

**HUBUNGAN ANTARA *INTERNAL LOCUS OF CONTROL*
DENGAN KONFLIK PERAN GANDA PADA PEGAWAI
WANITA DI UPTD PUSKESMAS SIDODADI**

SKRIPSI

OLEH:

NICHOLAS ROMAITO SIMBOLON

19.860.0175



FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2024

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 18/10/24

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
Access From (repository.uma.ac.id)18/10/24

**HUBUNGAN ANTARA *INTERNAL LOCUS OF CONTROL*
DENGAN KONFLIK PERAN GANDA PADA PEGAWAI
WANITA DI UPTD. PUSKESMAS SIDODADI**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area*

Oleh:

NICHOLAS ROMAITO SIMBOLON

19.860.0175

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2024

i

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
Access From (repository.uma.ac.id)18/10/24

Document Accepted 18/10/24

HALAMAN PENGESAHAN

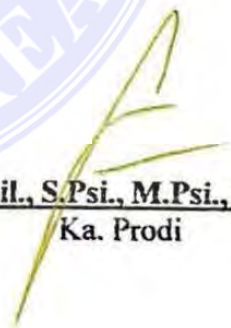
Judul Skripsi : Hubungan Antara *Internal Locus Of Control* Dengan Konflik Peran Ganda Pada Pegawai Wanita di UPTD Puskesmas Sidodadi
Nama : Nicholas Romaito Simbolon
Npm : 198600175
Bagian : Psikologi Industri dan Organisasi

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing


Findy Suri, S.Psi, M.Si



Dr. Siti Aisyah, S.Psi M.Psi., Psikolog
Dekan


Faadhil., S.Psi., M.Psi., Psikolog
Ka. Prodi

Tanggal Lulus : 11 September 2024

HALAMAN PERNYATAAN ORIGINALITAS

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 di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 10 Juni 2024



Nicholas Romaito Simbolon
NIM. 198600175

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKAS

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

Nama : Nicholas Romaito Simbolon
NPM : 198600175
Fakultas : Psikologi
Bagian : Psikologi Industri dan Organisasi
Jenis Karya : Tugas Akhir

Demikian perkembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

HUBUNGAN ANTARA *INTERNAL LOCUS OF CONTROL* DENGAN KONFLIK PERAN GANDA PADA PEGAWAI WANITA DI UPTD PUSKESMAS SIDODADI

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan), dengan Hak Bebas Royalti Non- eksklusif Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Dengan pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya,

Dibuat di : Medan
Pada tanggal: 10 Juni 2024

Yang Menyatakan



Nicholas Romaito Simbolon
NIM. 198600175

iv

iv

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 18/10/24

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA *INTERNAL LOCUS OF CONTROL* DENGAN KONFLIK PERAN GANDA PADA PEGAWAI WANITA DI UPTD PUSKESMAS SIDODADI

OLEH:
NICHOLAS ROMAITO SIMBOLON
NPM: 198600175

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah terdapat hubungan *internal locus of control* dengan konflik peran ganda pada pegawai wanita yang bekerja di UPTD Puskesmas Sidodadi. Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan Teknik analisis *product moment*. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 40 pegawai wanita di UPTD Puskesmas Sidodadi. Metode pengumpulan data menggunakan total sampling. *Internal locus of control* dan konflik peran ganda diukur dengan menggunakan skala *internal locus of control* dari 30 aitem dan konflik peran ganda dari 32 aitem. Hasil penelitian ini menunjukkan koefisien korelasi $r_{xy} = -0,585$ dengan signifikan $>0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti yaitu terdapat hubungan negatif antara *internal locus of control* dengan konflik peran ganda dapat diterima. Nilai koefisien korelasi negatif menunjukkan bahwa arah hubungan kedua variabel adalah negatif, artinya semakin tinggi *internal locus of control* maka semakin rendah konflik peran ganda pada wanita. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah *internal locus of control* maka semakin tinggi konflik peran ganda pada wanita.

Kata Kunci: Internal Locus of control, Konflik Peran Ganda

ABSTRACT

**THE CORRELATION BETWEEN INTERNAL LOCUS OF CONTROL AND
DUAL ROLE CONFLICT IN FEMALE EMPLOYEES UPTD PUSKESMAS
SIDODADI**

BY:
NICHOLAS ROMAITO SIMBOLON
NPM: 198600175

The purpose of this research was to determine whether there is a correlation between internal locus of control and dual role conflict among female employees working at UPTD Puskesmas Sidodadi. This research used a quantitative approach with product-moment analysis techniques. The sample size in this research consisted of 40 female employees at UPTD Puskesmas Sidodadi. Data collection was performed using total sampling. Internal locus of control and dual role conflict were measured using a 30-item internal locus of control scale and a 32-item dual role conflict scale. The results of the research showed a correlation coefficient of $r_{xy} = -0.585$ with a significance level > 0.05 . These findings suggested that the researcher's hypothesis, which proposed a negative correlation between internal locus of control and dual role conflict, could be accepted. The negative correlation coefficient indicated that the correlation between the two variables is inverse, meaning that the higher the internal locus of control, the lower the dual role conflict in women. Conversely, the lower the internal locus of control, the higher the dual role conflict in women.

Keywords: *Internal Locus of Control, Dual Role Conflict*



RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Kisaran, 10 Juni 2000 yang merupakan anak laki-laki dari ayah alm. Herbet Simbolon dan Jojo Hasibuan. Penulis merupakan anak ketiga.

Penulis menempuh pendidikan di SD Swasta Methodist 2 Kisaran 2006-2012, SMPN 3 Kisaran tahun 2012-2015, SMAN 1 Raya tahun 2015-2018 dan pada tahun 2019 terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi di Universitas Medan Area.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan kemurahan-Nya penulis dapat menyelesaikan Proposal ini dengan judul “Hubungan Antara *Internal Locus Of Control* Dengan Konflik Peran Ganda Pada Pegawai Wanita Di UPTD Puskesmas Sidodado”.

Adapun Proposal penelitian ini disusun, yaitu sebagai salah satu persyaratan untuk memenuhi untuk menyelesaikan Program Sarjana Strata Satu (S1) Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Sumatera Utara.

Penulis sungguh menyadari bahwa dalam penyusunan ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Penulis dapat mendapatkan bimbingan, arahan, bantuan, dan dukungan dari berbagai pihak.

Demi perbaikan selanjutnya, Penulis menerima saran dan kritik yang membangun dengan senang hati. Akhirnya, hanya kepada Tuhan Yang Maha Esa Penulis serahkan segalanya, mudah-mudahan dapat bermanfaat khusus nyabagi Penulis, umumnya bagi kita semua.

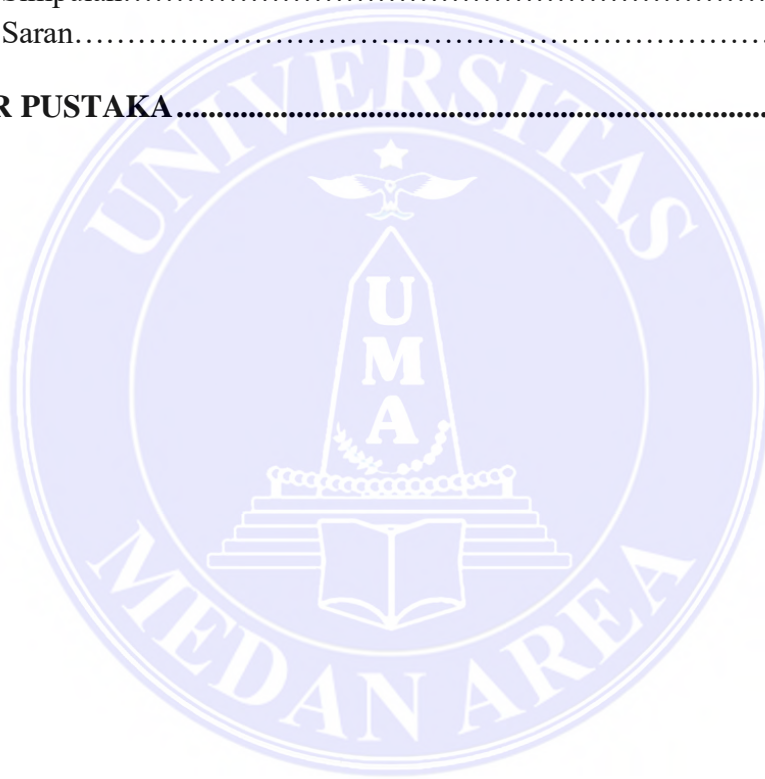
Medan, 10 Juni 2024

Nicholas Romaito Simbolon
19.860.175

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN IZIN PUBLIKASI.....	iv
ABSTRAK	v
ASTRACT.....	vi
RIWAYAT HIDUP.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	10
1.3. Tujuan Penelitian.....	10
1.4. Hipotesis.....	10
1.5. Manfaat Penelitian.....	11
1.5.1. Manfaat Teoritis.....	11
1.5.2. Manfaat Praktis	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1. Konflik Peran Ganda	12
2.1.1. Pengertian Konflik Peran Ganda	12
2.1.2. Indikator Konflik Peran Ganda.....	14
2.1.3. Faktor yang Mempengaruhi Konflik Peran Ganda.....	14
2.1.4. Aspek Aspek Konflik Peran Ganda	16
2.2. <i>Locus Of Control</i>	25
2.2.1. Pengertian <i>Locus Of Control</i>	25
2.2.2. Pengertian <i>Internal Locus Of Control</i>	25
2.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Internal Locus Of Control</i>	26
2.2.5. Karakteristik <i>Locus of control internal</i>	33
2.3. Hubungan Antara <i>Internal Locus Of Control</i> Dengan Konflik Peran Ganda	34
2.4. Kerangka Konseptual	39
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	40
3.1. Waktu dan Tempat Penelitian.....	40
3.2. Bahan dan Alat	40
3.3. Metode Penelitian.....	47
3.3.1. Validitas.....	48
3.3.2. Reliabilitas	49
3.3.3. Uji Normalitas.....	49
3.4. Definisi Operasional.....	50
3.5. Populasi dan Sampel	50

3.5.1.	Populasi.....	50
3.5.2.	Sampel	50
3.5.3.	Teknik Pengambilan Sampel	51
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		55
4.1	Hasil Penelitian.....	55
4.2	Uji Asumsi.....	55
4.3	Hasil Analisis Uji Hipotesis Korelasi.....	60
4.4	Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik.....	61
4.5	Pembahasan.....	62
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....		68
5.1	Simpulan.....	68
5.2	Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA.....		69



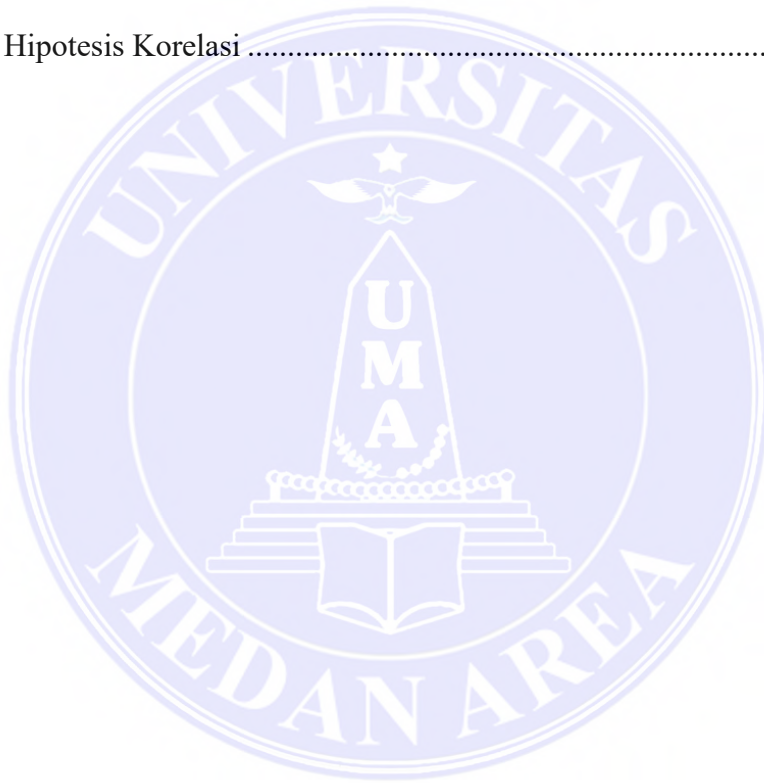
DAFTAR TABEL

Tabel 1. Distribusi Penyebaran Skala <i>internal locus of control</i> Sebelum Uji Coba ...	41
Tabel 2. Distribusi Penyebaran Skala konflik peran ganda Sebelum Uji Coba.....	44
Tabel 3. Distribusi Penyebaran Skala <i>internal locus of control</i> Setelah Uji Coba	55
Tabel 4. Distribusi Penyebaran Skala konflik peran ganda Setelah Uji Coba	57
Tabel 5. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	59
Tabel 6. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas	60
Tabel 7. Rangkuman Hasil Analisis Uji Hipotesis Korelasi.....	61
Tabel 8. Hasil Perhitungan Nilai Rata-Rata Hipotetik dan Empirik.....	62



DAFTAR LAMPIRAN

Skala Strategi <i>internal locus of control</i>	76
Skala konflik peran ganda	78
Data Skala Penelitian.....	80
Skala Uji Validitas dan Reliabilitas.....	88
Uji Normalitas	89
Uji Linearitas	90
Uji Hipotesis Korelasi	91



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada jaman modern ini, kedudukan antara wanita dan pria sudah tidak perlu dipermasalahkan lagi. Saat ini hak yang dimiliki oleh pria juga sudah bisa dirasakan oleh kaum wanita, seperti halnya hak untuk mendapatkan pendidikan yang lebih tinggi dan hak untuk mengembangkan karirnya di dunia kerja. Kesempatan untuk mendapatkan pendidikan yang lebih tinggi dan berkarir ini sudah dapat dirasakan sejak jaman R.A Kartini terdahulu. Beliau memaparkan peranan perempuan dalam dua bentuk, yaitu bidang domestik dan karir.

Saat ini partisipasi perempuan dalam pembangunan terlihat di berbagai bidang, salah satunya adalah pemberdayaan mereka di bidang ekonomi. Hall (dalam Darmawati, 2019) mengatakan bahwa perempuan sedang membuat terobosan dan memainkan peranan baru sebagai jawaban atas tuntutan yang berubah dalam masyarakat masa kini. Perempuan diberdayakan sebagai tenaga kerja dan secara signifikan memberikan kontribusi bagi kehidupan masyarakat dan kemajuan ekonomi keluarga maupun bangsa.

Perkembangan zaman juga telah membuktikan bahwa peran wanita dan peran pria cenderung sama, baik pada keluarga maupun pada pekerjaan. Mereka saling bekerja sama untuk mengurus keluarga, anak, dan tugas-tugas rumah tangga. Bukan lagi hal yang dianggap tabu jika pria ikut serta berperan dalam tugas-tugas mengurus

anak dan tugas-tugas rumah tangga lainnya. Begitu pun juga dengan peran wanita yang menjadi wanita karir di luar rumah, bukan lagi hal yang luar biasa. Fenomena seperti ini memunculkan gagasan bahwa baik pria maupun wanita mengalami peran ganda dalam kehidupannya, dimana mereka berperan dalam keluarga dan berperan dalam pekerjaannya di luar rumah. Karena meningkatnya pasangan dual karir, karyawan semakin menduduki peran pekerjaan dan peran dalam keluarga dimana mereka harus dapat menselaraskan performance dalam peran keluarga serta performance dalam pekerjaannya.

Kesempatan perempuan untuk berpartisipasi dalam pembangunan menjadilebih terakomodir dengan keluarnya Instruksi Presiden RI No. 9 Tahun 2000, tentang Pengarus utamaan Gender dalam pembangunan nasional. Konsep pengarus utamaan gender merupakan strategi yang dibangun untuk mengintegrasikan gender menjadi suatu dimensi integral dari perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, pemantauan, serta evaluasi terhadap program pembangunan nasional, (Instruksi Presiden RI No. 9 Tahun 2000)

Peraturan tersebut sangat diharapkan berdampak pada peningkatan kesetaraan gender untuk memperoleh kesempatan dalam berpartisipasi pada berbagai kegiatan, sehingga pemberdayaan dan keberdayaan mereka juga akan meningkat. Menurut Mappiare (dalam Fitriani, 2007) bahwa dalam berkeluarga wanita mempunyai tiga peran penting, antara lain: Sebagai seorang istri dan ibu tradisional, sebagai pendamping setia suami, ikut mencapai kesenangan dan kegembiraan bersama seperti yang dicapai individu lain pada umumnya, sebagai partner yang juga berfungsi dalam keluarga secara ekonomi, dengan tidak bergantung sepenuhnya pada penghasilan

suami dan mempunyai kesetaraan dalam mengelola keuangan rumah tangga.

Seiring dengan berjalannya waktu, berbagai perubahan terjadi dengan cepat. Kebutuhan semakin meningkat membuat para suami sebagai pencari nafkah tunggal tidak dapat memenuhi seluruh kebutuhan secara penuh. Perlunya penghasilan tambahan membuat para istri ikut terjun dalam dunia kerja. Chompson dan Walker (dalam Fitriani, 2007) menyatakan bahwa salah satu keuntungan pokok wanita bekerja adalah dari segi keuangan. Satu dari tiga istri berpenghasilan 30% hingga 50% dari pendapatan total keluarga. Manfaat lain adalah dapat berkontribusi pada hubungan yang lebih setara antara suami dan istri dalam meningkatkan harga diri wanita

Saat ini, hampir sebagian besar wanita Indonesia yang tinggal di kota besar, tidak lagi menghabiskan waktu yang dimiliki untuk menjadi ibu rumah tangga. Kesempatan yang terbuka lebar untuk mengembangkan potensi diri benar-benar dimanfaatkan oleh para wanita. Meningkatnya jumlah wanita yang ikut andil dalam dunia kerja membuat nuansa baru dalam bidang ketenagakerjaan. Banyak wanita yang bekerja dengan status sebagai pekerja tetap maupun secara freelance di berbagai instansi perkantoran.

Pekerjaan dan keluarga merupakan dua sisi tanggung jawab dari seorang wanita. Dua sisi tanggung jawab yang harus diemban wanita ini sering disebut sebagai peran ganda. Konflik peran ganda (Work family conflict) dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari 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 (Frone, dalam Darmawati, 2019).

Wanita yang mempunyai peran ganda akan mengalami konflik dalam dirinya karena seringkali dihadapkan pada pilihan-pilihan yang sulit. Berperan sebagai pegawai wanita sekaligus istri dan ibu, wanita menanggung beban kerja yang tidak jarang menimbulkan tekanan pada saat berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan rumah tangga. Menjadi seorang karyawan/pegawai bukan hanya sekedar tuntutan pekerjaan maupun karir saja, melainkan ada tanggung jawab untuk dapat menyelesaikan pekerjaan maupun tuntutan dengan tepat waktu yang tetap harus dilaksanakan dalam keadaan apapun. Terutama bagi pegawai wanita yang masih aktif bekerja dan telah menikah serta memiliki anak, tanggung jawab yang harus dipikul akan terasa lebih berat, karena wanita yang bekerja mempunyai tanggung jawab lebih besar yaitu tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan di kantor dengan jam kerja mulai dari pagi hari hingga bahkan sampai sore hari dan juga tanggung jawabnya sebagai istri maupun ibu untuk anak-anaknya yang harus dipenuhi kebutuhannya.

Wanita yang memiliki peran ganda dapat kita jumpai di berbagai sektor dalam dunia kerja, baik di bidang pemerintahan negara, maupun di bidang swasta. Salah satunya, adalah wanita yang bekerja sebagai PNS (Pegawai Negeri Sipil) di

Puskesmas. Menurut UU RI No. 36 Tahun 2014 Pasal 1, tenaga kesehatan wanita adalah individu yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki wawasan dan pengetahuan melalui pendidikan kesehatan guna diberikan wewenang melakukan layanan kesehatan (Undang Undang Republik Indonesia, 2014).

Peran sebagai tenaga kesehatan memiliki durasi waktu bekerja selama 38 jam per-minggu yaitu pada hari Senin sampai Kamis pukul 07:00 hingga 15:00, hari Jum'at pukul 07:00 hingga 12:00, dan hari Sabtu pukul 07:00 hingga 13:00 (UPTD Puskesmas Sidodadi). Selain bertanggung jawab atas kondisi pasien, tenaga kesehatan wanita yang bekerja di Puskesmas juga berperan sebagai istri serta ibu dalam keluarganya. Peran sebagai ibu memiliki beban kerja dengan durasi waktu panjang karena bertanggung jawab atas urusan rumah tangga dan memiliki tuntutan kerja sebagai petugas kesehatan, memungkinkan tenaga kesehatan wanita mengalami konflik peran ganda.

Penelitian ini dilakukan pada UPTD Puskesmas Sidodadi dengan mengambil sampel penelitian, yaitu sebanyak 40 orang pegawai wanita yang bekerja di Puskesmas tersebut. Penelitian ini dilakukan pada tanggal 1,2,3 November 2023. UPTD Puskesmas Sidodadi merupakan salah satu layanan pusat kesehatan masyarakat yang berada di Provinsi Sumatera Utara. UPTD Puskesmas Sidodadi terletak di Kabupaten Asahan, tepatnya terletak di Jl. Ir. Sutami No. 5 Kel. Sidodadi, Kec. Kisaran Barat Kab Asahan, Sumatera Utara.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap fenomena konflik peran ganda pada pegawai wanita yang bekerja di UPTD Puskesmas Sidodadi, diperoleh bahwasanya pegawai wanita yang bekerja di UPTD

Puskesmas Sidodadi kerap kali merasakan konflik peran ganda, terutama pada saat tuntutan pekerjaan sedang banyak, kondisi pada saat terdapat anggota keluarga/anak yang sedang sakit, atau pada saat pekerjaan di rumah, seperti menyuci pakaian, memasak, membersihkan rumah tidak dapat dilakukan. Tak jarang juga para pegawai wanita tersebut merasa bersalah dikarenakan tidak dapat menghabiskan waktu bersama anaknya, seperti menghabiskan waktu untuk mengobrol dan bersenda gurau bersama, membantu anak dalam belajar, atau sekedar menghabiskan waktu bersama anak dan suami berjalan-jalan keliling kota bersama. Situasi ini dinamakan dengan *time based WIF (work interference with family)*, artinya sebagian waktu yang dimiliki wanita lebih banyak untuk menyelesaikan pekerjaan kantor, sehingga waktu untuk menyelesaikan tanggung jawab di rumah sangat sedikit yang menyebabkan tanggung jawab rumah terbengkalai.

Hal tersebut tentunya bukan hanya berdampak pada individu, namun juga terhadap performa dan kinerja pegawai wanita tersebut. Hal ini dapat dilihat dari penuturan subjek ke-2, dimana terdapat beberapa pekerjaan yang terbengkalai dan tidak dapat terselesaikan akibat adanya kendala perihal urusan keluarga. Situasi ini dinamakan dengan *time based FIW (family interference with work)*. Artinya waktu yang digunakan wanita tersebut untuk menjalankan peran di keluarga dan menyelesaikan pekerjaan rumah membuat tanggung jawab di pekerjaan terbengkalai.

Berdasarkan hasil prasurvey yang telah dilakukan, tekanan di tempat kerja seperti mengurus pasien, membuat beberapa laporan secara tepat waktu dan beberapa pekerjaan yang lain membuat wanita yang bekerja di UPTD Puskesmas kerap merasa lelah saat pulang kerja, sehingga hanya bisa mengerjakan sebagian pekerjaan rumah.

Situasi ini dinamakan dengan *strain based WIF (work interference with family)*, yang mana artinya bahwa, tekanan pekerjaan di tempat kerja membuat wanita tersebut merasa lelah bahkan merasa stress jika harus menyelesaikan pekerjaan rumah. Konflik terjadi karena waktu yang dibutuhkan untuk satu peran membuat sulit untuk berpartisipasi dalam menjalankan peran lainnya, artinya pada saat yang bersamaan individu yang mengalami konflik peran ganda tidak akan bisa melakukan dua atau lebih peran sekaligus.

Ketika wanita yang bekerja di UPTD Puskesmas Sidodai mengalami permasalahan di rumah, seperti cekcok/adanya perselisihan antar suami istri, sehingga membuat wanita tersebut merasa tidak dapat berkonsentrasi dan tidak memberikan performa kerjanya secara maksimal. Situasi ini dinamakan dengan *strain based FIW (family interference with work)*, dimana peran di keluarga dapat menimbulkan ketegangan di pekerjaan

Hal tersebut menunjukkan bahwa konflik peran ganda bisa diperinci menjadi 4 aspek, yaitu *time based WIF*, waktu yang dihabiskan untuk melakukan pekerjaan dapat mengganggu aktivitas di keluarga, *strain based WIF*, tanggung jawab dari pekerjaan membuat individu merasa lelah untuk melakukan tanggung jawab di keluarga, *time based FIW*, waktu yang dihabiskan untuk memenuhi tanggung jawab keluarga sering mengganggu dalam melakukan tanggung jawab di pekerjaan, *strain based FIW*, tekanan dari keluarga membuat individu tidak dapat menunjukkan performa kerjanya secara maksimal (Gutek, dkk dalam Carlson, dkk, 2000).

Rahmadita (dalam Putri, 2017) menjelaskan konflik peran ganda pada wanita bekerja akan membuat rentan mengalami stres dalam bekerja, timbulnya permasalahan

rumah tangga, serta rentan menimbulkan berbagai penyakit fisik dan psikis bagi wanita bekerja seperti kecemasan, depresi, obsesi, frustrasi dan emosi yang labil.

Konflik peran ganda yang dialami oleh wanita yang bekerja dan telah menikah dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Michel dkk (2010) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi konflik peran ganda, yaitu salah satunya adalah faktor *internal locus of control*. Faktor kepribadian meliputi *internal locus of control* dan *negative affect*, sedangkan faktor keluarga meliputi, *role stressor*, *role involvement*, *social support* dan *family characteristics*. Faktor konflik peran ganda yang akan menjadi fokus dalam penelitian ini adalah *internal locus of control*.

Menurut Kreitner dan Kinicki (dalam Dewa 2014) *internal locus of control* merupakan kondisi dimana seseorang meyakini bahwa apa yang terjadi selalu berada dalam kontrolnya dan selalu mengambil peran serta bertanggung jawab dalam setiap pengambilan keputusan. Berdasarkan penjelasan mengenai *internal locus of control* dapat diketahui bahwa *internal locus of control* pada setiap individu menjadi sesuatu yang penting untuk diperhatikan. Individu dapat mencerminkan sejauh mana ia meyakini bahwa apa yang dilakukan mempengaruhi kehidupannya maupun apa yang terjadi pada dirinya. Menurut Englar (dalam Sulistin, 2012) bahwa semakin dewasa usia maka *locus of control* akan berkembang ke arah internal dan stabil pada usia paruh baya. Hal ini disebabkan karena semakin bertambahnya kemampuan persepsi sehingga memungkinkan mereka melakukan penyesuaian-penyesuaian terhadap model-model penalaran logis yang menyangkut sebab-akibat yang terjadi antara perilaku dan motivasi yang melatarbelakanginya. Individu dengan *internal locus of control* lebih cenderung puas dengan pekerjaan dan kehidupan mereka karena mereka percaya pada

kendali mereka sendiri atas situasi luar (Nurahaju, 2017).

Hasil penelitian meta-analisis Michel, dkk (2010) mengungkapkan bahwa *internal locus of control* sebagai salah satu variabel yang dianggap mampu mempengaruhi konflik peran ganda. Hipotesis dari penelitian membuktikan bahwa *internal locus of control* memiliki pengaruh terhadap konflik peran yang terjadi. Individu dengan kecenderungan *internal locus of control* memiliki potensi konflik peran yang lebih kecil.

Individu dengan internal locus of control yang tinggi akan memiliki dorongan yang lebih besar untuk mencari informasi dan pengetahuan mengenai masalah yang dihadapi serta memiliki kemampuan yang lebih baik dalam mengatasi stress dan kesulitan yang ditemui dalam pekerjaan. Artinya bahwa, *internal locus of control* menjadi faktor penting yang dibutuhkan ibu rumah tangga dengan peran ganda untuk membantu menyeimbangkan kedua peran yang dimilikinya. Permasalahan yang terdapat pada pekerjaan dapat lebih mudah teratasi ketika individu secara aktif mencari penyelesaiannya dan memiliki perilaku yang lebih positif.

Thomas W.H.Ng, dkk (dalam Angelia, 2016) melakukan penelitian mengenai peran *internal locus of control* dalam bekerja. Hasilnya menunjukkan bahwa *internal locus of control* berpengaruh secara negatif yaitu mengurangi potensi terjadinya konflik peran. Kekuatan kontrol internal dari individu mendorong individu untuk menjadi lebih proaktif untuk mengurangi dan menangani pengalaman negatif dari pekerjaannya. Individu dengan internal locus of control yang kuat memiliki konflik peran yang lebih rendah karena memiliki dorongan untuk secara aktif mencari solusi guna mencegah atau mengurangi terjadinya konflik.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti bermaksud untuk meneliti hubungan antara *internal locus of control* dengan konflik peran ganda pada pegawai wanita di UPTD Puskesmas Sidodadi.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti merumuskan masalah pada penelitian ini, yaitu “Apakah terdapat hubungan antara *Internal Locus Of Control* dengan Konflik Peran Ganda pada pegawai wanita di UPTD Puskesmas Sidodadi”

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan diadakan penelitian ini, yaitu untuk mengetahui apakah konflik peran ganda yang terjadi pegawai wanita di UPTD Puskesmas Sidodadi berhubungan dengan kemampuan *Internal Locus Of Control* individu tersebut

1.4. Hipotesis

Berdasarkan pemaparan teori para ahli diatas, maka peneliti menarik kesimpulan bahwa “Hubungan Negatif Antara Internal Locus Of Control Dengan Konflik Peran Ganda”, dengan asumsi semakin tinggi *internal locus of control*, maka semakin rendah konflik peran ganda pada wanita. Begitu juga sebaliknya.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pengembangan ilmu di bidang Psikologi, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi tentang hubungan antara *internal locus of control* dengan konflik peran ganda pada pegawai wanita di UPTD Puskesmas Sidodadi.

1.5.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat mendorong instansi untuk memberikan dukungan maupun fasilitas berupa kebijakan kerja bagi pegawai wanita yang bekerja di UPTD Puskesmas Sidodadi untuk dapat mengurangi konflik peran yang terjadi

2. Bagi Pegawai

Penelitian ini dapat berguna dalam memperhatikan pekerjaan dan kehidupan pribadi pegawai sehingga dapat mengurangi terjadinya konflik antar peran.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan wawasan pengetahuan serta menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya, yang membahas *internal locus of control* dan konflik peran ganda pada wanita yang bekerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Konflik Peran Ganda

2.1.1. Pengertian Konflik Peran Ganda

Menurut Ahmadi (2008) peran adalah suatu kompleks pengharapan manusia terhadap caranya individu harus bersikap dan berbuat dalam situasi tertentu yang berdasarkan status dan fungsi sosialnya. Sedangkan Robbins and Judge (dalam Siregar, 2020) mengatakan bahwa peran adalah suatu rangkaian pola pada perilaku yang diharapkan yang dikaitkan dengan seseorang yang menduduki posisi tertentu dalam unit sosial. Ketidakjelasan peran tercipta manakala ekspektasi peran tidak dipahami secara jelas dan karyawan tidak yakin apa yang harus ia lakukan. Ketidakjelasan peran dirasakan seseorang jika ia tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasikan harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu. Singkatnya, orang-orang yang mengalami ketidakjelasan peran yaitu ketika mereka tidak mengetahui apa yang diharapkan dari mereka.

Menurut Frone dkk (2000), 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 (dalam Lubis, 2005) 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.

Sedangkan, menurut Handoko (dalam Siregar, 2020) mengatakan bahwa konflik peran dalam diri individu yaitu sesuatu yang terjadi bila seorang individu menghadapi ketidakpastian tentang pekerjaan yang dia harapkan untuk melaksanakannya, bila berbagai permintaan pekerjaan saling bertentangan atau bila individu diharapkan untuk melakukan lebih dari kemampuannya.

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. 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..

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.

2.1.2. Faktor yang Mempengaruhi Konflik Peran Ganda

Faktor yang berpengaruh pada konflik peran ganda menurut Stonner et al (dalam Putri & Hanum, 2017) sebagai berikut:

- a. *Time Pressure* (Tekanan Waktu), adalah banyaknya waktu yang dihabiskan individu dalam menyelesaikan suatu peran dapat berpengaruh pada optimalnya peran yang lain
- b. *Family size and support* (Banyaknya keluarga dan dukungan keluarga), ketika jumlah anggota keluarga yang tinggal berada didalam suatu atap semakin banyak, maka konflik yang terjadi juga akan lebih berpotensi terhadap tingginya konflik yang terjadi. Semakin banyak jumlah anggota keluarga yang mendukung maupun membantu dalam meringankan dalam suatu peran, maka konflik akan tereduksi dengan baik.
- c. *Size of firm* (Besar Kecilnya Perusahaan), banyak karyawan ataupun rekan kerja yang bekerja di perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan atau rekan akan semakin banyak dan beragam pula konflik yang terjadi.

- d. *Job Satisfaction* (Kepuasan Pekerjaan), tingkat konflik yang terjadi mempengaruhi tinggi atau rendahnya tingkat konflik yang terjadi. Jika kepuasan kerja seorang karyawan tinggi maka tingkat konflik yang terjadi adalah rendah.
- e. *Marital life satisfaction* (Kepuasan Kehidupan Pernikahan), kepuasan pernikahan seseorang akan berpengaruh terhadap konflik yang dihadapi individu dalam menjalankan peran ganda.

Kemudian, Korabik (dalam Hanz, 2020) menjelaskan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda, yaitu diantaranya:

- a. *Time pressure*, semakin banyak waktu yang digunakan untuk bekerja maka semakin sedikit waktu untuk keluarga.
- b. *Family size and support*, semakin banyak anggota keluarga maka semakin banyak konflik, dan semakin banyak dukungan keluarga maka semakin sedikit konflik.
- c. Kepuasan kerja, semakin tinggi kepuasan kerja maka konflik yang dirasakan semakin sedikit.
- d. *Marital and life satisfaction*, ada asumsi bahwa wanita bekerja memiliki konsekuensi yang negatif terhadap pernikahannya.
- e. *Size of firm*, yaitu banyaknya pekerja dalam perusahaan mungkin saja mempengaruhi konflik peran ganda seseorang.
- f. Bantuan pengasuh anak, adanya pengasuh anak dapat meringankan konflik peran yang dialami wanita bekerja.

Sedangkan menurut Greenhaus dan Beutell (2005), Konflik keluarga-pekerjaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu diantaranya:

a. Faktor Pekerjaan

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

b. Faktor Keluarga

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

c. Faktor Individu *Locus of control*.

Locus of control atau lokus pengendalian yang merupakan kendali individu atas pekerjaan dan kepercayaannya terhadap keberhasilan diri. *Locus of control* ini terbagi menjadi dua yaitu pengendalian internal dan eksternal

Lebih lanjut, Michel dkk (2010) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi konflik peran ganda, yaitu:

a. Faktor Kepribadian

1) *Locus Of Control*

Internal locus of control secara umum didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang melihat hasil yang ada disebabkan oleh dirinya

sendiri (internal) dan bukan semata-mata karena kesempatan (eksternal)

2) *Negative Affect*

Secara umum didefinisikan sebagai tingkatan stress yang lebih tinggi yang didasarkan pada sifat psikologis, kecemasan, dan ketidakpuasan secara umum. Kemampuan dari dalam diri individu sendiri merupakan salah satu cara untuk menyeimbangkan kedua peranyang dimiliki, dan aspek-aspek dalam kepribadian mempengaruhi individu dalam menghadapi tekanan yang didapat dari kedua peran yang akan mempengaruhi kemungkinan munculnya konflik antar kedua peran.

b. Faktor Keluarga

1) *Role Stressors* (Stressor Peran)

Stressor pada pekerjaan dan keluarga merupakan hasil daripada tekanan yang dimiliki peran pada masing-masing domain. Konflik peran, ambiguitas peran, peran yang berlebihan dan komitmen waktu kerja secara umum dipandang sebagai sumber utama stress dalam kerangka stressor. Banyak individu yang akhirnya menyerah pada tekanan yang ada dalam usahanya untuk memenuhi beragam ekspektasi dari masing-masing peran. Salah satu penyebabnya adalah ketika tekanan peran yang ada dalam kerangka stressor (konflik peran, ambiguitas peran, kelebihan peran dan tuntutan waktu) dihadapi, tenaga individu akan lebih banyak terkuras

2) *Role Involvement* (Keterlibatan Peran)

Keterlibatan kerja dan keluarga mengacu pada tingkat keterikatan psikologis atau kaitan terhadap peran di pekerjaan dan keluarga. Individu yang memiliki keterikatan peran tinggi memiliki ketertarikan kognitif terhadap peran tertentu. Ketertarikan peran yang tinggi membuat seseorang melihat peran tersebut sebagai hal terpenting dan pusat dari kehidupannya. Tingginya keterlibatan psikologis terhadap suatu peran tertentu dapat membuat sulit untuk terikat dalam kegiatan peran lainnya, misalnya keterlibatan pada pekerjaan dapat membuat keterikatan pada perannya di keluarga berkurang.

3) *Social Support* (Dukungan Sosial)

Dukungan sosial dari domain pekerjaan dapat datang dari beberapa sumber seperti rekan kerja, supervisor dan organisasi itu sendiri. Dukungan sosial untuk domain keluarga dapat datang dari suami atau seluruh keluarga

4) *Family Characteristics* (Karakteristik Keluarga)

Dalam domain keluarga, karakteristik keluarga terdiri dari beberapa hal, yaitu struktur keluarga secara umum, karakteristik dari pasangan (pasangan yang bekerja) dan peran di keluarga. Karakter peran yang dimiliki dalam pekerjaan dan keluarga mempengaruhi bagaimana individu dapat menjalankan perannya dan seberapa besar tanggung jawab dan waktu yang dibutuhkan. Sebagai salah satu anggota

keluarga yang bekerja, semakin tinggi gaji yang didapat mengindikasikan bahwa tanggung jawab peran di keluarga semakin besar sehingga dapat meningkatkan konflik antara keluarga dan pekerjaan

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

2.1.4. Aspek Aspek Konflik Peran Ganda

Aspek-aspek konflik peran ganda perempuan bekerja menurut Kopelman (2012), yaitu pengasuhan anak, bantuan pekerjaan rumah tangga, komunikasi dan interaksi dengan anak dan suami, waktu untuk keluarga, menentukan prioritas, tekanan karir dan tekanan keluarga, pandangan suami terhadap peran ganda wanita. Lebih lanjut, Frone, Russell dan Cooper (dalam Rahmadita, 2013) menjelaskan mengenai aspek-aspek dari konflik peran ganda, yaitu terdiri dari:

a. Tekanan sebagai orang tua

Tekanan sebagai orang tua merupakan beban kerja sebagai orang tua didalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa beban pekerjaan rumah tangga karena anak tidak dapat membantu dan kenakalan anak.

b. Tekanan perkawinan

Tekanan perkawinan merupakan beban sebagai istri didalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa pekerjaan rumah tangga karena suami tidak dapat atau tidak bisa membantu, tidak adanya dukungan suami dan sikap suami yang mengambil keputusan tidak secara bersama-sama

c. Kurangnya keterlibatan sebagai istri

Kurangnya keterlibatan sebagai istri mengukur tingkat seseorang dalam memihak secara psikologis pada perannya sebagai pasangan (istri). Keterlibatan sebagai istri bisa berupa kesediaan sebagai istri untuk menemani suami dan sewaktu dibutuhkan suami.

d. Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua

Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua mengukur tingkat seseorang dalam memihak perannya sebagai orang tua. Keterlibatan sebagai orang tua untuk menemani anak dan sewaktu dibutuhkan anak.

e. Campur tangan pekerjaan

Campur tangan pekerjaan menilai derajat dimana pekerjaan seseorang mencampuri kehidupan keluarganya. Campur tangan pekerjaan bisa berupa persoalan-persoalan pekerjaan yang mengganggu hubungan di dalam keluarga yang tersita.

Kemudian menurut Frone (dalam Haslam dkk, 2014) menyatakan ada dua aspek konflik peran ganda, yaitu : work-family conflict (WFC), dan family-work conflict (FWC).

a. *Work-family conflict (WFC)*

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.

b. *Family-work conflict (FWC)*

Pemenuhan peran dalam keluarga dapat menimbulkan kesulitan pemenuhan peran dalam pekerjaan

Lebih lanjut, Gutek, dkk (dalam Carlson, dkk 2000) menyatakan terdapat 4 bentuk aspek pada konflik peran ganda yang terjadi pada wanita yang bekerja, yaitu diantaranya:

a. *Time Based WIF (Work Interfering With Family)*

Waktu yang dihabiskan untuk melakukan pekerjaan dapat mengganggu aktivitas di keluarga

b. *Strain Based WIF (Work Interfering With Family)*

Tanggung jawab dari pekerjaan membuat individu merasa lelah untuk melakukan tanggung jawab di keluarga

c. *Time Based FIW (Family Interfering With Work)*

Waktu yang dihabiskan untuk memenuhi tanggung jawab keluarga sering mengganggu dalam melakukan tanggung jawab di pekerjaan

d. *Strain Based FIW (Family Interfering With Work)*

Tekanan dari keluarga membuat individu tidak dapat menunjukkan performa kerjanya secara maksimal

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa aspek-aspek dari konflik peran ganda, terdiri tekanan sebagai orang tua, tekanan sebagai perkawinan, kurangnya keterlibatan sebagai istri, kurangnya keterlibatan sebagai orang tua, campur tangan pekerjaan, *work-family conflict*, *family-work conflict*, *time*

based work interfering with family, strain based work interfering with family, time based family interfering with work, dan strain based family interfering with work

2.1.4. Indikator Konflik Peran Ganda

Konflik peran ganda telah didefinisikan sebagai bentuk dari *interrole conflict* dimana tekanan peran dari pekerjaan dan lingkungan keluarga saling bertentangan satu sama lain (Greenhaus & Beutell, dalam Septiani 2016). Berdasarkan definisi Greenhaus dan Beutell tersebut, Frone (2000) mengemukakan bahwa terdapat hubungan dua arah (*bidirectional*) antara pekerjaan dan keluarga. Berdasarkan hal tersebut, arah konflik peran ganda dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

a. *Work interfering with family life* (Pekerjaan mengganggu keluarga)

Work interfering with family life terjadi saat tuntutan pekerjaan mengganggu tanggung jawab keluarga, seperti membawa pekerjaan kerumah dan mencoba untuk menyelesaikannya dengan mengorbankan waktu untuk keluarga.

b. *Family interfering with work life* (keluarga mengganggu pekerjaan)

Family interfering with work life terjadi saat tanggung jawab keluarga menghambat aktivitas pekerjaan, seperti harus membatalkan rapat penting karena anak mendadak sakit.

Kemudian, Carlson, Kacmar, dan Williams (2000), menjelaskan bahwa terdapat 3 komponen sentral pada konflik peran ganda, yaitu:

a. *Time-based conflict*

Time-based conflict adalah konflik yang terjadi karena waktu yang dibutuhkan untuk satu peran membuat sulit untuk berpartisipasi dalam menjalankan peran lainnya, artinya pada saat yang bersamaan individu yang mengalami konflik peran ganda tidak akan bisa melakukan dua atau lebih peran sekaligus.

b. *Strain-based conflict*

Strain based conflict adalah konflik yang terjadi ketika ketegangan yang dialami oleh salah satu peran mengganggu aktivitas peran lainnya.

c. *Behavior-based conflict*

Behavior-based conflict adalah konflik yang terjadi ketika perilaku tertentu yang diperlukan dalam satu peran bertentangan dengan perilaku yang diharapkan dalam peran lain.

Lebih lanjut, Rahmadita (dalam Hanz, 2020), mengatakan bahwa ada beberapa indikator-indikator konflik keluarga pekerjaan adalah sebagai berikut:

a. Tekanan sebagai orang tua

Tekanan sebagai orang tua yaitu beban kerja sebagai orang tua di dalam keluarga.

b. Tekanan perkawinan

Tekanan perkawinan merupakan beban sebagai istri di dalam keluarga. Beban yang dimaksud yaitu beban seperti pekerjaan rumah tangga yang tidak bisa atau tidak dapat bantuan dari, juga tanpa dukungan suami.

c. Kurangnya keterlibatan sebagai istri

Kurangnya keterlibatan sebagai istri mengukur tingkat seseorang dalam memihak secara psikologis pada perannya sebagai pasangan (istri). Keterlibatan sebagai istri bisa berupa kesediaan sebagai istri untuk menemani suami dan sewaktu dibutuhkan suami.

d. Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua

Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua mengukur tingkat seseorang dalam memihak perannya sebagai orang tua. Keterlibatan sebagai orang tua untuk menemani anak dan sewaktu dibutuhkan anak.

e. Campur tangan pekerjaan

Campur tangan pekerjaan menilai derajat dimana pekerjaan seseorang mencampuri kehidupan keluarganya. Campur tangan pekerjaan bisa berupa persoalan-persoalan pekerjaan yang mengganggu hubungan di dalam keluarga yang tersita.

Berdasarkan penjelasan para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Indikator konflik peran ganda di tandai dengan adanya tekanan peran dari pekerjaan dan lingkungan keluarga saling bertentangan satu sama lain, yaitu adanya tekanan sebagai orang tua, tekanan perkawinan, kurangnya keterlibatan sebagai istri, kurangnya keterlibatan sebagai orang tua, serta adanya campur tangan dari pekerjaan.

2.2. *Locus Of Control*

2.2.1. *Pengertian Locus Of Control*

Locus of control adalah konstruk psikologis yang digunakan untuk mengidentifikasi persepsi afektif seseorang dalam hal kontrol diri terhadap lingkungan eksternal dan tingkat tanggung jawab.

Konsep *locus of control* (lokus kendali) pertama kali dikemukakan oleh Rotter, seorang ahli teori pembelajaran sosial. Rotter (dalam Syatriadin, 2017) mengenalkan konsep bahwa perilaku dipengaruhi bagaimana seseorang merasakan dirinya di dalam kendali dari penguatan (reinforcement) yang ada di lingkungan atau mungkin mereka berada di luar kendali.

Lebih lanjut, Menurut Pervin dalam Ayudiati (2010) konsep locus of control adalah bagian dari social learning theory yang menyangkut kepribadian dan mewakili harapan umum mengenai masalah faktor-faktor yang menentukan keberhasilan, pujian, dan hukuman terhadap kehidupan seseorang. Locus of control adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya.

Senada dengan Pervin dalam Ayudiati (2010), Larsen & Buss (2010), berpendapat bahwa *Locus of control* merupakan sebuah konsep yang menggambarkan persepsi seseorang tentang tanggung jawab atas kejadian-kejadian dalam hidupnya.

Sedangkan menurut Owie (dalam Syatriadin, 2017), lokus kendali adalah karakteristik individu yang didasarkan pada keyakinan bahwa kehidupan seseorang ditentukan oleh kombinasi kekuatan internal dan eksternal. Kemudian, Kustini dan Suharyadi (dalam Syatriadin, 2017) mengemukakan bahwa *locus of control*

merupakan salah satu aspek kepribadian yang dimiliki individu. Aspek kepribadian tersebut menunjukkan keyakinan individu terhadap sumber penyebab peristiwa yang terjadi pada dirinya.

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.

2.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Internal Locus Of Control*

Pembentukan Locus of control internal sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Dari beberapa hasil penelitian faktor-faktor yang mempengaruhi *locus of control internal* pada seorang individu yaitu:

a. Faktor Keluarga

Menurut Kuzgun (dikutip Hamedoglu et al., 2012) Lingkungan keluarga tempat seorang individu tumbuh dapat memberikan pengaruh terhadap locus of control yang dimilikinya. Orangtua yang mendidik anak, pada kenyataannya mewakili nilai-nilai dan sikap atas kelas sosial mereka. Kelas sosial yang disebutkan di sini tidak hanya mengenai status ekonomi, tetapi juga memiliki arti yang luas, termasuk tingkat pendidikan, kebiasaan, pendapatan dan gaya hidup. Individu dalam kelas sosial ekonomi tertentu mewakili bagian dari sebuah sistem nilai yang mencakup gaya membesarkan anak, yang mengarah pada pembangunan karakter kepribadian yang berbeda. Ia mengamati bahwa anak-anak yang tumbuh

dalam lingkungan yang demokratis, mengembangkan rasa individualisme yang kuat menjadi mandiri, dominan, memiliki keterampilan interaksi sosial, percaya diri, dan rasa ingin tahu yang besar

b. Faktor Motivasi

Menurut Forte (dikutip dari Karimi & Alipour, 2011), harga diri, peningkatan kualitas hidup (motivasi internal) dan pekerjaan yang lebih baik, promosi jabatan, gaji yang lebih tinggi (motivasi eksternal) dapat mempengaruhi locus of control seseorang. Reward dan punishment (motivasi eksternal) juga berpengaruh terhadap *locus of control internal*

c. Faktor Pelatihan

Program pelatihan telah terbukti efektif mempengaruhi *locus of control* individu sebagai sarana untuk meningkatkan kemampuan peserta pelatihan dalam mengatasi hal-hal yang memberikan efek buruk. Pelatihan adalah sebuah pendekatan terapi untuk mengembalikan kendali atas hasil yang ingin diperoleh. Pelatihan diketahui dapat mendorong locus of control internal yang lebih tinggi, meningkatkan prestasi dan meningkatkan keputusan karir. (Powell & Luzzo, 1998)

Senada dengan pendapat diatas, Phares dalam Nugroho dkk., (2015) berpendapat bahwa terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi persepsi internal locus of control dari seorang individu, yaitu sebagai berikut:

a. Faktor *Family Antecedents*

Perkembangan individu kearah internal locus of control dimulai dari model pengasuhan dan situasi yang tercipta dalam hubungan

kekeluargaan. Keluarga dengan hubungan yang harmonis serta memiliki model pengasuhan yang mengedepankan rasa perhatian, empati, dan kasih sayang akan memungkinkan untuk mengembangkan persepsi individu kearah *internal locus of control*

b. Faktor *Consistency of Experience*

Internal locus of control memiliki kemungkinan untuk dapat dipengaruhi oleh keadaan di lingkungan sekitar individu yang itu berarti bahwa kejadian yang dialami oleh individu akan menjadi sebuah pengalaman yang dapat mengubah persepsi individu mengenai locus of control (H M Lefcourt, dalam Zu'am 2021). Dalam penelitian yang dilakukan oleh H.

M. Lefcourt (dalam Zu'am 2021) menemukan bahwa pada masa awal seorang individu merasakan sebuah tekanan terlihat bahwa individu merasakan suatu ketidakberdayaan dalam menghadapi tekanan yang dialaminya. Akan tetapi, setelah adanya proses upaya yang dilakukan secara terus menerus serta focus pada tujuan untuk mengatasi tekanan yang dialami hingga tekanan tersebut hilang atau berkurang, maka setelah melalui proses yang panjang itu ditemukan bahwa adanya peningkatan kepercayaan individu terhadap internal locus of control.

c. Faktor *Social Antecedents*

Menurut Benson & Steele dalam Sulistin (2012) mengemukakan bahwa kontrol persepsi individu mengenai perhitungan nilai sosial dapat dipengaruhi oleh sejarah dan budaya yang dipahami oleh individu sehingga berperan penting terhadap perkembangan *locus of control*. Hal

diatas sejalan dengan yang diungkapkan oleh Rothbaum, Weiz & Snyder dalam Sulistin (2012) yang mengemukakan bahwa faktor budaya menjadi salah satu faktor penting yang dapat berpengaruh terhadap persepsi locus of control individu. Seperti yang tergambar dalam budaya barat dan timur, yang mana secara umum budaya barat lebih mengarah pada pengembangan locus of control external, sedangkan budaya timur secara umum lebih condong dalam mengembangkan locus of control internal.

Sedangkan menurut Weiner (dalam Maesaroh, 2020) mengajukan empat unsur yang dapat menentukan keberhasilan dan kegagalan seseorang dalam mencapai prestasi. Unsur tersebut adalah:

- a. Kemampuan
- b. Usaha
- c. Kesulitan tugas
- d. Nasib

Ada empat unsur penyebab kegagalan dan keberhasilan yang digolong - golongan ke dalam dua dimensi kausal, yaitu *internal locus of control* dan *external*. Kemampuan dan usaha termasuk dimensi *internal locus of control* sedangkan kesulitan tugas dan nasib termasuk *eksternal locus of control*.

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor locus of internal adalah faktor antensenden keluarga, konsistensi pengalaman, antensen sosial, motivasi, pelatihan, kemampuan dan faktor usaha individu.

2.2.3. Aspek *Internal Locus Of Control*

Individu dengan Internal Locus Of Control akan yakin dengan apa yang telah dikerjakannya akan berhasil atau gagal dikarenakan oleh dirinya sendiri. Dalam hal ini, Menurut Rotter (1966) terdapat 3 (tiga) aspek yang dapat diukur dalam *Internal Locus Of Control*, sebagai berikut :

a. Kemampuan/*Skill*

Individu percaya bahwa kemampuan/*skill* yang dimilikinya akan memberikan keberhasilan atau kegagalan yang menjadi penentu nasib dalam hidupnya. Karyawan menyakini bahwa kemampuan atau keahlian yang dimiliki akan menjadi penentu nasib dirinya.

b. Ketertarikan

Ketertarikan akan menjadi kendali dalam perilaku yang timbul dan peristiwa yang akan terjadi dalam hidupnya. Dimana, karyawan yang memiliki minat terhadap pekerjaannya bisa menjadikan kendali perilaku dalam hidupnya.

c. Bekerja Keras

Segala sesuatu yang dilakukan dalam bekerja akan menghasilkan baik buruknya hasil dari pekerjaannya, apabila karyawan melakukan pekerjaan dengan kerja keras yang maksimal akan mendapatkan hasil yang baik nantinya.

Lebih lanjut, Phares (dalam Yunita & Rahayu, 2021) Berikut ini merupakan aspek dari *locus of control* diantaranya adalah sebagai berikut :

a. Kemampuan

Seseorang meyakini bahwa kesuksesan dan kegagalan yang terjadi merupakan pengaruh dari kemampuan dirinya sendiri, kemampuan potensi untuk menguasai suatu keahlian ataupun pemilikan keahlian itu sendiri.

b. Minat

Seseorang yang memiliki minat besar terhadap kontrol dirinya sendiri dari peristiwa dan tindakannya.

c. Usaha

Seseorang dengan *locus of control internal* akan bersikap positif serta pantang menyerah dan selalu berusaha semaksimal mungkin untuk mengontrol perilakunya.

Senada dengan pendapat diatas, Nurhidayah & Hidayanti (2009), aspek *internal locus of control* dibagi menjadi tiga antara lain:

a. Kemampuan, yakni seseorang dengan internal locus of control yang baik yakin bahwa keahlian yang dimiliki oleh diri sendiri. Keberhasilan serta kegagalan sangat berpengaruh pada kemampuan individu

b. Minat, yaitu individu yang mempunyai internal locus of control yang mempunyai keinginan untuk memiliki hal yang lebih atas perilaku, kejadian, perilaku seseorang

c. Usaha, yaitu seseorang yang mempunyai internal locus of control lebih gigih serta selalu melakukan yang terbaik dalam mengontrol perilaku individu

Sedangkan menurut Scarvanovi (2020) mengatakan bahwa terdapat 3 aspek *internal locus of control* yakni:

- a. Pilihan pribadi, merupakan keputusan seseorang yang tidak berdasarkan opini orang lain atau bahkan oleh orang yang disegani, dapat memilih tindakan yang sesuai pada pemikiran dirinya, dan memilih untuk mencoba mencari jalan keluar dari waktu yang ada.
- b. Percaya kepada diri, yaitu keyakinan seseorang dalam memahami dan meyakini kemampuannya dalam menghadapi permasalahan pada hidup, dan keberaniannya untuk mengatakan pendapat dalam keberadaan suatu kelompok, hal yang dipikirkan orang lain tentang dirinya tidak berpengaruh terhadap perilakunya, perasaan percaya diri pada kemampuan diri sendiri tidak dapat mempengaruhi orang lain seta tidak membutuhkan pujian terhadap orang lain untuk memuaskan diri sendiri
- c. Tindakan independen yaitu, sifat dan sikap yang dimiliki oleh seseorang yaitu mandiri, tidak mau tergantung pada pihak atau orang lain yang menghalangi perbuatannya yang ingin dilakukan, berusaha dalam menghadapi masalah dan menyelesaikannya sendiri, mempunyai kekuasaan sendiri, merdeka, dan tidak dikendalikan oleh orang lain.

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa aspek *internal locus of control* terdiri atas aspek pilihan pribadi, kepercayaan kepada diri sendiri, aspek tindakan independen, aspek usaha, minat, dan kemampuan individu terhadap sesuatu.

2.2.4. Karakteristik *Locus of control internal*

Rini (2022) mengatakan bahwa seseorang yang memiliki locus of control internal adalah orang yang memandang keberhasilan atau kegagalan, tergantung dari usaha diri sendiri dan tidak mudah menyerah pada nasib atau keadaan serta tidak tergantung/mengharapkan bantuan orang lain.

Lebih lanjut, Crider yang dikutip oleh Soraya Eka (2010) menyebutkan bahwa karakteristik *Locus of Control internal* adalah sebagai berikut:

- 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.

Senada dengan pendapat diatas, Aji, Hartati dan Rusmawati (2010) berpendapat bahwa karakteristik individu yang mempunyai *locus of control internal*, terdiri antara lain: kontrol (individu mempunyai keyakinan bahwa peristiwa hidupnya adalah hasil dari faktor internal/control personal), mandiri (individu dalam usahanya untuk mencapai suatu tujuan atau hasil, percaya dengan kemampuan dan keterampilannya sendiri), tanggung jawab (individu memiliki kesediaan untuk menerima segala sesuatu sebagai akibat dari sikap atau tingkah lakunya sendiri, serta berusaha memperbaiki sikap atau tingkah lakunya agar mencapai hasil yang lebih baik lagi), ekspektansi (individu mempunyai penilaian subyektif atau keyakinan

bahwa konsekuensi positif akan diperoleh sebagai sebuah imbalan dari tingkah lakunya).

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa karakteristik locus of control internal adalah keyakinan pada usaha sendiri, dorongan untuk berhasil, tidak mudah terpengaruh dan mampu menghadapi kegagalan. Dan dikatakan bahwa karakteristik-karakteristik tersebut adalah penting dalam mengukur *Locus of Control internal* bagi individu di dalam organisasi.

2.3. Hubungan Antara *Internal Locus Of Control* Dengan Konflik Peran Ganda

Work family conflict dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari 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 (Frone, dalam Darmawati 2019).

Seseorang yang bekerja dan telah berkeluarga mempunyai dua peranan yang sama penting, dimana di dalam pekerjaan dituntut untuk profesional dalam mencapai tujuan perusahaan, sedangkan ketika berada dalam keluarga ia memiliki tanggung jawab dan kewajiban untuk mengurus rumah tangga. Dalam menjalani kedua peran tersebut sekaligus tidak mudah, sehingga dalam pelaksanaannya akan terjadi benturan tanggung jawab antara pekerjaan dengan kehidupan keluarga. Kesulitan dalam

memenuhi tuntutan pekerjaan dan keluarga yang sering kali bertentangan dapat menyebabkan terjadinya konflik pekerjaankeluarga (Bedeian, et al., dalam Darmawati 2019)

Menurut Greenhaus & Beutell (dalam Lubis, 2005) 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.

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. 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.

Konflik peran ganda yang dialami oleh wanita yang bekerja dan telah menikah dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Michel dkk (2010) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi konflik peran ganda, yaitu

faktor kepribadian, faktor pekerjaan dan faktor keluarga. Faktor kepribadian meliputi *internal locus of control* dan *negative affect*, sedangkan faktor keluarga meliputi, *role stressor*, *role involvement*, *social support* atau *dukungan sosial* dan *family characteristics*. Pernyataan tersebut didukung oleh Bellavia & Frone (2009), dimana mereka berpendapat bahwa Salah satu faktor yang mempengaruhi konflik peranganda adalah *Locus Of Control*

Internal locus of control secara umum didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang melihat hasil yang ada disebabkan oleh dirinya sendiri (internal) dan bukan semata-mata karena kesempatan (eksternal) (Rotter, dalam Michel dkk 2010). Lebih lanjut Lee (1990, dalam Darmawati 2019) mengemukakan bahwa 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. Meskipun ada perasaan khawatir dalam dirinya tetapi perasaan tersebut relatif kecil dibanding dengan semangat serta keberaniannya untuk menentang dirinya sendiri sehingga orang-orang seperti ini tidak pernah ingin melarikan diri dari tiap-tiap masalah dalam bekerja.

Penyataan tersebut senada dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rusyda Sana Nudiya dengan judul penelitian “Hubungan antara Dukungan Sosial Suami dan *Internal Locus Of Control* dengan *Konflik Peran Ganda* pada Wanita Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Akademi Angkatan Laut”. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui adanya; (1) hubungan antara dukungan sosial

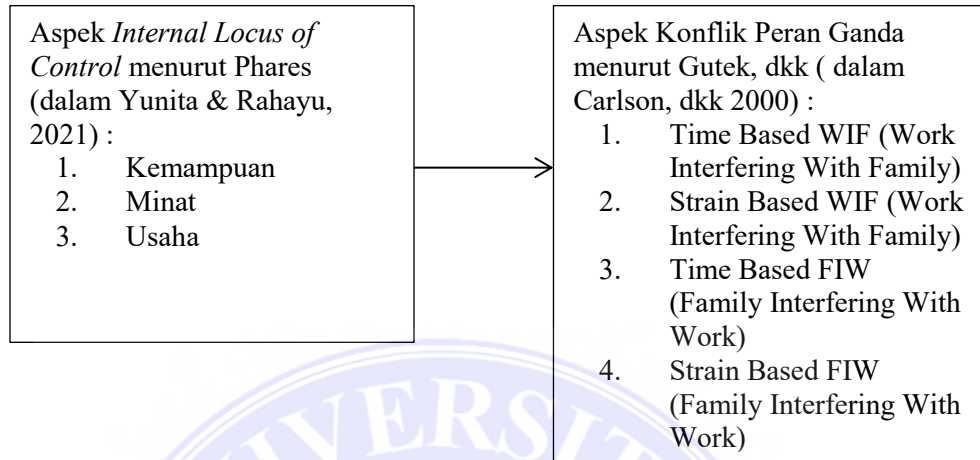
suami dengan konflik peran ganda (2) hubungan antara internal locus of control dengan konflik peran ganda. Penelitian tersebut menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan metode survei, dimana jumlah subjek pada penelitian tersebut berjumlah 70 responden yang merupakan wanita pegawai negeri sipil di lingkungan Akademi Angkatan Laut. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hasil analisis data yang telah dilakukan memperoleh kesimpulan bahwa hipotesis pada skala dukungan sosial suami dengan konflik peran ganda diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,000, sedangkan hipotesis pada skala internal locus of control dengan konflik peran ganda diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,000. Sehingga dengan demikian diperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan cukup antara dukungan sosial suami dengan konflik peran ganda dan terdapat hubungan cukup antara internal locus of control dengan konflik peran ganda pada wanita aparatur sipil negara di lingkungan Akademi Angkatan Laut.

Kemudian, pernyataan di atas juga di dukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Erna kusumah Putri dengan judul penelitian “Hubungan Antara Konflik Peran dan Locus Of Control Dengan Psychological Well Being Pada Mahasiswi yang Telah Menikah di Universitas Pendidikan Indonesia”. Penelitian tersebut dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara konflik peran dalam menjalankan kehidupan keluarga serta perkuliahan pada mahasiswi UPI yang telah menikah dan sumber keyakinan yang dimiliki mahasiswi atas peristiwa kehidupannya (locus of control) dengan kondisi kesejahteraan psikologis (psychological well-being) mahasiswi UPI yang telah menikah tersebut. Penelitian

tersebut dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dan pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner Carlson's Multidimensional Work-Family Conflict (0,704), Levenson's Multidimensional Locus of Control (0,766), dan Ruyff's Scale of Psychological Well-Being (0,893). Dalam penelitian tersebut, mahasiswi UPI yang telah menikah mengalami konflik peran ganda yang dominan pada konflik peran karena perkuliahan yang mempengaruhi keluarga. Mahasiswi UPI yang telah menikah juga memiliki kecenderungan internal locus of control, dan psychological well-being mahasiswi UPI yang telah menikah tergolong tinggi. Pengujian statistik menggunakan teknik Rank Spearman ($\alpha = 0,05$) dengan menggunakan bantuan Software SPSS Versi 17,0. for Windows diperoleh konflik peran dan psychological well-being memiliki hubungan sebesar -0,192, hubungan locus of control dengan psychological well-being sebesar -0,043, dan hubungan konflik peran dengan locus of control sebesar -0,117.

Sehingga dengan demikian, berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan antara *internal locus of control* terhadap konflik peran ganda pada wanita yang bekerja.

2.4. Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada UPTD Puskesmas Sidodadi dengan mengambil sampel penelitian, yaitu sebanyak 40 orang pegawai wanita yang bekerja di Puskesmas tersebut. Penelitian ini dilakukan pada tanggal 12 November 2023 hingga tanggal 24 Februari 2024.

UPTD Puskesmas Sidodadi merupakan salah satu layanan pusat kesehatan masyarakat yang berada di Provinsi Sumatera Utara. UPTD Puskesmas Sidodadi terletak di Kabupaten Asahan, tepatnya terletak di Jl. Ir. Sutami No. 5 Kel. Sidodadi, Kec. Kisaran Barat Kab Asahan, Sumatera Utara.

3.2. Bahan dan Alat

Bahan dan alat yang digunakan oleh peneliti dalam melakukan penelitian ini, yaitu alat ukur berbentuk skala. Skala yang digunakan pada penelitian ini merupakan skala dengan model Skala *Likert*. Pada skala model Likert, nilai skala dari setiap pernyataan diperoleh dari jawaban subjek yang menyatakan favorable (mendukung isi pernyataan) dan unfavourable (tidak mendukung isi pernyataan) dengan empat kategori jawaban yakni nilai 4 untuk jawaban Sangat Setuju (SS), nilai 3 untuk jawaban Setuju (S), nilai 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS) dan nilai 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS). Sedangkan untuk pernyataan unfavorable bergerak dari nilai 1 untuk jawaban Sangat Setuju (SS), nilai 2 untuk jawaban Setuju

(S), nilai 3 untuk jawaban Tidak Setuju(TS) dan nilai 4 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS).

Skala merupakan suatu instrument atau mekanisme untuk membedakan individu dalam hal terkait variabel yang di pelajari. Peneliti menggunakan dua skala dalam mengukur variabel penelitian, yakni skala *Internal Locus Of Control* dan skala Konflik Peran Ganda yang disusun oleh peneliti sendiri berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh para ahli.

Pada penelitian ini, skala *Internal Locus Of Control* disusun sendiri olehpeneliti berdasarkan aspek aspek *internal locus of control* yang dikemukakan oleh Phares(dalam Yunita & Rahayu, 2021), yang mana terdiri dari aspek kemampuan, minat, dan aspek usaha. Lebih lanjut, dapat dilihat dari blueprint alat ukur dibawah ini:

Tabel 1 : Blueprint Skala *Internal Locus Of Control* Sebelum Uji Coba

Aspek	Indikator perilaku	Item		Jml
		Favourable	Unfavourable	
Kemampuan	Individu yakin bahwa kesuksesan dan kegagalan yang telah terjadi sangat dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki.	Saya yakin bahwa keberhasilan saya dalam menyelesaikan pekerjaan itu karena kemampuan yang saya miliki(1)	Keberhasilan yang saya terima merupakan sebagian besar karena bantuan orang disekitar saya (7)	4
		Keberhasilan yang saya capai sebagianadalah hasil kerja keras saya sendiri (16)	Saya yakin bahwa segala keberhasilan sayasaat ini ditentukanoleh dukungan keluarga saya (11)	
	Individu memiliki	Pekerjaan saya saatini sudah	Saya sering mengalami kesulitan dalam bekerja (12)	

	kemampuan dalam bidang pekerjaan	dengan minat dan kemampuan yang saya miliki (21)		4
		Kinerja saya yang baik adalah hasil yang sesuai dengan usaha yang saya lakukan (27)	Saya merasa pekerjaan saya saat ini menyebabkan saya sering mengabaikan tanggungjawab saya sebagai seorang isteri dan seorang ibu di keluarga saya (30)	
	Individu merasa memiliki kemampuan mengendalikan perilaku pada peristiwa yang terjadi.	Kehidupan saya ditentukan oleh tindakan saya sendiri (2)	Saya akan menyalahkan situasi dan orang disekitar saya apabila kinerja saya buruk (8)	4
		Kinerja saya yang baik adalah hasil yang sesuai dengan usaha dan kemampuan yang saya miliki (5)	Posisi dan jabatan saya saat ini merupakan faktor nasib dan keberuntungan saya (13)	
Minat	Individu memiliki minat yang lebih besar terhadap kontrol perilaku, peristiwa dan tindakannya	Saya selalu berusaha dengan sungguh sungguh dalam bekerja (23)	Ketika ada anggota keluarga yang sedang sakit, biasanya akan membuat pekerjaan saya terbengkalai (22)	4
		Saya berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu agar memiliki waktu lebih untuk berkumpul bersama keluarga (26)	Jika saya tidak mencapai target yang saya buat, maka itu disebabkan karena situasi yang kurang mendukung (18)	
	Individu memahami sumber motivasi yang	Saya terus meningkatkan kemampuan, agar bisa	Tidak ada keinginan dari dalam diri saya untuk bisa menyelesaikan pekerjaan (3)	4

	kuat dalam menghadapi hambatan dan tantangan untuk mencapai tujuan	menyelesaikan kesulitan-kesulitan yang saya hadapi (9)		
		Saya dapat memanfaatkan potensi yang saya miliki untuk dapat menyelesaikan semua pekerjaan (10)	Beberapa pekerjaan saya terbengkalai akibat harus mengurus pekerjaan rumah (14)	
	Individu memiliki kemampuan dalam mengelola minat sehingga mampu menghasilkan kontrol diri yang baik	Saya selalu bersikap profesional dalam bekerja meskipun sedang dilanda konflik internal keluarga (6)	Saya akan mudah tersinggung selama bekerja apabila anak saya tidak menuruti perintah saya untuk mengurus rumah selama saya bekerja (25)	2
		Permasalahan di kantor tidak mempengaruhi keakraban saya bersama keluarga di rumah (19)	Amarah saya akan mudah terpancing jika melihat rumah saya berantakan pada saat saya pulang bekerja (4)	2
Usaha	Individu memiliki sikap yang optimis setiap kali dihadapkan pada tantangan dan hambatan	Situasi dan kondisi yang terjadi tidak menyurutkan saya untuk tetap berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan (28)	Saya sering merasa tidak mampu menjalankan peran dan tanggung jawab saya dengan baik (17)	2
	Individu memiliki motivasi yang tinggi dan sikap yang pantang menyerah setiap kali dihadapkan pada tantangan dan hambatan dalam hidupnya	Walaupun dalam keadaan lelah, saya selalu menyempatkan waktu untuk bermain dan mengobrol bersama anak dan suami (24)	Dalam melakukan sesuatu saya bergantung dengan orang lain (15)	2
	Individu akan memilih untuk mencari solusi	Saya selalu berusaha menyempatkan	Kesulitan selama ini yang saya dapatkan baik yang di kantor, ataupun di rumah tidak	2

	daripada menyalahkan situasi ketika dihadapkan pada tantangan dan hambatan dalam hidupnya	waktu untuk memasak makanan di rumah meskipun kondisi pekerjaan saya tengah padat (20)	berasal daridiri saya, melainkan dari orang lain (29)	
Total		16	16	32

Sedangkan pada skala Konflik Peran Ganda pada penelitian ini disusun oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Gutek, dkk (dalam Carlson, dkk 2000), yaitu terdiri dari *Time Based WIF (Work Interfering With Family)*, *Strain Based WIF (Work Interfering With Family)*, *Time Based FIW (Family Interfering With Work)*, dan *Strain Based FIW (Family Interfering With Work)*. Lebih lanjut, dapat dilihat dari blueprint alat ukur dibawah ini:

Tabel 2: Blueprint Skala Konflik Peran Ganda Sebelum Uji Coba

Aspek	Indikator perilaku	Item		Jml
		Favourable	Unfavourable	
Time Based WIF (Work Interfering With Family)	Individu tidak mampu mengimbangi waktu dengan baik antara waktu untuk bekerja dan waktu untuk bersama keluarga	Saya sering kesulitan dalam membagi waktu untuk keluargadan pekerjaan saya (1)	Meskipun bekerja, saya tidak lupa menyisihkan waktu untuk berkumpul bersama keluarga (15)	2
	Individu terlalu sering menghabiskan waktu untuk bekerja	Saya kurang berkomunikasi dengan keluarga dirumah ketika sedang sibuk menyelesaikan beberapa pekerjaanyang harus diserahkan tepat waktu (3)	Saya selalu menyempatkan waktu untuk berkomunikasi dengan keluarga dirumah ditengah kesibukan ditempatkerja (17)	4

		Jam masuk kerja saya terbilang cukup pagi sehingga saya tidak sempat melakukan pekerjaan rumah (5)	Saya berusaha bangun lebih pagi untuk mengurus kebutuhan keluarga, agar tidak terlambat datang bekerja (19)	
	Jenis pekerjaan individu mengharuskan individu untuk siap selalu dalam bekerja	Pada saat tertentu saya harus bekerja hingga lembur sehingga kesulitan untuk mengurus kebutuhan rumah tangga (6)	Walaupun saya harus menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, saya tetap bisa meluangkan waktu untuk bersama keluarga (21)	2
Strain Based WIF (Work Interfering With Family)	Tuntutan kerja yang diberikan oleh instansi sangat besar sehingga tidak dapat menjalankan peran di keluarga	Saat dirumah saya tetap mengurus pekerjaan sehingga waktu untuk menemani anak belajar berkurang (16)	Ditengah kesibukankerja, saya menyempatkan diri untuk memenuhi kebutuhan keluarga dirumah (2)	4
		Kesibukan di Puskesmas membuat saya kurang memperhatikan kebutuhan keluarga dirumah (18)	Saya mampu menyelesaikan tuntutan pekerjaan saya tanpa mengorbankan waktu bersama keluarga (4)	
	Individu mengalami kelelahan kerja sehingga tidak dapat melakukan peran di keluarga	Saya selalu merasa kelelahan setelah pulang kerja sehingga tidak waktu untuk bercengkrama dengan keluarga (20)	Saya tetap menemani anak belajar meskipun lelah (7)	2
	Peranan sebagai istri dan ibu di keluarga sering terganggu	Tuntutan pekerjaan di Puskesmas membuat saya lelah sehingga saya tidak maksimal mengerjakan	Saat dirumah saya berusaha meluangkan waktu untuk menemani anak belajar dan bercerita meskipun tengah mengerjakan pekerjaan saya yang belum selesai (8)	2

		pekerjaan rumah (22)		
Time Based FIW (Family Interfering With Work)	Individu merasa kesulitan dan menjalankan peran di pekerjaan dan di keluarga	Tuntutan pekerjaan di Puskesmas tidak membuat saya menjadi lelah sehingga saya kesulitan dalam mengurus kebutuhan rumah tangga (9)	Saya masih bisa mempersiapkan segala kebutuhan keluarga meskipun saya harus berangkat kerja di pagi hari (23)	4
		Melakukan pekerjaan rumah di pagi hari membuat saya terlambat bekerja (11)	Menurut saya, peran saya di kantor dan di rumah dapat dijalankan secara bersamaan (25)	
	Individu tidak dapat fokus bekerja akibat menjalankan peran sebagai istri dan ibu di dalam keluarga	Karena saya sering stres mengenai urusan rumah, saya jadi sulit berkonsentrasi mengerjakan pekerjaan saya di kantor (13)	Saya tetap bias berkonsentrasi saat bekerja meskipun pekerjaan di rumah belum terselesaikan (27)	2
	Peran sebagai istri dan ibu sering menghambat pekerjaan individu	Kesibukan saya mengurus pekerjaan rumah tangga sebelum berangkat kerja, membuat saya sering tidak mengikuti apel pagi (29)	Saya akan memilih untuk mengerjakan pekerjaan rumah tangga di pagi hari apabila kesianggan bangun pagi agar tidak mendapatkan teguran dari atasan karena datang terlambat (31)	4
		Saya pernah mendapat teguran dari atasan saya akibat terlambat apel pagi (24)	Walaupun saya sibuk menyiapkan kebutuhan keluarga, tidak membuat saya terlambat masuk kerja (10)	
Strain Based FIW (Family Interfering With Work)	Terdapat keluhan keluarga akibat pekerjaan individu	Permasalahan yang terjadi di keluarga membuat saya tidak dapat konsentrasi untuk menyelesaikan pekerjaan di Puskesmas (26)	Saya tetap bisa fokus menyelesaikan pekerjaan meskipun ada masalah keluarga (12)	2

	Interpensi dari keluarga tidak dapat menunjukkan performa kerja secara maksimal	Pada saat anak saya sedang sakit sehingga membuat saya tidak fokus dan maksimal ketika menyelesaikan pekerjaan (28)	Saya tetap bisa menyelesaikan pekerjaan kantor meskipun anggota keluarga saya sedang sakit (14)	2
	Individu tidak mampu menjalankan peran dengan baik di keluarga	Saya merasa bersalah karena lebih fokus untuk memenuhi kebutuhan keluarga sehingga membuat saya tidak dapat maksimal saat bekerja (30)	Saya dapat memajemen waktudengan baik sehingga urusan pekerjaan tidak mengganggu waktu kebersamaan bersama keluarga (32)	2
Total		16	16	32

3.3. Metode Penelitian

Metode pengumpulan data adalah cara yang dilakukan oleh seorang peneliti untuk mendapatkan data-data dari masyarakat agar peneliti dapat menjelaskan permasalahan penelitiannya. Pendekatan penelitian yang dilaksanakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Rusiadi (2013), penelitian asosiatif/kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola/bentuk pengaruh antar dua variabel atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Sedangkan penelitian asosiatif kuantitatif merupakan penelitian dengan memperoleh angka atau data kualitatif yang diangkakan.

Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel yang menjadi fokus permasalahan yang diangkat dan diteliti oleh peneliti. Adapun variabel penelitian tersebut, terdiri atas:

- a. Variabel Bebas : *Internal Locus Of Control*
- b. Variabel Terikat : Konflik Peran Ganda

Sugiyono (2014) berpendapat bahwa teknik pengumpulan data merupakan langkah utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah untuk mendapatkan data. Jika peneliti tidak mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode pengumpulan data dengan menggunakan metode skala.

Salah satu tolak ukur dalam sebuah penelitian yaitu terkait mengenai cara memperoleh data yang akurat dan objektif. Artinya kesimpulan penelitian hanya akan dapat dipercaya apabila didasarkan pada informasi yang juga dapat dipercaya (Azwar, 2015). Oleh sebab itu ada baiknya alat ukur (skala) akan diuji coba (*try out*) terlebih dahulu dengan maksud untuk mengetahui validitas dan reliabilitas alat ukur tersebut (Azwar, 2009), karena suatu alat pengumpulan data (alat ukur) dapat dikatakan baik jika alat ukur tersebut valid dan reliabel. Adapun pengertian validitas dan reliabilitas adalah sebagai berikut:

3.3.1. Validitas

Validitas berasal dari kata "*validity*" yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan (mampu mengukur apa yang hendak diukur) dan kecermatan suatu instrumen pengukuran melakukan fungsi ukurnya, yaitu dapat memberikan gambaran mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya antara subjek yang lain (Azwar, 2015). Sebuah alat

ukur dapat dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dikenakannya alat ukur tersebut. Validitas isi menunjukkan sejauh mana aitem-aitem yang dilihat dari isinya dapat mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur.

3.3.2. Reliabilitas

Reliabilitas mengacu pada konsistensi, kejelasan, dan kepercayaan alat ukur. Secara empirik tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan melalui koefisien reliabilitas (Azwar, 2015). Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama dalam diri subjek yang diukur memang belum berubah (Azwar, 2007).

3.3.3. Analisis Data

Analisis data dilakukan untuk menguji hipotesis dalam rangka menentukan kesimpulan untuk mencapai tujuan penelitian. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan statistik korelasi *product moment* dari *Karl Pearson*, dengan tujuan yaitu ingin melihat sejauh mana hubungan kedua variabel yang menjadi topic pembahasan dalam penelitian ini. Perhitungan analisis data pada penelitian ini diuji dengan program *Statistical Packages For Social Sciences* (SPSS)

3.4. Definisi Operasional

3.3.4. Internal Locus of Control

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.

3.3.5. Konflik Peran Ganda

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.

3.1. Subjek Penelitian

3.4.1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2014) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut Arikunto (2013) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Jadi yang dimaksud populasi adalah individu yang memiliki sifat yang sama walaupun persentase kesamaan itu sedikit, atau seluruh individu yang akan dijadikan sebagai subjek penelitian.

Adapun total populasi pegawai wanita yang bekerja pada UPTD Puskesmas Sidodadi berjumlah 87 orang pegawai.

3.4.2. Sampel

Sugiyono (dalam P. Indah Permatasari, 2017) berpendapat bahwa sampel merupakan sampel sebagai bagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi dan peneliti tidak mungkin meneliti semua yang ada pada populasi karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi.

Adapun jumlah sampel yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini,

UNIVERSITAS MEDAN AREA yakni berjumlah 40 orang pegawai wanita dengan kriteria :

1. Wanita Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di UPTD Puskesmas Sidodadi
2. Sudah menikah dan memiliki anak

3.4.3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling menurut Hadi (2001) adalah suatu cara atau teknik yang digunakan untuk mengambil sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Teknik *Purposive sampling* adalah pengambilan sampel dengan menggunakan beberapa pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti (Sugiyono, 2018).

3.2. Prosedur Kerja

Prosedur kerja merupakan tahapan-tahapan yang dilakukan oleh peneliti ketika melakukan penelitian pada suatu tempat yang telah ditentukan oleh peneliti sebelumnya secara sistematis.

Tahapan kerja pertama yang peneliti lakukan, yaitu melakukan komunikasi dan koordinasi terlebih dahulu kepada pimpinan UPTD Puskesmas Sidodadi, yaitu Bapak dr. Ahmad Siregar M.KM selaku Kepala UPTD Puskesmas Sidodadi guna meminta izin hendak melakukan riset penelitian dan pengambilan data guna keperluan penyusunan skripsi dengan “Hubungan Antara *Internal Locus Of Control* Dengan Konflik Peran Ganda Pada Pegawai Wanita yang Bekerja Di UPTD Puskesmas Sidodadi”. Pada saat yang bersamaan, peneliti juga bertanya terkait dokumen administrasi perizinan penelitian yang dibutuhkan oleh pihak UPTD Puskesmas Sidodadi. Setelah melakukan koordinasi dan komunikasi perizinan penelitian selama satu minggu dengan pihak UPTD Puskesmas Sidodadi, akhirnya peneliti diizinkan

untuk melakukan penelitian di UPTD Puskesmas Sidodadi dan diminta untuk melengkapi dokumen administrasi perizinan penelitian, yaitu berupa surat pengantar izin penelitian dan pengambilan data dari Universitas terkait, bukti kemahasiswaan (KTM/Kartu Tanda Mahasiswa) dan cover judul penelitian.

Setelah mendapatkan izin untuk melakukan penelitian dan pengambilan data dari pihak UPTD Puskesmas Sidodadi, peneliti kemudian melakukan pengurusan surat izin penelitian dan pengambilan data kepada pihak Fakultas Psikologi Universitas Medan Area untuk melaksanakan penelitian dan pengambilan data di tempat yang telah ditetapkan oleh peneliti. Kemudian pihak Fakultas Psikologi Universitas Medan Area mengeluarkan surat dengan nomor surat 2985/FPSI/01.10/XII/2023. Kemudian setelah peneliti menerima surat izin penelitian dan pengambilan data dari pihak Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, selanjutnya peneliti mengirimkan surat tersebut kepada pihak UPTD Puskesmas Sidodadi.

Setelah tahap perizinan selesai, kemudian peneliti melakukan koordinasi kepada pihak UPTD Puskesmas Sidodadi untuk menentukan tanggal yang tepat dilakukan penyebaran alat ukur berupa kuisioner penelitian kepada pegawai wanita yang bekerja di UPTD Puskesmas Sidodadi. sehingga penyebaran kuisioner nantinya tidak akan mengganggu waktu pegawai dalam bekerja. Setelah melakukan komunikasi dengan pihak UPTD Puskesmas Sidodadi, akhirnya disepakati penelitian dan penyebaran kuisioner dilakukan pada hari Jumat, 16 Februari 2024 dari pukul 12.00-13.00 WIB.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan skala *Internal Locus Of Control* yang disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan aspek aspek *internal locus of control*

yang dikemukakan oleh Phares(dalam Yunita & Rahayu, 2021), yang mana terdiri dari

aspek kemampuan, minat, dan aspek usaha. Sedangkan pada skala Konflik Peran Ganda pada penelitian ini disusun oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Gutek, dkk (dalam Carlson, dkk 2000), yaitu terdiri dari *Time Based WIF (Work Interfering With Family)*, *Strain Based WIF (Work Interfering With Family)*, *Time Based FIW (Family Interfering With Work)*, dan *Strain Based FIW (Family Interfering With Work)*.

Pada hari Jumat, 16 Februari 2024 pukul 10.00 WIB, peneliti kemudian melakukan followup dan koordinasi kepada pihak UPTD Puskesmas Sidodadi perihal penelitian dan penyebaran kuisisioner pada pegawai wanita yang bekerja. Lalu pada pukul 11.45 WIB, peneliti bersama Bapak dr. Ahmad Siregar M.KM selaku Kepala UPTD Puskesmas Sidodadi, mengarahkan semua pegawai wanita yang telah ditentukan sebagai sampel penelitian untuk masuk kedalam ruangan yang telah ditentukan oleh pihak UPTD Puskesmas Sidodadi sebagai tempat melakukan penelitian dan pengisian kuisisioner penelitian yang telah disediakan oleh peneliti sebelumnya.

Kemudian setelahnya, peneliti memperkenalkan diri dan menerangkan maksud serta tujuan penelitian kepada semua pegawai UPTD Puskesmas Sidodadi yang telah berkumpul di ruangan tersebut, lalu menanyakan kesediaan pegawai untuk mengerjakan kuisisioner penelitian yang diberikan, yang nanti hasilnya akan digunakan sebagai karya tulis ilmiah. Peneliti juga memberikan penjelasan bahwa dalam pengerjaan kuisisioner tersebut tidak ada jawaban yang benar, maupun jawaban yang salah, dan juga tidak akan mempengaruhi posisi jabatan, kinerja pegawai nantinya.

Lalu langkah berikutnya, peneliti memberikan penjelasan tentang cara

UNIVERSITAS MEDAN AREA pengerjaan kuisisioner, kemudian memberikan kesempatan subjek untuk menanyakan

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis data yang dilaksanakan oleh peneliti melalui aplikasi SPSS (*Statistical Program For Social Science*), maka diperoleh bahwa ditemukan terdapat hubungan yang negatif antara variabel internal locus of control dengan konflik peran ganda yang terjadi, dengan diperoleh nilai koefisien r_{xy} sebesar 0,585 dengan signifikan $p = 0,000 < 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa kedua variabel adalah *signifikan*
2. Pada koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel dari hubungan antara variabel internal locus of control dengan variabel konflik peran ganda pada pegawai wanita yang bekerja di UPTD Puskesmas Sidodadi adalah 0,342. Sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa variabel internal locus of control dengan variabel konflik peran ganda pada pegawai wanita yang bekerja di UPTD Puskesmas Sidodadi terdistribusi sebesar 34,2%.
3. Berdasarkan hasil analisis data mean hipotetik dan mean empirik yang telah dilakukan oleh peneliti pada kedua variabel tergolong tinggi, dengan perolehan nilai mean hipotetik pada skala internal locus of control adalah 60 dan mean empirik adalah 53,22. Sedangkan pada skala konflik peran ganda, diperoleh mean hipotetik sebesar 65 dan mean empirik sebesar 76,06. Dengan demikian

dapat disimpulkan internal locus of control memiliki hubungan yang negatif

terhadap konflik peran ganda wanita yang bekerja di UPTD Puskesmas Sidodadi, sehingga semakin tinggi tingkat internal locus of control pegawai, maka akan semakin rendah tingkah konflik peran ganda yang terjadi. Begitu pula sebaliknya, apabila semakin rendah tingkat internal locus of control pegawai, maka akan semakin tinggi tingkah konflik peran ganda yang terjadi pada wanita yang bekerja di UPTD Puskesmas Sidodadi.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Bagi responden

Disarankan untuk dapat mempertahankan sikap profesional dalam pekerjaan tanpa harus terganggu dengan konflik yang muncul, menghindari bekerja secara berlebihan, tidur lebih banyak saat malam hari dan hari libur dan serta untuk meningkatkan lagi usahanya dalam mengatasi berbagai tekanan yang berasal dari lingkungan kerja maupun lingkungan non kerja.

2. Bagi UPTD Puskesmas Sidodadi

Disarankan agar dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman guna memberi dampak positif, dapat lebih memperhatikan karyawan dengan melakukan kegiatan yang sifatnya lebih refreshing dan relaksasi dengan demikian agar dapat memperat hubungan antara karyawan satu dengan yang lain.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Disarankan dapat memperbaiki metode yang berhubungan dengan sampel, dan disarankan kepada peneliti selanjutnya dapat meneliti *internal locus of control* dengan variabel yang lain.



DAFTAR PUSTAKA

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

- Abu, Ahmadi. 2008. Psikologi Belajar Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aji, R., Hartati, S., Rusmawati, D. 2010. Hubungan antara *Locus Of Control Internal* dengan Kematangan Karir pada Siswa Kelas XII SMKN 4Purworejo. Jurnal Psikologi. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Al Shofa, F ; Kristiana, I.F. (2015). Kecerdasan Emosi Dan Konflik Peran Ganda Pada Dosen Wanita Di Universitas Diponegoro. Jurnal Empati, Oktober 2015, Volume 4(4), 150 155.)
- Angelia, T. (2016). Hubungan Antara *Job Involvement Dan Locus Of Control Internal Dengan Work-Family Conflict* Pada Karyawati PT Angkasa Pura II (Persero) Yang Sudah Menikah. Skripsi. Surakarta. Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Anggraeni, P.N. (2018). Hubungan Jenjang Karir Dengan *Work Life Balance* Pada Wanita Karir.Skripsi. Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Sunan Ampel : Surabaya.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ayudiati, Soraya Eka. 2010. Analisis Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Karyawan Tetap Bank Jateng Semarang). Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- 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. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. (2009). *Penyusunan skala psikologi. Edisi 1*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bellavia, G. M., & Frone, M. R. (2009). Work Family Conflict. Handbook of work stress. Sage Publication: California

- Carlson, D.S., Kacmar, K.M., & Williams, L.J. (2000). *Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. Journal of Vocational Behavior* 56, 249 – 276
- Dewa BM, R. (2014). Pengaruh *Locus Of Control* Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan General Repair Pada Pt. Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung. Bandar Lampung
- Fitriani, D. (2007). Hubungan Kemampuan Manajemen Waktu Dengan Konflik Peran Ganda Pada Ibu Bekerja Sebagai Perawat Rumkital Dr. Ramelan, Surabaya. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Hang Tuah Surabaya.
- Frone MT, Russell M, Cooper M (2000). *Antecedents and outcomes of workfamily conflict: testing a model of the work-family interface. J.Appl. Psychol.* 77: 65-78
- Ghufron & Risnawita. (2011). *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Madia.
- Greehaus, J. H., dan Beutell, N. J. (2005). *Sources of Conflict between Work and Family Roles. Academy of Management Review*, 10, 76-88
- Hadi, S. (2000). *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi Offest.
- Hamedoglu, A., Kantor, J., & Gulay, E. (2012). *The Effect of Locus of Control Culture Leader. International Online Journal of Education Sciences*, 4(2), 319-324. Retrieved April 3, 2022
- Hamedoglu, M., Kantor, J., & Gulay, E. (2012). *The effect of locus of control and culture on leader preferences*.
- Julianty, E. (2016). Hubungan Antara Dukungan Sosial Suami Dengan Konflik Peran Ganda Pada Guru Wanita Di Kabupaten Halmahera Barat. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana : Salatiga
- Karim, A. 2013. Analisis *Locus Of Control* Pada Kinerja Karyawan dan Etika Kerja Syariah Sebagai Pemoderasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan AKuntansi Terapan*. Vol 04 No. 01
- Karimi, R., & Alipour, F. (2011). *Reduce job stress in organizations: Role of locus of control. International Journal of Business and Social Science*, 2(18), 232–236
- Kopelman, R.E. 2012. *Managing Productivity in Organization a Practice People Oriented Prespective. New York: McGraw Hill Book Company*
- Larsen, R.J & Buss, D.M. (2008). *Personality psychology : Domains of knowledge about human nature*. New York: McGraw Hill

- Michel, J.S; Kotrba, Lindsey M; Mitchelson, Jacqueline K; dkk. (2010). *Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. Journal of Organizational Behavior*. DOI; 10.1002/job
- Nugroho, D. A., Hardjajani, T., & Karyanta, N. A. (2015). Hubungan antara *Locus of Control Internal* dan Kecerdasan Emosi dengan Perilaku Prosocial pada Mahasiswa Program Studi Psikologi UNS. *Jurnal Wacana*, 07(02), 1–14
- Nurahaju, R. (2017). *Pemodelan Kinerja Pelaut Ditinjau Dari Budaya Organisasi, Praktek Manajerial, Kepemimpinan, Evaluasi Diri Dan Pemberdayaan Psikologis*. Disertasi. Program Studi Doktor Psikologi Fakultas Psikologi. Universitas Airlangga Surabaya.
- Nurhidayah, S., & Hidayanti, N. (2009). Hubungan Antara Ketabahan Dan *Locus of Control External* Dengan Kebermaknaan Hidup Pada Istri Yang Bekerja Di Bagian Sewing Pada Pt. Bosaeng Jaya Bantar Gebang Bekasi. *Jurnal Soul*, 2(2), 62–89.
- Powell, D. F., & Luzzo, D. A. (1998). Evaluating Factors Associated With the Career Maturity of High School Students. *The Career Development Quarterly*, 47(2), 145–158. <https://doi.org/10.1002/J.2161-0045.1998.TB00548.X>
- Putri, B.I. (2017). Hubungan Antara Dukungan Keluarga Dengan Konflik PeranGanda Pegawai Wanita Bank Sumsel Babel Palembang.Skripsi. Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya Indralaya.
- Putri, i. p., & Hanum, F. (2017). Konflik Peran pada Perempuan Ngemping di Kecamatan Limpung, Kabupaten Batang, Jawa Tengah. *Jurnal Pendidikan Sosiologi*, 1-16.
- Rini, J.F. (2002). Memupuk Rasa Percaya Diri. Dalam <http://www.e-psikologi.com> Download tanggal 10 Juni 2022.
- Rotter, J. 1996. *Generalized Expectancies For Internal Versus External Control Reinforcement, Psychology Monographs: General Applied*.
- Schultz, D., & Schultz, E. (2005). *Theory of Personality* (Vol. 8). United States of American: Thomson Wadsworth
- Scarvanovi, B. W. (2020). Harapan , *Locus of Control Internal* dan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja pada Penyandang Disabilitas Fisik. *Jurnal Psikologi Islam*, 11(2), 12–2

- Sulistin, Y. (2012). Hubungan Antara *Locus Of Control* Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat Di Puskesmas Sumobito Kabupaten Jombang. Skripsi. Malang. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
- Soraya Eka A., 2010. Analisis Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Karyawan Tetap Bank Jateng Semarang). Skripsi. UNDIP Semarang
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Surjarweni, V. (2015). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru
- Suryabrata, S. (2000). *Metode Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Undang Undang Republik Indonesia. (2014). Undang Undang Republik Indonesia No.36 Tahun 2014 Tentang Tenaga Kesehatan. http://gajiroum.kemkes.go.id/data/UU_NO_36_2014.pdf
- Yunita, I., & Rahayu, A. (2021). *Internal Locus of Control* dan Konsep Diri Hubungannya dengan Kematangan Karir Siswa SMA X Bekasi. *Ikra-Ith Humaniora : Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 5(1), 1–9.



LAMPIRAN A

ALAT UKUR PENELITIAN

1. INTERNAL LOCUS OF CONTROL

A. PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

Jawablah setiap nomor pernyataan sesuai keadaan, perasaan, dan pikiran Anda. Kerja sama saudara sangat saya butuhkan. Jawaban sama sekali tidak mempengaruhi hal-hal yang berhubungan dengan aktivitas maupun pekerjaan Anda

- 1) Tulislah Identitas Anda pada tempat yang telah disediakan.
- 2) Berilah tanda checklist (√) pada kotak yang sesuai dengan identitas Anda
- 3) Berilah tanda checklist (√) pada kolom **YA** pada Kuisisioner apabila Anda setuju dengan pernyataan tersebut
- 4) Anda hanya diperbolehkan memilih antara **YA** atau **TIDAK** pada setiap pernyataan yang terdapat di dalam Kuisisioner dibawah ini
- 5) Kesungguhan dan jawaban yang sesuai keadaan yang sebenarnya dalam memilih tanggapan sangat menentukan kualitas penelitian ini.

B. Identitas Responden :

Nama :

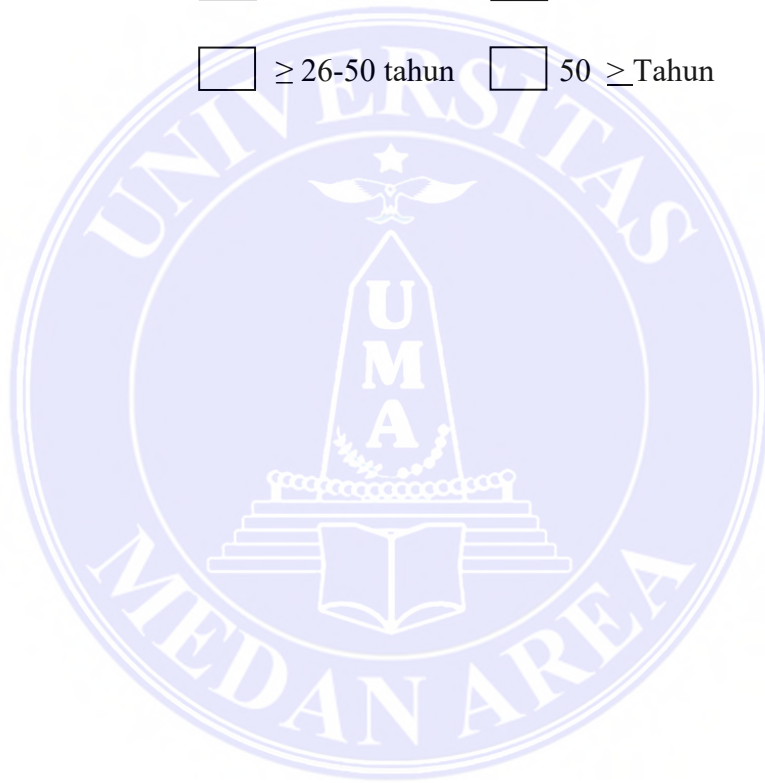
Pendidikan Terakhir :

Posisi/Jabatan :

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Umur :
 21 tahun 21-25 tahun

\geq 26-50 tahun 50 \geq Tahun



KUISIONER PENELITIAN

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Saya yakin bahwa keberhasilan saya dalam menyelesaikan pekerjaan itu karena kemampuan yang saya miliki				
2	Kehidupan saya ditentukan oleh tindakan saya sendiri				
3	Tidak ada keinginan dari dalam diri saya untuk bisa menyelesaikan pekerjaan				
4	Amarah saya akan mudah terpancing jika melihat rumah saya berantakan pada saat saya pulang bekerja				
5	Kinerja saya yang baik adalah hasil yang sesuai dengan usaha dan kemampuan yang saya miliki				
6	Saya selalu bersikap professional dalam bekerja meskipun sedang dilanda konflik internal keluarga				
7	Keberhasilan yang saya terima merupakan sebagian besar karena bantuan orang disekitar saya				
8	Saya akan menyalahkan situasi dan orang disekitar saya apabila kinerja saya buruk				
9	Saya terus meningkatkan kemampuan, agar bisa menyelesaikan kesulitan-kesulitan yang saya hadapi				
10	Saya dapat memanfaatkan potensi yang saya miliki untuk dapat menyelesaikan semua pekerjaan				
11	Saya yakin bahwa segala keberhasilan saya saat ini ditentukan oleh dukungan keluarga saya				
12	Saya sering mengalami kesulitan dalam bekerja				
13	Ketika terdapat anggota keluarga yang sedang sakit, biasanya akan membuat pekerjaan saya terbengkalai				
14	Beberapa pekerjaan saya terbengkalai akibat harus mengurus pekerjaan rumah				
15	Dalam melakukan sesuatu saya selalu bergantung dengan orang lain				

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
16	Keberhasilan yang saya capai sebagian adalah hasil kerja keras saya sendiri				
17	Saya sering merasa tidak mampu menjalankan peran dan tanggung jawab saya dengan baik				
18	Jika saya tidak mencapai target yang saya buat, maka itu disebabkan karena situasi yang kurang mendukung				
19	Permasalahan di kantor tidak mempengaruhi keakraban saya bersama keluarga di rumah				
20	Saya selalu berusaha menyempatkan waktu untuk memasak makanan di rumah meskipun kondisi pekerjaan saya tengah padat				
21	Pekerjaan saya saat ini sudah dengan minat dan kemampuan yang saya miliki				
22	Posisi dan jabatan saya saat ini merupakan faktor nasib dan keberuntungan saya				
23	Saya selalu berusaha dengan bersungguh sungguh dalam bekerja				
24	Walaupun dalam keadaan lelah, saya selalu menyempatkan waktu untuk bermain dan mengobrol bersama anak dan suami				
25	Saya akan mudah tersinggung selama bekerja apabila anak saya tidak menuruti perintah saya untuk mengurus rumah selama saya bekerja				
26	Saya berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu agar memiliki waktu lebih untuk berkumpul bersama keluarga				
27	Kinerja saya yang baik adalah hasil yang sesuai dengan usaha yang saya lakukan				
28	Situasi dan kondisi yang terjadi tidak menyurutkan saya untuk tetap berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan				
29	Kesulitan selama ini yang saya dapatkan baik yang di kantor, ataupun di rumah tidak berasal dari diri saya, melainkan dari orang lain				
30	Saya merasa pekerjaan saya saat ini menyebabkan saya sering mengabaikan tanggungjawab saya sebagai seorang isteri dan seorang ibu di keluarga saya				

SELAMAT MENGERJAKAN!!!

2. KONFLIK PERAN GANDA

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Saya sering kesulitan dalam membagi waktu untuk keluarga dan pekerjaan saya				
2	Ditengah kesibukan kerja, saya menyempatkan diri untuk memenuhi kebutuhan keluarga dirumah				
3	Saya kurang berkomunikasi dengan keluarga dirumah ketika sedang sibuk menyelesaikan beberapa pekerjaan yang harus diserahkan tepat waktu				
4	Saya mampu menyelesaikan tuntutan pekerjaan saya tanpa mengorbankan waktu bersama keluarga				
5	Jam masuk kerja saya terbilang cukup pagi sehingga saya tidak sempat melakukan pekerjaan rumah				
6	Pada saat tertentu saya harus bekerja hingga lembur sehingga kesulitan untuk mengurus kebutuhan rumah tangga				
7	Saya tetap menemani anak belajar meskipun lelah				
8	Saat dirumah saya berusaha meluangkan waktu untuk menemani anak belajar dan bercerita meskipun tengah mengerjakan pekerjaan saya yang belum selesai				
9	Tuntutan pekerjaan di Puskesmas tidak membuat saya menjadi lelah sehingga saya kesulitan dalam mengurus kebutuhan rumah tangga				
10	Walaupun saya sibuk menyiapkan kebutuhan keluarga, tidak membuat saya terlambat masuk kerja				
11	Melakukan pekerjaan rumah di pagi hari membuat saya terlambat bekerja				
12	Saya tetap bisa fokus menyelesaikan pekerjaan meskipun ada masalah keluarga				
13	Karena saya sering stres mengenai urusan rumah, saya jadi sulit berkonsentrasi mengerjakan pekerjaan saya di kantor				
14	Saya tetap bisa menyelesaikan pekerjaan kantor meskipun anggota keluarga saya sedang sakit				
15	Meskipun bekerja, saya tidak lupa menyisihkan waktu untuk berkumpul bersama keluarga				
16	Saat dirumah saya tetap mengurus pekerjaan sehingga waktu untuk menemani anak belajar berkurang				

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
17	Saya selalu menyempatkan waktu untuk berkomunikasi dengan keluarga dirumah ditengah kesibukan ditempat kerja				
18	Kesibukan di Puskesmas membuat saya kurang memperhatikan kebutuhan keluarga dirumah				
19	Saya berusaha bangun lebih pagi untuk mengurus kebutuhan keluarga, agar tidak terlambat datang bekerja				
20	Saya selalu merasa kelelahan setelah pulang kerja sehingga tidak waktu untuk bercengkrama dengan keluarga				
21	Walaupun saya harus menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, saya tetap bisa meluangkan waktu untuk bersama keluarga				
22	Tuntutan pekerjaan di Puskesmas membuat saya lelah sehingga saya tidak maksimal mengerjakan pekerjaan rumah				
23	Saya masih bisa mempersiapkan segala kebutuhan keluarga meskipun saya harus berangkat kerja di pagi hari				
24	Saya pernah mendapat teguran dari atasan saya akibat terlambat apel pagi				
25	Menurut saya, peran saya di kantor dan di rumah dapat dijalankan secara bersamaan				
26	Permasalahan yang terjadi di keluarga membuat saya tidak dapat konsentrasi untuk menyelesaikan pekerjaan di Puskesmas				
27	Saya tetap bisa berkonsentrasi saat bekerja meskipun pekerjaan di rumah belum terselesaikan				
28	Pada saat anak saya sedang sakit sehingga membuat saya tidak fokus dan maksimal ketika menyelesaikan pekerjaan				
29	Kesibukan saya mengurus pekerjaan rumah tangga sebelum berangkat kerja, membuat saya sering tidak mengikuti apel pagi				
30	Saya merasa bersalah karena lebih fokus untuk memenuhi kebutuhan keluarga sehingga membuat saya tidak dapat maksimal saat bekerja				
31	Saya akan memilih untuk mengerjakan pekerjaan rumah tangga di pagi hari apabila kesianggan bangun pagi agar tidak mendapat teguran dari atasan karena datang terlambat				
32	Saya dapat memajemen waktu dengan baik sehingga urusan pekerjaan tidak mengganggu waktu kebersamaan bersama keluarga				

LAMPIRAN B

SEBARAN DATA HASIL PENELITIAN

1. INTERNAL LOCUS OF CONTROL

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	TOTAL
a1	2	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	4	2	2	3	3	2	2	4	2	3	3	3	3	3	2	2	4	81
a2	2	3	4	2	3	3	3	2	2	3	4	2	4	3	2	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	88
a3	3	3	4	2	3	2	4	2	3	1	3	3	4	4	3	3	4	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	93
a4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	1	4	2	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	89
a5	3	2	2	2	3	4	2	2	3	2	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	1	4	3	3	3	3	3	3	84
a6	3	2	2	3	2	3	3	3	3	1	4	2	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	88
a7	3	2	4	3	4	3	4	1	4	3	4	3	1	4	1	2	1	4	1	3	4	3	1	4	3	4	4	1	1	4	84
a8	4	4	3	2	3	4	3	2	4	3	3	2	2	4	1	2	2	3	2	1	3	1	3	2	2	3	3	3	2	4	80
a9	3	4	3	1	4	4	4	2	3	2	2	2	1	4	1	1	4	4	3	1	4	1	3	4	4	3	4	1	1	4	82
a10	4	3	2	2	3	4	4	1	3	2	3	2	1	3	2	2	3	3	1	3	1	3	3	3	3	4	4	3	1	3	79
a11	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	11	2	3	2	2	3	1	3	2	2	3	3	2	3	2	3	86
a12	4	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	4	3	80
a13	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	4	4	1	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	2	4	4	82
a14	2	3	4	2	2	3	3	2	3	2	3	3	4	4	2	2	4	2	3	2	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4	88
a15	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	80
a16	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	75
a17	1	4	3	2	3	4	4	1	3	3	4	3	2	4	1	1	4	4	2	2	4	2	3	4	3	2	4	2	2	4	85
a18	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	80
a19	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	77
a20	4	2	4	2	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	77
a21	3	3	2	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	78
a22	3	3	4	2	3	3	4	2	3	2	2	1	2	4	2	2	2	3	3	3	4	2	4	3	3	2	4	3	2	4	84
a23	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	1	2	4	3	2	2	3	4	3	3	4	2	3	4	4	1	3	2	4	3	83
a24	3	3	3	2	4	4	4	2	3	2	3	2	2	4	2	2	3	3	2	2	4	2	4	3	3	2	3	3	2	4	85
a25	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	76
a26	3	3	4	2	4	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	4	2	3	2	2	3	3	2	83
a27	3	3	4	2	4	3	3	2	3	3	4	3	2	3	2	2	2	3	2	2	4	2	3	2	2	3	3	2	3	3	82
a28	3	3	3	2	2	4	4	1	2	3	3	3	2	4	2	2	2	4	4	2	3	2	4	1	2	3	3	2	2	4	81
a29	3	2	4	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	1	2	2	2	2	1	3	2	3	1	1	3	4	3	3	3	74
a30	1	3	4	1	4	3	4	2	4	1	3	2	1	1	4	1	4	3	2	1	3	2	2	3	3	3	2	3	1	1	72
a31	4	4	4	3	1	4	4	2	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	4	2	3	1	3	3	4	4	2	1	4	3	90
a32	4	4	4	1	3	4	4	3	2	3	3	2	2	3	4	4	1	3	3	2	3	1	3	3	4	3	2	1	2	3	84
a33	4	3	3	4	2	4	3	2	3	3	2	2	3	4	4	1	2	3	3	2	3	1	3	3	4	3	2	1	3	4	84
a34	3	3	3	4	2	4	4	2	3	3	2	2	3	4	4	1	2	3	3	2	3	1	3	3	4	3	2	1	3	4	84
a35	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2	2	3	4	4	1	2	4	4	2	3	1	3	3	4	3	2	1	3	4	84
a36	3	3	3	2	2	4	3	1	3	2	1	2	2	4	2	3	2	4	2	2	3	3	4	2	2	4	3	1	2	4	78
a37	1	4	3	2	2	4	3	1	3	2	1	3	3	4	1	3	1	4	2	1	4	3	4	3	3	4	3	1	3	4	80
a38	3	4	4	3	2	4	1	1	3	3	4	3	4	3	1	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	86
a39	3	3	4	3	2	4	1	1	3	3	4	3	4	3	1	3	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	4	3	4	86
a40	4	4	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	4	4	2	2	2	4	2	4	3	3	91

2. KONFLIK PERAN GANDA

NO	1	2	3	4	5	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	TOTAL	
a1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	62	
a2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	38	
a3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	48	
a4	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	74	
a5	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	39	
a6	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	54	
a7	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	49	
a8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	1	1	1	1	1	1	1	55	
a9	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	1	59	
a10	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	1	2	1	2	1	3	3	2	2	2	2	3	69	
a11	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	42	
a12	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	71	
a13	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	70	
a14	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	52	
a15	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	67
a16	3	4	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	47	
a17	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	50	
a18	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	71
a19	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	38	
a20	3	2	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	59	
a21	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	70	
a22	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	52	
a23	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	48	
a24	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	2	42	
a25	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	3	1	1	1	2	2	2	2	50	
a26	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	1	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	1	3	74	
a27	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	35	
a28	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	60
a29	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	54	
a30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	34	
a31	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	59	
a32	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	107	
a33	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	68	
a34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	64	
a35	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	50	
a36	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	40	
a37	1	4	3	2	2	4	3	1	3	2	1	3	3	4	1	3	1	4	2	1	4	3	4	3	3	4	3	1	1	4	3	81	
a38	3	4	4	3	2	4	1	1	3	3	4	3	4	3	1	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	90	
a39	3	3	4	3	2	4	1	1	3	3	4	3	4	3	1	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	4	89	
a40	4	4	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	97	

LAMPIRAN C

VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Scale: *INTERNAL LOCUS OF CONTROL*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.826	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
LC1	2.05	.677	40
LC2	1.80	.823	40
LC3	3.25	.543	40
LC4	3.40	.672	40
LC5	3.22	.660	40
LC6	2.12	.648	40
LC7	1.88	.757	40
LC8	3.15	.533	40
LC9	3.00	.716	40

Item-Total Statistics

Item	Mean	Std. Deviation	Corrected Item Total Correlation	Squared Multiple Correlation
LC10	3.12	.686	.40	
LC11	1.78	.832	.40	
LC12	2.00	.751	.40	
LC13	3.20	.608	.40	
LC14	3.28	.640	.40	
LC15	3.40	.591	.40	
LC16	2.18	.874	.40	
LC17	2.05	.815	.40	
LC18	1.92	.764	.40	
LC19	3.32	.656	.40	
LC20	2.32	.730	.40	
LC21	3.25	.776	.40	
LC22	2.38	.925	.40	
LC23	2.95	.783	.40	
LC24	2.78	.733	.40	
LC25	2.88	.757	.40	
LC26	2.90	.672	.40	
LC27	2.95	.639	.40	
LC28	2.32	.859	.40	
LC29	2.78	.974	.40	
LC30	3.32	.656	.40	

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LC1	78.90	21.836	.388	.894
LC2	79.15	22.336	.361	.82
LC3	77.70	23.549	-.068	.84
LC4	77.55	22.767	.342	.82
LC5	77.73	23.281	-.036	.839
LC6	78.83	22.507	.391	.814
LC7	79.08	22.840	.310	.832
LC8	77.80	22.164	.406	.897
LC9	77.95	22.100	.329	.803
LC10	77.83	21.481	.441	.882
LC11	79.18	21.430	.477	.89
LC12	78.95	24.151	-.167	.870
LC13	77.75	20.859	.407	.853
LC14	77.68	23.199	.320	.833
LC15	77.55	22.459	.321	.810
LC16	78.78	22.384	.341	.820
LC17	78.90	23.579	-.096	.858
LC18	79.03	20.999	.371	.87
LC19	77.63	21.676	.426	.887
LC20	78.63	21.266	.350	.878
LC21	77.70	22.421	.363	.820
LC22	78.58	22.046	.467	.820
LC23	78.00	24.410	.399	.879
LC24	78.18	21.328	.339	.880
LC25	78.08	21.815	.355	.899
LC26	78.05	21.690	.315	.889
LC27	78.00	23.026	.308	.820
LC28	78.63	25.163	-.280	.804
LC29	78.18	23.225	-.073	.860
LC30	77.63	21.676	.326	.887

Scale: KONFLIK PERAN GANDA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	32

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KPG1	2.95	.815	40
KPG2	3.05	.639	40
KPG3	3.18	.747	40
KPG4	2.25	.707	40
KPG5	2.75	.776	40
KPG6	3.30	.648	40
KPG7	3.00	.847	40
KPG8	1.95	.597	40
KPG9	2.90	.496	40
KPG10	3.68	.526	40
KPG11	3.35	.533	40
KPG12	2.05	.677	40
KPG13	1.80	.823	40
KPG14	3.25	.543	40

KPG15	3.40	.672	40
KPG16	3.22	.660	40
KPG17	2.12	.648	40
KPG18	1.88	.757	40
KPG19	3.15	.533	40
KPG20	3.00	.716	40
KPG21	3.12	.686	40
KPG22	1.78	.832	40
KPG23	2.00	.751	40
KPG24	3.20	.608	40
KPG25	3.28	.640	40
KPG26	3.40	.591	40
KPG27	2.18	.874	40
KPG28	2.05	.815	40
KPG29	1.92	.764	40
KPG30	3.32	.656	40
KPG31	2.02	.891	40
KPG32	2.05	.904	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KPG1	83.60	26.964	.383	.844
KPG2	83.50	29.077	-.045	.877
KPG3	83.38	28.240	.348	.866
KPG4	84.30	26.113	.355	.818
KPG5	83.80	29.138	-.067	.885
KPG6	83.25	26.808	.490	.831
KPG7	83.55	26.305	.448	.837
KPG8	84.60	30.964	-.323	.810
KPG9	83.65	27.669	.442	.843
KPG10	82.88	28.215	.323	.856
KPG11	83.20	28.779	.320	.867
KPG12	84.50	26.308	.347	.821
KPG13	84.75	28.244	.329	.871
KPG14	83.30	29.703	-.139	.885
KPG15	83.15	28.131	.383	.860
KPG16	83.32	28.892	-.021	.875
KPG17	84.42	26.969	.366	.834
KPG18	84.68	27.353	.358	.849
KPG19	83.40	28.297	.305	.858
KPG20	83.55	26.510	.392	.828
KPG21	83.42	26.148	.364	.818
KPG22	84.77	26.230	.365	.828
KPG23	84.55	30.510	-.229	.809
KPG24	83.35	26.849	.311	.830
KPG25	83.27	28.615	.322	.868
KPG26	83.15	28.028	.328	.854
KPG27	84.38	27.728	.375	.864
KPG28	84.50	27.487	.320	.855
KPG29	84.62	26.240	.300	.824
KPG30	83.22	28.076	.396	.858
KPG31	84.52	28.615	.324	.882
KPG32	84.50	28.154	.321	.874

LAMPIRAN D
UJI NORMALITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		locus of control internal	konflik peran ganda
N		40	40
Normal Parameters ^a	Mean	53.22	76.08
	Std. Deviation	4.440	6.239
Most Extreme Differences	Absolute	.080	.214
	Positive	.066	.214
	Negative	-.080	-.159
Kolmogorov-Smirnov Z		.505	1.351
Asymp. Sig. (2-tailed)		.961	.352

LAMPIRAN E
UJI LINEARITAS

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
konflik peran ganda * locus of control internal	40	100.0%	0	.0%	40	100.0%

Report

konflik peran ganda

locus of control internal	Mean	N	Std. Deviation
53	68.00	1	
54	63.00	1	
57	65.00	1	
58	62.67	3	.577
59	63.00	1	
60	64.00	5	6.000
61	64.50	2	.707
62	63.00	2	6.828
63	67.00	4	6.559
64	84.00	4	6.414
65	65.25	4	6.872
66	72.25	4	5.315
67	76.50	2	.707
68	88.50	2	6.536
69	65.00	1	
70	67.00	1	
71	64.00	1	
74	81.00	1	
Total	76.08	40	6.239

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
konflik peran ganda * locus of control internal	Between Groups	(Combined)	521.108	17	30.653	3.753	.002
		Linearity	165.113	1	165.113	20.218	.000
		Deviation from Linearity	355.996	16	22.250	2.724	.215
	Within Groups		179.667	22	8.167		
Total			700.775	39			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
konflik peran ganda * locus of control internal	-.585	.342	.862	.744

LAMPIRAN F

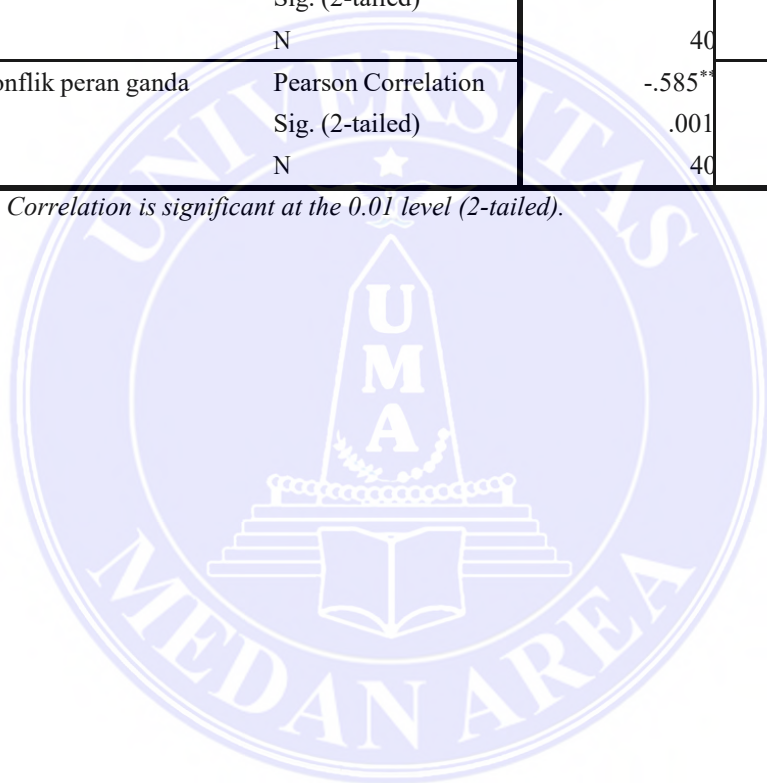
UJI HIPOTESIS

Correlations

Correlations

		locus of control internal	konflik peran ganda
locus of control internal	Pearson Correlation	1	-.585**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	40	40
konflik peran ganda	Pearson Correlation	-.585**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).





UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223

Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122

Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 2985/FPSI/01.10/XII/2023

14 Desember 2023

Lampiran : -

Hal : Penelitian

Yth. Bapak/Ibu Kepala
UPTD Puskesmas Sidodadi
di
Tempat

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

Nama : **Nicholas Romaito Simbolon**
NPM : **198600175**
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **UPTD Puskesmas Sidodadi, Jl. Ir. Sutami, Sidodadi, Kec. Kota Kisaran Barat, Kab. Asahan, Sumatera Utara** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Antara Internal Locus Of Control Dengan Konflik Peran Ganda Pada Pegawai Wanita Yang Bekerja Di UPTD Puskesmas Sidodadi"**.

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 apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

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

An. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan
Pengabdian Kepada Masyarakat



Elli Alifita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

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

 **PEMERINTAH KABUPATEN ASAHAN**
DINAS KESEHATAN
UPTD PUSKESMAS SIDODADI
KECAMATAN KOTA KISARAN BARAT
Jl. Ir. Sutami No. 05 Kel. Sei Renggas
Email: pkmsidodadi@gmail.com



SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN
Nomor 440/ **45** /SDI/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : dr. Ahmad Afandi Siregar M.K.M
Pangkat/ Gol : Pembina / IVa
NIP : 19830803 201101 1 010
Jabatan : Kepala UPTD Puskesmas Sidodadi


Dengan ini menyatakan bahwa Mahasiswa

Nama : Nicholas Romaito Simbolon
NPM : 188600175
Perguruan Tinggi : Universitas Medan Area
Fakultas : Psikologi
Program Studi : Ilmu Psikologi
Judul Skripsi : **Hubungan Antara Internal Locus of Control dengan Konflik Peran Ganda pada Pegawai Wanita yang Bekerja di UPTD Puskesmas Sidodadi**

Benar telah selesai melaksanakan penelitian di UPTD Puskesmas Sidodadi Kecamatan Kota Kisaran Barat Kabupaten Asahan.
Selama pelaksanaan kegiatan tersebut yang bersangkutan telah mengikuti tata tertib dan ketentuan yang berlaku di UPTD. Puskesmas Sidodadi.
Demikian surat keterangan ini di buat untuk dapat di pergunakan sebagaimana mestinya

Kisaran, 24 Februari 2024
Kepala UPTD Puskesmas Sidodadi
Kecamatan Kota Kisaran Barat


dr. AHMAD AFANDI SIREGAR, M.K.M
NIP. 19830803-201101-1-010

 Dipindai dengan CamScanner

