



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 4 Tahun 2023 Page 9040-9053

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Gambaran Konflik Peran Ganda pada Wanita yang Bekerja sebagai Karyawan Pemetik Daun Teh di Perkebunan Bah Butong

Yessi Nadia Sitorus^{1✉}, Karina M. Brahmana²

Fakultas Psikologi, Universitas HKBP Nommensen Medan, Indonesia

Email : yessinadia.sitorus@student.uhn.ac.id^{1✉}

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Gambaran Konflik Peran Ganda Pada Wanita Yang Bekerja Sebagai Karyawan Pemetik Daun Teh Di Perkebunan Bah Butong. Penelitian ini akan menggunakan metode penelitian kuantitatif bersifat deskriptif yang bertujuan untuk mengetahui gambaran konflik peran ganda pada karyawan wanita yang bekerja di perkebunan teh bah butong. Subjek penelitian ini adalah karyawan wanita yang sedang bekerja di Kebun Teh Bah Butong Kecamatan Sidamanik. Dalam penelitian ini diperoleh data terakhir pada tahun 2021 populasi sebanyak 172 orang karyawan wanita yang bekerja di perkebunan Teh bah butong. Teknik yang dipakai adalah simple random sampling. Untuk mendapatkan data dari lapangan, peneliti akan melakukan pengumpulan data dengan cara menggunakan angket. Angket atau kuesioner merupakan teknik data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Analisis data dilakukan untuk menguji hipotesis dalam rangka penarikan kesimpulan untuk mencapai tujuan penelitian. Adapun metode statistik yang akan digunakan adalah analisis data deskriptif dengan metode statistik deskriptif. Berdasarkan indikator konflik peran ganda yang menunjukkan bahwa indikator yang memiliki kategorisasi yang tinggi adalah Time Based Conflict. Hal ini terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi peran di dalam rumah tangga tidak dapat digunakan dengan baik dikarenakan harus memenuhi waktu juga ditempat ia bekerja

Kata Kunci: *Konflik Peran Ganda, Wanita, Karyawan*

Abstract

The aim of this research is to determine the description of dual role conflict in women who work as tea leaf picking employees on the Bah Butong Plantation. This research will use descriptive quantitative research methods which aim to determine the picture of dual role conflict among female employees who work on the Bah Butong tea plantation. The subjects of this research were female employees who were working at the Bah Butong Tea Garden, Sidamanik District. In this research, the latest data was obtained in 2021, a population of 172 female employees working on the Bah Butong tea plantation. The technique used is simple random sampling. To obtain data from the field, researchers will collect data using a questionnaire. A questionnaire is a data technique that is carried out by giving respondents a set of questions or written statements to answer. Data analysis was carried out to test hypotheses in order to draw conclusions to achieve research objectives. The statistical method that will be used is descriptive data analysis using descriptive statistical methods. Based on the multiple role conflict indicators, it shows that the indicator that has high categorization is Time Based Conflict. This happens because the time used to fulfill roles in the household cannot be used well because they have to fulfill the time also at the place where they work.

Keywords: Multiple Role Conflict, Women, Employees

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) sebagai salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepas dari sebuah perusahaan. Sumber daya manusia merupakan asset penting bagi setiap perusahaan, karena keberhasilan dari perusahaan untuk mencapai tujuan bisnisnya (Burhanuddin et al., 2018).

Sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan perlu didorong dan dikembangkan agar meningkatkan kemampuan kerjanya (Thania et al., 2021). Sumber daya manusia sangat penting dalam instansi, organisasi, perusahaan yang dapat membuat karyawan untuk bekerja dengan tepat dan mampu menjalankan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan peraturan yang ada di instansi. Sumber daya manusia berupa individu ataupun kelompok yang dipekerjakan di sebuah organisasi, instansi, perusahaan, baik industri yang bergerak sebagai pelaksana di tempat kerjanya (Sari et al., 2021).

PTPN IV adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak pada bidang usaha agroindustri. PTPN IV yang bergerak dalam komoditas sawit dan teh, PT Perkebunan Nusantara IV (PTPN IV) mengelola komoditi teh seluas 4% dari seluruh bisnisnya kebunnya. Unit perkebunan teh PTPN IV terletak di Sidamanik, Bah Butong dan Toba Sari. Ketiganya terletak di Kecamatan Sidamanik dan Pematang Sidamanik dengan ketinggian 800 – 1.100 meter diatas permukaan laut, dengan luas areal 6.373,29 ha.

PTPN IV Bah Butong, terletak di Kabupaten Simalungun, Kecamatan Sidamanik, Provinsi Sumatera Utara adalah perusahaan yang bergerak di bidang pekebunan dan

industri yang mengelolah Teh dan mencakup banyak proses mulai dari areal penanaman teh, kebun bibit pemeliharaan tanaman yang diolah menjadi bahan baku industri.

Pada PTPN IV Bah Butong ada karyawan wanita yang bekerja dibagian lapangan yang berpropesi sebagai karyawan pemetik teh. Dalam pemetikan daun teh karyawan akan bekerja sesuai jam operasional yang sudah ditetapkan oleh atasannya, mereka akan bekerja mulai dari memetik teh dihamparan perkebunan yang luas, pekerjaan yang mereka lakukan dilakukan secara berkelompok-kelompok (Triatmanto & Wahyuni, 2023).

Karyawan merupakan manusia yang mempunyai banyak perbedaan, diantaranya, sikap, pengalaman kerja, dan kemampuan, namun karyawan merupakan unsur terpenting untuk menentukan maju mundurnya sebuah perusahaan (Amruloh, 2021). Untuk tercapainya tujuan perusahaan maka diperlukan karyawan yang sesuai dengan syarat-syarat ketentuan dalam menjalankan tugasnya di tempat kerja. Setiap perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawannya sesuai dengan harapan dan tujuan di perusahaan. Kesanggupan karyawan dalam bekerja dilihat dari kinerjanya, kinerja yang baik adalah karyawan yang mampu menjalankan tugasnya sesuai dengan tujuan dari perusahaan tersebut (Mastarismi, 2020).

Berdasarkan hasil observasi yang sudah dilakukan peneliti, ditemukan wanita yang bekerja sebagai pemetik teh di lokasi yang berbeda-beda. dengan menggunakan gunting khusus memetik teh, tidak hanya itu juga karyawan wanita juga mengalami kelelahan seperti, pegal disekitar punggung, dan bahu dikarenakan ikatan gendong (keranjang) yang ditempatkan pada bahu, kesemutan pada lengan sehingga gerak dan fungsinya pun menjadi terbatas (Ngaliyah, 2021).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada beberapa karyawan pemetik teh beliau mengatakan:

"kalo untuk pemetikan teh sekarang, sangat beragam prosesnya, karena seperti yang sudah adek perhatikan, ada yang menggunakan mesin, ada juga yang manual seperti yang ibu lakukan ini yaitu bermodalkan gunting khusus untuk memetik teh tidak lupa juga dengan keranjang yang ada dipunggung ibu ini, dengan bermodalkan keranjang dan gunting inilah kami memetik daun teh ini, banyaklah dek resiko yang didapat kalo lagi bekerjanya gak lah nanti tangan ibu pegal-pegal di karenakan setelah di gunting-gunting pucuk tehnya harus di pindahkan lagi ke keranjang yang dipunggung ibu ini, ya kalo makek gunting ini ya lama lah dek, tapi kalo mesinkan cepat toh, apalagi kan ini kebun bah butong ini luas gamemungkinkan juga hanya beberapa mesin yang meluncur, otomatis karyawan lain juga harus ikut menggandeng dari belakang untuk mempercepat pemetikannya." Ibu A.s (20 Desember 2022)

Dari wawancara singkat diatas diketahui bahwa karyawan yang ada di perkebunan teh Bah Butong dalam melakukan pekerjaannya membutuhkan proses yang panjang yang memerlukan banyak waktu, melihat luasnya kebun teh Bah Butong, para karyawan harus bekerja sesuai dengan kemampuan mereka masing-masing, dan diantaranya pun masih banyak yang menggunakan alat manual dalam pemetikan, sehingga mengakibatkan proses pemetikannya menjadi lama, dan terkadang waktu yang sudah ditetapkan dalam instansi kurang bagi mereka untuk menyelesaikan tugasnya (Wati & Syukur, 2021).

Wanita yang bekerja di luar rumah harus berperan sebagai ibu rumah tangga sekaligus melakukan peranannya sebagai karyawan di tempat kerja, tujuan dari wanita bekerja diluar rumah adalah sebagai pencari nafkah. Sebagai seorang wanita yang memiliki status sudah berumah tangga ia akan lebih mengutamakan kepentingan orang lain (keluarga). Menurut Anwar (2019) seorang wanita yang sudah menikah, memiliki dua pilihan yaitu sepenuhnya sebagai ibu rumah tangga dan fokus mengurus rumah tangga atau ikut serta dalam membantu perekonomian keluarga dengan bekerja diluar rumah. Alasannya adalah selain untuk menambah penghasilan keluarga, juga untuk mengisi waktu luang, menghindari

Menurut penelitian Apperson et, al (2020), mayoritas pria dan wanita mempunyai kedudukan ganda sebagai orang tua dan bekerja, tetapi wanita mengalami konflik ganda pada tingkat yang lebih tinggi dibandingkan dengan pria. Hal ini dikarenakan wanita memandang keluarga merupakan suatu kewajiban utama dan harus mendapatkan perhatian lebih dibandingkan pada peran pekerjaan merseka (Piyandini et al., 2021).

Konflik pada dasarnya bentuk nyata dari aktivitas seorang karyawan dalam bekerja di instansi. Adanya tekanan dari instansi dan keluarga merupakan konflik yang lumrah dihadapi oleh karyawan. Apabila karyawan wanita yang sudah berumah tangga dan bekerja maka ia akan mengalami konflik peran ganda. Perubahan konflik dapat terjadi pada seorang wanita bekerja, dan berumah tangga dimana secara langsung wanita yang bekerja dan berkeluarga memiliki konflik peran ganda dalam melakukan aktivitasnya di tempat kerja dan dirumah (Wahab et al., 2019).

Menjalin dua peran dalam waktu yang bersamaan, sebagai seorang ibu dan sebagai seorang karyawan, tidaklah mudah. Karyawan wanita yang sudah menikah dan mempunyai anak peran dan tanggung jawabnya akan lebih berat dibandingkan dengan wanita single. Peran ganda dialami karyawan wanita karena adanya tanggung jawab dirumah dan tanggung jawab di tempat kerja (Rimbun, 2021).

Sesuai dengan kodratnya wanita berperan sebagai seorang ibu dan istri, perubahan yang dialami wanita menimbulkan konflik peran ganda pada wanita yang sudah

berkeluarga. Konflik peran ganda sangat berhubungan dengan waktu yang digunakan pada saat bekerja di tempat bekerja, seperti pekerjaan yang harus dilakukan dengan terburu-buru, dan adanya tuntutan dari keluarga yang berhubungan dengan waktu dalam menangani tugas rumah tangga, menjaga anak, mendidik anak, dan mengurus suami (Ukkas & Latif, 2017).

Anoraga (dalam Mahachandra et al., 2019) wanita yang bekerja banyak diperhadapkan pada pilihan yang membawa perubahan peranannya didalam masyarakat, baik itu peranannya di dalam keluarga sebagai istri, dan ibu bagi anak-anaknya, disatu sisi juga wanita harus berperan sebagai karyawan dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang sudah dibebankan kepadanya.

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) berpendapat bahwa peran ganda merupakan bentuk tekanan dari dunia kerja dan adanya tekanan dari keluarga seperti kurangnya waktu bersama di dalam rumah. Peran ganda adalah dua peran atau lebih yang dilaksanakan dalam waktu yang bersamaan.

Pada dasarnya wanita yang memiliki peran ganda memberikan konsekuensi yang cukup tinggi. Karena disatu sisi wanita harus mencari nafkah untuk membantu suaminya dan wanita harus bisa melaksanakan tanggung jawabnya sebagai istri dan ibu, disisi lain juga wanita harus bisa menjadi karyawan untuk melaksanakan tugasnya di tempat kerja. Meskipun demikian peran ganda wanita bukan pilihan yang tidak mungkin diambil oleh wanita dan hal ini juga menjadi berdampak pada sikap mereka terhadap pekerjaannya.

Wanita yang bekerja sebagai karyawan karena keterbatasan waktunya, tidak mungkin baginya untuk sekaligus melaksanakan tugasnya sebagai ibu rumah tangga secara maksimum. Peran ganda yang dialami oleh wanita yang bekerja sebagai karyawan menyebabkan hambatan dalam pekerjaan, seperti hubungan didalam keluarga yang kurang baik, dan waktu berkumpul dengan keluarga juga menjadi berkurang.

Wanita yang sudah berkeluarga apabila bekerja diluar rumah harus bijaksana dalam mengatur waktu. Bekerja untuk mencukupi kebutuhan keluarga memang ada hal yang sangat baik, tetapi yang harus diingat bila sudah memiliki status seorang ibu tugas utamanya adalah mendidik anak, mengurus rumah tangga (Lubis, 2019). Meskipun ibu harus berangkat bekerja pada pagi hari dan pulang bekerja sore hari harus tetap bisa meluangkan waktu untuk membangun komunikasi yang baik terhadap suami, anak-anak, dan mengajari anak dalam ranah pendidikan, walaupun ibu merasa lelah setelah bekerja diluar rumah, akan tetapi pengorbanannya akan menjadi kebahagiaan ketika melihat anak-anak, dan suaminya sejahtera (Yudhaningsih, 2021).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada salah satu pemetik teh, beliau mengatakan : "ibu uda lama nak bekerja disini, jadi banyak hal-hal yang ibu alami waktu kerja, yang sering ibu alami kalo lagi kerja itu, berkurangnya waktu bersama keluarga dirumah, dikarenakan ibu harus bekerja mulai dari pagi sampai sore, makanya waktu bersamaan sama keluarga pun udahlah berkurang yakan, banyak lagi yang suka ibu alami terkadang sangking capeknya ibu pulang kerja, rumah ibu pun kadang gadak ibu kerjain, itu karena sangkin capeknya, ibu juga terkadang stres karna harus membagikan pendapatan untuk biaya sekolah anak dan biaya lainnya seperti untuk keperluan lain-lain".

Berdasarkan uraian yang dikemukakan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap "Gambaran konflik peran ganda pada karyawan wanita di kebun teh Bah butong."

METODE PENELITIAN

Metode penelitian sangat menentukan karena menyangkut cara yang benar dalam data, dan pengambilan kesimpulan hasil penelitian, defenisi operasional, subjek penelitian, prosedur penelitian, dan metode penelitian (Agustin, 2020). Penelitian ini akan menggunakan metode penelitian kuantitatif bersifat deskriptif yang bertujuan untuk mengetahui gambaran konflik peran ganda pada karyawan wanita yang bekerja di perkebunan teh bah butong. Subjek penelitian ini adalah karyawan wanita yang sedang bekerja di Kebun Teh Bah Butong Kecamatan Sidamanik.

Dalam penelitian ini diperoleh data terakhir pada tahun 2021 populasi sebanyak 172 orang karyawan wanita yang bekerja di perkebunan Teh bah butong. Teknik yang dipakai adalah simple random sampling (Ardi & Sudarma, 2015). Dalam pengambilan sampel ini peneliti menggunakan tabel isac jumlah populasi 179 orang dengan standard eror 0,5 maka di dapat hasil jumlah sampel sebanyak 120 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Psikologi, dengan menggunakan skala likert merupakan teknik pengukuran data dimana responden dimainta untuk memilih salah satu jawaban yang dianggap sesuai atau menggambarkan dirinya. Penelitian ini menggunakan skala konflik peran ganda. Penelitian ilmiah ini adalah cara yang bertujuan untuk menguji suatu kebenaran dari ilmu pengetahuan. Oleh sebab itu untuk mendapatkan data yang akurat dan tidak bias maka peneliti harus merencanakan dan menyiapkan langkah yang tepat untuk menyusun instrument penelitian.

Analisis data dilakukan untuk menguji hipotesis dalam rangka penarikan kesimpulan untuk mencapai tujuan penelitian. Adapun metode statistik yang akan digunakan untuk

menguji hipotesis dan menganalisa gambaran konflik peran ganda pada karyawan wanita di perkebunan teh bah butong adalah analisis data deskriptif dengan metode statistik deskriptif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Subjek dalam penelitian ini berjumlah 120 orang responden yang merupakan individu yang berada di Perkebunan Teh Bah Butong yang termasuk kedalamnya adalah karyawan wanita yang bekerja sebagai pemetik daun teh di perkebunan Bah Butong yang mengalami konflik Peran Ganda. Berdasarkan rentang usia dapat dilihat bahwa subjek yang berusia 25-30an tahun sebanyak 50 orang, usia 40-60an sebanyak 70 orang. Gambaran usia selengkapnya dapat dilihat dalam berikut ini.

Tabel 1. Konflik Peran Ganda Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah responden (orang)	Persentasi
1	20 - 30Tahun	50 orang	41,6%
2	40 - 60 Tahun	70 orang	58,4%
	Jumlah	120 orang	100%

Gambaran Subjek Penelitian Berdasarkan Jumlah anak

Berdasarkan jumlah anak yang dimiliki oleh para pekerja yang memiliki 1 anak berjumlah 8 orang (7%), yang memiliki anak sebanyak 2 orang berjumlah 29 orang (24%), yang memiliki anak sebanyak 3 orang berjumlah 35 orang (29%), yang memiliki anak sebanyak 4orang, berjumlah 24 orang (20%), yang memiliki anak sebanyak 5 orang berjumlah 18 (15%) orang, yang memiliki anak sebanyak 6 berjumlah 6 orang (5%). Gambaran subjek penelitian berdasarkan jumlah anak selanjutnya dapat kita lihat melalui tabel berikut.

Tabel 2. Konflik Peran Ganda Berdasarkan Jumlah Anak

No	Jumlah anak	Jumlah responden (orang)	Persentase
1	1 orang	8 orang	7%
2	2 orang	29 orang	24%
3	3 orang	35 orang	29%
4	4 orang	24 orang	20%
5	5 orang	18 orang	15%
6	6 orang	6 orang	5%
	Jumlah	120 orang	100%

Hasil Penelitian

Deskripsi Hasil Penelitian

Hasil penelitian berkaitan dengan analisa terhadap data penelitian sesuai dengan data yang berhubungan dengan penelitian. Deskripsi data penelitian mencakup data empirik dan data hipotetik. Hasil data empirik didapatkan melalui bantuan program IBM SPSS 22 for windows. Hasil skor empiric dan hipotetik dari variabel Konflik Peran Ganda dapat dilihat dari tabel berikut.

Tabel 3. perbandingan Data Hipotetik dan Data Empirik dari Variabel Konflik Peran Ganda

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik		
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean
KPG	19	76	47,5	9,5	39	62	49,2

Berdasarkan data penelitian diatas dapat diketahui bahwa mean hipotetik pada variabel Konflik Peran Ganda sebesar 47,5 dan mean pada data empirik sebesar 49,2. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa mean empirik lebih tinggi daripada mean hipotetik, hal ini menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini memiliki konflik peran ganda yang tinggi.

Dalam penelitian ini, peneliti memaparkan hasil pengkategorisasian dari keseluruhan data yang diperoleh dari responden yang menjadi subjek penelitian ini. Hasil pengkategorisasian ini diperoleh dari alat ukur yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu Konflik Peran Ganda. Pengkategorisasian ini dibagi ke dalam 3 bentuk kategorisasi yaitu kategori rendah, sedang, dan tinggi.

Berdasarkan kriteria kategorisasi konflik peran ganda menurut jumlah anak yang dimiliki karyawan wanita pemetik teh di perkebunan Bah Butong yang terlihat pada tabel diatas bahwa subjek penelitian yang memiliki anak 1 orang dengan kategorisasi tinggi sebanyak 1 orang (12,5%) dan kategorisasi sedang 7 orang (87,5%). Selanjutnya yang memiliki anak sebanyak 2 orang dengan kategorisasi tinggi 3 orang (10,3%), dan kategorisasi sedang sebanyak 26 orang (89,7%). Selanjutnya karyawan wanita yang memiliki anak sebanyak 3 orang dengan kategorisasi sedang 35 orang (100%), sedangkan untuk karyawan yang memiliki jumlah anak 4 orang memiliki kategorisasi tinggi 1 orang (4,2%), untuk kategorisasi sedang 23 orang (95,8%). Dan pada karyawan yang memiliki jumlah anak sebanyak 5 orang memiliki kategorisasi tinggi 1 orang (5,6%) dan kategorisasi sedang 17 orang (94,4%). Untuk karyawan yang memiliki anak sebanyak orang memiliki kategorisasi sedang sebanyak 6 orang (100%).

Berdasarkan kriteria kategorisasi Konflik Peran Ganda berdasarkan indikator pada karyawan wanita yang bekerja sebagai pemetik daun teh di Perkebunan Bah Butong subjek

penelitian paling banyak adalah indikator *Time Based Conflict* 77 orang di kategorisasi tinggi (64,2%), dan dikategorisi sedang sebanyak 43 orang (35,8%), selanjutnya berdasarkan indikator *Behavior based conflict* dikategorisasi Tinggi 28 orang (23,3%) dan dikategorisasi sedang banyak 92 orang (76,7%). Kemudian yang terakhir berdasarkan aspek *Strain based conflict* memiliki nilai kategorisasi tinggi hanya 1 orang (8%), yang memiliki kategori sedang sebanyak 35 orang (29,2%) dan yang paling rendah sebanyak 84 orang (70%).

Analisis Data

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan Kolmogorov-smirnov dengan bantuan IBM SPSS Statistic 22. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan dalam uji normalitas dalam penelitian ini jika $\text{sig} < 0,05$ maka sebaran datanya dapat dikatakan distribusi normal.

Tabel 4. Tabel Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		KPG
N		120
	Mean	49,20
Normal Parameters ^{a,l}	Std.	4,115
	Deviation	
Most Extreme Differences	Absolute	,148
	Positive	,148
	Negative	-,113
	Kolmogorov-Smirnov Z	1,622
	Asymp. Sig. (2-tailed)	,010

Pada hasil uji statistic diatas, dapat dilihat bahwa pada subjek konflik peran ganda di perkebunan Teh Butong nilai signifikansi, yaitu 0,10, maka dapat diartikan sebaran data dalam penelitian ini dikatakan tidak terdistribusi normal.

Pembahasan

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat Gambaran Konflik Peran Ganda Pada Karyawan Wanita Yang Bekerja di Perkebunan Teh Bah Butong. Total subjek yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 120 orang wanita yang bekerja di perkebunan teh Bah Butong yang sudah menikah dan memiliki anak. Penyebaran skala dalam penelitian ini dilakukan dengan cara online melalui aplikasi Whatsapp dan turun langsung ke objek penelitian.

Hasil Analisis Uji Normalitas dari data yang sudah diperoleh adalah pada subjek nilai signifikansi 0,10, maka dapat diartikan sebaran data konflik peran ganda dikatakan

tidak terdistribusi normal. Hasil uji analisis deskriptif dapat di lihat pada tabel 4.3 mengenai perbandingan antara data empirik dan hipotetik mean hipotetik pada variabel Konflik Peran Ganda sebesar 47,5 dan mean pada data empirik sebesar 49,2. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa mean empirik lebih tinggi daripada mean hipotetik, hal ini menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini memiliki konflik peran ganda yang tinggi.

Konflik peran ganda adalah permasalahan yang dialami oleh wanita yang memiliki pekerjaan lebih dari satu pekerjaan. Konflik peran ganda adalah seseorang yang memiliki lebih dari satu peran, yang mana wanita harus bekerja sebagai ibu rumah tangga yang memiliki tanggung jawab di dalam rumah dan tanggung jawab di tempat kerjanya. Konflik peran ganda terjadi karena adanya ketidakseimbangan peran yang ada di dalam rumah dan tempat ia bekerja (Pratama et al., 2015).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Herwanto & Dewi Rustina (2016) bahwa ada konflik peran ganda yang dialami oleh guru wanita di sekolah dasar negeri yang menjalankan dua peran sekaligus yakni pemenuhan tuntutan sebagai ibu rumah tangga dan pemenuhan tuntutan sebagai guru yang merupakan pekerjaannya.

Menurut Greenhaus dan Beutell (dalam Irmadiani, 2022) Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) adalah suatu bentuk tekanan yang tidak seimbang peranannya dengan peran lain, misalnya ketidakseimbangan peran di dalam rumah dan ketidakseimbangan di tempatnya bekerja. Waktu bekerja yang cukup panjang dan memiliki beban kerja akan menyebabkan terjadinya konflik peran ganda dikarenakan waktu dan upaya yang berlebihan digunakan untuk bekerja yang mengakibatkan kurangnya waktu dan energi yang bisa digunakan untuk melakukan aktivitas-aktivitas di dalam keluarga (Johanna et al., 2023).

Hasil dari Gambaran Konflik Peran Ganda terdiri dari 120 subjek yang mengisi peneilition yang terdiri dari wanita yang bekerja di perkebunan teh Bah Butong yang sudah menikah dan memiliki anak. Dapat dilihat dari kategorisasi usia konflik peran ganda pada karyawan wanita di perkebunan teh bah butong memiliki usia 20-30an sebanyak 50 orang dengan jumlah masing-masing 7 dikategori tinggi (14%), dan dikategori sedang 43 (86%). Yang memiliki usia di 40-60 sebanyak 70 orang dengan kategorisasi sedang (100%). dapat ditarik kesimpulan bahwa konflik peran ganda yang terjadi di perkebunan teh Bah Butong mereka mengalami konflik peran ganda yang sedang (Susi Fitri & Revitia Thalita Salsabila, 2020).

Hasil penelitian dari gambaran konflik peran ganda menurut jumlah anak pada karyawan wanita di perkebunan teh bah butong subjek peneilition yang memiliki konflik peran ganda yang dikategori sedang adalah 35(100%) orang karyawan wanita yang

memiliki 3 orang anak dan 23 (95,8%) yang memiliki 4 orang anak. Berdasarkan kategori jumlah anak 3 dan 4 tergolong dalam kategorisasi sedang dan yang memiliki anak yang memiliki konflik peran ganda terdapat pada jumlah anak 3 dengan kategorisasi sedang sebanyak 35 orang (100%) , maka dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda pada karyawan wanita di perkebunan teh bah butong lebih tinggi pada ibu yang berjumlah 3 anak.

Berdasarkan kategorisasi indikator-indikator variabel konflik peran ganda didapatkan bahwa indikator memiliki kategorisasi yang tinggi adalah indikator Time Based Conflict sebanyak 77 orang (64,2%). Konflik peran ganda menurut Greenhaus dan Beutell (1985) ada 3 indikator konflik peran ganda diantaranya Time based conflict, strain based conflict, dan behavior based conflict. Indikator yang memiliki konflik peran ganda tertinggi ada pada Time based conflict (Susi Fitri & Revitia Thalita Salsabila, 2020).

Pada saat proses pelaksanaan penelitian, peneliti menemui keterbatasan dan kekurangan dalam penelitian ini, diantaranya adalah dalam penelitian ini beragam dari penyebaran subjek, dan peneliti juga langsung terjun kelapangan untuk pembagian kuisioner kepada para ibu-ibu yang ada di tempat penelitian tersebut. Selain itu proses penyebaran skala yang dilakukan secara online menggunakan google form mempunyai kekurangan seperti tidak mengisi jumlah anak dan usia dari subjek tersebut tidak diisi. Namun meskipun demikian peneliti ini bisa membantu memahami Gambaran Konflik Peran Ganda Pada karyawan Wanita di Perkebunan Teh Bah Butong.

SIMPULAN

Hasil dari penelitian dari Gambaran Konflik Peran Ganda di Perkebunan Teh Bah Butong. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa :

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran ganda di perkebunan teh Bah Butong termasuk kedalam kategorisasi yang sedang.
2. Berdasarkan indikator konflik peran ganda yang menunjukkan bahwa indikator yang memiliki kategorisasi yang tinggi adalah Time Based Conflict. Hal ini terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi peran di dalam rumah tangga tidak dapat digunakan dengan baik dikarenakan harus memenuhi waktu juga ditempat ia bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, V. R. (2020). Konflik Peran Ganda Polisi Wanita Dan Komitmen Dalam Organisasi Di Kepolisian Resor Kulon Progo. *Acta Psychologia*, 2(2), 191–198. <https://doi.org/10.21831/ap.v2i2.33622>
- Amrulloh, D. A. G. (2021). Analisis Konflik Peran Ganda, Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Pt. Indomarco Prismatama Purwakarta. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 8(1), 35–41.
- Ardi, R. T. B., & Sudarma, K. (2015). Pengaruh Persepsi Dukungan Dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 4(2). <https://doi.org/10.15294/maj.v4i2.7821>
- Burhanuddin, T. D., Sjahrudin, H., & Mus, A. M. (2018). *Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/8fkxm>
- Irmadiani, N. D. (2022). Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) Terhadap Stres Kerja: Studi Kasus Pada Karyawan Wanita Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Yogyakarta. *Mimbar Administrasi*, 19(1), 87–103. <https://doi.org/10.56444/mia.v19i1.2974>
- Johanna, P., Tarigan, B. A., & Sitorus, F. H. D. (2023). Literatur Review: Resiliensi Untuk Meningkatkan Kualitas Hidup Pasca Pandemi Covid-19. *Psikologi Prima*, 6(1), 10–19. <https://doi.org/10.34012/psychoprime.v6i1.3490>
- Karomah, R. (2020). Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Menikah (Studi Pada Pt. Sukorintex Batang). *Akses: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 14(2). <https://doi.org/10.31942/akses.v14i2.3271>
- Lubis, M. S. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Pembentukan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Dalam Rangka Peningkatan Kinerja. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 3(2), 75–84. <https://doi.org/10.31846/jae.v3i2.176>
- Mahachandra, M., Prastawa, H., Suliantoro, H., & Inggar, F. (2019). *Konflik Peran Ganda Pada Pekerja Wanita Di Indonesia*.
- Martcelina, W. L. (2022). *Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai Wanita Di Jakarta*. Universitas Negeri Jakarta. <http://repository.unj.ac.id/eprint/35480>
- Mastarismi, S. (2020). Kebahagiaan Pengayuh Becak Literasi Dalam Perspektif Psikologi

- Raos. *Naskah Publikasi Program Studi Psikologi*. [Http://Eprints.Mercubuana-Yogya.Ac.Id/Id/Eprint/8533](http://Eprints.Mercubuana-Yogya.Ac.Id/Id/Eprint/8533)
- Ngaliyah, M. (2021). *Gambaran Kebermaknaan Hidup Tukang Becak Di Kawasan Stasiun Kota Kediri*. lain Kediri. [Http://Etheses.lainkediri.Ac.Id/Id/Eprint/4053](http://Etheses.lainkediri.Ac.Id/Id/Eprint/4053)
- Piyandini, L., Nurweni, H., & Hartati, R. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Pt Sport Glove Indonesia Cabang Wonosari. *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 7(2). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35917/Cb.V1i2.186>
- Pratama, A., Prasamtiwi, N. G., & Sartika, S. (2015). Kebersyukuran Dan Kepuasan Hidup Pada Tukang Ojek. *Jurnal Psikologi*, 8(1).
- Rimbun, C. M. (2021). *Hubungan Antara Kesejahteraan Psikologis Dengan Konflik Peran Ganda Pada Wanita Bekerja Di Kota Makassar*. Universitas Bosowa. [Http://localhost:8080/Xmlui/Handle/123456789/1164](http://localhost:8080/Xmlui/Handle/123456789/1164)
- Sari, I. K., Farha, T. R., & Sanjaya, V. F. (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Dengan Stress Kerja Sebagai Mediasi. *Gema: Journal Of Gentiaras Management And Accounting*, 13(1), 51–59. <https://doi.org/https://doi.org/10.47768/Gema.V13i1.227>
- Susi Fitri, & Revitia Thalita Salsabila. (2020). Gambaran Self-Compassion Guru Bimbingan Dan Konseling Pada Jenjang Sma Negeri Se-Dki Jakarta. *Insight: Jurnal Bimbingan Konseling*, 9(2), 179–192. <https://doi.org/10.21009/Insight.092.08>
- Thania, I., Pritasari, S. P., Theresia, V., Suryaputra, A. F., & Yosua, I. (2021). Stres Akibat Konflik Peran Ganda Dan Coping Stress Pada Ibu Yang Bekerja Dari Rumah Selama Pandemi. *Jurnal Ilmiah Psikologi Mind Set*, 7(01), 25–50. <https://journal.univpancasila.ac.id/index.php/mindset/article/view/2576>
- Triatmanto, B., & Wahyuni, N. (2023). Konflik Peran Ganda Perempuan Terhadap Kinerja Melalui Stress Kerja Pada Karyawan Bank. *Iqtishoduna Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 19(1), 53–70. <https://ejournal.uin-malang.ac.id/index.php/ekonomi/article/view/20583>
- Ukkas, I., & Latif, D. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb). *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 6(1).
- Wahab, A., Yasrie, A., & Anwar, M. (2019). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Melalui Stress Kerja Sebagai Moderator Pada Pegawai Wanita. *Dinamika Ekonomi Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(2), 250–266. <https://www.journal.stienas-ypb.ac.id/index.php/jdeb/article/view/198>

- Wati, S., & Syukur, M. (2021). Mahasiswa Pengemudi Ojek Online (Grab) Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar. *Pinisi Journal Of Sociology Education Review*, 1(2), 30–40.
[Http://Eprints.Unm.Ac.Id/Id/Eprint/31636](http://Eprints.Unm.Ac.Id/Id/Eprint/31636)
- Yudhaningsih, N. M. (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 4(1), 47–64.
[Https://Doi.Org/Https://Doi.Org/10.47532/Jis.V4i1.230](https://doi.org/10.47532/jis.v4i1.230)