



Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Pasangan Bagi Pekerja Dalam Prespektif Teori Robert K. Merton

Fera Nur Farida^{1*}

Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya¹

feranur.20010@mhs.unesa.ac.id¹

ARTICLE INFO

History of the article :

Received 19 Desember 2021

Revised 1 Mei 2023

Accepted 30 Mei 2023

Available online 22 June 2023

Keywords:

Role conflict; social support; psychological.

*** Correspondence:**

feranur.20010@mhs.unesa.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to empirically examine the correlation between multiple role conflict and spouse's social support on the achievement and psychological well-being of workers. To answer the problems and research objectives, the researchers used the theory of structural functionalism popularized by Robert K. Merton as a study in analyzing the existing problems, namely dual role conflict and social support from partners for workers. The results of the study are related to the research objective which explains that dual role conflict affects work performance, the results of this study indicate that multiple role conflicts affect work performance, but only a few informants experienced it. The next step is to explain that spouse's social support has an effect on dual role conflict. The results of this study show that spouse's social support plays an important role when female workers experience role conflict. The last is that the social support of the spouse affects work performance and psychological well-being, the results of the study show that social support affects work performance and the social support of the spouse plays an important role in the psychological well-being of workers. Multiple role conflict is a condition that is felt by individuals because one role interferes with the other. Partner's social support is believing that there are other people who will help when in a problem, this will minimize the stress level they experience.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Parker dan DeCotiis (1983) [1] memandang bahwa stres kerja merupakan kesadaran individual tertentu atau perasaan atas disfungsi personal sebagai akibat dari kondisi atau kejadian yang dirasakan di tempat kerja. Mereka menjelaskan bahwa perasaan tersebut merupakan suatu kesadaran subjektif atas keadaan emosional individu. Perasaan tersebut bersifat tidak menyenangkan dan tidak diinginkan. Mereka juga membatasi stres pada respon emosional terhadap stimulus yang mungkin memiliki konsekuensi disfungsi psikologis dan fisiologis.

Taylor (2009)[2] mendefinisikan stres sebagai konsekuensi dari proses penilaian seseorang apakah terhadap kemampuan diri mampu untuk memenuhi tuntutan lingkungan. Weinberg, Sutherland, dan Cooper (2010)[3] menyatakan bahwa stres kerja adalah reaksi negatif yang dimiliki seseorang terhadap tekanan yang berlebihan atau jenis lain dari tuntutan yang diberikan kepada mereka di tempat kerja. Hal ini juga sesuai dengan definisi yang diutarakan oleh

Beehr dan Newman dalam Luthans (2011)[4]. Beehr dan Newman berpendapat bahwa stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana di dalamnya terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian tentang stres kerja serta psikologis pekerja yang dijelaskan di atas, maka peneliti akan menjelaskan pengaruh konflik peran ganda terhadap prestasi kerja. Serta menjelaskan pengaruh dukungan sosial pasangan terhadap prestasi kerja dan kesejahteraan psikologis.

Teori Fungsionalisme Struktural

Teori fungsionalisme struktural yang dipopulerkan oleh Robert K. Merton, sebagai ajaran dalam menganalisa permasalahan yang ada yakni peran ganda dalam keluarga. Robert K. Merton seorang penolak teori ini berpendapat bahwa objek analisa sosiologi adalah fakta sosial seperti: peranan sosial, pola-pola institusional, proses sosial, organisasi kelompok, pengendalian sosial dan sebagainya, hampir semua penganut teori ini cenderung untuk memusatkan perhatiannya kepada fungsi dari satu fakta sosial terhadap fakta sosial lain. Hanya saja menurut Merton pula sering terjadi percampuran antara motif-motif.

Merton membedakan atas fungsi manifest dan fungsi laten. Fungsi manifest (manifest) adalah fungsi yang diharapkan (intended). Sedangkan fungsi laten adalah sebaliknya yakni fungsi yang tidak diharapkan. Bila dicontohkan dengan perbudakan dalam sistem sosial yang ada di Amerika antar kulit putih dan kulit hitam, fungsi manifest dari institusi perbudakan di Amerika adalah untuk meningkatkan produktivitas di Amerika Serikat bagian selatan. Sedangkan fungsinya adalah menyediakan kelas rendah yang luas yang memungkinkan peningkatan status sosial orang kulit putih baik yang kaya maupun yang miskin.

Jika fenomena yang diangkat oleh peneliti yang mengenai konflik peran ganda dalam keluarga di kaji dengan teori fungsionalisme struktural ini yakni setiap peran dari peran ganda memiliki fungsi yang berkaitan dengan fungsi lainnya. Bila dilihat fungsi manifestnya yakni: peran ganda dapat membantu pasangan dalam membangun perekonomian keluarga sedangkan fungsinya yakni: ditakutkan terjadinya ketidakadilan dalam pencarian perekonomian dan terbelagalnya peran pasangan sebagai ayah kepala keluarga atau ibu rumah tangga dalam hal domestik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif, karena penelitian ini akan mengungkap fakta terkait fenomena sosial pada pekerja, yakni pengaruh konflik peran ganda dan dukungan sosial pasangan terhadap prestasi dan kondisi psikologis pekerja. Metode kualitatif deskriptif dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diteliti dengan menggambarkan keadaan suatu subyek penelitian yang didasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya,[5]. Instrumen utama dalam penelitian kualitatif yaitu peneliti, maka peneliti harus dapat menguasai teori, konsep, materi, dan pembahasan apa yang akan dijadikan sumber data penelitian.

Prosedur pengumpulan data digunakan sebagai sarana mengumpulkan semua data yang diperlukan untuk melengkapi penelitian ini adalah dengan menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian ini menggunakan cara untuk menganalisis data dengan menggunakan analisis dari Creswell, mengemukakan beberapa karakteristik dari suatu studi kasus untuk bisa dilakukan analisis diantaranya, yaitu:

- a. Mengidentifikasi “kasus” untuk suatu studi.
- b. Kasus tersebut merupakan “system yang terikat” oleh waktu dan tempat.
- c. Studi kasus menggunakan berbagai sumber informasi dalam pengumpulan datanya.

- d. Menggunakan pendekatan studi kasus, penelitiakan “menghabiskan waktu” dalam menggambarkan konteks atau setting untuk suatu kasus.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan yang mengambil beberapa data dari media-media berita, serta beberapa jurnal atau penelitian terdahulu sebagai acuan dalam penelitian ini. Teori yang digunakan sebagai pisau penajam analisis topik penelitian ini adalah teori fungsionalisme struktural oleh Robert K. Merton. Subyek utama penelitian ini adalah pekerja yang mengalami stress kerja dan penurunan prestasi karena konflik peran ganda dan dukungan sosial pasangan. Tujuan penelitian ini, yaitu untuk menjelaskan apakah dukungan sosial pasangan berpengaruh terhadap konflik peran ganda. Serta, menjelaskan bagaimana dukungan sosial pasangan berpengaruh terhadap konflik peran ganda pada pekerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konflik Peran Ganda

Konflik peran ganda merupakan sumber stres yang banyak dialami oleh individu. Menurut [6], konflik peran ganda merupakan kondisi yang dirasakan individu karena salah satu peran mengganggu peran yang lain. Frone, Rusell dan Cooper dalam [7] menjelaskan bahwa konflik peran ganda merupakan konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana di satu sisi harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan.

Kahn dalam [8] mendefinisikan konflik peran ganda sebagai salah satu bentuk *interrole conflict* yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran dipekerjaan dengan peran didalam keluarga. [9] menjelaskan definisi konflik peran ganda bahwa jam kerja yang panjang dan beban kerja yang berat merupakan pertanda langsung akan terjadinya konflik peran ganda, dikarenakan waktu dan upaya yang berlebihan dipakai untuk bekerja mengakibatkan kurangnya waktu dan energi yang bisa digunakan untuk melakukan aktivitas dalam keluarga. Greenhaus dan Parasuraman dalam Cabrera (2013) menyatakan bahwa konflik peran ganda terjadi karena karyawan berusaha untuk menyeimbangkan antara permintaan dan tekanan yang timbul, baik dari keluarga maupun berasal dari pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda adalah konflik peran yang terjadi ketika individu merasa bahwa ia mengalami kesulitan untuk memenuhi suatu peran secara maksimal (pekerjaan/ keluarga) karena adanya tuntutan dari peran lainnya (keluarga/ pekerjaan) yang tidak dapat diabaikan.

Dukungan Sosial Pasangan

Rietschlin dan Allen dalam [2] menyatakan bahwa dukungan sosial diartikan sebagai informasi bahwa terdapat orang yang menyayangi dan memperhatikan kita, meninggikan harga diri dan menilai tinggi diri kita, dan menganggap kita adalah seseorang yang berharga. Dukungan sosial bisa datang dari orang tua, pasangan atau kekasih, kerabat, teman-teman, komunitas (seperti klub atau kegiatan keagamaan), atau bahkan hewan peliharaan. Dukungan sosial merujuk pada ketersediaan rasa nyaman, perhatian, harga diri, atau bantuan kepada seseorang yang datang dari orang lain atau kelompok (Sarafino & Smith, 2011). Dukungan tersebut dapat datang dari mana saja dari pasangan atau kekasih, keluarga, teman, dokter, atau komunitas organisasi. Seseorang dengan dukungan sosial percaya bahwa dirinya dicintai, dihargai, dan menjadi bagian dari lingkungan sosial, seperti keluarga atau organisasi

komunitas. Dukungan tersebut dapat membantu disaat membutuhkan (Sarafino & Smith, 2011).

Sarafino dan Smith (2011) menyatakan bahwa dukungan sosial bukan hanya mengacu kepada perilaku yang secara nyata dilakukan oleh seseorang, atau disebut *received support*, namun juga merujuk pada persepsi seseorang bahwa kenyamanan, perhatian, dan bantuan selalu tersedia jika dibutuhkan atau disebut dengan *perceived support*. Dari berbagai definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial (*social support*) merupakan bantuan atau dukungan yang diberikan oleh orang lain kepada orang yang dicintai, dipedulikan, dihormati, dan dihargai yang memiliki manfaat emosional atau efek perilaku bagi penerima, sehingga dapat membantu individu dalam menjalani kehidupannya atau ketika menghadapi masalah yang dialaminya.

Pengaruh terhadap Prestasi Kerja dan Kesejahteraan Psikologis

[10], mengatakan bahwa stres merupakan suatu kondisi dinamis dimana individu itu dihadapkan dengan peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang diinginkan dan yang dihasilkan. Stres dapat muncul dalam sejumlah cara, seperti tekanan darah tinggi, gangguan lambung, sulit membuat keputusan rutin, kehilangan nafsu makan, rentan terhadap kecelakaan, dan sebagainya. Hal ini dibagi ke dalam tiga kategori, yaitu gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku [10].

1. Gejala fisiologis

Stres biasanya diawali oleh gejala fisiologis. Hal ini dikarenakan stres banyak diteliti oleh ahli ilmu kesehatan dan medis. Riset ini memberikan kesimpulan bahwa stres dapat menciptakan perubahan pada metabolisme, meningkatkan detak jantung dan tarikan nafas, menaikkan tekanan darah, menyebabkan sakit kepala, dan memicu serangan jantung.

2. Gejala psikologis

Ketidakpuasan kerja merupakan efek psikologis paling sederhana dan nyata dari stres. Namun stres juga dapat muncul dalam beberapa kondisi psikologis lainnya, seperti ketegangan, kecemasan, kejenuhan, dan prokrastinasi (suka menunda-nunda melakukan pekerjaan).

3. Gejala perilaku

Gejala stres yang berkaitan dengan perilaku meliputi perubahan dalam tingkat produktivitas, absensi, dan turnover. Selain itu juga perubahan dalam kebiasaan makan, pola merokok, konsumsi alkohol, bicara yang gagap, kegelisahan, dan gangguan tidur. Gejala yang ditimbulkan tersebut dapat mengganggu kinerja individu.

Peneliti mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi yang muncul akibat ketidakseimbangan antara kemampuan individu dengan tuntutan yang diberikan oleh perusahaan sehingga dapat menyebabkan individu bekerja kurang optimal. Berdasarkan uraian di atas, maka konflik peran ganda benar mempengaruhi prestasi kerja, namun hanya beberapa pekerja yang mengalaminya. Sedangkan, dukungan sosial pasangan sangat berperan penting ketika buruh atau pekerja mengalami konflik peran. Selain itu, dukungan sosial pasangan mempengaruhi prestasi kerja, serta dukungan sosial pasangan juga sangat berperan penting untuk kesejahteraan psikologis pekerja.

KESIMPULAN

Konflik peran ganda merupakan kondisi yang dirasakan individu karena salah satu peran mengganggu peran yang lain. Sedangkan, dukungan sosial merupakan adanya orang yang menyayangi dan memperhatikan kita, meninggikan harga diri dan menilai tinggi diri

kita, dan menganggap kita adalah seseorang yang berharga. Dukungan sosial pasangan yaitu percaya bahwa ada orang lain yang akan membantu ketika dalam suatu masalah, hal ini akan meminimalisir tingkat stress yang dialami pekerja. Stres kerja adalah reaksi negative yang dimiliki seseorang terhadap tekanan yang berlebihan atau jenis lain dari tuntutan yang diberikan kepada mereka di tempat kerja. Berdasarkan analisis peneliti, hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran ganda dan dukungan sosial pasangan memiliki keterkaitan satu sama lain, karena dukungan sosial pasangan sangat berperan penting ketika buruh atau pekerja mengalami konflik peran. Selain itu, konflik peran ganda dan dukungan sosial pasangan sangat mempengaruhi prestasi kerja dan kesejahteraan psikologis pekerja.

REFERENSI

- [1] T. A. Parker, D.F., & DeCotiis, "Organizational determinants of job stress. *Organizational Behavior and Human Performance*," 1983.
- [2] H. Taylor, *Health Psychology*. New York: McGraw Hill, 2009.
- [3] & C. Weinberg, Sutherland, *Organizational Stress Management*. UK: Palgrave Macmillan, 2010.
- [4] F. Luthans, *Organizational behavior (12th ed)*. New York: Mc-Graw-Hill, 2011.
- [5] H. Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: GajahMadaUniversityPress., 2012.
- [6] L. J. Carlson, D.S., Kacmar, K.M., & Williams, "Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict," *J. Vocat. Behav.* 56, 249 – 276., 2000.
- [7] K. D. Hennesy, "Work-family conflict self-efficacy: A scale validation study. Thesis. University of Maryland.," 2005.
- [8] N. J. Greenhaus, J.H., & Beutell, "Sources of conflict between work and family roles. *The Academic of Management Review*," 1985.
- [9] M. R. Frone, "Work-family conflict and employee psychiatric disorder: The national comorbidity survey," *J. Appl. Psychol.*, 2000.
- [10] and P. A. V. Chin, Kristi, Robin S. Edelstein, "No Title," *Attach. to Dating Apps Attach. Orientations Prefer. Dating Apps.*" *Mob. Media Commun.*, vol. (1), pp. 41–59, 2019, [Online]. Available: doi: 10.1177/2050157918770696.