

## Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Konflik Peran Ganda

Mariyah Aulia Ulfah<sup>1</sup>

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

**ABSTRACT.** *Dual role conflict in each employee to his work starts from the feeling of self-satisfaction in the employee to the work he does and also with the presence of the perception on the self of the employees for the support given by others to his work. This study aims to examine the effect of job satisfaction and social support for dual role conflict in the Workers' Office of Public Works of East Kalimantan Province. The subject of this research is Employee Office of Public Works of East Kalimantan Province with a total sample of 100 employees. The measuring tool used in this research uses multiple role conflict scale, job satisfaction scale, and social support scale. The three scales are compiled by scaling Likert model. The results of this study indicate that there is a positive and significant influence between job satisfaction and social support for employee dual role conflict with a value of  $F = 29.482$ ,  $R^2 = 0.378$ , and  $p = 0.000$ . On job satisfaction there is a positive and significant influence on the dual role conflict of employees with beta values = 1.021,  $t = 5.847$ , and  $p = 0.000$ . In social support there is a negative and significant influence on the dual role role conflict with beta values = -0.509,  $t = -2.915$ , and  $p = 0.004$ .*

**Keywords :** *dual role conflict, job satisfaction, social support*

**ABSTRAK.** Konflik peran ganda pada setiap karyawan terhadap pekerjaannya dimulai dari perasaan puas diri pada karyawan hingga pekerjaan yang dilakukannya dan juga dengan adanya persepsi pada diri karyawan tersebut atas dukungan yang diberikan orang lain terhadap pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja dan dukungan sosial terhadap konflik peran ganda pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur. Subjek penelitian ini adalah Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur dengan jumlah sampel sebanyak 100 pegawai. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala konflik peran ganda, skala kepuasan kerja, dan skala dukungan sosial. Ketiga skala tersebut disusun dengan penskalaan model Likert. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan dukungan sosial terhadap konflik peran ganda karyawan dengan nilai  $F = 29,482$ ,  $R^2 = 0,378$ , dan  $p = 0,000$ . Terhadap kepuasan kerja terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap konflik peran ganda karyawan dengan nilai beta = 1,021,  $t = 5,847$ , dan  $p = 0,000$ . Pada dukungan sosial terdapat pengaruh negatif dan signifikan terhadap konflik peran ganda dengan nilai beta = -0,509,  $t = -2,915$ , dan  $p = 0,004$ .

**Kata Kunci:** konflik peran ganda, kepuasan kerja, dukungan sosial

---

<sup>1</sup> Email: [ichars9@gmail.com](mailto:ichars9@gmail.com)

## **PENDAHULUAN**

Salah satu gejala sosial yang berkembang dalam beberapa tahun terakhir di Indonesia adalah meningkatnya peran kaum perempuan di sektor publik. Tampak tidak ada sektor publik yang belum dimasuki oleh kaum perempuan, baik sebagai dokter, perawat, bidan, guru, dosen, pengusaha dan politisi. Selain itu, beberapa tahun belakangan ini terdapat kecenderungan bahwa banyak perusahaan lebih memilih mempekerjakan perempuan dibandingkan dengan laki-laki. Pilihan tersebut disebabkan karena perempuan merupakan pekerja yang tekun, teliti, hati-hati, tidak senang protes dan menerima apa adanya, sehingga prestasi mereka jauh lebih bagus dibanding laki-laki untuk jenis pekerjaan tertentu. Bahkan pemerintah memandang bahwa perempuan mempunyai potensi yang sama dalam usaha pembangunan negara. Maka dari itu pemerintah mengeluarkan Undang-Undang tentang kesetaraan gender. Sehingga dikeluarkanlah Instruksi Presiden Republik Indonesia No.9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional Tanggal 19 Desember 2000.

Pada era modern ini kedudukan wanita dan pria bukanlah sesuatu hal yang layak diperdebatkan lagi, jarak pemisah antara pria dan wanita dalam bekerja semakin menipis sehingga wanita tidak lagi dianggap sebagai sesosok yang bertugas mengurus anak, suami, dan rumah tangga saja. Peran tersebut kini sudah bergeser, wanita sekarang memiliki hak yang sama dengan pria untuk mendapatkan pendidikan yang lebih tinggi dan untuk berkarir. Selain itu dengan pesatnya pertumbuhan ekonomi yang terjadi semakin mendorong kaum wanita untuk bekerja sebagai bagian dari pemenuhan kebutuhan keluarga (Sara & Santoso, 2013).

Bahkan dengan seiring berjalannya waktu, secara umum terdapat beberapa hal yang membuat wanita semakin banyak terjun di dunia kerja. Menurut Rahayu (2008) alasan lain wanita bekerja yaitu untuk memanfaatkan pendidikan yang didapat dan mengisi waktu luang, serta sebagai hiburan daripada mereka menganggur. Namun jika alasan wanita bekerja bukan karena dorongan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, hal tersebut dipandang sebagai penghindaran kewajiban-kewajiban sebagai istri (Hardanti, 2002).

Peningkatan jumlah pekerja perempuan yang bekerja di sektor publik berdasarkan data Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur di atas, menunjukkan bahwa perjuangan kaum perempuan menuntut persamaan

hak atas laki-laki mulai menunjukkan peningkatan. Namun dengan meningkatnya jumlah perempuanbekerja yang telah menikah berarti semakin banyak pula perempuan yang menjalankan peran ganda. Menurut Anoraga (2002) perempuan berperan ganda adalah mereka yang memiliki peran sebagai perempuan pekerja secara fisik dan psikis, baik di sektor pemerintahan maupun swasta dengan tujuan mendatangkan suatu kemajuan dalam kariernya, sekaligus berperan juga sebagai ibu dan istri yang bertanggung jawab mengurus rumah tangga.

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Timur, wanita yang bekerja pada tahun 2013 yaitu 400.867 jiwa mengalami peningkatan pada tahun 2014 menjadi 428.397 jiwa, dan mengalami penurunan pada tahun 2015 menjadi 407.745 jiwa. Sedangkan jumlah wanita yang mengurus rumah tangga pada tahun 2013 yaitu 511.014 jiwa mengalami peningkatan pada tahun 2014 menjadi 512.311, dan mengalami peningkatan lagi pada tahun 2015 menjadi 541.682 jiwa.

Pada kenyataannya peran ganda dapat memberikan konsekuensi yang berat untuk perempuan. Seorang ibu rumah tangga adalah seorang wanita yang bersuami yang pekerjaan utamanya adalah mengurus atau mengelola rumah keluarganya, merawat dan mendidik anak-anaknya, memasak dan membeli barang-barang kebutuhan keluarga. Di satu sisi dalam mencari nafkah untuk membantu suami bahkan pada kasus tertentu wanita lebih bisa diandalkan dalam hal menafkahi keluarga tetapi harus tetap bisa melaksanakan tanggung jawabnya sebagai istri dan ibu. Menurut Wijono (2010) konflik peran ganda merupakan suatu kendala yang dialami wanita 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.

Walaupun demikian peran ganda pada perempuan bukanlah pilihan yang tidak mungkin diambil dan hal tersebut sering berdampak kepada sikap mereka terhadap kerja. Peran ganda sebagai pekerja maupun ibu rumah tangga mengakibatkan tuntutan yang lebih dari biasanya terhadap perempuan, karena terkadang perempuan menghabiskan waktu tiga kali lipat dalam mengurus rumah tangga dibandingkan pasangannya yang bekerja juga (Triaryati, 2003).

Konflik didalam rumah tangga muncul akibat berbagai macam masalah yang terjadi diantara

suami-istri. Masalah-masalah didalam rumah tangga yang biasa memicu konflik biasanya terjadi akibat adanya ketidakseimbangan didalam pemenuhan kebutuhan rumah tangga yang sifatnya penting. Dan apabila kebutuhan ini tidak bisa terpenuhi, seringkali penyikapan dari salah satu pasangan akan selalu berujung negatif, sehingga akan menciptakan sebuah konflik didalam rumah tangganya. Kesulitan ekonomi keluarga menjadi sumber pemicu berbagai konflik dalam relasi antarpasangan suami istri. Bukannya timbul alternatif atau usaha usaha untuk menemukan solusi atau jalan keluar dari kesulitan tersebut atau memperkokoh kebersamaan untuk mencari jalan keluarnya. Namun justru malah, sikap reaktif dan emosional yang membuat masalah menjadi semakin rumit dan berat. Banyak alasan yang menyebabkan seorang istri memutuskan untuk bekerja. Salah satunya karena ingin membantu ekonomi keluarga. Istri merasa keluarganya perlu memperoleh income dari kedua belah pihak, sehingga istri ambil bagiandalam segi ekonomi keluarga. Kesenjangan tersebut muncul ketika ditengah-tengah masa perkawinan mulai terjadi sedikit penurunan hubungan.

Menurut Sadli (Fitri, 2000) keinginan perempuan menjalankan perannya domestik-publik dapat menimbulkan konflik peran dalam dirinya. Konflik peran ganda muncul jika seorang perempuan bekerja mengalami pertentangan antara tanggung jawab yang dimilikinya dengan tugas-tugas yang harus dilakukannya. Hal ini dikarenakan perempuan yang bekerja menyandang dua peranan yang penting, yaitu sebagai pekerja dan perannya di rumah tangga. Konflik peran lebih dirasakan oleh perempuan dari pada laki-laki. Menurut Moen (Triwahyuni, 2009) perbedaan terjadi dikarenakan tuntutan peran yang berbeda. Perempuan sering kali dihadapkan pada tuntutan peran pekerjaan dan peran keluarga secara serentak. Hal tersebut dapat menimbulkan konflik apabila perempuan tidak dapat membagi waktu antara perannya sebagai ibu rumah tangga dan sebagai pekerja.

Tinggi rendahnya konflik peran ganda perempuan diprediksi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Di antara faktor yang diprediksi mempunyai pengaruh pada tinggi rendahnya konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja adalah kepuasan kerja. Menurut Locke (dalam Luthans, 2011) kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif serta menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi senang atau emosi positif

yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Bruck, Allen, dan Spector (2002) menunjukkan bahwa konflik peran ganda berhubungan secara signifikan terhadap kedua jenis kepuasan kerja, namun hubungan tersebut secara signifikan lebih kuat terhadap kepuasan kerja komposit daripada kepuasan kerja global.

Salah satu faktor penting lainnya yang dapat mempengaruhi konflik peran ganda adalah dukungan sosial. Menurut Sarafino dan Smith (2011) menyatakan bahwa dukungan sosial merupakan bentuk penerimaan dari seseorang atau sekelompok orang terhadap individu yang menimbulkan persepsi dalam dirinya bahwa ia sayangi, diperhatikan, dihargai, dan ditolong. Baron dan Byrne (2005) mendefinisikan dukungan sosial sebagai kenyamanan fisik dan psikologis yang diberikan oleh teman-teman dan keluarga individu tersebut. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Larasati (2015) menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara dukungan sosial keluarga dengan konflik peran ganda pada wanita bekerja.

Konflik peran ganda pada diri setiap pegawai terhadap pekerjaannya berawal dari adanya perasaan puas pada diri pegawai tersebut terhadap pekerjaan yang dilakukannya dan juga dengan disertai adanya persepsi pada diri pegawai atas dukungan yang diberikan oleh orang lain terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang tersebut tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan dukungan sosial terhadap konflik peran ganda pada karyawati Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Konflik Peran Ganda**

Peran ganda adalah dua peran atau lebih yang di jalankan dalam waktu yang bersamaan. Dalam hal ini peran yang dimaksud adalah peran seorang perempuan sebagai istri bagi suaminya, ibu bagi anak-anaknya, dan peran sebagai perempuan yang memiliki karir di luar rumah. Wanita berperan ganda oleh Anoraga (2001) diartikan sebagai wanita yang memiliki peran sebagai wanita pekerja secara fisik dan psikis baik di sektor pemerintahan maupun swasta dengan tujuan mendatangkan suatu kemajuan dalam karirnya

sekaligus berperan juga sebagai ibu dan istri yang bertanggung jawab mengurus rumah tangganya.

Greenhaus dan Beutell (2000) mendefinisikan konflik peran ganda sebagai sebuah bentuk dari konflik antar peran dimana tekanan dari peran dalam pekerjaan dan keluarga saling bertentangan, yaitu menjalankan peran dalam pekerjaan menjadi lebih sulit karena juga menjalankan peran dalam keluarga, begitu juga sebaliknya, menjalankan peran dalam keluarga menjadi lebih sulit karena juga menjalankan peran dalam pekerjaan.

Greenhaus dan Beutell (2000) juga menjelaskan bahwan konflik muncul ketika waktu yang digunakan untuk memenuhi suatu peran menghambat pemenuhan peran lainnya. Tuntutan suatu peran yang mengarah pada ketegangan, kelelahan, dan mudah marah akan mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menjalankan peran lainnya, tuntutan perilaku disuatu peran bertentangan dengan harapan berperilaku diperan yang lainnya.

Lebih lanjut lagi Greenhaus dan Beutell (dalam Lily et al, 2006) mendefinisikan konflik peran ganda sebagai suatu bentuk konflik peran dalam diri seseorang yang muncul karena adanya tekanan peran dari pekerjaan yang bertentangan dengan tekanan peran dari keluarga, konflik peran ganda bisa terjadi akibat lamanya jam kerja dari individu, sehingga waktu individu tersebut bersama keluarga jadi berkurang dan individu tersebut harus menjalankan dua peran pada saat yang bersamaan yakni sebagai pekerja dan keluarga sehingga faktor dalam satu wilayah mempengaruhi wilayah lainnya.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Locke (dalam Luthans, 2011) kepuasan kerja didefinisikan sebagai reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif serta menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Sedangkan menurut Kinicki dan Fugate (2012) kepuasan kerja merupakan tanggapan afektif atau emosi terhadap berbagai fase pekerjaan seseorang. Pengertian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja bukanlah konsep tunggal. Tepatnya, orang bisa relatif puas dengan satu atau beberapa aspek pekerjaannya, tetapi mungkin tidak puas dengan satu aspek atau beberapa aspek lain dari

pekerjaannya.

Kepuasan kerja dapat dideskripsikan sebagai seberapa positif atau negatif perasaan seseorang terhadap berbagai aspek pekerjaannya, juga bagaimana seseorang menanggapi kondisi pekerjaannya yang berbeda. Kepuasan kerja juga merupakan penilaian terhadap perbedaan apa yang diharapkan pegawai dari pekerjaannya dengan apa yang diberikan kembali organisasi kepadanya. Pegawai menilai seberapa bahagia dengan komponen-komponen tertentu dari pekerjaan, penyelia, maupun lingkungan pekerjaan secara menyeluruh (Kaswan, 2015).

### **Dukungan Sosial**

Menurut Sarafino dan Smith (2011) menyatakan bahwa dukungan sosial merupakan bentuk penerimaan dari seseorang atau sekelompok orang terhadap individu yang menimbulkan persepsi dalam dirinya bahwa ia sayangi, diperhatikan, dihargai, dan ditolong. Baron dan Byrne (2005) mendefinisikan dukungan sosial sebagai kenyamanan fisik dan psikologis yang diberikan oleh teman-teman dan keluarga individu tersebut. Lebih lanjut lagi Johnson dan Johnson (2000) mengatakan dukungan sosial adalah dukungan yang diterima oleh karyawan dari atasan, rekan kerja dan keluarga, dukungan sosial merupakan transaksi interpersonal yang mencakup afeksi positif, penegasan, dan bantuan berdasarkan pendapat orang lain.

Dukungan sosial juga merupakan persepsi seseorang terhadap dukungan yang diberikan orang lain dalam jaringan sosialnya (orang tua, teman dekat, dan sebagainya) yang membantu meningkatkan kemampuan untuk bertahan dari pengaruh-pengaruh yang merugikan (Malecki & Demaray, 2003). Menurut Uchino (Sarafino & Smith, 2011) dukungan sosial adalah kenyamanan, penghargaan, kepedulian, maupun bantuan dalam bentuk lainnya yang diterima individu dari orang lain ataupun kelompok.

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuantitatif, yaitu metode yang menjangkau data kuantitatif yaitu data yang dilukiskan dalam bentuk angka, menggunakan instrumen kuantitatif dengan menggunakan desain penelitian kuantitatif (Wirawan, 2015). Menurut Sugiyono (2015), metode kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data

bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Keuntungan metode kuantitatif adalah dapat menjaring data dari responden yang banyak jumlahnya, tersebar di berbagai tempat yang luas dalam waktu singkat. Data dilukiskan dalam bentuk angka sehingga mudah ditabulasi dan dianalisis serta generalisasinya tinggi (Wirawan, 2015).

Penelitian ini termasuk penelitian korelasional, yaitu penelitian yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih, tanpa melakukan perubahan, tambahan atau manipulasi terhadap data yang memang sudah ada. Berdasarkan penelitian ini, peneliti menggunakan rancangan penelitian deskriptif dan korelasional. Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang berusaha untuk menjelaskan atau menerangkan suatu peristiwa berdasarkan data, sedangkan penelitian korelasional bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan antara dua fenomena atau lebih (Arikunto, 2010). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala. Istilah skala banyak digunakan untuk mengukur aspek afektif.

Penelitian ini menggunakan metode try out terpakai, try out terpakai atau uji-coba terpakai sebagaimana dijelaskan Hadi (2000) bahwa dalam try out atau uji-coba terpakai hasil uji-cobanya langsung digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dan tentu saja hanya data dari butir-butir yang sah saja yang dianalisis. Adapun kelebihan dari try out terpakai ini cara pengambilan datanyahanya sekali dan hasil uji cobanya langsung digunakan untuk menguji hipotesis. Adapun kelemahannya yakni jika ditemukan banyak butir yang gugur maka harus dilakukan penyebaran ulang. Hal ini berarti bahwa item uji-coba skala dalam penelitian ini bersamaan dengan pelaksanaan penelitian yang sesungguhnya atau dengan maksud bahwa subjek yang dijadikan uji coba juga dipakai sebagai subjek penelitian. Setelah pengujian instrumen diketahui maka dapat dilanjutkan untuk proses analisis data. Alasan peneliti menggunakan data penelitian try out terpakai dikarenakan ketersediaan karyawan yang hanya memberikan kesempatan satu kali dalam pengambilan data. Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur merupakan tempat peneliti untuk mengambil data dengan izin yang telah didapat peneliti dalam melaksanakan pengambilan data.

Penelitian ini menggunakan tiga macam skala, yaitu meliputi skala konflik peran ganda untuk

mengukur konflik peran ganda subjek terhadap pekerjaannya, skala kepuasan kerja untuk mengukur kepuasan kerja subjek terhadap pekerjaannya, skala dukungan sosial untuk mengukur dukungan sosial yang diterima subjek terhadap pekerjaannya.

Ketiga skala ini menggunakan penilaian modifikasi skala Likert dengan lima alternatif jawaban yang digunakan yaitu: sangat setuju (SS), setuju (S), ragu-ragu (RR), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Kelima skala tersebut juga terdiri dari dua kelompok aitem bagi setiap aspek atau gejala yaitu aitem mendukung (favorable) dan aitem yang tidak mendukung (unfavorable). Rentang skor dalam skala ini dari 1-5. Pada aitem favorable sistem penilaiannya ialah 5 untuk pilihan jawaban SS (sangat setuju), 4 untuk pilihan jawaban S (setuju), 3 untuk pilihan jawaban RR (ragu-ragu), 2 untuk pilihan jawaban TS (tidak setuju), 1 untuk pilihan jawaban STS (sangat tidak setuju). Pada aitem yang unfavorable dilakukan penilaian yang sebaliknya, yaitu 1 untuk pilihan jawaban sangat setuju (SS), 2 untuk pilihan jawaban setuju (S), 3 untuk pilihan jawaban ragu-ragu (RR), 4 untuk pilihan jawaban tidak setuju (TS), dan 5 untuk pilihan jawaban sangat tidak setuju (STS).

Metode yang digunakan untuk mengungkap data dalam penelitian ini adalah skala. Metode skala digunakan untuk mengungkap variabel bebas (kepuasan kerja dan dukungan sosial) dan variabel terikat (konflik peran ganda), yang disusun sendiri oleh peneliti. Pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan skala pada 100 karyawan di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur. Hasil uji validitas dan reliabilitas pada skala konflik peran ganda didapat 5 butir gugur dengan alpha 0.835, skala kepuasan kerja didapat 12 butir gugur dengan alpha 0.894, dan skala dukungan sosial didapat 6 butir gugur dengan alpha 0.892.

Perhitungan statistik dalam penelitian ini menggunakan bantuan program komputer SPSS versi 20.0 *for windows*. Pada hasil uji normalitas pada variabel konflik peran ganda didapatkan nilai *Kolmogrov-Smirnov* = 0.137 dan  $p = 0.058$  yang berarti sebaran data dapat dikategorikan normal. Pada hasil uji normalitas pada variabel kepuasan kerja didapatkan nilai *Kolmogrov-Smirnov* = 0.253 dan  $p = 0.054$  yang berarti sebaran data dapat dikategorikan normal. Pada hasil uji normalitas pada variabel dukungan keluarga didapatkan nilai *Kolmogrov-Smirnov* = 0.300 dan  $p = 0.050$  yang berarti sebaran data dapat dikategorikan normal.

Pada uji linieritas antara variabel kepuasan kerja dengan konflik peran ganda yaitu dengan nilai  $F= 1.152$  dan  $P= 0.300 > 0.05$  yang berarti hubungannya dinyatakan linier. Pada uji linieritas antara variabel dukungan keluarga dengan konflik peran ganda yaitu dengan nilai  $F= 1.170$  dan  $P= 0.297 > 0.05$  yang berarti hubungannya dinyatakan linier.

Pada uji multikolinieritas antara variabel kepuasan kerja dengan konflik peran ganda yaitu dengan nilai koefisiensi tolerance variabel = 0.210 dan nilai VIF = 4.760 yang berarti tidak terjadi problem multikolinieritas. Pada uji multikolinieritas antara variabel dukungan keluarga dengan konflik peran ganda yaitu dengan nilai koefisiensi tolerance variabel = 0.210 dan nilai VIF = 4.760 yang berarti tidak terjadi problem multikolinieritas.

Pada uji homoskedastisitas antara variabel kepuasan kerja dan dukungan keluarga terhadap konflik peran ganda karyawan diperoleh keseluruhan nilai signifikansi diperoleh nilai  $a$  lebih dari 0.05 terhadap absolute residual (*Abs\_Res*) secara parsial dan nilai  $t$  hitung  $< t$  tabel, maka hubungan dinyatakan homoskedatik.

Pada uji autokorelasi diperoleh nilai Durbin Watson sebesar 1.881 dan nilai tersebut berada di antara  $dU$  dan  $(4-dU)$  atau 1.881 lebih besar dari 1.7152 dan 1.881 lebih kecil dari 2.2848. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi linier tersebut tidak terdapat autokorelasi.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dari hubungan *celebrity endorser* dengan keputusan pembelian produk pakaian pada konsumen secara *online* dimedia Instagram. Dengan hasil uji hipotesis yang menggunakan uji *kendall's tau-b* yang memiliki nilai korelasi = 0.954 artinya kedua variabel tersebut memiliki korelasi positif yang sangat kuat. Sedangkan nilai  $p = 0.000 < 0.005$  menunjukkan kedua variabel tersebut signifikan, sehingga dengan demikian hipotesisnya dalam penelitian ini diterima artinya adalah semakin tinggi tingkat pemasaran yang dilakukan oleh *celebrity endorser* maka semakin tinggi keputusan pembelian yang dilakukan oleh konsumen dan sebaliknya apabila rendah tingkat pemasaran yang dilakukan oleh *celebrity endorser* maka semakin rendah pula tingkat keputusan pembelian yang akan dilakukan oleh konsumen.

Serta hasil analisis korelasi parsial menunjukkan aspek rasional ( $X_1$ ), aspek emosional dan aspek behavioral memiliki hubungan yang signifikan dengan *attractiveness* (daya tarik) ( $Y_1$ ). Ini ditunjukkan dengan faktor aspek rasional memiliki  $p = 0.000 < 0.05$  dan korelasi = 0.948, faktor aspek emosional memiliki  $p = 0.000$  dan korelasi = 0.406, serta faktor aspek behavioral memiliki  $p = 0.000$  dan korelasi = 0.467. Aspek emosional dan aspek behavioral memiliki hubungan yang signifikan dengan *trustworthiness* (dapat dipercaya) ( $Y_2$ ). Ini ditunjukkan dengan faktor aspek rasional memiliki  $p = 0.000 < 0.05$  dan korelasi = 0.417, faktor aspek emosional memiliki  $p = 0.000$  dan korelasi = 1.000, serta faktor aspek behavioral memiliki  $p = 0.000$  dan korelasi = 0.396 dan aspek emosional dan aspek behavioral memiliki hubungan yang signifikan dengan keahlian ( $Y_3$ ). Ini ditunjukkan dengan faktor aspek rasional memiliki  $p = 0.000 < 0.05$  dan korelasi = 0.402, faktor aspek emosional memiliki  $p = 0.000$  dan korelasi = 0.417, serta faktor aspek behavioral memiliki  $p = 0.000$  dan korelasi = 0.915.

Hal ini dapat diketahui oleh peneliti dari hasil observasi yang telah dilakukan pada bulan Januari 2017 lalu selama proses pencarian informasi yang diketahui bahwa mahasiswa universitas mulawarman termasuk bagian yang aktif dalam media sosial salah satunya adalah Instagram, sehingga pemasaran yang dipopulerkan oleh *celebrity endorser* di media sosial Instagram menjadi kebutuhan bagi setiap penjual online tersebut. Dengan demikian proses terjadinya keputusan pembelian dapat berlangsung.

Penelitian ini sejalan dengan pendapat Berkowitz (2002) yang mengemukakan bahwa proses keputusan pembelian merupakan tahap-tahap yang dilalui pembeli dalam menentukan pilihan tentang produk dan jasa yang hendak dibeli. Sedangkan menurut Kotler dan Armstrong (2011) menyatakan bahwa, bahwa keputusan pembelian adalah tahap proses keputusan dimana konsumen secara aktual melakukan pembelian produk. Konsumen sebagai pelaku utama dalam proses pembelian selalu menjadi perhatian produsen.

Menurut Shimp (2003) berpendapat bahwa *celebrity endorser* adalah menggunakan artis sebagai bintang iklan di media-media, mulai dari media cetak, media sosial, maupun media televisi, dan selebriti digunakan karena atribut kesohorannya termasuk ketampanan, keberanian, talenta, keanggunan, kekuatan, dan daya tarik seksualnya

yang sering mewakili daya tarik yang diinginkan oleh merek yang mereka iklankan. Shimp menyatakan bahwa sekarang ini banyak konsumen yang mudah mengidentifikasi diri dengan para bintang ini, seringkali dengan memandang mereka sebagai pahlawan atas prestasi, kepribadian, dan daya tarik fisik mereka.

Kotler & Armstrong (2001) berpendapat bahwa keputusan pembelian adalah suatu kegiatan individu yang secara langsung terlibat dalam mendapatkan dan mempergunakan barang yang ditawarkan dan suatu tahap dimana konsumen telah memiliki pilihan dan siap untuk melakukan pembelian atau pertukaran antara uang dan janji untuk membayar dengan hak kepemilikan atau penggunaan suatu barang atau jasa.

Aspek rasional, *behavior* dan emosional berhubungan dengan aspek daya tarik karena dapat menunjukkan sisi psikologis dalam membeli produk atau jasa. Sering kali yang menjadi motivasi seseorang untuk menuntukkan membeli barang adalah dari sisi pendapat terhadap *feature* dan *attribute* barang tersebut. Banyak pengiklan percaya bahwa dengan aspek rasional, *behavior* dan emosional lebih banyak digunakan untuk menjual sebuah *brand* yang tidak begitu berbeda pesaingnya. (Widya, 2012).

Dalam minat beli berdasarkan *online shop* diharuskan lebih memiliki kepercayaan secara nyata, yang tidak hanya mempengaruhi emosi, lingkungan, kondisi mood dari konsumen itu sendiri, tetapi juga media. Hal ini juga dikuatkan Schiffman dan Kanuk, dalam Sumarwan (2003) bahwa daya tarik menunjukkan penilaian langsung dan umum terhadap suatu produk, apakah tersebut baik atau buruk, disukai atau tidak disukai.

Riyanto (2008) juga berpendapat bahwa dalam membuat iklan menjadi lebih efektif diperlukan daya tarik yang tinggi dimana ketika iklan tersebut telah efektif akan mempengaruhi sikap merek terhadap suatu produk melalui iklannya.

Dinny dan Edin (2012) mengemukakan bahwa selebriti dipersepsikan dengan keahlian dibidangnya, yang secara signifikan mempengaruhi konsumen untuk membeli suatu produk.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan

dukungan keluarga terhadap konflik peran ganda karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap konflik peran ganda karyawan. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara dukungan keluarga terhadap konflik peran ganda karyawan.

### Saran

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

1. Bagi karyawan Kantor Dinas Pekerjaan Umum  
Bagi para karyawan, diharapkan dapat mengatur waktu dan berusaha menyeimbangkan perannya antara sebagai karyawan maupun sebagai ibu rumah tangga dan diharapkan dapat menyelesaikan tugas dengan lebih baik dan berkontribusi lebih aktif ditempat kerja dan menunjukan loyalitas serta tumbuhnya pencapaian diri yang tidak hanya pada aspek materil saja namun menumbuh kembangkan perasaan positif seperti efikasi diri, harapan, serta resiliensi dalam diri dengan mengikuti kegiatan training atau workshop baik di lingkungan kantor maupun diluar lingkungan kantor yang menunjang perkembangan kemampuan kearah positif dan produktif sehingga kemampuan interpersonal karyawan ikut meningkat yang secara berkelanjutan dapat mempengaruhi *value* karyawan dimata kepala kantor yang akan berpengaruh pula pada imbalan yang akan diterima dan penyediaan fasilitas terhadap karyawan agar menghasilkan suatu kinerja yang lebih baik.
2. Bagi Instansi Kantor Dinas Pekerjaan Umum  
Bagi Instansi, diharapkan dapat lebih memperhatikan imbalan yang diterima karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya seperti gaji, insentif, tunjangan, dan penghargaan seperti pujian atas pencapaian kinerja yang dimiliki oleh karyawannya, sehingga membentuk kepercayaan diri, dan karyawan merasa lebih dihargai serta diharapkan dapat menciptakan sistem kerja dengan mengedepankan terjalinnya hubungan karyawan satu dengan yang lainnya dalam setiap tugas pekerjaan yang dibebankan agar tumbuh dalam diri individu rasa kebersamaan.
3. Bagi penelitian selanjutnya  
Sebaiknya dalam mengumpulkan data disertai dengan wawancara dan observasi secara langsung agar informasi yang diperoleh lebih

akurat, komprehensif dan mandalam. Mengkaji lebih banyak jurnal sejenis yang terkait dengan spiritualitas di tempat kerja, modal psikologis maupun perilaku kewargaan organisasional sehingga dapat menentukan konstruk konseptual dan operasional yang lebih baik, melakukan uji coba skala terlebih dahulu dengan sekelompok orang yang memiliki karakteristik sama dengan sampel dalam penelitian yang sebenarnya sehingga peneliti dapat mengetahui jumlah aitem yang valid dan gugur, mengukur spiritualitas di tempat kerja, modal psikologis dan perilaku kewargaan organisasional dengan variabel yang berbeda dengan penelitian ini sehingga akan mendukung dan menyumbangkan berbagai teori baru dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2002). *Psikologi kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Apollo., & Cahyadi, A. (2012). Konflik Peran Ganda Perempuan Menikah yang Bekerja Ditinjau dari Dukungan Sosial Keluarga dan Penyesuaian Diri. *Widya Warta*. 1:(2), 254-271.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Bruck, C. S., Allen, T. D., & Spector, P. E. (2002). The Relation Between Work-Family Conflict and Job Satisfaction: A Finer-Grained Analysis. *Journal of Vocational Behavior*. (60), 336–353.
- Baron, R. A., & Byrne, D. (2005). *Psikologi Sosial* jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Fitri, W. (2000). *Konflik Peran Ganda Ditinjau Dari Tingkat Religiusitas*. (Naskah Publikasi). Yogyakarta: Program Pascasarjana UGM.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (2000). *Work-Family Conflict*. Amerika Serikat: Drexel University.
- Hardianti, Y. R. (2002) Suatu Perspektif dan Analisis Pekerjaan Wanita. *Jurnal Antisipasi*. 6 (1),26-41.
- Kalliath, P., & Kalliath, T. (2015). Work Family Conflict and its Impact On Job Satisfaction of social workers. *The Brithis Journal of Social Work*, 45:(1), 241-259.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: an Evidence Based-Approach*. Boston: McGraw-Hill
- Larasati, Y. (2015). Hubungan Antara Dukungan Sosial Keluarga Dengan Konflik Peran Ganda pada Wanita Bekerja. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Rahayu, (2008). Peran Perempuan Pekerja Di Sektor Informal Dalam Peningkatan Pendapatan Keluarga Di Kabupaten Sleman Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, *OPTIMAL*, 5:(1), 225-236.
- Rachmaputri, R., & Haryanti, K. (2015). Hubungan Dukungan Sosial Keluarga dan Kepuasan Kerja Dengan Work-Family Conflict Pada Anggota Ikatan Wanita Pengusaha Indonesia (IWAPI) Jawa Tengah. *PSIKODIMENSIA*. 14:(2), 55-73.
- Sara, R. T., & Santosa, B. J. (2013). Hubungan Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) dengan *Kinerja Karyawan Wanita PT. Matahri Kahuripan Indonesia*. Tesis. Jakarta: Universitas Bina Nusantara.
- Sarafino, E., P., & Smith, T. W. (2011). *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions*. United States of America: John Willey & Sons Inc.
- Triaryati, N. (2003). Pengaruh adaptasi kebijakan mengenai work family issue terhadap absen dan turnover. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 5:(1), 85-96.
- Tri W. B. (2009). Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Kepuasan Kerja pada Guru Wanita yang Telah Menikah. *Skripsi*. Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.