

**PERBEDAAN KONFLIK PERAN GANDA DITINJAU DARI
LOCUS OF CONTROL PADA KARYAWAN WANITA DI PT
GOLDEN VICTORY SOURCE**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Guna Memenuhi
Sebagian Syarat-syarat Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana Psikologi*

OLEH:

TESSA ANDARESTA LUBIS

14.860.0235



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2020**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 8/2/21

Access From (repository.uma.ac.id)8/2/21

JUDUL SKRIPSI : PERBEDAAN KONFLIK PERAN GANDA
DI TINJAU DARI LOCUS OF CONTROL
PADA KARYAWATI DI PT GOLDEN
VICTORY SOURCH
NAMA MAHASISWA : TESSA ANDARESTA LUBIS
NO. STAMBUK : 14.860.0235
BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

MENYETUJUI :
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

(Nini Sriwahyuni, S.Psi, M.Psi)

(Maqhfirah DR, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

MENGETAHUI :

Kepala Bagian

Dekan

(Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi)

(Dr. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi)

Tanggal Sidang
08 Mei 2020

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI
PADA TANGGAL

08 Mei 2020

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN
AREA

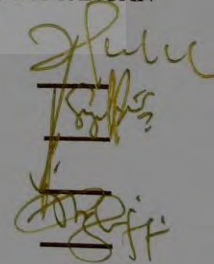
DEKAN

(Dr. Risydah Fadilah, S.psi.M.psi)

DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

1. Drs. Mulia Siregar, M.Psi
2. Syafrizaldi S.Psi, M.Psi
3. Nini Sriwahyuni, S.Psi, M.Psi
4. Maqhfirah DR, S.Psi, M.Psi, Psikolog



LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 8 Mei 2020



Tessa Andaresta Lubis
14.860.0235

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tessa Andaresta Lubis

NPM : 14.860.0235

Program Studi : Ilmu Psikologi

Fakultas : Psikologi

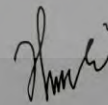
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **Perbedaan Konflik Peran Ganda Ditinjau dari Locus Of Control Pada Karyawati Wanita Di PT Golden Victory Source**, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Medan, 8 Mei 2020

Yang menyatakan



(Tessa Andaresta Lubis)

**PERBEDAAN KONFLIK PERAN GANDA DITINJAU DARI
LOCUS OF CONTROL PADA KARYAWATI WANITA DI PT GOLDEN
VICTORY SOURCE
TESSA ANDARESTA LUBIS
14.860.0235**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara statistik dan mengetahui perbedaan konflik peran ganda pada karyawan wanita ditinjau dari *locus of control* di PT Golden Victory Source. Subjek dalam penelitian ini sebanyak 57 karyawan wanita yang sudah menikah pada PT Golden Victory Source, dengan menggunakan Teknik pengambilan sampel total sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan metode skala (alat ukur) konflik peran disusun berdasarkan aspek-aspek konflik peran ganda perempuan bekerja menurut Kopelman (dalam Apollo dan Cahyadi, 2012) meliputi: Aspek pengasuhan anak, Bantuan pekerjaan rumah tangga, Komunikasi dan interaksi dengan anak dan suami, Waktu untuk keluarga, Menentukan prioritas, Tekanan karir, Tekanan keluarga, Serta pandangan suami terhadap peran ganda wanita. Menurut Crider (2003) karakteristik antara *locus of control internal*, dan *locus of control external*. Metode statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Varians 1 Jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: ada perbedaan konflik peran antara *locus of control internal* dan *locus of control eksternal*. Hal ini diketahui dengan melihat nilai atau koefisien perbedaan ($F = 16.137$; $P = 0.000 < 0.05$). Berdasarkan hasil perhitungan nilai rata-rata hipotetik dan empiric dapat disimpulkan bahwa konflik peran tergolong sedang dengan nilai rata-rata hipotetik sebesar 87,5 dan empiric sebesar 90,21. Konflik peran pada *Locus Of Control Internal* tergolong sedang dengan nilai rata-rata hipotetik sebesar 65 dengan nilai rata-rata empiric sebesar 65,17. Konflik peran pada *Locus Of Control Eksternal* tergolong tinggi sebab nilai rata-rata empiric 77.19

Kata kunci: Konflik Peran, *Locus Of Control*

**THE DIFFERENCE OF DOUBLE ROLE CONFLICT REVIEWED FROM
LOCUS OF CONTROL IN WOMEN'S EMPLOYEES IN PT GOLDEN
VICTORY SOURCE**

TESSA ANDARESTA LUBIS
14.860.0235

ABSTRACT

This study aims to examine statistically and find out the differences in dual role conflict among female employees in terms of locus of control at PT Golden Victory Source. Subjects in this study were 57 female employees who were married at PT Golden Victory Source, using a total sampling technique. Data collection is done by the scale method (measuring) role conflict arranged based on aspects of the dual role conflict of women working according to Kopelman (in Apollo and Cahyadi, 2012) including: Childcare aspects, Domestic work assistance, Communication and interaction with children and husband, Time for family, Determine priorities, Career pressure, Family pressure, And the husband's view of women's dual role. According to Crider (2003) characteristics between internal locus of control, and external locus of control. The statistical method used in this study is 1 Path Variance Analysis. The results showed that: there were differences in role conflict between internal locus of control and external locus of control. This is known by looking at the value or coefficient of difference ($F = 16.137$; $P = 0.000 < 0.05$). Based on the calculation of the average value of hypothetical and empirical, it can be concluded that the role conflict is classified as moderate with an average hypothetical value of 87.5 and empiric of 90.21. Role conflict in Internal Locus of Control is moderate with a hypothetical mean value of 65 with an empiric average value of 65.17. Role conflict in External Locus of Control is relatively high because the empirical average value is 77.19.

Keywords: locus of control, conflict, female employees.

Motto

Jenius adalah 1% inspirasi dan 99% Keringat. Tidak ada yang dapat menggantikan kerja keras karna hasil tidak pernah mengkhianatin usaha
Dia yang pergi untuk mencari pengetahuan, dianggap sedang berjuang di jalan
allah sampai dia kembali (HR.Tirmidzi)
Pengetahuan tidak hanya di dasarkan pada kebenaran saja,tetapi juga kesalahan.

(Carl Gustav Jung)



Persembahan

Bismillahirrahmanirrahim

Ku ucapkan rasa syukur atas nikmat-mu Ya Allah Yang telah memberiku

kekuatan di setiap langkah ku selama ini

Shalawat dan salam ku hadiahkan kepada junjungan baginda Nabi Muhammad

Saw yang telah memberiku kebanggaan menjadi umat yang senantiasa berfikir

Kupersembahkan hasil karya tulis ini untuk mama tercinta, yang mana telah berjuang dan tak hentinya selalu mendo'akan ku di setiap langkah tanpa rasa lelah dan menyerah dalam membesarkanku sendirian hingga sampai dititik ini, tanpa perjuangan beliau mungkin semua yang aku usahakan ini hanyalah sebatas mimpi, Semoga Allah swt panjangkan umurnya dan senantiasa meridho in perjuangan ku sehingga aku bisa memberikan kado terindah ini untuk mama, amin allahumma amin.

Tak lupa juga ku ucapkan banyak terimakasih kepada saudara dan sahabat-sahabatku yang selama ini tidak pernah bosan memberiku support semangat serta do'anya sehingga tugas akhir ini dapat terselesaikan, meski menjadi perjalanan yang sulit, syukur alhamdulillah semua telah ku lewati hingga skripsi ini selesai, Semoga segala kebaikan dan dukungan kalian Allah balas dengan kebaikan dunia akhirat.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Puji syukur peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Dalam hal ini peneliti telah banyak menerima bantuan serta bimbingan maka pada kesempatan ini perkenankanlah peneliti mengucapkan terimakasih sebesar – besarnya kepada :

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku ketua yayasan pendidikan Haji Agus Salim.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramadhan M. Eng.Msc selaku rektor Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr.Risydah Fadilah,S.Psi,M.Psi selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Laili Alfita,S.Psi.MM.M.Psi selaku wakil dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Ibu Nini Sriwahyuni S.Psi,M.Psi selaku dosen pembimbing pertama yang selalu bersedia membantu saya dan banyak memberikan masukan dan motivasi, yang selalu meluangkan waktunya dan selalu sabar membimbing saya selama pengerjaan skripsi ini.
6. Ibu Maghfira Dr.M.Psi Psikolog selaku dosen pembimbing kedua saya yang selalu membimbing saya dan meluangkan waktunya untuk memberikan saran dan masukan, dalam pengerjaan skripsi ini yang terdapat keliruan.

7. Ketua sidang yang sudah berkenan hadir dalam sidang meja hijau
8. Bapak Syafrizaldi S.Psi,M.Psi selaku sekretaris sidang meja hijau.
Terimakasih atas kesediaan waktu untuk saran – saran yang telah diberikan kepada peneliti.
9. Ibu Lusiana Sari S.E selaku HRD di PT Golden Victory Source yang telah memberikan kesempatan bagi peneliti untuk melakukan penelitian.
10. Terimakasih sebesar-besarnya yang tidak bisa saya ungkapkan untuk kedua orang tua saya , Ayah dan mama yang selalu memberikan motivasi kepada saya dan selalu mendo'akan saya agar dipermudahkannya segala urusan saya, dan memberikan bantuan materi yang saya butuhkan demi terselesainya skripsi ini.
11. Terimakasih teruntuk nenek saya Dairoh dan bude saya Suwarni, yang selama ini memberikan saya nasehat agar tetap semangat dan yang selalu mendukung dan memberikan doa terbaiknya untuk saya dalam mengerjakan skripsi ini. Semoga Allah berikan kesehatan dan kebahagiaan atas kebaikannya.
12. Terimakasih untuk adik saya Ferdy Hardiansya dan Faris Baidlo Akbar, yang telah menemani perjalanan saya dalam proses ini serta menjadi motivasi saya untuk manusia yang berguna agar kelak mereka bisa lebih baik dari saya amin allahumma amin.
13. Terimakasih juga kepada yang terkasih Said Bilawal Zarzami,S.Ip yang selalu ada di setiap proses pengerjaan skripsi ini dan tak pernah Lelah

memberikan semangat serta dukungan kepada saya, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini, semoga Allah meridhoin niat baik kita.

14. Terimakasih kepada sahabat saya Pretty Pryanka dan Javalen Damara yang turut membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini. membantu saya menemani dalam suka dan duka, semoga Allah subhanahu wa ta'ala mempermudah segala urusan kalian.
15. Terimakasih kepada gengkers Muhammad fachri, dan Annisa putri kesuma, berkat semangat kalianlah akhirnya saya mampu menyelesaikan skripsi ini, semoga Allah membalas kebaikan kalian.
16. Terimakasih kepada Fs atas waktu dan pengorbanannya yang telah dengan ikhlas dan sabar mengantarkan saya kemana pun dan oleh keadaan apa pun pada masa bimbingan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini
17. Terimakasih kepada seluruh keluarga yang telah membantu dan memberikan semangat kepada saya dalam mengerjakan skripsi.
18. Terimakasih kepada kakak saya Rizki Amalia Lubis S.Psi, yang telah banyak membantu saya, memberikan dukungan, motivasi serta doa terbaiknya kepada saya dalam pembuatan skripsi.
19. Terimakasih kepada pegawai Fakultas yang telah membantu memberikan informasi dan mempermudah dalam proses administrasi menyelesaikan skripsi ini.
20. Terimakasih teman – teman se Almamater malam stambuk 2014 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, yang selama ini belajar Bersama dan berjuang Bersama di Fakultas Psikologi Medan Area.

21. Tak lupa pula terimakasih kepada satpam Universitas Medan Area yang selalu memaklumi saya dalam hal memarkirkan motor yang tidak pada tempatnya demi mengejar bimbingan, tetapi masih tetap bersikap baik dan ramah selama proses pengerjaan skripsi ini.

Saya menyadari bahwa masih banyak terdapat kelemahan dan kekuarangan dalam penulisan skripsi ini baik tata tulis maupun isinya. Oleh karena itu saya mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun untuk menyempurnakan skripsi ini, semoga amal budi baik semuanya yang diberikan kepada peneliti mendapatkan pahala ganda dari Allah SWT. Akhir kata penelitian berharap semoga skripsi ini dapat berguna bagi perkembangan ilmu psikologi.

Hormat Saya



Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN.....	iii
LEMBAR PUBLIKASI	iv
ABSTRAK.....	v
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	viii
UCAPAN TERIMA KASIH.....	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan	10
1. Pengertian Karyawan.....	10
B. Konflik Peran Ganda.....	11
1. Pengertian Konflik Peran Ganda.....	11
2. Faktor-Faktor Konflik Peran Ganda.....	13

3.	Aspek Konflik Peran Ganda	17
C.	<i>Locus Of Control</i>	18
1.	.Pengertian <i>Locus Of Control</i>	18
2.	Aspek <i>Locus of Control</i>	19
3.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Locus Of Control</i>	21
4.	Karakteristik <i>Locus Of Control</i>	22
D.	Perbedaan Konflik Peran Ganda Ditinjau Dari <i>Locus Of Control</i> Pada Karyawan	24
E.	Kerangka Konseptual.....	28
F.	Hipotesis.....	28

BAB III METODE PENELITIAN

A.	Tipe Penelitian.....	29
B.	Identifikasi Variabel Penelitian	29
C.	Definisi Oprasional Variabel Penelitian.....	29
D.	Populasi Sample Dan Teknik Pengambilan Sample	32
E.	Metode Pengumpulan Data	33
F.	Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur	35
G.	Metode Analisis Data.....	37

BAB IV LAPORAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A.	Orientasi Kancah Penelitian.....	39
B.	Persiapan Penelitian	40
C.	Pelaksanaan Penelitian.....	44
D.	Analisis data dan Hasil penelitian	48

xiv

UNIVERSITAS MEDAN AREA Pembahasan	54
---	----

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan 57

B. Saran 58

DAFTAR PUSTAKA59



DAFTAR TABEL

1.	Tabel I. Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Konflik Peran Ganda Sebelum uji coba.....	41
2.	Tabel II. Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala <i>Locus Of Control</i> internal Sebelum Uji Coba.....	43
3.	Tabel III. Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala <i>Locus Of Control</i> Eksternal Sebelum Uji Coba.....	43
4.	Tabel IV. Hasil Try Out Konflik Peran Ganda Setelah Uji Validitas	46
5.	Tabel V. Hasil Try Out <i>Locus Of Control</i> Internal Setelah Uji Validitas	47
6.	Tabel VI. Hasil Try Out <i>Locus Of Control</i> Internal Setelah Uji Validitas Eksternal	47
7.	Tabel VII. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	49
8.	Tabel VIII. Rangkuman Hasil Uji Homogenitas	49
9.	Tabel IX. Rangkuman Perhitungan Analisis Varians 1 Jalur	50
10.	Tabel X uji rata rata mean empiric dan hipotetik	52

DAFTAR LAMPIRAN

A: LAMPIRAN UJI VALIDITAS

B: LAMPIRAN UJI NORMALITAS

C: LAMPIRAN UJI HOMOGENITAS DAN HIPOTESIS

D: LAMPIRAN ALAT UKUR PENELITIAN

E: LAMPIRAN SURAT PENELITIAN



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja merupakan pelaksana pembangunan untuk mencapai kesejahteraan umum dan kualitas kehidupan yang semakin baik. Oleh karena itu, upaya perlindungan tenaga kerja terhadap bahaya yang dapat timbul selama bekerja merupakan kebutuhan yang sangat mendasar. Dengan perlindungan tersebut diharapkan tenaga kerja dapat bekerja dengan aman dan nyaman sehingga gairah atau semangat kerja dapat meningkat dan pada akhirnya produktivitas kerja juga akan meningkat.

Seorang karyawan akan bekerja dengan produktif jika ia memiliki ketrampilan yang disyaratkan, karakteristik yang baik serta mendapat dukungan dari manajemen dan tersedianya sumber daya yang memadainya untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik. Dibandingkan dengan laki-laki, perempuan lebih dihadapkan pada posisi dilematis antara keluarga (*family role*) dan peran pekerjaan (*work role*). Hal ini terjadi karena perempuan secara lahiriah ataupun kodratnya mengandung dan melahirkan anak sehingga tuntutan terhadap kewajiban merawat anak menjadi lebih kuat dibandingkan laki-laki.

Tuntutan dari keluarga membuat perempuan harus lebih banyak memberikan perhatian kepada anak, suami, dan orang tua. Di sisi lain tuntutan karir, memberikan kesempatan yang luas bagi perempuan untuk mengembangkan karir pada pekerjaan sehingga menjanjikan perolehan jabatan yang lebih baik

ataupun pendapatan yang lebih besar (Kussudyarsana dan Soepatini, 2008). Perempuan dalam keluarga dan pekerjaan menuntut untuk dapat melakukan tugas dan tanggung jawabnya secara seimbang agar tercapai keharmonisan pada masing-masing peran yang dilakukan.

Partisipasi angkatan kerja dari wanita dengan anak-anak dibawah usia 18 tahun juga mencerminkan terjadinya pergeseran peran keluarga tradisional, dari 47 persen pada tahun 1975 menjadi 73 persen pada tahun 2000 (Biro Statistik Tenaga Kerja, 2005). Terlepas dari perbandingan angka partisipasi tenaga kerja pria dan wanita, bagaimanapun tidak dapat dipungkiri bahwa tenaga kerja merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan dimana tenaga kerja dituntut untuk memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja, kemampuan untuk bekerja secara optimal ditengah tekanan, dan kemampuan untuk melibatkan dirinya seoptimal mungkin dalam setiap pekerjaannya di perusahaan.

Kemampuan untuk menyeimbangkan tanggung jawab keluarga dan pekerjaan menjadi faktor lain yang dapat berdampak pada karir perempuan dalam konteks pekerjaan struktural. Perempuan yang bekerja dalam dunia perusahaan mengharuskan perempuan untuk melaksanakan tuntutan pekerjaan yang akan menyebabkan *work-family conflict*. Dalam posisi tersebut, perempuan harus mampu melakukan tanggung jawab sebaik mungkin sehingga akan mengurangi terjadinya *work-family conflict*. Dunia perusahaan mengharuskan perempuan untuk dapat mengatur tanggung jawab keluarga dan pekerjaan. Lebih lanjut ketika perempuan sudah memutuskan untuk terlibat juga dalam jabatan struktural di tiap sub bagian perusahaan, hal itu akan cukup menyita waktu perempuan. Harus

disadari juga berdasarkan teori *role conflict*, bahwa seseorang mempunyai waktu dan energi yang terbatas, dan tambahan peran akan meningkatkan tekanan antar permintaan yang saling bersaing, dan dapat menyebabkan perasaan tumpang tindih dan konflik peran.

Perempuan dalam dunia perusahaan sering kali dihadapkan pada tantangan yaitu bagaimana mengatur tanggung jawab keluarga dan pekerjaan. Mereka mempunyai keterbatasan tenaga, yang artinya bahwa dengan keterbatasan itu mereka mengalami konflik peran. Sebagai contoh, ada seorang ibu, anak sulungnya merengek-rengok minta ditemani belajar, suami minta ditemani makan, dan ketika itu pula si bungsu menangis karena sudah waktunya menyusu. Kondisi ini menggambarkan terjadinya konflik peran dalam keluarga. Seorang ibu yang tidak mempunyai anak kecil pun bisa mengalami konflik, misalnya apabila harus menghadiri rapat di kantor, suami minta didampingi untuk mendatangi selamatan, dan anak tidak berani tinggal sendiri di rumah. Kondisi ini merupakan contoh konflik peran antara peran kerja dan peran keluarga.

Karyawan wanita yang menjalankan kedua peran sebagai pekerja dan sebagai ibu atau istri memerlukan energi yang lebih besar dan cenderung akan lebih mengalami kelelahan kerja karena adanya beban kerja di tempatnya bekerja dan di rumah serta tanggung jawab yang lebih besar. Dengan adanya permasalahan yang muncul pada karyawan khususnya wanita dalam melaksanakan dan menyelesaikan tanggung jawabnya akan berimbas kepada kinerja yang dihasilkan. Apabila seorang karyawan wanita tidak mampu untuk

mengatasi konflik peran yang dihadapi maka ia akan mengalami hal-hal yang dapat mengganggu aktivitasnya.

Permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah konflik peran ganda. Menurut Goode dalam Kaltsum (2007), konflik peran ganda adalah kesulitan-kesulitan yang dirasakan dalam menjalankan kewajiban atau tuntutan yang berbeda secara bersamaan. Perempuan karir dituntut untuk dapat memberikan (*performance*) yang maksimal dalam menyelesaikan tugas-tugasnya baik di dalam keluarga, maupun di kantor. Pada dasarnya konflik peran ganda dapat terjadi baik pada laki-laki maupun perempuan. Meski demikian, beberapa penelitian menunjukkan bahwa intensitas terjadi konflik peran ganda pada perempuan lebih besar dibandingkan laki-laki. Keterlibatan dan komitmen waktu perempuan pada keluarga yang didasari tanggung jawab mereka terhadap tugas rumah tangga, termasuk mengurus suami dan anak membuat para perempuan bekerja sering mengalami konflik (Goode, dalam Kaltsum 2007).

Salah satu faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda menurut Bellavia & Frone (2009) adalah dalam diri individu dan luar diri. Menurut Forte (2005), *locus of control* mengacu pada kondisi dimana individu mengatribusikan kesuksesan dan kegagalan mereka. Ia juga mengatakan bahwa ketika orang-orang mempersepsikan *locus of control* tersebut berada dalam dirinya sendiri, mereka akan menghasilkan *achievement* atau pencapaian yang lebih besar dalam hidup mereka dikarenakan mereka merasa potensi mereka benar-benar dapat dimanfaatkan sehingga mereka menjadi lebih kreatif dan produktif.

Locus of control merupakan sebuah konsep yang menggambarkan persepsi seseorang tentang tanggung jawab atas kejadian-kejadian dalam hidupnya (Larsen & Buss, 2010). *Locus of control* adalah konstruk psikologis yang digunakan untuk mengidentifikasi persepsi afektif seseorang dalam hal kontrol diri terhadap lingkungan eksternal dan tingkat tanggung jawab.

Berdasarkan hasil observasi PT Golden Victory Source terkait dengan kerja para pegawai memiliki kesempatan untuk mengembangkan jabatannya dengan cara promosi, meningkatkan hasil kerja, kesempatan memilih pekerjaan sesuai dengan kesenangan dan kesempatan menyelesaikan pekerjaan dengan cara masing-masing, kesempatan mengikuti diklat, seminar secara adil dan merata. Karyawan wanita pada perusahaan ini hampir seluruhnya sudah menikah dan memiliki anak. Dari hasil wawancara yang dilakukan, sebagian dari karyawan wanita berjumlah 57 orang di PT Golden Victory Source mengatakan bahwa tuntutan pekerjaan di perusahaan membuat ketidakseimbangan perannya sebagai istri dan ibu di keluarga. Hal ini ada hubungannya dengan keinginan pengembangan karir di pekerjaan meningkat. Oleh karena itu, sebagian dari karyawan wanita tersebut tidak mampu menyeimbangkan perannya di keluarga dan di pekerjaan yang ia jalani.

Fenomena konflik peran ganda ini juga semakin menarik untuk diteliti mengingat banyaknya dampak negatif yang ditimbulkan, baik terhadap wanita bekerja itu sendiri, keluarganya maupun bagi organisasi tempat ia bekerja. Beberapa dampak negatif secara individual diantaranya adalah berkurangnya kepuasan baik dalam bekerja maupun dalam kehidupan rumah tangga, ketegangan

dan stres pada diri wanita bekerja, gangguan kesehatan, dan ketidakharmonisan hubungan dengan anggota keluarga lain.

Dalam konflik peran ganda saat observasi pegawai terlihat adanya ketidakcocokan mereka dalam membagi tanggungjawabnya seperti: kerjaan yang lembur sering menyebabkan waktu bersama keluarga menjadi terbatas. Jadi dapat dikatakan bahwa konflik akan muncul apabila tuntutan tidak dapat terpenuhi karena keterbatasan waktu, gejala dalam perkawinan kadang-kadang berhubungan dengan menurunnya produktivitas di tempat kerja. Dan sebaliknya, ketegangan di tempat kerja dapat mengganggu kehidupan keluarga.

Permasalahan yang paling sering dialami ketika mereka berada di rumah terkadang masih terbawa suasana di kantor mereka menjadi kesulitan untuk menyesuaikan kewajiban. Hal inilah yang dapat mengakibatkan terjadinya *work-family conflict*, dimana tuntutan keluarga dan pekerjaan tidak dapat disejajarkan, apalagi ketika peran perempuan dalam dunia perusahaan juga memutuskan untuk terlibat dalam jabatan struktural. Hal tersebut tentunya akan berdampak pada karir dan kinerja perempuan tersebut. Ketika terjadi masalah dalam keluarga, akan membawa dampak terhadap pengembangan karir, sehingga dapat dianggap pengembangan karirnya akan menurun. Demikian juga sebaliknya, ketika terjadi masalah dengan pekerjaan, urusan keluarga menjadi terganggu. Tingkat keterlibatan perempuan dalam perkembangan karir dalam jabatan struktural di PT Golden Victory Source didominasi oleh perempuan yang sudah menikah dan mempunyai anak. Hal itu berarti tanggung jawab peran perempuan yang benar-benar dilakukan dengan baik, mengingat, perempuan harus mampu melaksanakan

tanggung jawab tersebut dengan seimbang. Meskipun tidak semua karyawan mengalami hal ini, namun sebagian besar yang sudah menikah dan memiliki anak cenderung merasakan konflik peran ganda yang belum bisa mereka atasi.

Peneliti tertarik mengambil judul : Perbedaan konflik peran ganda Pada Karyawan Wanita Ditinjau Dari *Locus Of Control* PT Golden Victory Source.

B. Identifikasi Masalah

PT Golden Victory Source merupakan perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi alat berat merupakan suatu badan penindustrian yang tersebar diberbagai daerah. Banyaknya permintaan untuk bekerja sama pada perusahaan ini, karyawan dituntut mampu bekerja secara optimal. Pegawai di PT Golden Victory Source merasa adanya ketidakcocokan mereka dalam membagi peran yaitu peran di tempat kerja dan keluarga. Permasalahan yang paling sering dialami ketika mereka berada dirumah terkadang masih terbawa suasana di kantor mereka menjadi kesulitan untuk menyesuaikan peran.

Kondisi di atas dapat mengakibatkan terjadinya konflik peran ganda, adanya tuntutan keluarga dan pekerjaan tidak dapat disejajarkan, apalagi ketika peran wanita dalam dunia perusahaan juga memutuskan untuk terlibat dalam karir. Hal tersebut tentunya akan berdampak pada karir dan kinerja wanita tersebut. Ketika terjadi masalah dalam keluarga, akan membawa dampak terhadap pengembangan karir, sehingga dapat dianggap pengembangan karirnya akan menurun. Demikian juga sebaliknya, ketika terjadi masalah dengan pekerjaan, urusan keluarga menjadi terganggu. Tingkat keterlibatan perempuan dalam

perkembangan karir dalam jabatan struktural di PT Golden Victory Source di dominasi oleh perempuan yang sudah menikah dan mempunyai anak. Hal itu berarti tanggung jawab peran perempuan yang benar-benar dilakukan dengan baik, mengingat, wanita harus mampu melaksanakan tanggung jawab tersebut dengan seimbang.

C. Batasan Masalah

Pada penelitian ini, peneliti membatasi masalah yang bertujuan agar penelitian menjadi lebih terfokus dan dapat menjawab permasalahan penelitian dengan lebih efektif dan efisien. Batasan masalah yang dimaksud berfokus pada masalah mengenai konflik peran ganda dan *locus of control* pada karyawan wanita yang sudah menikah dan memiliki anak di PT Golden Victory Source

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: apakah ada perbedaan konflik peran ganda pada karyawan wanita ditinjau dari *locus of control* di PT Golden Victory Source?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara statistik dan mengetahui perbedaan konflik peran ganda pada karyawan wanita ditinjau dari *locus of control* di PT Golden Victory Source.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan usaha pemahaman tentang perbedaan konflik peran ganda pada karyawan wanita ditinjau dari *locus of control* di PT Golden Victory Source, dan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu psikologi khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi terkait konflik peran ganda dan *locus of control*.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan gambaran pada pihak terkait, untuk mengetahui keterkaitan antara konflik peran ganda karyawan wanita dan *locus of control*, sehingga bila terjadi konflik peran ganda yang tinggi tetap dapat teratasi dengan baik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Menurut Rivai (2009) karyawan pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu: kemampuan, keinginan, lingkungan. Oleh karena itu, untuk memiliki kinerja yang baik, seseorang karyawan harus memiliki keinginan yang tinggi, kemampuan atau *skill* individu, serta lingkungan yang baik untuk mengerjakan pekerjaannya.

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan perjanjian Hasibuan (2007). Menurut Subri (2002) karyawan merupakan setiap penduduk yang masuk kedalam usia kerja (berusia di rentang 15 hingga 64 tahun), atau jumlah total seluruh penduduk yang ada pada sebuah negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan akan tenaga yang mereka produksi, dan jika mereka mau berkecimpung atau berpartisipasi dalam aktifitas itu.

Karyawan sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Nawawi, 2011). Karyawan merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan mensiergikan sumberdaya lain untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa SDM

sumberdaya lain menganggur (idle) dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi (Abdullah, 2014)

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan perjanjian.

B. Konflik Peran Ganda

1. Pengertian Konflik Peran Ganda

Menurut Frone (dalam Triaryani, 2013), konflik peran ganda dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan perandari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya, atau sebaliknya, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya.

Menurut Greenhaus & Beutell (1985) konflik peran ganda adalah kesulitan-kesulitan yang dirasakan dalam menjalankan kewajiban atau tuntutan peran yang berbeda secara bersamaan. Perempuan karir dituntut untuk dapat memberikan unjuk kerja (*performance*) yang maksimal dalam menyelesaikan tugas-tugasnya baik didalam keluarga, maupun di kantor. Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti ; pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan deadline. Sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk

menangani tugas-tugas rumah tangga; menjaga, menemani, dan selalu ada jika dibutuhkan oleh anak; serta kesediaan sebagai istri untuk menemani suami dan sewaktu dibutuhkan suami.

Kurang bahkan tidak adanya waktu untuk keluarga, tidak ada waktu untuk kehidupan bermasyarakat, serta penggunaan hari libur untuk bekerja; Kedua, *strain-based conflict*, terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya. Permasalahan dalam keluarga mempengaruhi waktu untuk bekerja, permasalahan dalam keluarga mempengaruhi produktivitas dalam bekerja, tuntutan pekerjaan mempengaruhi kehidupan keluarga, serta terjadi keluhan dari anggota keluarga akibat dari pekerjaan.

Behavior-based conflict, berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga). Keluarga merasa tidak mendapat dukungan dari peran sebagai ibu rumah tangga dan seorang istri, serta sering merasa lelah setelah pulang bekerja. Ketidakberhasilan mengatur peran ganda dalam meningkatkan karir yang dijalani perempuan, akan berdampak pada menurunnya kinerja perempuan tersebut. Untuk itu perlu adanya beberapa cara untuk menghadapi konflik peran ganda yang dialami oleh perempuan, diantaranya : Menurut Rini (2012), hal ini ditunjukkan pada individu atau diri karyawan sendiri, yaitu dengan manajemen waktu. Manajemen waktu adalah strategi penting yang perlu diterapkan oleh para ibu pekerja untuk dapat mengoptimalkan perannya sebagai ibu rumah tangga, istri, dan sekaligus karyawati.

Emotion Focused merupakan bentuk coping yang diarahkan untuk mengatur respon emosional terhadap situasi yang menekan. Sementara pendekatan kognitif melibatkan bagaimana individu berfikir tentang situasi yang menekan. Dalam pendekatan kognitif, individu melakukan redefiniterhadap situasi yang menekan seperti membuat perbandingan dengan individu lain yang mengalami situasi lebih buruk, dan melihat sesuatu yang baik diluar dari masalah. Individu cenderung untuk menggunakan strategi ini ketika mereka percaya mereka dapat melakukan sedikit perubahan untuk mengubah kondisi yang menekan (Lazarus & Folkman dalam Sarafino, 2009).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda sebagai bentuk konflik peran dalam diri individu yang awalnya berbentuk tanggung jawab berubah menjadi tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal.

2. Faktor-Faktor Konflik Peran Ganda

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Work-Family Conflict Bellavia & Frone (2009) membagi faktor-faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda menjadi tiga faktor, yaitu:

a. Dalam Diri Individu dan Luar Diri Individu :

1) Demographic characteristics

Sejumlah studi telah memasukkan ciri demografis sebagai prediktor work-family conflict. Seperti: jenis kelamin, status keluarga, usia anak terkecil dan jenis pekerjaan.

2) *Personality characteristics*

Karakteristik kepribadian dapat menjadi faktor risiko terjadinya *work-family conflict* atau faktor protektif terhadap *work-family conflict*. Contoh karakteristik kepribadian yang dapat menjadi faktor risiko terjadinya *work-family conflict* adalah *trait negative affectivity* dan gaya kelelahan *pre-occupied*. Sedangkan contoh karakteristik kepribadian yang dapat menjadi faktor protektif terhadap *work-family conflict* adalah *hardiness* dan *conscientiousness*.

b. Peran Keluarga (*Family Role Environment Predictors*)

1) *Time involvement*

Menghabiskan lebih banyak waktu pada pekerjaan keluarga seperti mengasuh anak dan tugas rumah tangga telah dihubungkan dengan tingkat *work-family conflict* yang lebih tinggi.

2) *Family stressor*

Hasil penelitian telah menemukan bahwa stresor keluarga seperti dikritik atau dibebani oleh anggota keluarga, mengalami konflik peran keluarga dan mengalami ambiguitas peran keluarga dihubungkan dengan tingkat *work-family conflict* yang lebih tinggi.

3) *Relationships with specific family members*

Misalnya, ketegangan dalam pernikahan telah terbukti menyebabkan *work-family conflict*.

4) *Having children*

Faktor-faktor yang meningkatkan tanggung jawab orang tua, seperti memiliki anak kecil, memiliki banyak anak, dan hidup dengan anak-anak dapat meningkatkan *work-family conflict*). Selain itu, masalah-masalah tertentu yang harus dilakukan dengan anak-anak, seperti tidak tersedianya tempat penitipan anak dan merasa terbebani dengan tugas sebagai orang tua juga dihubungkan dengan tingkat *work-family conflict* yang lebih tinggi.

c. Peran Pekerjaan (*Work Role Environment Predictors*)

1) *Amount of time*

Jumlah jam kerja yang melewati batas dapat memprediksi tingkat *work-family conflict* yang lebih tinggi.

2) *Work stressors*

Work stressors, seperti tuntutan pekerjaan, konflik-peran pekerjaan, ambiguitas peran pekerjaan, dan ketidakpuasan dalam bekerja dihubungkan dengan tingginya tingkat *work-family conflict*.

3) *Job type*

Karyawan di posisi manajerial dan profesional melaporkan tingkat *work-family conflict* yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang bekerja di posisi non-manajerial dan non-profesional.

4) *Job security*

Tingkat *job security* yang rendah dihubungkan dengan tingkat *work-family conflict* yang lebih tinggi.

5) *Pengembangan karir*

Tingkat pengembangan karir yang tinggi dihubungkan dengan tingkat *work-family conflict* yang tinggi.

Konflik keluarga-pekerjaan atau family-work conflict (FWC) dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut (Greenhaus dan Beutell, 2005) yaitu:

- a. Faktor Pekerjaan menunjukkan bagaimana suatu pekerjaan dapat memberikan peran bagi para karyawan yang melakukannya, dimana peran pekerjaan ditanam oleh keadaan atau kondisi yang sudah melekat pada pekerjaan tersebut Rosidah (dalam Susanti, 2013).
- b. Faktor Keluarga tercermin dari adanya hubungan antara orang tua dan anak. Saat kedudukan orang tua sama-sama bekerja dan memiliki anak, menuntut waktu yang lebih besar dalam keluarga, maka orang tua akan mengalami kesulitan untuk dapat membagi waktu dalam bekerja (Benin dan Nienstedt dalam Parasuraman dan Simmers, 2001, dalam Susanti, 2013).
- c. Faktor Individu *Locus of control* atau lokus pengendalian yang merupakan kendali individu atas pekerjaan dan kepercayaan terhadap keberhasilan diri. Locus of control ini terbagi menjadi dua yaitu pengendalian internal dan eksternal. Menurut Lee (dalam Ayudiati, 2010) *locus of control internal* adalah keyakinan seseorang bahwa di dalam dirinya tersimpan potensi besar untuk menentukan nasib sendiri, tidak peduli apakah lingkungannya akan mendukung atau tidak mendukung. Individu seperti

ini memiliki etos kerja yang tinggi, tabah menghadapi segala macam kesulitan baik dalam kehidupannya maupun dalam pekerjaannya.

Menurut Lee (dalam Ayudiati, 2010) individu yang *locus of control eksternalnya* cukup tinggi akan mudah jatuh pasrah dan menyerah jika sewaktu-waktu terjadi persoalan yang sulit. Individu semacam ini akan memandang masalah-masalah yang sulit sebagai ancaman bagi dirinya, bahkan terhadap orang-orang yang berada di sekelilingnya pun dianggap sebagai pihak yang secara diam-diam selalu mengancamnya. Bila mengalami kegagalan dalam menyelesaikan persoalan, maka individu semacam ini akan menilai kegagalan sebagai semacam nasib dan membuatnya ingin lari dari persoalan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor konflik peran ganda adalah faktor *locus of control*, peran keluarga dan peran pekerjaan.

3. Aspek Konflik Peran Ganda

Aspek-aspek konflik peran ganda perempuan bekerja menurut Kopelman (dalam Apollo dan Cahyadi, 2012) meliputi:

- a. Aspek pengasuhan anak
- b. Bantuan pekerjaan rumah tangga
- c. Komunikasi dan interaksi dengan anak dan suami
- d. Waktu untuk keluarga
- e. Menentukan prioritas
- f. Tekanan karir
- g. Tekanan keluarga

- h. Serta pandangan suami terhadap peran ganda wanita.

Gutek dkk (Jimad, 2010) menjelaskan bahwa konflik peran ganda terjadi jika ada dua aspek, yaitu:

- a. Urusan keluarga yang mengganggu saat jam kerja (misalnya banyaknya waktu yang digunakan untuk menjalankan pekerjaan mengganggu atau mengurangi waktu seseorang untuk menjalankan kewajibannya di rumah),
- b. Urusan pekerjaan mengganggu keluarga (misalnya, merawat anggota keluarga yang sakit akan menghalangi seseorang untuk masuk kerja).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek konflik peran ganda adalah *Time-based conflict*, *Strain-based conflict*, dan *Behavior-based conflict*.

C. Locus Of Control

1. Pengertian Locus Of Control

Locus of control. *Locus of control* adalah sikap, keyakinan atau harapan umum tentang hubungan kausal antara perilaku seseorang dan konsekuensinya (Rotter, 1966); harapan umum yang mengacu pada keyakinan seseorang bahwa ia dapat atau tidak dapat mengontrol kehidupannya (Feist, 2008). *Locus of control* merupakan sebuah konsep yang menggambarkan persepsi seseorang tentang tanggung jawab atas kejadian-kejadian dalam hidupnya (Larsen & Buss, 2010). *Locus of control* adalah konstruk psikologis yang digunakan untuk mengidentifikasi persepsi afektif seseorang dalam hal kontrol diri terhadap lingkungan eksternal dan tingkat tanggung jawab.

Menurut Forte (2005), *locus of control* mengacu pada kondisi dimana individu mengatribusikan kesuksesan dan kegagalan mereka. Ia juga mengatakan bahwa ketika orang-orang mempersepsikan *locus of control* tersebut berada dalam dirinya sendiri, mereka akan menghasilkan *achievement* atau pencapaian yang lebih besar dalam hidup mereka dikarenakan mereka merasa potensi mereka benar-benar dapat dimanfaatkan sehingga mereka menjadi lebih kreatif dan produktif.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas dapat dikatakan bahwa *locus of control* adalah sebuah keyakinan seseorang tentang keberadaan kontrol dirinya, dan seberapa besar kontrol yang dimilikinya terhadap keberhasilan dan kegagalan yang dialaminya serta situasi atau kejadian yang ada di dalam kehidupannya.

2. Aspek *Locus of Control*

Sebagian orang cenderung menganggap kesuksesan sebagai keberuntungan atau kesempatan, sedangkan sisanya memiliki *sense* kontrol personal. Berdasarkan penjelasan diatas, *locus of control* dibagi menjadi dua aspek, yaitu:

a. *Locus of control* eksternal

Rotter (1990) menyatakan bahwa *locus of control* eksternal adalah sejauh mana seseorang mengharapkan dan meyakini bahwa *reinforcement* atau hasil yang ada dipengaruhi oleh kesempatan, atau keberuntungan, takdir, kekuatan lain atau hal-hal yang tidak menentu atau tidak dapat dikontrol. Orang seperti ini yakin bahwa dirinya tidak memiliki kontrol penuh atas apa yang terjadi dalam hidupnya. Orang yang memiliki *locus of*

control eksternal mempercayai bahwa sesuatu yang terjadi di dalam hidupnya dipengaruhi oleh kekuatan di luar dirinya. Ketika orang dengan *locus of control* eksternal mencapai kesuksesan atau kegagalan maka akan beranggapan bahwa semua itu terjadi bukan karena dirinya. Misal seorang mahasiswa mendapatkan nilai ujian yang tinggi, ia akan menganggap pencapaian itu merupakan keberuntungan semata. Mungkin saja ia menilai soal ujian terlalu mudah atau ia berpendapat bahwa dosen baik hati memberikan nilai yang tinggi. Jika ia mendapatkan nilai yang rendah, maka ia akan menyalahkan situasi atau menganggap bahwa kegagalannya merupakan takdir. Kemungkinan ia akan beranggapan bahwa dosen tidak mau memberikan nilai yang tinggi, atau mungkin ia menganggap situasi saat belajar atau saat ujian tidak kondusif sehingga mengganggu konsentrasinya dan mungkin juga ia menganggap bahwa nasibnya memang kurang baik.

b. *Locus of control* internal

Rotter (1990) menyatakan bahwa *locus of control* internal adalah sejauh mana seseorang mengharapkan dan meyakini bahwa sebuah *reinforcement* atau hasil dari perilaku mereka adalah tergantung pada perilaku atau karakteristik personal mereka sendiri. Orang yang memiliki *locus of control* internal yakin bahwa dirinya bertanggung jawab dan memiliki kontrol atas kejadian-kejadian yang dialaminya. Individu dengan *locus of control* internal meyakini bahwa kesuksesan atau kegagalannya merupakan buah dari perilakunya sendiri. Saat ia sukses dalam pekerjaan, maka sangat mungkin bahwa ia akan beranggapan dirinya memang memiliki skill yang baik dan karena ia sudah bekerja keras. Begitu pula saat mengalami

kegagalan, ia akan beranggapan bahwa usaha yang dilakukannya mungkin belum maksimal sehingga tidak mencapai tujuan yang diinginkan. Hal yang perlu diperhatikan adalah dengan adanya pembagian dimensi *locus of control*, bukan berarti setiap orang hanya memiliki satu *locus of control* saja karena sifatnya kontinum (Ghufron & Risnawita, 2008).

Berdasarkan teori-teori yang ada, banyak orang berpikiran bahwa tingginya skor *locus of control* internal pada seseorang merupakan karakteristik yang diidamkan dan sebaliknya untuk *locus of control* eksternal. Feist (2008) menyatakan bahwa tinggi skor yang terlalu ekstrim pada dua dimensi tersebut pada dasarnya tidak baik. *Locus of control* eksternal yang terlalu tinggi bisa mengarah pada keputusasaan dan apati sedangkan *locus of control* internal yang terlalu tinggi dapat membuat seseorang merasa bertanggung jawab atas segala hal termasuk yang memang berada diluar kendali mereka. Menurut Feist (2008), *locus of control* yang sehat adalah ketika skor berada ditengah kedua dimensi tetapi condong ke arah internal.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Locus Of Control

Usia merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi berkembangnya *locus of control*, karena *locus of control* terbentuk sejak masa kanak-kanak dan semakin dewasa, seseorang akan menjadi semakin internal (Schultz, 2005). Serin, Serin & Sahin (2010); Schultz (2005), menyatakan bahwa *locus of control* setiap orang biasa berbeda dilihat dari jenis kelamin dan status sosio-ekonomi. Orang-orang dengan status sosio-ekonomi rendah cenderung mengembangkan *locus of control* eksternal dan sebaliknya untuk orang-orang yang status sosio ekonominya tinggi.

Latar belakang dan lingkungan keluarga juga berperan dalam pembentukan *locus of control*. Anak yang tidak memiliki *role model* laki-laki dalam keluarganya (Schultz, 2005) dan anak yang tidak tinggal bersama keluarganya (Serin dkk, 2010) cenderung mengembangkan *locus of control* eksternal. Pola asuh orang tua yang tidak otoriter, suportif, disiplin, dan menekankan *reinforcement* positif memungkinkan anak untuk membentuk *locus of control* internal pada dirinya (Schultz, 2005).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor *locus of control* adalah usia, latar belakang keluarga, lingkungan keluarga dan pola asuh orang tua.

4. Karakteristik *Locus Of Control*

Menurut Crider (2003) karakteristik antara *locus of control internal* sebagai berikut:

- a. *Locus of control internal*
 - a. Suka bekerja keras
 - b. Memiliki inisiatif yang tinggi
 - c. Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah
 - d. Selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin
 - e. Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.

Menurut Crider (2003) karakteristik antara *locus of control eksternal* sebagai berikut:

b. *Locus of control external*

- 1) Kurang memiliki inisiatif
- 2) Mudah menyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol
- 3) Kurang mencari informasi
- 4) Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan
- 5) Lebih mudah dipengaruhi dan tergantung pada petunjuk orang lain

Pengukuran variabel *locus of control* diukur dengan menggunakan instrument yang dikembangkan dari studi Rotter (1996) dalam Chi Hsinkuang *et al.* (2010). *Locus of control* terbagi menjadi *locus of control internal* dan *exsternal*.

a. *External locus of control*

Persepsi atau pandangan individu terhadap sumber-sumber diluar dirinya yang mengontrol kejadian hidupnya, seperti nasib, keberuntungan, kekuasaan atasan, dan lingkungan sekitar. Indikatornya ialah:

- 1) Kegagalan yang dialami individu karena ketidakmujuran.
- 2) Perencanaan jauh ke depan pekerjaan yang sia-sia.
- 3) Kejadian yang dialami dalam hidup ditentukan oleh orang yang berkuasa.
- 4) Kesuksesan individu karena faktor nasib.

b. Internal locus of control

Persepsi atau pandangan individual terhadap kemampuan menentukan nasib sendiri. Indikatornya adalah:

- 1) Segala yang dicapai individu hasil dari usaha sendiri.
- 2) Menjadi pimpinan karena kemampuan sendiri.
- 3) Keberhasilan individu karena kerja keras.
- 4) Segala yang diperoleh individu bukan karena keberuntungan.
- 5) Kemampuan individu dalam menentukan kejadian dalam hidup.
- 6) Kehidupan individu ditentukan oleh tindakannya.
- 7) Kegagalan yang dialami individu akibat perbuatan sendiri.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa *Locus of control* internal berasal dari dalam diri individu Suka bekerja keras, Memiliki inisiatif yang tinggi, Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah, Selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin, Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil, sedangkan *locus of control* eksternal berasal dari luar diri individu yaitu Kurang memiliki inisiatif, Mudah menyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol, Kurang mencari informasi, Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan, Lebih mudah dipengaruhi dan tergantung pada petunjuk orang lain.

D. Perbedaan Konflik Peran Ganda Ditinjau Dari *Locus Of Control* Pada Karyawan

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan memberikan tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan perjanjian Hasibuan (2007). Dalam kaitannya dengan karir, pencapaian wanita dalam menduduki jabatan manajerial (strategis) bisa jadi karena adanya komitmen dan perilaku, bersedia untuk meluangkan waktu yang cukup.

Hal tersebut seperti yang dijelaskan oleh Kussudyarsana dan Soepatini (2008) bahwa ketika wanita memegang jabatan dalam karir dihadapkan pada persepsi peran/jabatan yang menuntut waktu dan komitmen mereka. Dalam posisi tersebut, wanita harus mampu melakukan tanggung jawab sebaik mungkin. Kemampuan untuk menyeimbangkan tanggung jawab keluarga dan pekerjaan menjadi faktor lain yang dapat berdampak pada kemajuan karir wanita dalam konteks pekerjaan (White, 2003).

Wanita yang berkarir dalam hidupnya dituntut untuk dapat mengatur tanggung jawab keluarga dan pekerjaan. Harus disadari juga berdasarkan teori role conflict, bahwa seseorang mempunyai waktu dan energi yang terbatas, dan tambahan peran akan meningkatkan tekanan antar permintaan yang saling bersaing, dan dapat menyebabkan perasaan tumpang tindih dan konflik peran. Wanita dalam dunia kerja sering kali dihadapkan pada tantangan yaitu bagaimana mengatur tanggung jawab keluarga dan tanggung jawab di tempat dia bekerja.

Perusahaan cenderung merespon secara lambat isu keseimbangan peran wanita dalam keluarga dan pekerjaan.

Beberapa kasus dari penelitian terdahulu terkait dengan bagaimana menyeimbangkan tanggung jawab perempuan dalam keluarga dan pekerjaan diungkapkan oleh Sorcinelli dan Near (1989) yang dikutip oleh Kussudyarsana & Soepatini, 2008 bahwa mempunyai anak membuat perempuan menjadi kurang terlibat dalam kegiatan penelitian dan dapat meningkatkan Job Strees, sementara yang lain melaporkan bahwa keberadaan anak justru dapat meningkatkan produktivitas wanita dalam dunia pekerjaan.

Menurut Goode dalam Kaltsum (2007), konflik peran ganda adalah kesulitan-kesulitan yang dirasakan dalam menjalankan kewajiban atau tuntutan peran yang berbeda secara bersamaan. wanita karir dituntut untuk dapat memberikan unjuk kerja (performance) yang maksimal dalam menyelesaikan tugas-tugasnya baik didalam keluarga, maupun di kantor. Menurut Rini (2012), hal ini ditunjukkan pada individu atau diri karyawan sendiri, yaitu dengan manajemen waktu. Manajemen waktu adalah strategi penting yang perlu diterapkan oleh para ibu pekerja untuk dapat mengoptimalkan perannya sebagai ibu rumah tangga, istri, dan sekaligus karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda menurut Bellavia & Frone (2009) adalah *Locus of Control*. Konsep tentang *Locus of control* (pusat kendali) pertama kali dikemukakan oleh Rotter (1966), seorang ahli teori pembelajaran sosial. *Locus of control* merupakan salah satu variabel

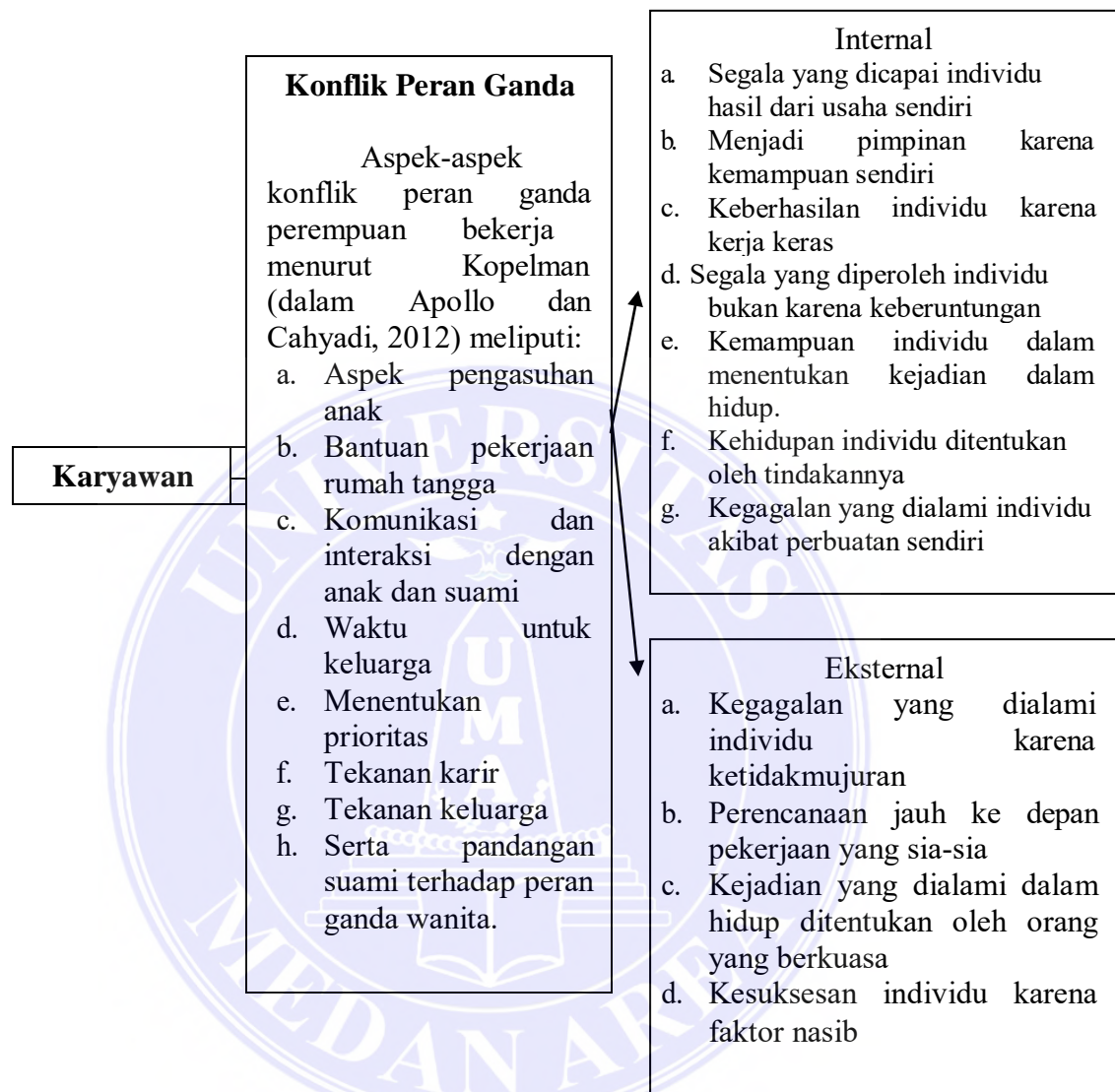
kepribadian (*personality*), yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib (*destiny*) sendiri (Kreitner dan Kinicki, 2005).

Robbins dkk (2007) mendefinisikan lokus kendali sebagai tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Internal adalah individu yang yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apa-apa pun yang terjadi pada diri mereka, sedangkan eksternal adalah individu yang yakin bahwa apapun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan dan kesempatan.

Menurut Greenhalgh dkk (1984), *locus of control* didefinisikan sebagai keyakinan masing - masing individu karyawan tentang kemampuannya untuk bisa mempengaruhi semua kejadian yang berkaitan dengan dirinya dan pekerjaannya. *Locus of control* menurut (Kreitner, 2003) terdiri dari dua konstruk yaitu internal dan eksternal, dimana apabila seseorang yang meyakini bahwa apa yang terjadi selalu berada dalam kontrolnya dan selalu mengambil peran serta bertanggung jawab dalam setiap pengambilan keputusan termasuk dalam internal locus of control, sedangkan seseorang yang meyakini bahwa kejadian dalam hidupnya berada diluar kontrolnya termasuk dalam *external locus of control*.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya perbedaan konflik peran ganda pada karyawan wanita ditinjau dari *locus of control*.

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada perbedaan konflik peran pada karyawan wanita ditinjau dari *locus of control*. Asumsinya *locus of control eksternal* pada karyawan wanita lebih tinggi konflik peran, sedangkan *locus of control internal* pada karyawan wanita lebih rendah konflik perannya.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika (Azwar, 2009). Penelitian ini dapat dikatakan sebagai penelitian uji beda bila ditinjau dari analisis data penelitian. Penelitian uji beda merupakan penelitian yang memiliki kegunaan untuk mencari perbedaan variabel yang akan dicari, sehingga diperoleh arah dan kuatnya perbedaan variabel yang diteliti (Sugiyono, 2003).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Untuk menguji hipotesis penelitian, terlebih dahulu diidentifikasi variabel yang menjadi pusat perhatian dalam penelitian ini yaitu :

1. Variabel Terikat : Konflik Peran
2. Variabel Bebas : *Locus Of Control*

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Konflik Peran

Konflik Peran adalah kesulitan-kesulitan yang dirasakan karyawan perempuan dalam menjalankan kewajiban atau tuntutan peran yang berbeda secara bersamaan. menyelesaikan tugas-tugasnya baik didalam keluarga, maupun di kantor.

2. *Locus Of Control*

Locus of control adalah keyakinan mengenai kemampuannya untuk bisa mempengaruhi semua kejadian yang berkaitan dengan dirinya dan pekerjaannya, yang dibagi dalam 2 jenis yaitu *Locus of control Internal* adalah keyakinan individu tentang kemampuannya untuk bisa mempengaruhi dirinya dalam berkaitan dengan pekerjaannya yang berasal dari dalam diri individu tersebut. *Locus of control Eksternal* adalah keyakinan individu tentang kemampuannya untuk bisa mempengaruhi dirinya dalam berkaitan dengan pekerjaannya yang berasal dari faktor luar individu tersebut.

D. Populasi Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi Sampel Penelitian

Menurut Arikunto (2002) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang akan dikenai generalisasi hasil penelitian. Populasi dalam penelitian 57 Karyawan wanita yang sudah menikah PT Golden Victory Source. Adapun populasinya sebagai berikut:

2. Sampel

Menurut Hadi (2011) sampel adalah sebagian individu yang diselidiki. Walaupun hanya sebagian individu yang diambil dalam penelitian ini, namun diharapkan dapat ditarik generalisasi dan mencerminkan populasi dapat mewakili sampel. Dalam menentukan jumlah sampel Arikunto (dalam Hadi,2011) menjelaskan apabila subjek kurang dari 100 lebih baik diambil semua, sehingga penelitian merupakan penelitian populasi.

Pengambilan sampelnya menggunakan teknik total sampling, dimana yang dapat diartikan menurut Supranto (2011) pengambilan sampel diambil secara keseluruhan jumlah populasi. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 57 karyawan.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan alat ukur yang berbentuk skala sebagai berikut:

1. Skala konflik peran

Skala ini disusun berdasarkan aspek-aspek konflik peran ganda wanita bekerja menurut Kopelman (dalam Apollo dan Cahyadi, 2012) meliputi:

Aspek pengasuhan anak, Bantuan pekerjaan rumah tangga, Komunikasi dan interaksi dengan anak dan suami, Waktu untuk keluarga, Menentukan prioritas, Tekanan karir, Tekanan keluarga Serta pandangan suami terhadap peran ganda wanita.

2. Skala *Locus Of Control*

Skala ini disusun berdasarkan karakteristik *Locus Of control internal* dan *locus of control eksternal* Menurut Crider (2003)

c. *Locus of control internal*

Memiliki inisiatif yang tinggi, Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah, Selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin, Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.

d. *Locus of control external*

Kurang memiliki inisiatif, Mudah menyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luar yang mengontrol, Kurang mencari informasi, Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan, Lebih mudah dipengaruhi dan tergantung pada petunjuk orang lain.

Skala di atas diukur berdasarkan skala *likert* dengan empat pilihan jawaban, berisikan pernyataan positif (*favourable*) dan negatif (*unfavourable*). Suatu skala dikatakan *favourable* apabila aitem-aitem tersebut memuat pernyataan yang bersifat mendukung, sedangkan aitem *unfavourable* memuat pernyataan yang bersifat tidak mendukung. Penilaian yang diberikan kepada masing-masing jawaban subjek pada setiap aitem adalah untuk aitem *favourable*, yaitu jawaban Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 5, jawaban setuju (S) mendapat nilai 4, jawaban Tidak Berpendapat (TB) nilai 3, jawaban Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 1. Untuk aitem yang *unfavourable* maka penilaian yang diberikan adalah sebaliknya.

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas

Validitas adalah alat ukur yang menunjukkan sejauh maana alat ukur dapat mengukur apa yang perlu diukur (Azwar, 2011). Alat ukur dapat dikatakan validitas tinggi apabila alat ukur tersebut dapat memberikan hasil yang sesuai dengan besar kecilnya gejala atau bagian yang diukur (Hadi, 2011).

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur dalam penelitian ini adalah analisis Product Moment, yakni dengan mengkorelasikan antara skor

yang diperoleh pada masing-masing aitem dengan skor alat ukur. Skor total ialah nilai yang diperoleh dari hasil penjumlahan semua skor aitem. Korelasi antar skor aitem dengan skor total haruslah signifikan berdasarkan ukuran statistic tertentu, maka derajat korelasi dapat dicari dengan menggunakan koefisien korelasi Pearson dengan menggunakan rumus validitas sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left\{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}\right\}\left\{\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}\right\}}}$$

Keterangan :

R_{xy} : koefisien korelasi antara variable x (skor setiap subjek setiap aitem) dengan variable y (total skor dari seluruh aitem)

$\sum XY$: jumlah dari hasil perkalian antara V_x dengan V_y

$\sum X$: jumlah skor keseluruhan subjek setiap aitem

$\sum Y$: jumlah skor keseluruhan aitem pada subjek

$\sum X^2$: jumlah kuadrat skor x

$\sum Y$: jumlah kuadrat skor y

N : jumlah subjek

Untuk menghindari over estimate digunakan teknik part whole dengan

rumus sebagai berikut :

$$r_{bt} = \frac{(r_{xy})(SD_x)(SD_y)}{(SD_x)^2 + (SD_y)^2 - 2(r_{xy})(SD_x)(SD_y)}$$

Keterangan :

r_{bt} : koefisien korelasi setelah dikorelasikan dengan Part whole

r_{xy} : koefisien korelasi sebelum dikorelasi

SD_x : standart deviasi skor butir

SD_y : standart deviasi skor total

2 : bilangan konstanta

2. Reliabilitas

Reliabilitas dari suatu alat ukur diartikan sebagai keajegan atau konsistensi dari alat ukur yang pada prinsipnya menunjukkan hasil-hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama (Azwar,

2011). Sementara Hadi (2011) mengatakan bahwa reliabilitas adalah keajegan alat ukur atau kekonsistenan hasil penelitian. Analisis reliabilitas menggunakan rumus analisis varians Hoyt sebagai berikut :

$$rtt = 1 - \frac{MKi}{Mks}$$

Keterangan :

rtt : Indeks reliabilitas alat ukur

1 : Bilangan Konstanta

Mki : Mean kuadrat antar butir

Mks : Mean kuadrat antar subjek

Semua analisis statistic dengan berdasarkan rumus diatas, peneliti menggunakan bantuan program SPSS for Windows Release 15.8

G. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Varians 1 Jalur, dimana dalam penelitian ini yang menjadi jalur/klasifikasinya adalah *work-family conflict*. *Work-family conflict* masalah atas diberi kode A1 *locus of control* disebut sebagai variabel bebas (X) Sedangkan variabel yang akan diukur atau variabel terikatnya (Y) di dalam bagan penulisannya dilambangkan dengan huruf X. Berikut adalah bagan penelitian Analisis Varians 1 Jalur.

A1
X

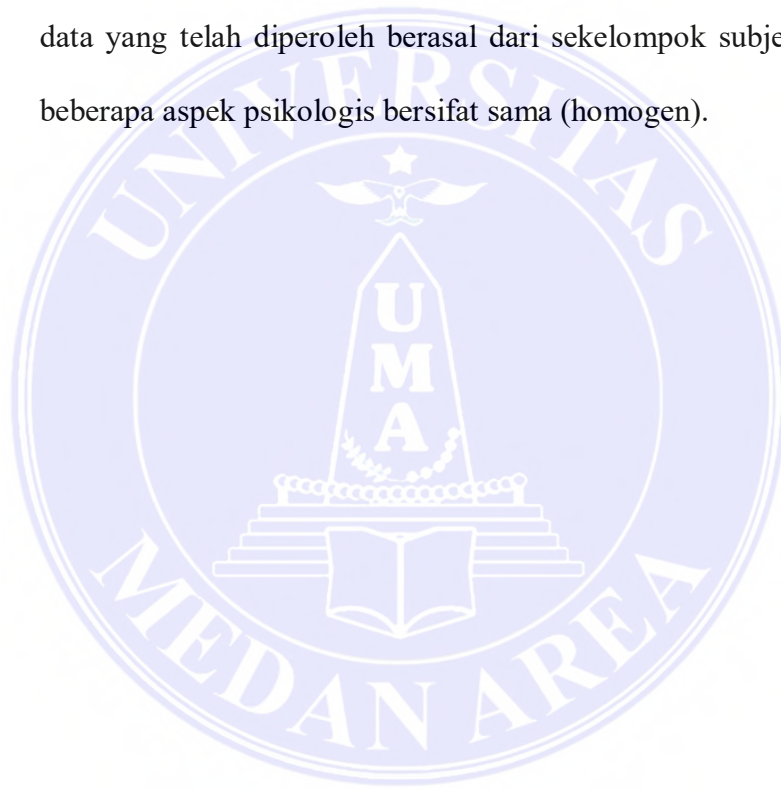
Keterangan :

A1 = *Locus of control*

X = Konflik Peran

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan teknik Analisis Varians 1 jalur ini, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data-data penelitian, antara lain:

- a. Uji normalitas sebaran, yaitu untuk mengetahui apakah data penelitian (konflik peran ganda) menyebar mengikuti prinsip kurve normal.
- b. Uji homogenitas varians, yaitu untuk melihat atau menguji apakah data-data yang telah diperoleh berasal dari sekelompok subjek yang dalam beberapa aspek psikologis bersifat sama (homogen).



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berpedoman pada hasil-hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil perhitungan dari analisis 1 Jalur, diketahui ada perbedaan konflik peran antara *locus of control* internal dengan *locus of control* eksternal. Hasil ini diketahui dengan melihat nilai atau koefisien perbedaan memiliki signifikansi $0.000 < 0.050$, hal ini berarti nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0.050. Dengan demikian maka hipotesis yang perbedaan konflik peran pada karyawan wanita ditinjau dari *locus of control*. Asumsinya konflik peran ganda karyawan yang *locus of control* *eksternal* lebih tinggi, sedangkan konflik peran ganda pada *locus of control* *internal* lebih rendah.
2. Konflik Peran tergolong sedang dengan nilai rata-rata hipotetik sebesar 87,5 dan empiric sebesar 90,21. Konflik peran pada *Locus Of Control Internal* tergolong sedang dengan nilai rata-rata hipotetik sebesar 65 dengan nilai rata-rata empiric sebesar 65,17. Konflik peran pada *Locus Of Control Eksternal* tergolong tinggi sebab nilai rata-rata empiric 77,19.

B. Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain :

1. Saran Kepada Subjek Penelitian

Melihat bahwa konflik peran ganda pada karyawan PT. Golden Victory Source tergolong sedang, maka disarankan kepada seluruh subjek penelitian ini untuk dapat mempertahankan sikap profesional dalam pekerjaannya tanpa harus terganggu dengan konflik yang muncul baik dari dalam diri ataupun luar diri individu sehingga dapat memaksimalkan kinerja yang baik pada perusahaan.

2. Saran Kepada Perusahaan

Di harapkan kepada pihak perusahaan agar mampu membentuk suasana kerja yang nyaman dan baik untuk para karyawan ataupun karyawan guna memberikan *impact* positif tanpa adanya konflik yang mengganggu pekerja baik dari dalam diri ataupun lingkungan kerjanya, ketepatan waktu, serta kerja sama di dalam tempat kerja, serta memberikan motivasi motivasi yang baik berguna agar kondisi ataupun situasi didalam dunia kerja terjaga dengan baik.

3. Saran Peneliti Berikutnya

Menyadari bahwa peneliti memiliki berbagai kekurangan yaitu keterbatasan waktu responden dalam mengisi angket membuat responden terburu-buru dalam mengerjakan angket dan bisa menghasilkan bias pada data penelitian, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk memperbaiki metode yang berhubungan dengan sampel, dan pengisian skala agar tidak dilakukan sebanyak 2

kali untuk melihat *Locus Of Control* karyawan, serta dapat mengembangkan penelitian ini dengan faktor lain selain *Locus Of Control*.



DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Abdullah, M. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Agustina, Susanti (2013). Perpustakaan Management, Seru!. Bandung: CV Restu Bumi Kencana
- Ahmed, Maqsood., Muhammad Mudassar & Saleem Perviaz. (2012).“*The Impact of Work-Family Conflict and Pay on Employee Job Satisfaction With the Moderating Affect of Perceived Supervisor Support in Pakistan Banking Sector*”. Global Journal of Management and Business Research. Volume 12 Issue 6 Version 1.0.
- Alimul Hidayat, Aziz. 2009. Metode Penelitian Keperawatan dan Teknik Analisis Data. Jakarta: Salemba Medika.
- Appley A, Lawrence, Lee, Oey, Liang. 2010. Pengantar Manajemen. Jakarta. Salemba Empat.
- Apollo & Andi Cahyadi. 2012. Konflik Peran Ganda Perempuan Menikah yang Bekerja Ditinjau dari Dukungan Sosial Keluarga dan Penyesuaian Diri. Madiun : Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Katolik Widya Mandala Madiun.
- Aprillia, Rini. 2012. Analisis Kandungan Informasi Pengumuman Right Issue. Dividen, Dan Saham Bonus Terhadap Harga Saham Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (BEI) 2010-2012 . Jurnal . STIE, MDP.
- Arikunto, Suharsini, 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ayudiati. (2010). Analisis Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja dengan Etika Islam sebagai variabel moderating (studi pada karyawan tetap bank Jateng Semarang). Skripsi. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Azwar S.(2011). *Penyusun Skala Psikologi* .Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- _____.S. 2014. *Penyusun Skala Psikologi* .Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

- Bellavia, G. M., & Frone, M. R. (2002). *Work Family Conflict*. Handbook of work stress. Sage Publication: California.
- Crider, A.B. 1983. Psychology. Scott, Foresman & Company.
- Feist, J. & Gregory J. Feist. (2008). Theories of Personality (Edisi Keenam). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Feist, J. & Gregory J. Feist. (2010). Teori Kepribadian (Edisi ketujuh). Jakarta: Penerbit Salemba Humanika.
- Frone MT, Russell M, Cooper M (2000). *Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface*. J.Appl. Psychol. 77: 65-78.
- Frone, M.R., Yardley, J.K., Markel, K.S. 2002. *Developing and Testing an Integrative Model of the Work-Family Interface*. Journal of Vocational vol 2 no 3.
- Gibson. 1992. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi Kelima. Terjemahan. Jakarta : Erlangga.
- Gibson. 1996. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi Kelima. Terjemahan. Jakarta : Erlangga.
- Goode, W. 2002. Sosiologi Keluarga. Jakarta: Bumi Aksara.
- Grandey, A. A., Cordeiro, B. L., & Crouter, A. C. (2005). *A longitudinal and multi- source test of the work-family conflict and job satisfaction relationship*. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 78, 305-323.
- Greehaus, J. H., dan Beutell, N. J. (2005). *Sources of Conflict between Work and Family Roles*. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Greenhalgh, L., dan Z. Rosenblatt. 1984. Job Insecurity; Towards Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 9 (3), p. 438-448.
- Ghufron & Risnawita. (2011). Teori-Teori Psikologi. Yogyakarta: Ar-Ruzz Madia.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Penelitian Research*. Yogyakarta: BPFE.
- _____.2011. *Penelitian Research*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Jakarta. Bumi Aksara.

- Kreitner, R. & Kinicki A. 2000. *Organizational Behavior 5th edition*, Boston: Mc Graw-Hill.
- Kreitner, Robert, and Kinicki, Angelo, (2005), *Perilaku Organisasi, Dalam: Early Suandy (penterjemah)*, Jakarta: Salemba Empat.
- Kussudyarsana & Soepatini. (2008). Pengaruh karier objektif pada wanita terhadap konflik keluarga-pekerjaan: Kasus pada Universitas Muhammadiyah Surakarta. *Jurnal Penelitian Humaniora*, 9 (2), 128-145.
- Larsen, R.J & Buss, D.M. (2008). *Personality psychology : Domains of knowledge about human nature*. New York: McGraw Hill.
- Lazarus. Folkman. (2012). *Stres and conitive aprasial. theory of cognitive aprasial*.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Nawawi, Hadari. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University-Press, Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gajah Mada University Pers; Yogyakarta
- Nawawi, Hadari. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Keempat. Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif* .Cetakan Keempat. Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Ella Djauhari Sagala, 2013, *Manajemen Sumbert Daya Manusia Untuk Perusahaan* , Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins, SP. 2001. *Organization Behavior : Consept. Convensus, dan Application*, Preline Hall. Ind. Inc.
- Robbins, Stephen P, 1996, *Prilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Jilid Pertama, Penerbit Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen P, 2007, *Prilaku Organisasi*, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Edisi Kedelapan, Jilid Kedua, Penerbit Prenhallindo, Jakarta.

- Rotter, J. 1996. Generalized Expectancies For Internal Versus External Control Reinforcement, *Psychology Monographs: General Applied*.
- Sahin, S. Serin., 2010., Physics Learning Locus of Control in A Socio – Econm: *Scientific Research and Essay*, 4 (8) 753 – 762.
- Schultz, Duane, P. dan Sydney Ellen Schultz. (2005). *Theories of Personality Eight Edition*. United States of America: Wadsworth, a division of Thomson Learning.
- Siagian, Sondang P. 2009. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Subri, M. 2002. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sugiyono.2003.*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- Sutrisno Hadi. 2006. *Pengantar Pengolahan Data*. Jakarta. Sinar Baru.
- White, P.J. 2003. Properties Of corn starch. Di dalam: Hallquer A.R., editor. *Specialty Corns*. Ed ke-2. Florida: CRC Press. 33-62.



**LAMPIRAN A
UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS**

Reliability**Scale: Skala Konflik Peran****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	57	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	57	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,934	40

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
kp1	2,60	,530	57
kp2	2,65	,668	57
kp3	2,72	,491	57
kp4	2,88	,600	57
kp5	2,82	,601	57
kp6	2,58	,625	57
kp7	2,63	,587	57
kp8	2,60	,623	57
kp9	2,82	,468	57
kp10	2,54	,683	57
kp11	2,70	,801	57
kp12	2,70	,706	57
kp13	2,68	,736	57
kp14	2,61	,590	57
kp15	2,60	,530	57
kp16	2,53	,684	57
kp17	2,49	,826	57
kp18	2,46	,734	57
kp19	2,35	,744	57
kp20	2,61	,590	57

kp21	2,30	,886	57
kp22	2,54	,734	57
kp23	2,46	,683	57
kp24	2,53	,601	57
kp25	2,65	,551	57
kp26	2,63	,522	57
kp27	2,63	,616	57
kp28	2,56	,655	57
kp29	2,46	,657	57
kp30	2,40	,651	57
kp31	2,70	,533	57
kp32	2,49	,710	57
kp33	2,47	,734	57
kp34	2,56	,598	57
kp35	2,54	,537	57
kp36	2,54	,657	57
kp37	2,60	,651	57
kp38	2,44	,708	57
kp39	2,75	,662	57
kp40	2,60	,821	57

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kp1	100,84	188,064	,377	,934
kp2	100,79	187,812	,304	,935
kp3	100,72	190,027	,262	,935
kp4	100,56	183,143	,636	,932
kp5	100,61	185,420	,491	,933
kp6	100,86	182,909	,622	,932
kp7	100,81	182,766	,676	,931
kp8	100,84	181,992	,681	,931
kp9	100,61	187,384	,486	,933
kp10	100,89	183,560	,529	,933
kp11	100,74	183,197	,460	,933
kp12	100,74	182,626	,560	,932
kp13	100,75	181,867	,575	,932

kp14	100,82	187,469	,372	,934
kp15	100,84	187,207	,437	,933
kp16	100,91	181,867	,623	,932
kp17	100,95	179,872	,598	,932
kp18	100,98	180,803	,633	,932
kp19	101,09	177,831	,778	,930
kp20	100,82	184,969	,530	,933
kp21	101,14	176,159	,718	,930
kp22	100,89	180,560	,645	,931
kp23	100,98	179,125	,778	,930
kp24	100,91	183,724	,598	,932
kp25	100,79	185,991	,501	,933
kp26	100,81	191,337	,153	,935
kp27	100,81	186,016	,442	,933
kp28	100,88	185,895	,420	,934
kp29	100,98	184,803	,481	,933
kp30	101,04	183,784	,545	,932
kp31	100,74	189,305	,388	,934
kp32	100,95	184,801	,441	,933
kp33	100,96	180,713	,637	,932
kp34	100,88	187,860	,342	,934
kp35	100,89	187,560	,406	,934
kp36	100,89	183,810	,538	,933
kp37	100,84	188,957	,248	,935
kp38	101,00	185,071	,429	,934
kp39	100,68	187,791	,308	,935
kp40	100,84	188,421	,210	,936

mean hipotetik : $(36 \times 1) + (36 \times 4) : 2 = 90$

Reliability**Scale: Skala Locus Of Control****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	57	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	57	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha ^a	N of Items
,737	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
loc1	,91	,285	57
loc2	,88	,331	57
loc3	,98	,132	57
loc4	,91	,285	57
loc5	,91	,285	57
loc6	,98	,132	57
loc7	,91	,285	57
loc8	,93	,258	57
loc9	,96	,186	57
loc10	,96	,186	57
loc11	,91	,285	57
loc12	,82	,384	57
loc13	,98	,132	57
loc14	,89	,310	57
loc15	,89	,310	57
loc16	,89	,310	57
loc17	,98	,132	57
loc18	,95	,225	57
loc19	,93	,258	57

loc20	,81	,398	57
loc21	,98	,132	57
loc22	,91	,285	57
loc23	,96	,186	57
loc24	,89	,310	57
loc25	,95	,225	57
loc26	,82	,384	57
loc27	,82	,384	57
loc28	,86	,350	57
loc29	,96	,186	57
loc30	,89	,310	57

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
loc1	26,58	1,927	,321	,736
loc2	26,61	1,884	,308	,747
loc3	26,51	2,147	,047	,746
loc4	26,58	1,998	,328	,794
loc5	26,58	1,962	,374	,714
loc6	26,51	2,254	,324	,705
loc7	26,58	2,212	,331	,716
loc8	26,56	2,179	-,082	,707
loc9	26,53	2,218	,326	,704
loc10	26,53	2,004	,375	,715
loc11	26,58	1,962	,374	,714
loc12	26,67	1,869	,359	,735
loc13	26,51	2,183	,345	,729
loc14	26,60	2,281	,307	,753
loc15	26,60	2,174	,395	,704
loc16	26,60	2,316	,343	,768
loc17	26,51	2,183	,345	,729
loc18	26,54	2,181	,373	,714
loc19	26,56	2,143	,336	,725
loc20	26,68	2,113	,376	,705
loc21	26,51	2,219	,335	,711
loc22	26,58	2,177	,389	,701
loc23	26,53	2,147	,303	,738

loc24	26,60	2,138	-,056	,713
loc25	26,54	2,217	,326	,703
loc26	26,67	1,869	,359	,735
loc27	26,67	1,940	,389	,792
loc28	26,63	2,201	,336	,730
loc29	26,53	2,004	,375	,715
loc30	26,60	2,281	,307	,753





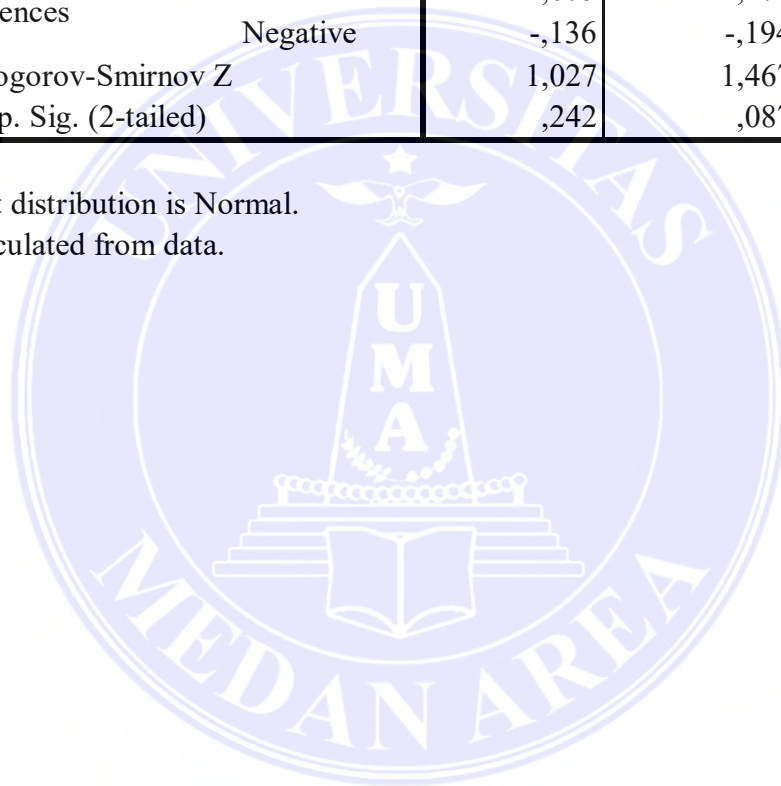
**LAMPIRAN B
UJI NORMALITAS**

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KonflikPera n	LocusOfCont rol
N		57	57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	92,89	57,49
	Std. Deviation	10,321	5,477
	Absolute	,136	,194
Most Extreme Differences	Positive	,075	,174
	Negative	-,136	-,194
Kolmogorov-Smirnov Z		1,027	1,467
Asymp. Sig. (2-tailed)		,242	,087

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.





LAMPIRAN C
UJI HOMOGENITAS DAN HIPOTESIS

Oneway**Test of Homogeneity of Variances**

KonflikPeran

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
11,715	1	55	,201

Uji Beda

Oneway**Descriptives**

KonflikPeran

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Internal	30	90,27	9,907	2,174	79,82	88,71	63	103
Eksternal	27	130,48	10,536	1,258	99,90	105,07	92	120
Total	57	110,36	8,321	1,764	89,36	96,43	63	120

ANOVA

KonflikPeran

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	4714,761	1	4714,761	49,652	,000
Within Groups	5222,607	55	94,956		
Total	9937,368	56			

T-Test**Group Statistics**

LocusOfControl	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
KonflikPera Internal	30	90,27	9,907	2,174
n Eksternal	27	110,48	9,536	1,258

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means								
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
KonflikPera	Equal variances assumed	11,715	,201	7,046	55	,000	18,215	2,585	23,395	13,034
ran	Equal variances not assumed			7,252	45,926	,000	18,215	2,512	23,271	13,159



LAMPIRAN D
ALAT UKUR PENELITIAN

SKALA LOCUS OF CONTROL

1. A. Saya akan mengerjakan pekerjaan saya dengan baik
B. Saya malas menyelesaikan pekerjaan yang diberikan
2. A. Saya memiliki kemampuan dalam menghadapi masalah di kantor
B. Saya tidak memiliki kemampuan dalam menghadapi masalah di kantor dan di rumah
3. A. Saya berusaha menemukan jalan keluar apabila saya berada diantara dua pilihan
B. Saya tidak mampu mengatasi masalah dan peran saya
4. A. Saya akan memilih jalan keluar yang paling tepat agar tidak membuang banyak waktu
B. Saya akan mengambil keputusan yang tidak merugikan saya
5. A. Saya yakin bahwa usaha yang saya lakukan tidak sia-sia
B. Saya tidak yakin bahwa usaha yang saya lakukan tidak sia-sia
6. A. Setiap keberhasilan yang di raih bersumber dari usaha yang gigih
B. Saya merasa usaha saya tidak pernah membuahkan hasil
7. A. Saya kurang cepat memahami masalah yang datang kepada saya
B. Saya cepat dalam memahami masalah yang sedang saya alami
8. A. Saya merasa pasrah apabila saya tidak bisa menyelesaikan masalah
B. Saya akan terus berusaha untuk menyelesaikan masalah
9. A. Saya adalah orang yang kurang kreatif
B. Saya adalah orang yang kreatif
10. A. Saya mempunyai keinginan bahwa usaha yang saya lakukan akan menjadi sumber kesuksesan
B. Saya akan membuat pilihan lain apabila usaha yang saya lakukan gagal
11. A. Saya yakin pendapat yang diberikan orang lain sangat membantu saya dalam menyelesaikan permasalahan
B. Saya tidak yakin dengan petunjuk yang diberikan orang lain kepada saya

Data Identitas Diri

Isilah data-data berikut ini dengan keadaan diri saudara :

1. Nama :
2. Jabatan :

Petunjuk Pengisian Skala

Skala ini digunakan untuk mengukur komitmen anda terhadap organisasi untuk itu diharapkan anda mengisinya secara benar. Berikut ini saya sajikan pernyataan kedalam dua bentuk skala ukur. Saudara diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala ukur tersebut dengan cara memilih :

- SS : Bila merasa **SANGAT SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.
 S : Bila merasa **SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.
 TS : Bila merasa **TIDAK SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.
 STS : Bila merasa **SANGAT TIDAK SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

Saudara hanya diperbolehkan memilih satu pilihan jawaban dengan cara memberikan tanda ceklis (√) pada lembar jawaban yang tersedia.

Contohnya adadibawahini :

N O	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya dan suami tetap memanfaatkan waktu untuk bersama	SS	S	TS	STS

SS S TS STS

Tanda ceklis (√) merupakan seseorang itu merasa SETUJU dengan pernyataan yang diajukan.

SELAMAT BEKERJA

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya mengurus anak saya apabila ada waktu libur	SS	S	TS	STS
2.	Saya dan suami tetap memanfaatkan waktu untuk bersama	SS	S	TS	STS
3.	Karena banyaknya waktu yang tersita dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pada pekerjaan yang diemban membuat saya sulit untuk memenuhi tanggung jawab keluarga	SS	S	TS	STS
4.	Meskipun kerjaan saya banyak dikantor saya tetap berusaha datang dalam acara keluarga	SS	S	TS	STS
5.	Apabila absen dikantor gaji saya akan dipotong	SS	S	TS	STS
6.	Saya diberikan izin oleh suami untuk bekerja	SS	S	TS	STS
7.	Saya membutuhkan asisten rumah tangga agar mampu bekerja dengan baik	SS	S	TS	STS
8.	Saya tetap menyempatkan menyelesaikan pekerjaan rumah sebelum berangkat ke kantor	SS	S	TS	STS
9.	Saya jarang mengikuti acara keluarga karena bekerja	SS	S	TS	STS
10.	Saya berusaha hadir dalam acara keluarga	SS	S	TS	STS
11.	Anak saya diasuh oleh orang lain	SS	S	TS	STS
12.	Saya memiliki asisten rumah tangga untuk acara tertentu	SS	S	TS	STS
13.	Saya lebih sering makan dikantor dari pada dirumah	SS	S	TS	STS
14.	Saya tetap membedakan kebutuhan kantor dan kebutuhan pribadi	SS	S	TS	STS
15.	Saya jarang mengikuti acara keluarga karena bekerja	SS	S	TS	STS
16.	Saya akan tetap mengasuh anak saya	SS	S	TS	STS
17.	Saya dan anak saya jarang bertemu karena saya harus bekerja	SS	S	TS	STS
18.	Saya berusaha meluangkan waktu untuk mengikuti acara keluarga meskipun saya bekerja	SS	S	TS	STS
19.	Kantor tidak pernah mengizinkan saya izin tidak masuk	SS	S	TS	STS
20.	Saya akan berusaha bertemu anak saya setiap hari	SS	S	TS	STS
21.	Saya mengabaikan kebutuhan rumah tangga semenjak bekerja	SS	S	TS	STS
22.	Apabila tidak hadir ke kantor, saya diberikan keringanan	SS	S	TS	STS
23.	Saya merasa kesulitan apabila mengurus anak saya sendiri	SS	S	TS	STS

24.	Meskipun sambil bekerja saya tetap menyelesaikan tanggung jawab saya dirumah	SS	S	TS	STS
25.	Masalah keluarga menyita waktu dan pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
26.	Saya merasa senang apabila saya bisa mengurus anak saya sendiri	SS	S	TS	STS
27.	Saya dan suami jarang menghabiskan waktu bersama	SS	S	TS	STS
28.	Kebutuhan kantor dan kebutuhan rumah tangga tetap saya utamakan	SS	S	TS	STS
29.	Suami saya tidak mengizinkan saya untuk bekerja	SS	S	TS	STS
30.	Saya membutuhkan asisten rumah tangga apabila saya merasa sibuk	SS	S	TS	STS
31.	Saya dan suami bertemu pada saat pergi kerja saja	SS	S	TS	STS
32.	Saya selalu berusaha pulang kerja sebelum jam makan malam	SS	S	TS	STS
33.	Pekerjaan yang saya jalani tidak dapat saya kerjakan karena larangan dari pasangan saya maupun keluarga saya	SS	S	TS	STS
34.	Kantor memberikan izin apabila anak saya sedang sakit	SS	S	TS	STS
35.	Saya memiliki asisten rumah tangga untuk menyelesaikan pekerjaan rumah	SS	S	TS	STS
36.	Saya merasa senang apabila saya bisa mengurus anak saya sendiri	SS	S	TS	STS
37.	Kebutuhan di dunia pekerjaan membuat saya mengabaikan kehidupan rumah tangga saya	SS	S	TS	STS
38.	Masalah keluarga akan saya selesaikan meskipun saya tetap bekerja	SS	S	TS	STS
39.	Saya sulit membedakan mana kebutuhan kantor dan kebutuhan	SS	S	TS	STS
40.	Saya dan suami sering bertemu meskipun jam istirahat kantor	SS	S	TS	STS

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya terus meningkatkan kualitas kerja yang saya miliki	SS	S	TS	STS
2.	Saya cepat dalam memahami masalah yang sedang saya alami	SS	S	TS	STS
3.	Setiap hari saya hadir ke kantor	SS	S	TS	STS
4.	Semua pekerjaan saya selesaikan tepat waktu	SS	S	TS	STS
5.	Meskipun kerjaan saya banyak, saya tetap menyelesaikannya	SS	S	TS	STS
6.	Apabila disuruh lembur saya tidak menolak	SS	S	TS	STS
7.	Saya mau menyelesaikan pekerjaan diluar bagian saya	SS	S	TS	STS
8.	Saya memiliki kemampuan dalam menghadapi masalah di kantor	SS	S	TS	STS
9.	Saya merasa pasrah apabila saya tidak bisa menyelesaikan masalah	SS	S	TS	STS
10.	Apabila saya tidak bisa menyelesaikan pekerjaan, saya akan mencari solusinya	SS	S	TS	STS
11.	Sebelum saya menyelesaikan pekerjaan saya mengatur waktu terlebih dahulu	SS	S	TS	STS
12.	Saya menyelesaikan pekerjaan tanpa harus diperintahkan	SS	S	TS	STS
13.	Saya berusaha menemukan jalan keluar apabila saya berada diantara dua pilihan	SS	S	TS	STS
14.	Saya adalah orang yang kurang kreatif	SS	S	TS	STS
15.	Saya tidak memiliki kemampuan dalam menghadapi masalah dikantor dan dirumah	SS	S	TS	STS
16.	Saya tidak mampu mengatasi masalah dan peran saya	SS	S	TS	STS
17.	Apabila tidka memiliki jalan keluar saya akan mencari alternative lain	SS	S	TS	STS
18.	Saya akan memilih jalan keluar yang paling tepat agar tidak membuang banyak waktu	SS	S	TS	STS
19.	Saya mempunyai keinginan bahwa usaha yang saya lakukan akan menjadi sumber kesuksesan	SS	S	TS	STS
20.	Sebelum pulang dari kantor saya akan merapikan seluruh peralatan kerja	SS	S	TS	STS
21.	Apabila tidak bisa hadir dikantor saya akan memberikan kabar kepada atas	SS	S	TS	STS
22.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang berbeda dalam waktu yang sama	SS	S	TS	STS
23.	Apabila ditegur atasan saya tidak tersinggung	SS	S	TS	STS
24.	Saya menerima kekurangan saya dan akan memperbaikinya	SS	S	TS	STS
25.	Saya yakin bahwa usaha yang saya lakukan tidak sia-sia	SS	S	TS	STS
26.	Setiap keberhasilan yang di raih bersumber dari usaha yang gigih	SS	S	TS	STS
27.	Saya yakin pendapat yang diberikan orang lain sangat	SS	S	TS	STS

	membantu saya dalam menyelesaikan permasalahan				
28.	Setiap kegagalan akan saya jadikan motivasi	SS	S	TS	STS
29.	Saya akan mencoba lebih giat apabila jabatan saya belum naik	SS	S	TS	STS
30.	Meskipun sebagai karyawan biasa, saya tetap terus berusaha untuk mengejar karir saya	SS	S	TS	STS



N O	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya kurang cepat memahami masalah yang dating kepada saya	SS	S	TS	STS
2.	Saya malas bekerja	SS	S	TS	STS
3.	Saya cepat dalam memahami masalah yang sedang saya alami	SS	S	TS	STS
4.	Saya menyelesaikan pekerjaan apabila diperintahkan	SS	S	TS	STS
5.	Saya akan mengerjakan pekerjaan yang menjadi bagian say	SS	S	TS	STS
6.	Saya akan menolak apabila disuruh lembur	SS	S	TS	STS
7.	Pekerjaan diluar tugas saya, tidak akan saya selesaikan	SS	S	TS	STS
8.	Saya merasa pasrah apabila saya tidak bisa menyelesaikan masalah	SS	S	TS	STS
9.	Apapun yang saya kerjakan selalu salah	SS	S	TS	STS
10.	Semua pekerjaan yang saya lakukan tidak dihargai	SS	S	TS	STS
11.	Karyawan yang bekerja di perusahaan ini karena ada orang dalam	SS	S	TS	STS
12.	Saya tidak mempunyai planning waktu untuk menyelesaikan pekerjaan	SS	S	TS	STS
13.	Saya tidak mengetahui kapan jadwal cuti saya	SS	S	TS	STS
14.	Apabila ada kegiatan yang dilakukan dikantor tidak pernah saya ketahui	SS	S	TS	STS
15.	Saya tidak mengetahui karyawan yang bekerja dilapangan	SS	S	TS	STS
16.	Saya hanya kenal dengan teman yang bekerja satu ruangan dengan saya	SS	S	TS	STS
17.	Apabila ada karyawan baru saya tidak mengetahuinya	SS	S	TS	STS
18.	Saya akan mengambil keputusan yang tidak merugikan saya	SS	S	TS	STS
19.	Yang memiliki jabatan di kantor adalah kerabat pimpinan perusahaan	SS	S	TS	STS
20.	Meskipun saya bekerja dengan rajin, karir saya tidak meningkat	SS	S	TS	STS
21.	Saya tidak yakin akan berhasil jika bekerja disini terus menerus	SS	S	TS	STS
22.	Saya selalu gagal dalam mencapai target di kantor	SS	S	TS	STS
23.	Jika saya bekerja disini saya tidak bisa sukses	SS	S	TS	STS
24.	Saya menyelesaikan pekerjaan hanya sebagai karyawan, tidak untuk dijadikan pimpinan	SS	S	TS	STS
25.	Saya tidak yakin bahwa usaha yang saya lakukan tidak sia-sia	SS	S	TS	STS
26.	Saya merasa usaha saya tidak pernah membuahkan	SS	S	TS	STS

	hasil				
27.	Saya tidak yakin dengan petunjuk yang diberikan orang lain kepada saya	SS	S	TS	STS
28.	Menurut saya teman kantor akan menjatuhkan saya di depan pimpinan	SS	S	TS	STS
29.	Saya tidak mudah mempercayai teman kerja saya	SS	S	TS	STS
30.	Saya merasa dalam kantor ini tidak bisa bersaing secara sehat	SS	S	TS	STS





LAMPIRAN E
SURAT PENELITIAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolan Nomor 1 Medan Estata ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Getiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8225331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1960 /FPSI/01.10/VIII/2019
Lampiran : -
Hal : Pengambilan Data

Medan, 19 Agustus 2019

Yth, Pimpinan PT. Golden Victory Source
Di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Tessa Andaresta Lubis
NPM : 14 860 0235
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di **PT. Golden Victory Source Jl. Madong Lubis No. 1 Kel. Pandau Hilir, Kec. Medan Perjuangan** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Perbedaan Konflik Peran Ganda di Tinjau dari Locus Of Control pada Wanita di PT. Golden Victory Source"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di **Perusahaan** yang Bapak/Ibu pimpin.

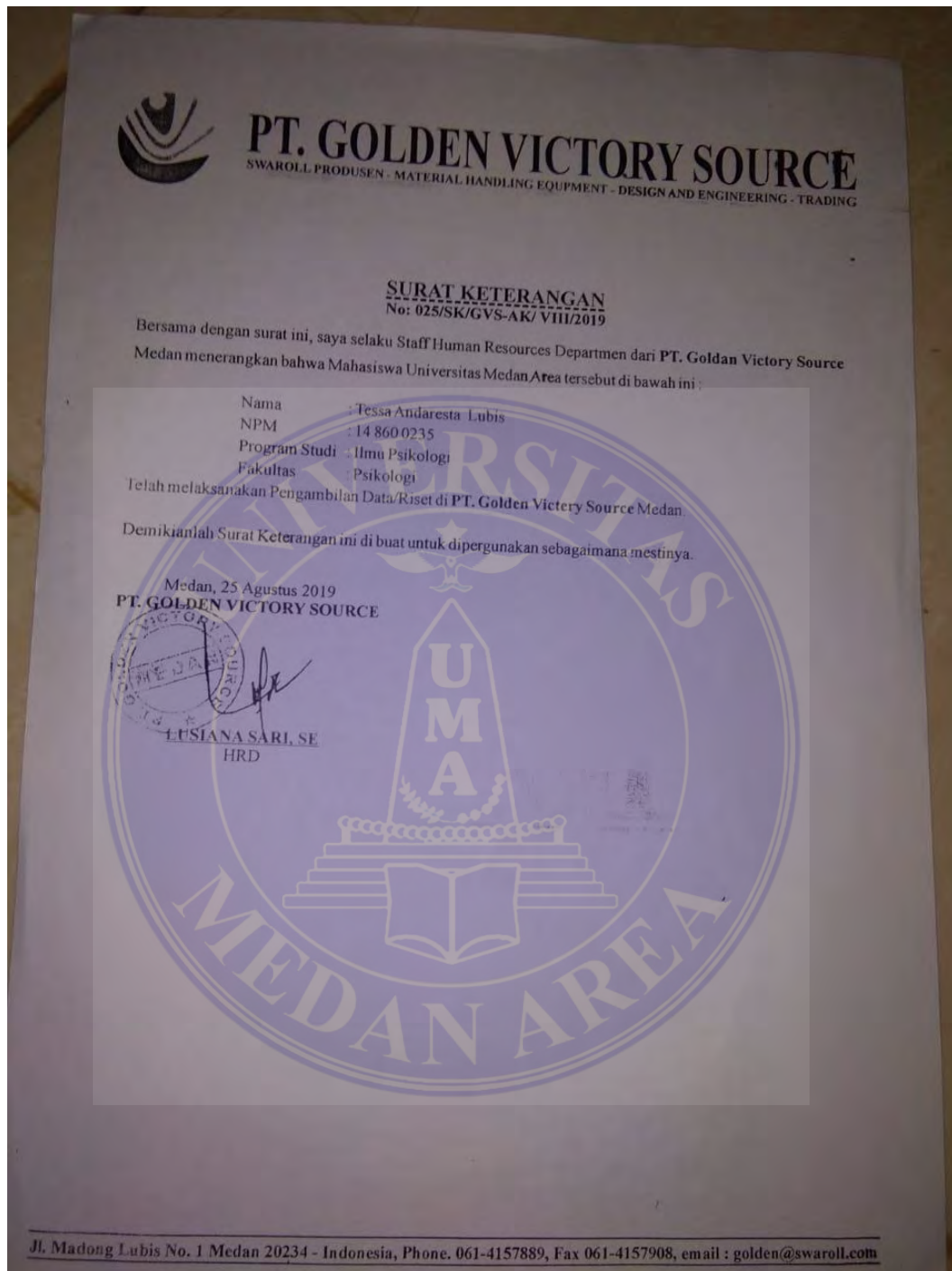
Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih..

Wakil Dekan Bidang Akademik,

Hani Dalimunthe, S.Psi, M.Si

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 8/2/21

Access From (repository.uma.ac.id)8/2/21