

**Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin**  
**Volume 1, Nomor 11, 2023, Halaman 26-34**  
 Licenced by CC BY-SA 4.0  
 E-ISSN: [2986-6340](https://doi.org/10.5281/zenodo.10205454)  
 DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.10205454>

## **Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Keharmonisan Keluarga pada Wanita Karir di Kota Makassar**

**Siti Rahmayani Mangnguluang<sup>1\*</sup>, Faradillah Firdaus<sup>2</sup>, Perdana Kusuma<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Makassar. Indonesia

Email: [drahmaaay@gmail.com](mailto:drahmaaay@gmail.com)<sup>1</sup> [faradillah@unm.ac.id](mailto:faradillah@unm.ac.id)<sup>2</sup> [perdanakusuma@unm.ac.id](mailto:perdanakusuma@unm.ac.id)<sup>3</sup>

### **Abstract**

*A harmonious family is the dream and hope of every individual. However, not every individual is able to make it happen. Some individuals, including career women, often find it difficult to divide their time between office work and household work, which can lead to conflicts known as dual role conflicts. If this conflict cannot be resolved properly, it will affect family harmony. This research aims to determine the relationship between dual role conflict and family harmony among career women in Makassar City. The subjects in this research were 206 career women subjects who were married, had at least 1 child, worked as private employees and lived in Makassar City. The sampling technique uses accidental sampling. The measuring instruments used in this research are a modified family harmony scale and a modified dual role conflict scale. The results of simple linear regression showed  $r = -0.462$ ,  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ). This coefficient value shows that there is a significant negative relationship between dual role conflict and family harmony. This means that the higher the dual role conflict, the lower the family harmony, and vice versa. The implication of this research is that it is a reference source that can contribute in the form of knowledge regarding dual role conflict and family harmony.*

**Keywords:** Career Women, Dual Role Conflict, Family Harmony

### **Abstrak**

Keluarga yang harmonis merupakan impian dan harapan setiap individu. Namun, tidak setiap individu mampu mewujudkannya. Beberapa individu, termasuk wanita karir tak jarang merasa kesulitan dalam hal pembagian waktu antara pekerjaan kantor dan pekerjaan rumah tangga, sehingga dapat menyebabkan adanya konflik yang disebut dengan konflik peran ganda. Apabila konflik tersebut tidak dapat diatasi dengan baik maka akan berpengaruh pada keharmonisan keluarga. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan konflik peran ganda dengan keharmonisan keluarga pada wanita karir di Kota Makassar. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 206 subjek wanita karir yang telah menikah, memiliki minimal 1 anak, bekerja sebagai karyawan swasta dan berdomisili di Kota Makassar. Teknik pengambilan sampel menggunakan *accidental sampling*. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini merupakan modifikasi skala keharmonisan keluarga dan modifikasi skala konflik peran ganda. Hasil regresi linier sederhana menunjukkan hasil  $r = -0,462$ ,  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Nilai koefisien tersebut menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan konflik peran ganda terhadap keharmonisan keluarga. Artinya, semakin tinggi konflik peran ganda, maka semakin rendah keharmonisan keluarga, begitupun sebaliknya. Implikasi dalam penelitian ini yaitu sebagai sumber referensi yang dapat memberi kontribusi berupa ilmu pengetahuan mengenai konflik peran ganda dan keharmonisan keluarga.

**Kata kunci:** Keharmonisan Keluarga, Konflik Peran Ganda, Wanita Karir

---

#### **Article Info**

Received date: 15 November 2023

Revised date: 22 November 2023

Accepted date: 25 December 2023

## **PENDAHULUAN**

Wanita saat ini tidak lagi hanya berperan sebagai ibu rumah tangga yang berfokus

hanya untuk mengurus suami atau anaknya, akan tetapi sudah banyak wanita yang juga memiliki tugas di luar urusan rumah tangga yaitu memiliki pekerjaan atau yang biasa disebut sebagai wanita karir. Berdasarkan informasi yang diterbitkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) mengenai persentase wanita yang memilih untuk menjadi tenaga kerja profesional pada tahun 2021, dikemukakan bahwa telah terdata sebesar 49,99% wanita yang menjadi tenaga kerja. Dibandingkan pada tahun sebelumnya maka nilai tersebut naik sebesar 2,52%, dimana pada tahun 2020 berjumlah sebesar 48,76% wanita yang menjadi tenaga kerja ([dataindonesia.id](http://dataindonesia.id)). Ermawati (2016) mengemukakan bahwa terdapat beberapa motivasi wanita sehingga memilih untuk terjun dalam dunia karir yaitu cita-cita, tujuan, rencana dan memiliki dorongan untuk berkarya.

Muhajir dan Fakhurrazi (2020) mengemukakan bahwa wanita tentu saja memiliki hak dan kesempatan dalam berkarir sama halnya seperti pria, dengan keterampilan yang dimiliki wanita bisa saja untuk menjadi seorang pemimpin. Wanita yang memilih untuk berkarir diharapkan mampu melaksanakan kewajibannya dengan mengurus keluarga serta tetap menjalankan fungsi maupun kedudukan yang telah ditetapkan untuk wanita secara ilmiah. Wanita-wanita yang telah berkeluarga dan menjadi ibu rumah tangga tentunya juga mereka memiliki keinginan untuk mencari kegiatan di luar rumah untuk mengembangkan potensi atau mengisi waktu luang selain mengurus rumah dan anggota keluarga, sehingga banyak wanita yang memutuskan untuk menjadi wanita karir.

Wanita karir merupakan istilah yang menggambarkan seorang wanita yang memiliki ketertarikan pada suatu pekerjaan atau berkecimpung dalam dunia profesi dengan kemampuan dan keahlian tertentu. Wakirin (2017) mengemukakan bahwa adalah wanita karir adalah wanita yang menekuni dan mencintai sesuatu atau beberapa pekerjaan secara penuh dalam waktu yang relatif lama, agar dapat memperoleh kemajuan dalam hidup, pekerjaan maupun jabatannya. Partisipasi wanita dalam berbagai peran mengakibatkan sering terjadi konflik yang sulit dalam terpenuhinya tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga yang tidak selaras. Konflik antara peran ganda menciptakan berbagai masalah yang mempengaruhi rumah tangga. Wanita karir yang sudah memasuki kehidupan berkeluarga melalui pernikahan memiliki tanggung jawab dalam urusan rumah tangga dan menginginkan terciptanya keluarga yang harmonis. Sitepu (2018) mengemukakan bahwa keharmonisan keluarga merupakan dambaan setiap keluarga, dalam mewujudkan keluarga yang harmonis maka setiap anggota keluarga harus mampu untuk membagi peran dan tanggung jawabnya dengan baik. Hadi dan Rusmawati (2019) mengemukakan bahwa keharmonisan keluarga adalah situasi atau kondisi dimana dalam sebuah keluarga terjalin kasih sayang, saling pengertian, saling memberi dukungan antar anggota keluarga, minimnya konflik, ketegangan, kekecewaan, serta setiap anggota keluarga dapat mengaktualisasikan dirinya dengan baik. Alfiah dan Purnamasari (2012) menyatakan bahwa kondisi keluarga yang harmonis, ditandai dengan suatu bentuk komunikasi yang baik antara setiap anggota keluarga, seperti komunikasi yang baik antara orangtua dengan anak, suami dengan istri dan antara anak dengan saudaranya serta komunikasi yang terjadi tidak bersifat satu arah.

Tidak semua keluarga dapat mencapai dan mempertahankan keharmonisan dalam keluarganya. Keluarga yang tidak harmonis biasanya ditandai dengan hubungan yang renggang, memiliki banyak masalah didalamnya dan beberapa keluarga yang tidak harmonis tidak dapat mempertahankan pernikahan. Wirakristama (Dewi, 2015) mengemukakan bahwa keluarga yang kurang harmonis timbul karena kurangnya rasa saling perhatian, terbuka, menjaga, menghargai, tidak saling memenuhi kebutuhan serta kondisi kurang harmonis dapat berasal dari ketidakmampuan dalam pemenuhan peran sebagai suami-istri dan peran orang tua karena terlalu sibuk dan lelah dalam pekerjaannya sehingga tidak memiliki waktu untuk berkumpul dan mengikuti perkembangan anaknya.

Sitepu (2018) mengemukakan bahwa permasalahan mengenai keharmonisan keluarga tentunya bukanlah permasalahan yang ringan, karena hal ini menyangkut kehidupan keluarga. Jika istri tidak mampu menyeimbangkan peran dengan baik maka akan menyebabkan ketidakharmonisan dalam keluarga. Sehingga, sebagai istri atau wanita karir diharapkan mampu menjalankan perannya dengan baik di dalam lingkup keluarga maupun di tempat kerja. Rahmayati (2020) menyatakan bahwa dalam menjalankan karir, wanita harus mampu mengerjakan pekerjaan dengan profesional dengan segala tanggung jawab yang telah diberikan padanya. Akan tetapi wanita karir yang sudah berkeluarga juga memiliki tanggung jawab dalam urusan rumah tangga yaitu mengurus segala kebutuhan anggota keluarga serta mengurus rumah. Oleh sebab itu wanita karir memiliki dua tanggung jawab yang harus dijalankan, sehingga harus mampu menyeimbangkan antara kedua tanggung jawab tersebut sehingga konflik peran ganda dapat di minimalisir.

Peneliti melakukan pengambilan data awal pada tanggal 27 Maret 2023 dengan menyebar *google form* terhadap 30 responden wanita yang bekerja di perusahaan swasta atau karyawan swasta di kota Makassar. Berdasarkan hasil survey mengenai konflik yang sering terjadi dalam kehidupan rumah tangga mereka, maka dapat disimpulkan bahwa permasalahan yang terjadi adalah kurangnya waktu untuk berkumpul dengan anggota keluarga, kurang rasa saling perhatian antar anggota keluarga, tidak saling terbuka, mudah emosi karena kelelahan setelah seharian bekerja sehingga ketika ada masalah dalam keluarga maka pembicaraan tersebut cenderung menimbulkan emosi yang berujung pertengkaran, jarang berkomunikasi dengan anak maupun suami, merasa kurang dekat dengan anak karena anak di asuh oleh asisten rumah tangga atau dititipkan kepada nenek dan kakeknya dan merasa tertekan apabila urusan keluarga dan urusan pekerjaan datang pada waktu yang sama sehingga responden merasa kebingungan harus memilih peran yang akan dijalankan.

Wanita karir, khususnya yang sudah berkeluarga, secara otomatis memikul peran ganda, baik di lingkungan pekerjaan maupun di lingkungan keluarganya. Susanto (2010) mengemukakan bahwa konflik peran sering timbul ketika salah satu dari peran tersebut menuntut lebih atau membutuhkan lebih banyak perhatian. Tidak dipungkiri, konflik ini menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi kehidupan keluarga dan pekerjaan wanita karir tersebut. Berbekal keterampilan manajemen, wanita karir yang potensial mengalami konflik peran ganda pun diharapkan mencapai kinerja seperti yang dituntut perusahaannya. Namun, tak semua dari mereka sukses membangun keluarga secara harmonis, karena belum berhasil menyelaraskan peran dalam pekerjaan dengan peran dalam keluarga, yang berujung pada terjadinya ketidakharmonisan dalam keluarga. Berdasarkan pemaparan tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti mengenai hubungan konflik peran ganda dengan keharmonisan keluarga pada wanita karir di kota Makassar.

## **METODE PENELITIAN**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah untuk membuktikan bahwa terdapat hubungan konflik peran ganda dengan keharmonisan keluarga pada wanita karir di kota Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengetahui hubungan konflik peran ganda dengan keharmonisan keluarga dengan data yang dikumpulkan menggunakan dua skala pengukuran. Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 206 wanita karir di kota Makassar yang diperoleh melalui *accidental sampling*. Kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah wanita karir di kota Makassar, sudah menikah, memiliki minimal satu anak, dan bekerja sebagai karyawan swasta.

Keharmonisan keluarga merupakan suatu keadaan dalam lingkungan keluarga yang didalamnya terdapat kebahagiaan, saling menghargai, saling terbuka dan saling menjaga antar setiap anggota keluarga. Pengukuran skala keharmonisan keluarga menggunakan skala keharmonisan keluarga yang dimodifikasi dari Parwanti (2021) dengan berdasarkan aspek

menciptakan kehidupan beragama dalam keluarga, mempunyai waktu bersama keluarga, mempunyai komunikasi yang baik antar anggota keluarga, saling menghargai antar sesama anggota keluarga, kualitas dan kuantitas konflik yang minim dan adanya hubungan atau ikatan yang erat antar anggota keluarga.. Konflik peran ganda wanita karir merupakan adanya pertentangan dalam diri wanita karir mengenai kedua peran yang diembannya, baik peran dalam keluarga ataupun peran dalam pekerjaannya, wanita yang mengalami konflik peran ganda biasanya akan merasa kesulitan untuk menjalankan kedua peran tersebut. Pengukuran skala konflik peran ganda menggunakan skala yang dimodifikasi dari Atikah (2018) dengan berdasarkan aspek WIF (*work interfering with family*) dan FIW (*family interfering with work*).

Penelitian ini menggunakan jenis pengujian validitas isi. Validitas isi yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Aiken's V*. Hasil penilaian *Aiken's V* pada skala keharmonisan keluarga memperoleh koefisien validitas terkecil yaitu 0,5625 dan koefisien terbesar yaitu 0,875. Hasil *Aiken's V* pada skala konflik peran ganda memperoleh koefisien validitas terkecil 0,4375 dan koefisien terbesar yaitu 0,9375. Daya diskriminasi aitem skala konflik peran ganda menunjukkan bahwa dari 37 aitem terdapat 19 aitem yang bertahan. Skala konflik peran ganda menunjukkan bahwa dari 29 aitem terdapat 20 aitem yang bertahan.

Skala konflik peran ganda yang telah dilakukan uji coba kepada 113 responden dengan 19 aitem bertahan memiliki nilai koefisien reliabel sebesar 0,781. Nilai tersebut menunjukkan bahwa skala keharmonisan keluarga termasuk reliabel. Skala konflik peran ganda yang telah dilakukan uji coba kepada 113 responden dengan 20 aitem bertahan memiliki nilai koefisien 0,871. Nilai tersebut menunjukkan bahwa skala konflik peran ganda termasuk sangat reliabel.

Teknik uji hipotesis yang dilakukan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini yaitu menggunakan *Pearson Product Moment*. Teknik *Pearson Product Moment* digunakan untuk mencari suatu hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel.

## HASIL

### Deskripsi Responden Penelitian

Responden dalam penelitian ini ialah remaja akhir di kota Makassar sebanyak 206 responden. Adapun rincian deskripsi responden secara lengkap adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. Deskripsi Data Demografi Responden**

Karakteristik	Jumlah	Presentase (%)
<b>Jumlah anak</b>		
1	54	26.2%
2	113	54.9%
3	27	13.1%
4	9	4.4%
5	3	1.5%
<b>Lama bekerja</b>		
1-5 tahun	53	25.7%
6-10 tahun	120	58.3%
Diatas 10 tahun	28	13.6%
Dibawah 1 tahun	5	2.4%
<b>Usia pernikahan</b>		
1-5 tahun	91	44.2%
6-10 tahun	57	27.7%

Diatas 10 tahun	23	11.2%
Dibawah 1 tahun	35	17%

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa jumlah anak dari responden penelitian ini presentase tertinggi memiliki 2 anak sebesar 113 responden (54.9%) dan presentasi terendah memiliki 5 anak sebesar 3 responden (1.5%). Berdasarkan lama bekerja, yaitu presentase tertinggi telah bekerja selama 6-10 tahun sebesar 120 responden (58.3%) dan presentase terendah bekerja dibawah 1 tahun sebesar 5 responden (2.4%). Berdasarkan Usia pernikahan, yaitu presentase tertinggi memiliki usia pernikahan 1-5 tahun sebesar 91 responden (44.2%) dan presentase terendah memiliki usia pernikahan dibawah 1 tahun sebesar 35 responden (17%).

### Deskripsi Data Penelitian

Berikut deskripsi data hipotetik dari skala variabel keharmonisan keluarga yang terdiri atas 19 aitem :

**Tabel 2. Deskripsi Skor Hipotetik Skala Keharmonisan Keluarga**

Variabel	Hipotetik			
	Min	Max	Mean	SD
Keharmonisan keluarga	19	95	57	12,6

Selain itu, presentasi skor kategori dan interpretasi skor keharmonisan keluarga, sebagai berikut:

**Tabel 3. Deskripsi Presentase Skor Kategorisasi Skala Keharmonisan Keluarga Berdasarkan Data Hipotetik**

Interval	Kategori	F	%
< 44	Rendah	17	8,25%
44 - 70	Sedang	173	83,98%
70 <	Tinggi	16	7,77%
<b>Total</b>		<b>206</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa sebanyak 173 responden (83,98%) berada pada kategori keharmonisan keluarga yang sedang dan kategori terendah sebanyak 16 responden (7,77%) berada pada kategori yang tinggi.

**Tabel 4. Deskripsi Skor Hipotetik Skala Konflik Peran Ganda**

Variabel	Hipotetik			
	Min	Max	Mean	SD
Konflik Peran Ganda	20	100	60	13,3

Selain itu, presentasi skor kategori dan interpretasi skor konflik peran ganda, sebagai berikut:

**Tabel 5. Deskripsi Presentase Skor Kategorisasi Skala Konflik Peran Ganda**

Interval	Kategori	F	%
< 47	Rendah	33	16,02%
47- 73	Sedang	173	83,98%
73 <	Tinggi	0	0,00%
<b>Total</b>		<b>206</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa sebanyak 173 responden (83,98%) berada pada kategori konflik peran ganda yang sedang dan sebanyak 33 responden (16,02%) berada pada kategori konflik peran ganda yang rendah.

### Uji Asumsi

Uji asumsi yang dilakukan yaitu uji normalitas dan uji linearitas, berikut merupakan hasil uji normalitas dan uji linearitas yang diperoleh, yaitu :

**Tabel 6. Uji Normalitas**

Variabel	Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
Konflik peran ganda Keharmonisan keluarga	0.200	Normal

Berdasarkan tabel 6 diketahui bahwa nilai *Assymp. Sign. (2 tailed)* sebesar  $0.200 > 0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

**Tabel 7. Uji Linearitas**

Variabel	Deviation from Linearity	Keterangan
Konflik peran ganda Keharmonisan keluarga	0.207	Linear

Berdasarkan tabel 7 diketahui bahwa nilai *deviation from linearity* sebesar  $0.207 > 0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memiliki hubungan linear.

### Uji Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan negatif konflik peran ganda dengan keharmonisan keluarga Hipotesis dalam penelitian ini diuji menggunakan teknik *Pearson Product Moment* dengan bantuan aplikasi SPSS 22.0 for windows. Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 8. Deskripsi Uji Hipotesis**

Variabel	P	R Square	Ket
Konflik peran ganda dan keharmonisan keluarga	0,000	-0,462	Signifikan

Berdasarkan tabel 8 diketahui bahwa nilai  $p$  sebesar  $0,000 (p < 0,05)$  sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis diterima dan terdapat hubungan negatif yang signifikan antara variabel konflik peran ganda dengan keharmonisan keluarga pada wanita karir di Kota Makassar. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien sebesar  $r = -0,462$  sehingga dapat dikatakan bahwa variabel konflik peran ganda dan keharmonisan keluarga terdapat hubungan negatif yang signifikan. Maka disimpulkan bahwa semakin tinggi konflik peran ganda maka akan semakin tinggi rendah keharmonisan keluarga dan sebaliknya semakin rendah konflik peran ganda maka akan semakin tinggi keharmonisan keluarga.

### PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara konflik peran ganda dengan keharmonisan keluarga pada wanita karir di kota Makassar. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi konflik peran ganda dengan keharmonisan keluarga sebesar  $-0,452$  dengan nilai signifikansi  $0,000$ . Artinya, semakin tinggi konflik peran ganda maka semakin rendah keharmonisan keluarga pada wanita karir. Sebaliknya, semakin rendah konflik peran ganda maka semakin tinggi keharmonisan keluarga pada wanita karir.

Hasil penelitian ini serupa dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Natasya (2023) terhadap 181 wanita karir yang telah menikah menunjukkan bahwa terdapat hubungan

negatif yang signifikan antara konflik peran ganda dengan keharmonisan keluarga. Wirakristama (2011) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa Ketidakmampuan dalam memenuhi peran sebagai istri maupun orang tua karena terlalu sibuk atau kelelahan dalam bekerja akan mengakibatkan kondisi yang kurang harmonis dalam suatu keluarga. Penelitian serupa dilakukan oleh Sitepu (2018) menyatakan bahwa konflik peran ganda berhubungan secara negatif dan signifikan dengan keharmonisan keluarga pada wanita karir yang telah menikah.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Apperson, dkk (Akbar & Kartika, 2016) menemukan bahwa ada beberapa tingkatan konflik peran antara pria dan wanita, bahwa wanita mengalami konflik peran pada tingkat yang lebih tinggi dibandingkan dengan pria. Hal tersebut dikarenakan wanita memandang keluarga sebagai suatu kewajiban utama mereka dan harus mendapatkan perhatian lebih dibandingkan pada peran pekerjaan mereka. Salah satu akibat yang harus dihadapi perempuan jika dirinya tidak mampu menyeimbangkan tuntutan atas peran keluarga dan pekerjaan adalah munculnya konflik dalam keluarga sehingga dapat mengakibatkan terjadinya ketidakharmonisan dalam keluarga.

Salah satu aspek yang mempengaruhi konflik peran ganda dalam penelitian yaitu *Work interfering with family* mengenai tuntutan waktu yang berlebihan atau *time-based conflict* yang terjadi ketika waktu yang digunakan untuk memenuhi aktivitas satu peran sehingga mengakibatkan kesulitan dalam memenuhi peran yang lain, sejalan dengan penelitian Natasya (2023) yang mengatakan bahwa adanya peran ganda mengakibatkan wanita karir yang telah menikah lebih menghabiskan banyak waktu untuk bekerja dibandingkan dengan menghabiskan waktu dengan anak maupun suami, hal ini berarti wanita karir tidak dapat memenuhi kedua peran yang dijalankan sehingga mengakibatkan kurangnya komunikasi antar keluarga yang mengakibatkan keluarga atau rumah tangga menjadi kurang harmonis.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara konflik peran ganda dengan keharmonisan keluarga pada wanita karir di Kota Makassar. Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik peran ganda maka semakin rendah keharmonisan keluarga. Sebaliknya, semakin rendah konflik peran ganda maka semakin tinggi keharmonisan keluarga pada wanita karir.

## SARAN

### 1. Bagi wanita karir yang telah menikah

Diharapkan bagi wanita karir yang telah menikah agar dapat menghindari konflik dari kedua peran yang dijalankan, sebaiknya individu memiliki pekerjaan yang tidak terlalu menyita waktu, tenaga maupun fikiran agar peran sebagai ibu dan istri tetap dapat dijalankan dengan baik.

### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan lebih maksimal dan juga melakukan penelitian konflik peran ganda pada pria.

## Referensi

Agustina, L. (2009). Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor (Penelitian pada Kantor Akuntan Publik yang Bermitra Dengan Kantor Akuntan Publik Big Four di Wilayah DKI Jakarta). *Jurnal Akuntansi*, 1(1), 40–69.

- Akbar, Z., & Kartika, K. (2016). Konflik Peran Ganda Dan Keberfungsian Keluarga Pada Ibu Yang Bekerja. *JPPP - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 5(2), 63–69. <https://doi.org/10.21009/jppp.052.02>
- Alfiah & Purnamasari, S. E. (2012). Hubungan antara Keharmonisan Keluarga dengan Sikap terhadap seks Pranikah pada remaja. *Jurnal Empati*, 4(1).
- Annisa, A. N., & Kaloeti, D. V. S. (2020). Hubungan Antara Keharmonisan Keluarga Dan Moralitas Pada Siswa Kelas Xi Smk Muhammadiyah 3 Weleri. *Jurnal EMPATI*, 8(3), 524–529.
- Arikunto. (1998). *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Atikah, K. (2018). Hubungan work family conflict (wfc) dengan komitmen ogranisasi pada karyawati yang sudah menikah PT. Majujaya pohon pinang. (Skripsi). Universitas Medan Area.
- Azwar, S. (2018). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2019). *Reliabilitas dan Validitas Edisi 4*. In Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Dewi, N. K. (2015). *Hubungan Work Family Konflik dengan Keharmonisan Keluarga pada Perawat*. (Skripsi). Universitas Brawijaya Malang.
- Dewi, S. S. (2017). Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Ketakutan Untuk Sukses Pada Ibu Yang Bekerja Di Pt. Bumi Sari Prima Pematang Siantar. *Psikologi Konseling*, 11(2), 75–87.
- Dhaniheswara, A. I. A. (2018). *Perbedaan Tingkat Work-Family Conflict Pada Pegawai Negeri Sipil Dan Marketer*. (Skripsi). Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Ermawati, S. (2016). Konflik Peran Ganda Wanita Karir (Konflik Peran Ganda Wanita Karir Ditinjau Dalam Prespektif Sosial). *Jurnal Edutama*, 02(02), 59–60.
- Eviyana, S. (2019). Keharmonisan Keluarga bagi Pasangan yang Sudah Pernah Menikah. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Farmawati, C. (2022). *Keharmonisan Keluarga Pascakrisis*. NEM.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.
- Hadi, F. D. S., & Rusmawati, D. (2019). Hubungan Antara Keharmonisan Keluarga Dengan Konsep Diri Pada Siswa Kelas Xi Sma Negeri 1 Demak. *Jurnal EMPATI*, 8(2), 26–32. <https://doi.org/10.14710/empati.2019.24399>
- Hasan, F. N. (2018). *Fikih Perempuan Kontemporer*. Jakarta: Gema Insani.
- Hermayanti, D. (2014). Kebermaknaan Hidup dan Konflik Peran Ganda Pada Wanita Karier yang Berkeluarga Di Kota Samarinda. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2(2), 85–90.
- Hidayat, H. R. (2019). *Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Kecerdasan Spiritual terhadap Keharmonisan Keluarga pada Ibu Bekerja*. (Skripsi). Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Laksmi, N. A. P. (2012). *Hubungan antara Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) dengan Kepuasan kerja pada Karyawati bagian Produksi PT.X*. (Skripsi). Universitas Airlangga Surabaya.
- Mahmuda, S. (2015). *Perbedaan Keharmonisan Keluarga Antara Wanita Bekerja dan yang Tidak Bekerja*. (Skripsi). Universitas Medan Area Medan.
- Muhajir, & Fakhrurrazi. (2020). Persepsi Ulama Kota Langsa Terhadap Kepemimpinan Wanita (Studi Kasus Pilkada Walikota Langsa). *194.31.53.129*, 06(2), 237–248.
- Natasya, L. A. (2023). *Hubungan antara konflik peran ganda dengan keharmonisan keluarga pada ibu bekerja di desa Brantaksekarjati*. (Skripsi). Universitas Islam Sultan Agung Semarang.



- Oktaviani, D., & Lukmawati. (2018). Keharmonisan Keluarga Dan Kenakalan Remaja Pada Siswa Kelas 9 Mts Negeri 2 Palembang. *Psikis : Jurnal Psikologi Islami*, 4(1), 52–60. <https://doi.org/10.19109/psikis.v4i1.2027>
- Panduwinata, V. F., Hartono, R., & Atmasari, A. (2019). Hubungan Konflik Peran Ganda Pada Wanita Bekerja Dengan Keharmonisan Rumah Tangga. *Jurnal Psimawa*, 2(1), 21–27.
- Parwanti, L. (2021). *A. Pengaruh Keharmonisan Keluarga dan Konsep Diri Terhadap Interaksi Sosial Remaja pada Siswa Kelas Xi Smk Negeri 01 Cluwak Tahun Ajaran 2020/2021*. (Skripsi). Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
- Qasanah, U. (2012). *Peran Keharmonisan Keluarga dan Konsep Diri terhadap Perilaku Seksual Pranikah Remaja Putri*. (Skripsi). Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Rahmayati, T. E. (2020). Konflik peran ganda pada wanita karier. *Jurnal Insitusi Politeknik Ganesha Medan*, 3(1), 152–165.
- Rahnitisi, E. L., Akbar, S. N., & Yuniarramah, E. (2016). Hubungan Konflik Peran Ganda Ibu Bekerja dengan Keharmonisan Keluarga yang memiliki Anak Penyandang Autis. *Jurnal Ecopsy*, 3(2), 97–99.
- Sitepu, A. Z. F. (2018). *Hubungan konflik peran ganda dengan keharmonisan keluarga pada ibu bekerja*. (Skripsi). Universitas Islam Negeri Sulta Syarif Kasim Riau Pekanbaru.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suparman, S. (2017). Peran Ganda Istri Petani (Studi Kasus di Desa Perangian Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang). *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 1(2), 104–114. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v1i2.44>
- Susanto. (2010). *Analisis Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga terhadap Kepuasan Kerja Pengusaha Wanita di Kota Semarang*. 12(1), 75–85.
- Trastika, S. A. H. (2010). *Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Keharmonisan Keluarga Pada Wanita Karir*. (Skripsi). Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Wakirin, W. (2017). Wanita Karir Dalam Perspektif Islam. *Jurnal Pendidikan Islam Al I'tibar*, 4(1), 1–14.
- Wirakristama, R. C. (2011). (Work Family Conflict) Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT. Nyonya Meneer Semarang Dengan Intervening. (Skripsi). Universitas Diponegoro Semarang.