengemukakan bahwa *burnout* didefinisikan sebagai sindrom psikologis kelelahan, sinisme, dan ketidakefektifan yang dialami sebagai respons terhadap stres kerja kronis. Menurut Pines dan Elliot (2009) sindrom kelelahan (*burnout*) adalah kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang disebabkan oleh keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang menuntut secara emosional. Adapun aspek-aspek sindrom kelelahan (*burnout*) menurut Maslach dan Jackson (dalam Fassa & Miftahuddin, 2014) adalah kelelahan emosional, depersonalisasi, dan berkurangnya prestasi pribadi. Cherniss, Maslach, dan Sullivan (dalam Mutiasari, 2010) mengemukakan bahwa sumber atau faktor penyebab terjadinya sindrom kelelahan (*burnout*) ada empat faktor, yaitu: faktor keterlibatan dengan penerimaan pelayanan, lingkungan kerja (meliputi beban kerja, konflik peran, ambiguitas peran, dukungan sosial, dan lain sebagainya), individu (meliputi faktor demografi dan karakteristik kepribadian), dan sosial budaya. Jadi, variabel konflik peran ganda pada penelitian ini merupakan faktor lingkungan kerja yaitu konflik peran yang dapat mempengaruhi terjadinya sindrom kelelahan (*burnout*). Sedangkan variabel tipe kepribadian pada penelitian ini merupakan faktor individu yaitu karakteristik kepribadian yang dapat mempengaruhi terjadinya sindrom kelelahan (*burnout*).

### Konflik Peran Ganda

Menurut Frone, Rusell, dan Cooper (1992) mendefinisikan konflik peran ganda sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana disatu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan disisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Paden dan Buchler (dalam Apollo & Andi, 2012) mengungkapkan bahwa konflik peran ganda merupakan konflik peran yang muncul antara harapan dari dua peran yang berbeda yang dimiliki oleh seseorang. Sedangkan, Zanden (dalam Apollo

& Andi, 2012) mendefinisikan konflik peran ganda sebagai suatu situasi yang tidak menyenangkan yang dapat bersumber dari diri individu atau lingkungan sosialnya sehingga cenderung dihindari atau berusaha dicari jalan keluarnya. Greenhaus dan Beutell (dalam Fassa & Miftahuddin, 2014) mengemukakan bahwa aspek-aspek konflik peran ganda adalah konflik yang dipengaruhi oleh waktu (*time-based conflict*), konflik yang dipengaruhi oleh ketegangan (*strain-based conflict*), dan konflik yang dipengaruhi oleh perilaku (*behavior-based conflict*). Adapun faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya konflik peran ganda menurut Stonner (2006) yaitu: tekanan waktu (*time pressure*), jumlah dan dukungan keluarga (*family size and support*), kepuasan kerja (*job satisfaction*), perkawinan dan kepuasan hidup (*marital and life satisfaction*), ukuran perusahaan (*size of firm*).

### Tipe Kepribadian DISC

Menurut Dorland (dalam Daroni, 2013) kepribadian merupakan pola khas seseorang dalam berpikir, merasakan, berperilaku yang relatif stabil dan dapat diperkirakan. Sedangkan menurut Weller (dalam Daroni, 2013) kepribadian merupakan jumlah total kecenderungan bawaan hereditas dengan berbagai pengaruh dari lingkungan serta pendidikan yang membentuk kondisi kejiwaan seseorang dan mempengaruhi sikapnya terhadap kehidupan. Pendapat lain mengemukakan bahwa kepribadian adalah kumpulan banyak sifat atau *trait* yang merupakan pengulangan secara beraturan atau kecenderungan respon orang pada lingkungan mereka (Wibowo, 2015). Sementara itu McShane dan Glinow (dalam Wibowo, 2015) menyatakan bahwa kepribadian adalah pola yang relatif bertahan lama tentang pemikiran, emosi, dan perilaku yang menunjukkan karakteristik orang, sejalan dengan proses psikologis dibelakang karakteristik tersebut. William Moulton Marston seorang profesor dari Universitas Harvard tertarik dengan teori *Four Humours* milik Hippocrates yang kemudian dikembangkan menjadi DISC sebagai tipe perilaku untuk menggambarkan suatu emosi. Dalam buku *Emotions of Normal People* yang diterbitkan pada tahun 1928, Marston menjelaskan perilaku seseorang di lingkungan dengan melihat dua aksis, yaitu: respon pasif vs respons aktif dan *people-oriented vs task-oriented*. Hal ini kemudian akan menghasilkan empat kuadran yang disertai dengan pola perilakunya, Marston memberi istilah empat kuadran ini dengan DISC atau *Dominance (D)*, *Influence (I)*, *Steadiness (S)*, *Compliance (C)*. Kemudian pada tahun 1956, Walter Clarke seorang psikologi industri menyusun DISC sebagai

instrumen atau alat ukur perilaku (*behavioral assessment tool*) yang digunakan untuk keperluan dunia bisnis terutama dalam memilih pegawai yang berkualitas (Permana, 2017).

### METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data yang akan digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Peneliti menggunakan sistem *try out* terpakai karena keterbatasan biaya, waktu, dan tenaga yang dimiliki untuk melakukan penelitian sehingga hanya dapat mengambil data dalam sekali penyebaran. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala likert dan alat ukur tes kepribadian yang disebar dalam bentuk angket *online* kepada karyawan wanita berstatus menikah yang ada di Kalimantan Timur. Skala likert pada penelitian ini digunakan untuk mengukur konflik peran ganda dan sindrom kelelahan (*burnout*). Sedangkan, alat ukur tes kepribadian yang digunakan pada penelitian ini adalah alat tes kepribadian DISC. Skala sindrom kelelahan (*burnout*) disusun berdasarkan sindrom kelelahan (*burnout*) menurut Maslach dan Jackson (dalam Fassa & Miftahuddin, 2014) yaitu: kelelahan emosional, depersonalisasi, dan berkurangnya prestasi pribadi. Skala konflik peran ganda disusun berdasarkan aspek konflik peran ganda menurut Greenhaus dan Beutell (dalam Fassa & Miftahuddin, 2014), yaitu: konflik yang dipengaruhi oleh waktu (*time-based conflict*), konflik yang dipengaruhi oleh ketegangan (*strain-based conflict*), dan konflik yang dipengaruhi oleh perilaku (*behavior-based conflict*).

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *quota sampling* yaitu teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau karakteristik tertentu sampai jumlah (kuota) yang diinginkan (Sugiyono, 2014). Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 200 orang karyawan wanita berstatus menikah di Kalimantan Timur. Adapun karakteristik dalam penelitian ini adalah karyawan wanita berstatus menikah, berusia 22-40 tahun, pendidikan terakhir minimal SMA, memiliki masa kerja selama rentang waktu 1 – 20 tahun, memiliki anak berusia 0 – 18 tahun, dan tidak tinggal bersama orang tua maupun mertua. Analisis data yang dilakukan pada penelitian ini adalah menggunakan uji non parametrik yaitu Kendall Tau dengan tujuan mengetahui signifikansi hubungan antara konflik peran ganda dengan sindrom kelelahan (*burnout*). Kemudian menggunakan uji

Kruskal Wallis untuk mengetahui nilai signifikansi perbedaan antara kelompok tipe kepribadian dan sindrom kelelahan (*burnout*) karena data pada penelitian ini tidak berdistribusi secara normal. Lalu dilakukan uji lanjutan yaitu menggunakan uji Mann Whitney U untuk mengetahui signifikansi perbedaan pada setiap kepribadian dengan tipe kepribadian lainnya.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, diketahui bahwa nilai R sebesar 0.565 dengan nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$ . maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima, yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara konflik peran ganda dengan sindrom kelelahan (*burnout*) sebesar 56,5 persen. Pada penelitian ini karyawan wanita yang berstatus menikah mengalami sindrom kelelahan (*burnout*) dan konflik peran ganda dengan kategorisasi tinggi.

Cherniss, Maslach, dan Sullivan (dalam Mutiasari, 2010) mengemukakan bahwa konflik peran ganda merupakan faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi terjadinya sindrom kelelahan (*burnout*). Karyawan wanita memiliki tingkat sindrom kelelahan (*burnout*) yang lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki. Hal itu sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Davidson dan Klevens (dalam Islami & Lindawati, 2016) mengungkapkan bahwa wanita mengalami sindrom kelelahan (*burnout*) karena wanita memperhatikan konflik antara karir dan keluarga dibanding dengan laki - laki. Konflik peran muncul apabila karyawan wanita mengalami pertentangan antara tanggung jawab yang dimilikinya dengan tugas – tugas yang harus dilakukannya. Hal itu terjadi karena karyawan wanita memiliki peran penting yaitu sebagai pekerja dan ibu rumah tangga. Selain itu juga menurut Adekola (dalam Islami & Lindawati, 2016) beban kerja wanita lebih banyak daripada laki – laki, yaitu pekerjaan kantor, pekerjaan rumah, dan merawat anak.

Menurut Prihanto dan Lasmono (dalam Apollo & Andi, 2012) terdapat beberapa hambatan yang dihadapi oleh karyawan wanita berstatus menikah dalam menjalankan peran gandanya, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri sendiri yakni takut akan konsekuensi negatif dari kesuksesan yang dicapainya, seperti perasaan takut anak dan suami tidak terurus. Sedangkan faktor luar menurut Yuarsi (dalam Apollo & Andi, 2012) yaitu takut dianggap menyalahi kodrat karena masyarakat

masih beranggapan bahwa tugas – tugas rumah tangga dan pengasuhan anak adalah tugas wanita walaupun mereka bekerja di luar rumah. Karyawan wanita dihadapkan pada tuntutan peran pekerjaan dan peran keluarga secara serentak. Hal tersebut dapat menimbulkan konflik apabila karyawan wanita tidak dapat menyeimbangkan antara peran pekerjaan dan rumah tangga.

Greenhaus dan Beutell (dalam Fassa & Miftahuddin, 2014) mengemukakan bahwa terdapat tiga aspek dari konflik peran ganda yaitu konflik disebabkan oleh waktu, konflik disebabkan oleh ketegangan, dan konflik disebabkan oleh perilaku. Konflik yang disebabkan oleh waktu, terjadi karena konflik yang digunakan untuk memenuhi satu peran tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran lainnya artinya pada saat yang bersamaan seorang yang mengalami konflik peran ganda tidak akan bisa melakukan dua atau lebih peran sekaligus. Ketegangan peran ini dapat menimbulkan gejala psikologis yang dapat memicu terjadinya sindrom kelelahan (*burnout*) seperti adanya rasa bersalah, kebingungan, keletihan, dan kegelisahan.

Konflik yang disebabkan oleh ketegangan terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya. Ketegangan peran ini dapat menyebabkan karyawan wanita menjadi mengalami gejala fisik dan psikologis pada sindrom kelelahan (*burnout*) seperti stres, tekanan darah meningkat, cepat marah, sinis, sakit kepala, dan lain sebagainya. Sedangkan konflik disebabkan oleh perilaku, dapat terjadi karena ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh pekerjaan atau keluarga. Hal ini dapat menyebabkan karyawan wanita menjadi stres dan frustrasi karena perilaku yang efektif dan tepat dalam satu peran belum tentu dapat efektif jika digunakan pada peran lainnya (Greenhaus & Beutell dalam Fassa & Miftahuddin, 2014).

Kemudian hasil uji selanjutnya yang digunakan untuk melihat hubungan antara tipe kepribadian DISC terhadap sindrom kelelahan (*burnout*) diketahui bahwa nilai chi square hitung ( $25.562$ )  $>$  chi square tabel ( $7.815$ ) dan nilai signifikan  $0.000 < 0.05$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima, artinya tipe kepribadian DISC memiliki hubungan yang signifikan terhadap sindrom kelelahan (*burnout*) pada karyawan wanita yang berstatus menikah di Kalimantan Timur.

Karakteristik kepribadian merupakan fondasi dasar kepribadian individu yang melandasi

pemikiran, perasaan, dan perilaku seseorang (Barrick dan Mount dalam Rustiarini, 2014). Cherniss, Maslach, dan Sullivan (dalam Mutiasari, 2010) mengemukakan bahwa karakteristik kepribadian merupakan faktor individu yang dapat mempengaruhi terjadinya sindrom kelelahan (*burnout*). Menurut Weller (dalam Daroni, 2013) kepribadian merupakan jumlah total kecenderungan bawaan hereditas dengan berbagai pengaruh dari lingkungan serta pendidikan yang membentuk kondisi kejiwaan seseorang dan mempengaruhi sikapnya terhadap kehidupan. Setiap tipe kepribadian memiliki pemikiran dan reaksi tersendiri dalam menanggapi rangsangan serta berinteraksi dengan lingkungan sekitarnya. Ada beberapa tipe kepribadian yang rentan untuk mengalami sindrom kelelahan (*burnout*) dan ada pula yang tidak.

Tipe kepribadian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe kepribadian DISC karena instrumen DISC banyak digunakan sebagai alat perekrutan di beberapa institusi, lembaga dan organisasi. Instrumen DISC mampu menentukan kepribadian seseorang yang meliputi kekuatan, kelemahan, motivasi, dan perilaku seseorang di tempat kerjanya. Oleh karena itu, peneliti menggunakan tipe kepribadian DISC untuk melihat tingkat sindrom kelelahan (*burnout*) yang dialami oleh karyawan wanita berstatus menikah. Islami dan Lindawati (2016) menyatakan bahwa tingkat sindrom kelelahan (*burnout*) berdasarkan tipe kepribadian DISC menunjukkan bahwa tipe kepribadian diri responden yang sebenarnya merupakan kepribadian yang paling mempengaruhi tingkat sindrom kelelahan (*burnout*) yang dialami oleh responden.

Pada penelitian ini, diketahui hasil bahwa karyawan wanita berstatus menikah dengan tipe kepribadian *compliance-dominance* mengalami sindrom kelelahan (*burnout*) dengan kategorisasi tinggi. Berdasarkan karakteristik kepribadian DISC yang digambarkan oleh Marston mengatakan bahwa tipe kepribadian *dominance* dan *compliance* adalah pribadi yang menuntut lingkungan dan dirinya untuk selalu berada dalam keadaan baik dan terkendali, sehingga dapat dengan mudah untuk mengalami sindrom kelelahan atau *burnout* (Islami & Lindawati, 2016). Setelah melihat hubungan antara tipe kepribadian DISC dengan sindrom kelelahan (*burnout*) peneliti melakukan uji lanjutan untuk menguji perbedaan setiap dua tipe kepribadian DISC dengan sindrom kelelahan

(*burnout*) sebagai variabel kontrol secara signifikan. Terkait dengan hasil penelitian yang telah dilakukan hanya terdapat tiga tipe kepribadian yang bernilai signifikan, yaitu tipe kepribadian CS-SD, SD-SC, dan SD-I. Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan tipe kepribadian CS-SD memiliki nilai rerata sebesar 6.79 dan 12.50 serta nilai sig

0.037 ( $p < 0.05$ ) maka dua tipe kepribadian tersebut memiliki perbedaan yang signifikan. Berdasarkan nilai rerata tersebut diketahui bahwa kombinasi tipe kepribadian *steadiness* dan *dominance* memiliki nilai rerata yang lebih tinggi dibandingkan kombinasi tipe kepribadian *compliance* dan *steadiness* terhadap terjadinya sindrom kelelahan (*burnout*).

Karyawan wanita berstatus menikah dengan latar belakang kombinasi tipe kepribadian *compliance* dan *steadiness* adalah pribadi yang menginginkan stabilitas dan berorientasi terhadap sasaran yang ingin dicapai. Tipe kepribadian *compliance* yang memiliki karakteristik kepribadian detail, terorganisir, perfeksionis, dan memperhatikan akurasi membuat kepribadian ini memiliki standar yang tinggi dalam bekerja. Tetapi karakteristik tersebut diimbangi oleh tipe kepribadian *steadiness* yang cinta damai serta keharmonisan sehingga lebih memilih untuk mengalah, mengambil aman atau menghindari resiko dalam suatu masalah. Sedangkan kombinasi tipe kepribadian *steadiness* dan *dominance* adalah tipe kepribadian yang sering terlibat dalam situasi dilingkungannya. Karakteristik *steadiness* yang baik hati, suka menolong, ramah dan karakteristik *dominance* yang ingin menjadi unggul atau ingin menjadi pemimpin hal inilah yang membuat kepribadian ini sering terlibat langsung untuk membantu dan menyelesaikan masalah yang ada di lingkungan sekitarnya (Permana, 2017).

Karyawan wanita berstatus menikah yang memiliki kombinasi kepribadian *steadiness* dan *dominance* kemungkinan memiliki resiko yang lebih besar untuk mengalami sindrom kelelahan (*burnout*) dibandingkan dengan kombinasi kepribadian *compliance* dan *steadiness*. Hal itu dikarenakan kombinasi kepribadian *steadiness* dan *dominance* ingin menjadi dominan, ingin membantu dan menyelesaikan konflik yang ada disekitarnya, serta merasa sangat bertanggung jawab atas peran yang dimiliki baik di rumah maupun di kantor. Meskipun kombinasi kepribadian *compliance* dan *steadiness* adalah kepribadian yang berorientasi pada hasil, perfeksionis, memiliki standar yang tinggi, dan suka

membantu orang-orang disekitarnya yang dapat membuat lelah tetapi kepribadian ini tidak suka mengambil kendali atau memimpin. Pribadi ini akan menjadi logis dan mempertimbangkan sesuatu dengan matang sebelum mengambil resiko atau terlibat dalam suatu masalah. Berbeda dengan kombinasi kepribadian *steadiness* dan *dominance* yang cenderung cepat dalam mengambil keputusan dan suka mencoba hal-hal yang baru. Hal inilah yang membuat adanya perbedaan kerentanan pada karyawan wanita berstatus menikah dalam mengalami sindrom kelelahan (*burnout*) dari dua tipe kepribadian CS-SD. Berdasarkan hasil penelitian ini kepribadian *steadiness* dan *dominance* lebih rentan untuk mengalami sindrom kelelahan (*burnout*).

Selanjutnya adalah tipe kepribadian SD-SC yang memiliki nilai rerata sebesar 10.31 dan 5.36 serta nilai sig 0.030 ( $p < 0.05$ ) maka perbedaan dinyatakan signifikan. Maka dua tipe kepribadian tersebut memiliki perbedaan yang signifikan. Berdasarkan nilai rerata tersebut diketahui bahwa kombinasi tipe kepribadian *steadiness* dan *dominance* memiliki nilai rerata yang lebih tinggi dibandingkan kombinasi tipe kepribadian *steadiness* dan *compliance* terhadap terjadinya sindrom kelelahan (*burnout*). Hasil pada uji ini diketahui bahwa tipe kepribadian ini memiliki kepribadian dominan paling tinggi yang sama yaitu *steadiness* hanya saja memiliki kombinasi kepribadian yang berbeda yaitu *dominance* dan *compliance*. Seperti pada pembahasan sebelumnya kombinasi tipe kepribadian *steadiness* dan *dominance* adalah tipe kepribadian yang sering terlibat dalam situasi dilingkungkannya. Sedangkan kombinasi tipe kepribadian *steadiness* dan *compliance* adalah pribadi yang baik secara alamiah dan sangat berorientasi terhadap detail.

Kepribadian *steadiness* membuat pribadi ini peduli dengan orang-orang di sekitarnya dan kepribadian *compliance* membuat pribadi ini sangat teliti dalam menyelesaikan tugas. Pribadi ini akan mempertimbangkan sekelilingnya dengan hati-hati sebelum membuat keputusan untuk melihat pengaruhnya pada mereka. Berbeda dengan kombinasi tipe kepribadian *steadiness* dan *dominance* yang ingin menjadi dominan, terlibat langsung untuk membantu, suka mengambil resiko dan suka mengambil kendali penuh tanpa pertimbangan yang matang. Sementara itu, kepribadian *steadiness* dan *compliance* tahu kapan harus mengambil kendali dan kapan harus

menghindari, tidak ikut campur, atau mengikuti arus yang ada (Permana, 2017). Hal inilah yang membuat dua tipe kepribadian ini berbeda dan membuat kombinasi tipe kepribadian *steadiness* dan *dominance* memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk mengalami sindrom kelelahan (*burnout*).

Lalu yang terakhir adalah tipe kepribadian SD-I dengan rerata sebesar

12.93 dan 7.14 serta nilai sig 0.43 ( $p < 0.05$ ) maka perbedaan dinyatakan signifikan. Berdasarkan nilai rerata tersebut diketahui bahwa kombinasi tipe kepribadian *steadiness* dan *dominance* memiliki nilai rerata yang lebih tinggi dibandingkan kombinasi tipe kepribadian *influence* terhadap terjadinya sindrom kelelahan (*burnout*). Karyawan wanita berstatus menikah dengan latar belakang kepribadian *influence* merupakan pribadi yang menyukai kontak dengan orang lain, memiliki komunikasi verbal yang baik, menghibur orang lain, suka menolong orang lain, senang berpartisipasi dalam kelompok, dan banyak mengandalkan keterampilan sosial sebagai alat utama untuk menyelesaikan segala sesuatu (Permana, 2017). Dengan karakteristik kepribadian tersebut membuat tipe kepribadian *influence* lebih mudah untuk mengelola stres atau masalah yang dialami olehnya dibandingkan dengan kombinasi tipe kepribadian *steadiness* dan *dominance*. Hal tersebutlah yang membuat kedua kepribadian tersebut memiliki tingkat kecenderungan mengalami sindrom kelelahan (*burnout*) yang berbeda.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Ada hubungan positif dan signifikan antara konflik peran ganda terhadap sindrom kelelahan (*burnout*) pada karyawan wanita yang berstatus menikah di Kalimantan Timur.
2. Ada hubungan positif dan signifikan antara tipe kepribadian DISC terhadap sindrom kelelahan (*burnout*) pada karyawan wanita yang berstatus menikah di Kalimantan Timur.
3. Terdapat perbedaan antara dua tipe kepribadian DISC terhadap tingkat sindrom kelelahan (*burnout*). Tipe kepribadian dengan kategori kecenderungan sindrom kelelahan (*burnout*) yang memiliki perbedaan secara signifikan adalah tipe kepribadian CS (*Compliance Steadiness*) - SD (*Steadiness Dominance*), SD (*Steadiness Dominance*) - SC (*Steadiness*



Compliance) serta tipe kepribadian SD (Steadiness Dominance) - I (Influence). Sedangkan tipe kepribadian lainnya memiliki perbedaan yang tidak signifikan.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Karyawan Wanita Berstatus Menikah
  - a. Meluangkan waktu untuk diri sendiri atau sering dikenal dengan istilah *me time*, yaitu menyediakan waktu bagi diri sendiri bukan untuk suami bahkan anak – anak. *Me time* dapat dilakukan dengan hal – hal sederhana yang terpenting adalah anda merasa tenang tanpa diganggu oleh kekhawatiran lain. Misalnya melakukan *me time* dengan mendengarkan musik, membaca buku, meditasi, dan hal – hal lain yang membuat anda santai dan pikiran menjadi lebih segar.
  - b. Menjalinkan komunikasi yang baik dengan pasangan anda, membicarakan hal – hal kecil bahkan masalah atau kesulitan yang anda hadapi di rumah maupun di kantor dengan pasangan untuk bersama – sama mencari jalan keluarnya.
  - c. Membagi pekerjaan rumah tangga dengan anggota keluarga.
2. Bagi Organisasi, Lembaga, dan Instansi
  - a. Mengadakan pelatihan atau penyuluhan kepada karyawan wanita berstatus menikah mengenai manajemen waktu yang baik agar bisa memaksimalkan waktu yang dimiliki untuk memenuhi peran keluarga dan pekerjaan.
  - b. Mengadakan program kegiatan kumpul bersama yang ditunjukkan untuk organisasi, lembaga, atau instansi yaitu *employee gathering* atau *family gathering*.
  - c. Membentuk tim kerja dengan kombinasi tipe kepribadian agar kelompok dapat bekerja dengan baik, karena setiap kepribadian memiliki spesifikasi pekerjaan yang sesuai.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
  - a. Dalam penelitian ini peneliti tidak mampu untuk mengambil sampel di seluruh kota di Kalimantan Timur karena keterbatasan tenaga, waktu dan koneksi. Hal ini menjadi kekurangan pada penelitian ini, diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk mampu mengambil sampel di seluruh kota di Kalimantan Timur atau *cluster* dari populasi

penelitiannya sehingga hasil mampu mempresentasikan dengan baik keseluruhan populasi.

- b. Memperbanyak jumlah sampel dalam penelitian agar dapat mempresentasikan dengan baik keseluruhan populasi.
- c. Mengkaji lebih banyak jurnal sejenis terkait dengan konflik peran ganda, tipe kepribadian DISC, dan sindrom kelelahan (*burnout*) sehingga dapat menentukan konstruk konseptual dan operasional yang lebih ajeg.
- d. Pada karakteristik sampel penelitian ditambahi durasi kerja karyawan wanita yang berstatus menikah di Kalimantan Timur untuk dijadikan sampel pada penelitian selanjutnya.

### DAFTAR PUSTAKA

- Apollo & Andi C. (2012). Konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja ditinjau dari dukungan sosial keluarga dan penyesuaian diri. *Jurnal Widya Warta*, 1 (2), 254-271.
- Badan Pusat Statistik. (2013). *Keadaan angkatan kerja di Indonesia Februari 2013*. Jakarta: BPS.
- Badan Pusat Statistik. (2017). *Keadaan angkatan kerja di Indonesia Februari 2017*. Jakarta: BPS.
- Daroni. (2013). *Perilaku organisasi (Jilid I)*. Samarinda: UPTD PPHH Wilayah Tengah.
- Dewi, L. S., & Pramesti P. P. (2012). Tingkat burnout ditinjau dari karakteristik demografis (usia, jenis kelamin dan masa kerja) guru SDN inklusi di Surabaya. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Perkembangan*, 1 (2), 102-115.
- Fassa, A. A. & Miftahuddin. (2014). Pengaruh work-family conflict, self-efficacy dan faktor demografik terhadap burnout. *Tazkiya Journal of Psychology* 20 (1), 27-41.
- Frone, M.T., Russell M., & Cooper M. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *J. Appl. Psychol*, 77 (2), 65-78.
- Islami, Z. N. & Lindawarti K. (2016). Analisis tingkat burnout guru mts assa 'idiyyah ditinjau dari tipe kepribadian DISC. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 7 (1), 48-62.
- Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. (2016). *Statistik Gender Tematik – Potret Ketimpangan Gender dalam Ekonomi*. Jakarta: KPPPA.

- Leiter, M. P. & Christina, M. (2003). Areas Of Worklife: A structured Approach to Organizational Predictors of Job Burnout. *Journal Research in Occupational Stress and Well Being*, 3 (1), 91-134.
- Mutiasari. (2010). Strategi mengatasi burnout di tempat kerja. *Jurnal Pro Bisnis*, 3 (1), 40-47.
- Permana, M., Z. (2017). *Panduan praktis personality assessment*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sofia, L. (2013). Hubungan kualitas komunikasi dengan konflik peran ganda istri yang bekerja. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 2(1), 37-45.
- Tusianti, E. (2016). *Peran Ganda Ibu Masa Kini dalam Angka*. Diakses dari [https://www.kompasiana.com/tusianti/peran-ganda-ibu-masa-kini-dalam-angka\\_585c5d5c43afbd27359f62cd](https://www.kompasiana.com/tusianti/peran-ganda-ibu-masa-kini-dalam-angka_585c5d5c43afbd27359f62cd).Ema.Tusianti. 2016.
- Wibowo. (2015). *Perilaku dalam organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wirakristama, R. C. (2011). *Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work-Family Conflict) Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT Nyonya Meneer Semarang dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening* (Skripsi). Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang.