

**PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KONFLIK
PERAN GANDA PADA IBU TUNGGAL**

SKRIPSI

Disusun Guna Memenuhi Tugas dan Persyaratan dalam Menyelesaikan Program
Strata Satu (S1) dalam Ilmu Psikologi (S.Psi)



Oleh HANIS FATIMAH
NIM. 1907016094

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO**

SEMARANG

2025

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Hanis Fatimah

NIM : 1907016094

Program Studi : Psikologi

“Pengaruh Dukungan Sosial dan Efikasi Diri terhadap Konflik Peran Ganda pada Ibu Tunggal”

Secara keseluruhan merupakan hasil penelitian/karya asli yang diajukan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang. Karya ini sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis pada bagaian tertentu yang dirujuk sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Semarang, 6 Mei 2024



Hanis Fatimah

NIM. 1907016094

PERSETUJUAN PEMBIMBING I



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Assalamu'alaikum. wr. wb.

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan judul sebagai berikut.

Judul : PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL DAN EFIKASI DIRI TERHADAP
KONFLIK PERAN GANDA PADA IBU TUNGGAL

Nama : Hanis Fatimah

NIM : 1907016094

Jurusan : Psikologi

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Ujian Munaqosah.

Wassalamu'alaikum. wr. wb.

Mengetahui
Pembimbing I,

Hj. Siti Hikmah, S.pd. M.Si
NIP. 197502052006042003

Semarang, 13 Desember 2024
Yang bersangkutan

Hanis Fatimah
NIM. 1907016094

PERSETUJUAN PEMBIMBING II



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Assalamu 'alaikum. wr. wb.

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan judul sebagai berikut.

Judul : PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL DAN EFikasi DIRI TERHADAP
KONFLIK PERAN GANDA PADA IBU TUNGGAL

Nama : Hanis Fatimah

NIM : 1907016094

Jurusan : Psikologi

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Ujian Munaqosah.

Wassalamu 'alaikum. wr. wb.

Mengetahui
Pembimbing II,

Lucky Ade Sessiani, M.Psi., Psikolog
NIP. 198512022019032010

Semarang, 12 Desember 2024
Yang bersangkutan

Hanis Fatimah
NIM. 1907016094

LEMBAR PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL DAN EFIKASI DIRI TERHADAP
KONFLIK PERAN GANDA PADA IBU TUNGGAL
Nama : Hanis Fatimah
NIM : 1907016094
Jurusan : Psikologi

Telah diujikan dalam sidang munaqosah oleh dosen penguji Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Psikologi.

Semarang, 28 April 2025

DEWAN PENGUJI

Penguji I

Prof. Dr. Baidi Bukhori, S.Ag., M.Psi.
NIP. 197304271996031001

Penguji II

Lucky Ade Sessiani, M.Psi., Psikolog
NIP. 198512022019032010

Penguji III

Lainatul Mudzkivvah, M.Psi., Psikolog
NIP. 198805032023212036

Penguji IV

Nadva Ariyani H. N., M.Psi., Psikolog
NIP. 199201172019032019

Pembimbing I

Hj. Siti Hikmah, S.Pd., M.Si.
NIP. 197502052006042003

Pembimbing II

Lucky Ade Sessiani, M.Psi., Psikolog
NIP. 198512022019032010

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas segala rahmat, ridha, dan pertolongan-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat serta salam selalu tucurahkan kepada junjungan kami Nabi Muhammad SAW yang kami nantikan syafa'atnya di yaumul qiyamah kelak.

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Dukungan Sosial dan Efikasi Diri terhadap Konflik Peran Ganda pada Ibu Tunggal” ini disusun untuk memenuhi salahsatu syarat memperoleh gelar Sarjana (S1) dalam ilmu Psikologi (S.Psi) Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang. Penelitian ini tentu memiliki kendala dan terdapat kekurangan dalam proses dan penyusunan laporan skripsi, namun penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini karena adanya bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa hormat, penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai. Secara khusus saya sampaikan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Nizar, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang
2. Prof. Dr. Baidi Bukhori, S.Ag., M.Si. selaku dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan beserta jajarannya.
3. Ibu Dewi Khurun Aini, M.A., selaku ketua Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

4. Ibu Hj. Siti Hikmah, S. Pd. M. Si, selaku pembimbing I yang telah berkenan mendampingi, membimbing, dan mengarahkan penulis hingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Lucky Ade Sessiani, S.Psi., M.Si., Psikolog, selaku dosen pembimbing II sekaligus selaku dosen wali yang telah berkenan untuk mendampingi, membimbing, memberikan motivasi dan mengarahkan penulis hingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh dosen beserta staf Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang yang telah memberikan ilmu, pengetahuan, dan pengalaman kepada penulis.
7. Para responden, baik individu maupun dari berbagai komunitas ibu tunggal yang ada di Indonesia.
8. Seluruh pihak-pihak yang telah berkontribusi dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis mengakui bahwa penelitian ini masih terdapat banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Meskipun demikian, penulis berharap penelitian ini dapat memberikan sumbangan serta manfaat bagi siapapun yang membaca.

Semarang, 15 April 2025



Hanis Fatimah
NIM. 1907016094

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua tercinta, Bapak Maryo Sudjana dan Ibu Sulyanti.

Terima kasih untuk doa, dukungan secara finansial maupun moril, dan kasih sayang yang telah diberikan kepada penulis. Kesabaran kedua orang tua untuk menanti terselesaikannya perkuliahan penulis dengan senantiasa memberikan semangat.

2. Diri saya sendiri, Hanis Fatimah yang telah berusaha dan bertahan untuk menghadapi berbagai hal yang terjadi. Terima kasih untuk semua hal yang telah berhasil dilalui sampai hari ini.

3. Kakak-adik penulis, yaitu Fitri, Dewi, Wahyu, terima kasih untuk doa, semangat, dan mengapresiasi pencapaian- pencapaian kecil yang penulis lakukan.

4. Wali dosen penulis yang sangat suportif, Ibu Lucky Ade Sessiani, Mpsi., Psikolog. Terima kasih telah memberikan banyak *insight*, semangat, bimbingan, dan pelajaran hidup yang bermakna bagi penulis selama masa perkuliahan dan penyelesaian skripsi.

5. Seluruh Ibu Tunggal, ibu hebat yang telah berpartisipasi baik dari media sosial maupun komunitas yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ditengah kesibukan aktivitas para ibu.

6. Teman baik penulis Ibah, Wida, Bela, Mas Riski, Ica, Ifta, Punai, Isna, Niswa, Novita, Mba Dhea, Mba Iva, yang telah memberikan dukungan, bantuan dan semangat selama penulis menjalani masa perkuliahan dan penyelesaian skripsi.

7. Semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak

dapat penulis sebut satu persatu.

Semoga seluruh pihak yang ikut berkontribusi dalam penyusunan skripsi ini selalu dilimpahi kebaikan dan senantiasa dalam perlindungan Allah SWT.

Semarang, 15 April 2025

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Hanis', with a long horizontal stroke extending to the right.

Hanis Fatimah
NIM. 1907016094

MOTTO

“Dan barangsiapa bertawakal kepada Allah, maka cukuplah Allah baginya.”

(QS At-talaq ayat 68)

“Jika kau tak dapatkan yang kau impikan bukan berarti kau telah usai.”

-Isyana Sarasvati-

DAFTAR ISI

SKRIPSI.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING I.....	iii
PERSETUJUAN PEMBIMBING II	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
PERSEMBAHAN.....	viii
MOTTO	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
1. Manfaat teoritis	7
2. Manfaat praktis	7
E. Keaslian Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	10
A. Konflik Peran Ganda	10
1. Pengertian konflik peran ganda.....	10
2. Aspek-aspek konflik peran ganda	11
3. Faktor yang memengaruhi konflik peran ganda	12

4. Konflik peran ganda dalam Islam	14
B. Dukungan Sosial	15
1. Pengertian dukungan sosial	15
2. Aspek-aspek dukungan sosial.....	16
3. Faktor yang memengaruhi dukungan sosial.....	16
4. Dukungan sosial dalam Islam.....	18
C. Efikasi Diri.....	19
1. Pengertian efikasi diri	19
2. Aspek efikasi diri	19
3. Faktor-faktor yang memengaruhi efikasi diri.....	21
4. Efikasi diri dalam Islam.....	21
D. Ibu Tunggal.....	22
1. Pengertian Ibu Tunggal.....	22
2. Faktor penyebab ibu tunggal.....	23
3. Dampak yang dihadapi ibu tunggal	23
E. Pengaruh Dukungan Sosial dan Efikasi Diri terhadap Konflik Peran Ganda.....	24
F. Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN.....	29
A. Jenis Penelitian	29
B. Variabel Penelitian.....	29
C. Definisi Operasional	30
D. Tempat dan waktu penelitian	31
1. Tempat Penelitian.....	31
2. Waku Penelitian	31
E. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling.....	31
1. Populasi.....	31
2. Sampel	32
3. Teknik Sampling	33
F. Teknik Pengumpulan Data.....	33
G. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	38
1. Validitas	38
2. Reliabilitas	38
H. Hasil Uji Coba Validitas	39

I. Hasil Uji Reliabilitas.....	42
J. Teknik Analisis Data	44
1. Uji Asumsi	44
2. Uji Hipotesis.....	45
BAB IV	46
A. Hasil Penelitian	46
1. Deskripsi Subjek Penelitian	46
2. Kategorisasi Variabel Penelitian	50
B. Hasil Analisis Data	52
1. Uji Asumsi	52
2. Uji Hipotesis	56
C. Pembahasan	58
BAB V.....	64
A. Kesimpulan	64
B. Saran	64
DAFTAR PUSTAKA.....	65
LAMPIRAN.....	70
Daftar Riwayat Hidup	90

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Kategori Penilaian Aitem	34
Tabel 3. 2 Blueprint skala konflik peran ganda (Y)	34
Tabel 3. 3 Blueprint skala dukungan sosial (X1).....	36
Tabel 3. 4 Blueprint skala Efikasi diri (X2).....	37
Tabel 3. 5 Blueprint Skala Konflik Peran Ganda setelah Uji Coba Skala	39
Tabel 3. 6 Blueprint Skala Dukungan Sosial setelah Uji Coba Skala.....	40
Tabel 3. 7 Blueprint Skala Efikasi Diri setelah Uji Coba Skala	41
Tabel 3. 8 Reliabilitas Skala Konflik Peran Ganda	42
Tabel 3. 9 Reliabilitas Skala Dukungan Sosial.....	42
Tabel 3. 10 Reliabilitas Skala Efikasi diri	42
Tabel 4. 1 Deskripsi Data Variabel Penelitian.....	50
Tabel 4. 2 Rentang Skor Kategorisasi Variabel Konflik Peran Ganda	50
Tabel 4. 3 Kategorisasi Skor Variabel Konflik Peran Ganda	51
Tabel 4. 4 Rentang Skor Kategorisasi Variabel Dukungan Sosial	51
Tabel 4. 5 Kategorisasi Skor Variabel Dukungan Sosial Kategori_X1	51
Tabel 4. 6 Rentang Skor Kategorisasi Variabel Efikasi Diri	52
Tabel 4. 7 Kategorisasi Skor Variabel Efikasi Diri	52
Tabel 4. 8 Uji Normalisasi.....	54
Tabel 4. 9 Uji Linearitas Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial	54
Tabel 4. 10 Uji Linearitas Konflik Peran Ganda dan Efikasi Diri	55
Tabel 4. 11 Uji Multikoleniaritas Coefficients ^a	55
Tabel 4. 12 Uji Parsial (Uji T)	56
Tabel 4. 13 Pengaruh Simultan (Uji F).....	57
Tabel 4. 14 Koefisien Determinan (R ²).....	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	29
Gambar 4. 1 Data Subjek Penelitian Berdasarkan Status Ibu Tunggal	46
Gambar 4. 2 Data Subjek Penelitian Berdasarkan Usia	47
Gambar 4. 3 Data Subjek Penelitian Berdasarkan Jumlah Anak	47
Gambar 4. 4 Data Subjek Penelitian Berdasarkan Lama Waktu bekerja	48

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Uji Coba.....	68
Lampiran 2 Hasil Uji Validitas.....	74
Lampiran 3 Skala Penelitian.....	80
Lampiran 4 Hasil Uji SPSS Penelitian.....	85
Lampiran 5 Daftar Riwayat Hidup	88

PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KONFLIK PERAN GANDA PADA IBU TUNGGAL

ABSTRAK

Konflik peran ganda merupakan ketegangan yang diakibatkan oleh adanya ketidakseimbangan dalam menjalankan dua atau lebih peran di waktu yang sama. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dukungan sosial dan efikasi diri terhadap konflik peran ganda pada ibu tunggal. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan subjek sebanyak 108 ibu tunggal yang dipilih dengan metode *purposive sampling*. Alat ukur yang digunakan meliputi Skala Dukungan Sosial, Skala Efikasi Diri, dan Skala *Work Family Conflict*. Analisis data dilakukan dengan metode regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dukungan sosial memiliki pengaruh negatif terhadap konflik peran ganda dengan signifikansi 0,001, artinya semakin tinggi dukungan sosial, semakin rendah tingkat konflik peran ganda. Efikasi diri juga memiliki pengaruh negatif terhadap konflik peran ganda dengan nilai signifikansi 0,000, artinya semakin tinggi efikasi diri maka semakin rendah tingkat konflik peran ganda. Secara simultan, dukungan sosial dan efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap konflik peran ganda ($F = 98,051$; $\text{sig.} = 0,000$). Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,645 menunjukkan bahwa 64,5% variabel konflik peran ganda dapat dijelaskan oleh dua variabel independen tersebut, sedangkan 35,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan dukungan sosial dan efikasi diri untuk mengurangi konflik peran ganda pada ibu tunggal.

Kata Kunci: Konflik Peran Ganda, Dukungan Sosial, Efikasi Diri, Ibu Tunggal

THE EFFECT OF SOCIAL SUPPORT AND SELF-EFFICACY ON DUAL ROLE CONFLICT IN SINGLE MOTHERS

ABSTRACT

Dual role conflict refers to the tension arising from an imbalance in performing two or more roles simultaneously. This study aimed to investigate the influence of social support and self-efficacy on dual role conflict among single mothers. A quantitative method was employed with a total of 108 single mothers as participants selected through purposive sampling. The instruments used in this study were the Social Support Scale, the Self-Efficacy Scale, and the Work-Family Conflict Scale. Data were analyzed using multiple linear regression analysis. The results indicated that, partially, social support had a negative and significant influence on dual role conflict ($p = 0.001$), suggesting that higher social support is associated with lower levels of dual role conflict. Similarly, self-efficacy had a negative and significant influence on dual role conflict ($p = 0.000$), indicating that higher self-efficacy corresponds with lower levels of dual role conflict. Simultaneously, social support and self-efficacy significantly influenced dual role conflict ($F = 98.051$; $p = 0.000$). The Adjusted R^2 value of 0.645 demonstrates that 64.5% of the variance in dual role conflict is explained by the two independent variables, while the remaining 35.5% is influenced by other unexamined factors. These findings highlight the critical role of enhancing social support and self-efficacy in reducing dual role conflict among single mothers.

Keyword: Social Support, Self Efficay, Dual Role Conflict, Single Mother

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Idealnya dalam sebuah keluarga terdiri dari ayah, ibu, serta anak. Dalam sebuah keluarga terdiri dari individu yang memiliki tanggung jawab masing-masing atas semua aspek yang berkaitan dengan kelangsungan hidup rumah tangga (Lestari, 2012:42). Pada kenyataannya kondisi ideal tersebut tidak selalu dapat diwujudkan ataupun dipertahankan. Terdapat juga keluarga dengan orang tua yang memiliki kondisi tertentu harus mengasuh, memberikan afeksi, serta mendidik anaknya sendiri tanpa pasangan. Susunan keluarga yang tidak lengkap, seperti hanya memiliki ayah saja atau ibu saja, biasa disebut orang tua tunggal (Papalia & Feldman, 2009: 54). Kondisi ketiadaan pasangan dalam kehidupan berkeluarga menyebabkan terjadinya perubahan dan berpotensi menimbulkan masalah yang harus diatasi seorang diri (Haninah, 2014:8). Orang tua tunggal memiliki peran lebih kompleks untuk mengatasi masalah dan memenuhi kebutuhan hidup dirinya serta orang yang ditanggungnya sehingga berpotensi menimbulkan masalah. Tidak terkecuali dengan potensi terjadinya ketidakseimbangan pembagian peran pada orang tua tunggal yang telah memiliki anak dan harus berpisah dengan pasangan dikarenakan berbagai alasan.

Perihal mengurus rumah tangga dan urusan domestik lainnya, konstruksi sosial yang ada masih memberikan beban ekspektasi yang lebih banyak pada perempuan dibandingkan dengan laki-laki. Tugas sebagai *caregiver* misalnya, perempuan lebih diekspektasikan untuk meninggalkan pekerjaan ketika dihadapkan dengan tanggung jawab tersebut daripada laki-laki (Cavagnis dkk, 2023:6992). Hal demikian membuat konflik peran karena kelelahan serta tekanan cenderung lebih dirasakan oleh perempuan dibandingkan laki-laki. Arinta (1993: 72) mengemukakan bahwa perempuan berkarir lebih rentan mengalami konflik peran dibanding dengan perempuan yang tidak bekerkarir. Hal tersebut menunjukkan betapa kompleksnya peran yang harus dijalani oleh perempuan yang bekerja, terutama pada ibu tunggal.

Papalia (2009: 11) berpendapat bahwa ibu tunggal adalah perempuan yang dalam kehiduannya mengalami peristiwa ditinggalkan oleh pasangannya baik dengan alasan perceraian, kematian, atau keadaan lainnya yang menjadikan

perempuan tersebut kemudian memilih untuk tidak atau belum menikah kembali serta mendapatkan hak asuh anak sehingga harus mengasuh anak tanpa pasangan. Seorang istri yang menjadi ibu tunggal, baik karena bercerai, meninggal, ataupun keadaan lain membuat individu harus menjalankan multi peran serta tanggung jawab seperti pengasuhan anak, pendidikan anak, termasuk juga pemenuhan ekonomi. Menurut Frone (1992: 84) konflik peran ganda merupakan konflik peran yang dapat terjadi ketika adanya tuntutan dalam pemenuhan peran pekerjaan dengan peran keluarga secara utuh, yang menimbulkan konflik akibat kesulitan dalam pemisahan peran tersebut.

Peran ganda pada ibu tunggal yang bekerja, terlebih individu yang mengalami perubahan tuntutan menjadi kepala keluarga memerlukan adanya pengaturan serta pembagian yang tepat mengenai waktu, beban tugas, kewajiban dan lainnya yang lebih kompleks dibandingkan dengan perempuan lain. Pengaturan yang tidak mudah dalam kedua peran yang harus dijalani ibu tunggal bekerja tersebut, serta gesekan hingga konflik dapat terjadi ketika individu kurang dapat menyeimbangkan antara peran dalam pekerjaan sebagai pencari nafkah utama serta dalam urusan rumah tangga hingga pengasuhan anak. Dalam beban ganda ini, ibu tunggal sering kali merasa terjebak dalam lingkaran setan dari tugas yang tidak terbatas, tanpa cukup waktu dan sumber daya untuk merawat diri sendiri (Argasiam & Putri, 2022:116).

Salah satu dari sekian tantangan utama yang ditemui oleh ibu tunggal adalah peran ganda yang harus dijalankan. Ibu tunggal yang mendapatkan hak asuh anak dituntut untuk bisa berperan menjadi ibu sekaligus sosok ayah yang ideal untuk anaknya, serta sebagai pencari nafkah dalam rangka pemenuhan ekonomi dirinya dan anak (Hurlock, 1999:201). Jika seseorang lebih fokus pada pemenuhan salah satu peran, maka waktu untuk peran lainnya bisa menjadi terbatas. Ibu yang bekerja dapat merasa tertekan dalam pekerjaannya yang berpengaruh pada kehidupan keluarganya, begitupun sebaliknya. Dalam kasus lain, sebagian dari ibu yang bekerja memiliki kecenderungan untuk mengabaikan kepentingan bagi diri sendiri dikarenakan memprioritaskan urusan pekerjaan serta keluarganya terutama anak bagi ibu tunggal (Handayani, 2013:92).

Peneliti melaksanakan pra riset dengan metode wawancara dan pengisian kuesioner melalui google formulir pada tanggal 10 November 2024. Wawancara dilakukan terhadap lima orang ibu tunggal dan pengisian kuesioner dilakukan pada yang dilakukan terhadap dua puluh satu ibu tunggal yang bekerja. Studi

pendahuluan yang dilaksanakan oleh peneliti ini berisi beberapa butir pernyataan yang dibuat berdasarkan aspek-aspek dari konflik peran ganda yang dikemukakan oleh Greenhause & Beutell (1985:82) yaitu *Time-based conflict*, *strain based conflict*, dan *behavior based conflict*.

Peneliti melaksanakan pra riset dengan metode wawancara dan pengisian kuesioner melalui google formulir pada tanggal 10 November 2024. Wawancara dilakukan terhadap 5 orang ibu tunggal dan pengisian kuesioner dilakukan pada 21 ibu tunggal. Studi pendahuluan yang dilaksanakan oleh peneliti ini berisi beberapa butir pernyataan yang dibuat berdasarkan aspek-aspek dari konflik peran ganda yang dikemukakan oleh Greenhause & Beutell (1985:82) yaitu *Time-based conflict*, *strain based conflict*, dan *behavior based conflict*.

Dari hasil pra riset, ditemukan bahwa 21 dari 26 (80,77%) ibu tunggal merasa bahwa cukup kesulitan dalam menyeimbangkan waktu untuk peran-peran yang ibu tunggal jalani, hal ini sesuai dengan aspek *time based conflict*. Pekerjaan yang padat serta kelelahan karena tidak cukup waktu memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan membuat para ibu tunggal merasa kekurangan waktu untuk mengurus rumah, melakukan pekerjaan domestik, kurang waktu untuk bersama anak, serta merasa tidak dapat mengikuti perkembangan anaknya. Hal tersebut membuat para ibu tunggal merasa seperti tidak bisa menjalankan peran sebagai ibu dengan baik, karena pekerjaan rumah tangga yang seringkali terabaikan. Sementara itu, 19 dari 26 (73,08%) ibu tunggal mengungkapkan bahwa mengurus anak tanpa adanya pasangan cukup menyita waktu produktif untuk bekerja. Subjek merasa waktu yang seharusnya dapat digunakan untuk bekerja, menambah skill, atau waktu untuk diri sendiri banyak dihabiskan untuk mengurus semua kebutuhan anak tanpa bantuan dari pasangan. Hal tersebut mengindikasikan adanya konflik peran berdasarkan aspek waktu, dimana konflik peran dapat terjadi apabila waktu yang digunakan untuk pemenuhan salah satu peran berakibat pada sulitnya menjalankan peran yang lain.

Aspek berikutnya yaitu *strain based conflict*, 20 dari 26 (76,92%) ibu tunggal merasa sulit mengontrol emosi yang diakibatkan oleh kelelahan karena harus menjalani peran sebagai ibu sekaligus pencari nafkah. Subjek menjelaskan bahwa tekanan yang didapat dari pekerjaan, seperti target, deadline yang menumpuk membuatnya merasa kelelahan emosional yang dapat berakibat pada kurang mampunya mengontrol emosi. Hal-hal seperti menjadi mudah marah, melampiaskan emosi dengan kurang tepat seperti pada anak dan rekan kerja. Hal

tersebut mengindikasikan adanya konflik peran berdasarkan aspek ketegangan, dimana konflik peran dapat terjadi apabila adanya ketegangan, kelelahan dari satu peran yang berakibat pada peran yang lain.

Pada aspek *behavior based conflict*, 18 dari 26 ibu tunggal (69,23%) merasa kesulitan akibat gaya komunikasi dengan rekan kerja tidak dapat diterapkan ketika berkomunikasi dengan anak. Konflik ini muncul ketika peran sebagai ibu dan pekerja mengharuskan seseorang untuk mengadopsi dua pola perilaku yang berbeda, yang sering kali tidak bisa dijalankan secara bersamaan. Subjek merasa di tempat kerja, dia terbiasa dengan komunikasi yang lebih formal dan menunjukkan sisi tegas, sedangkan dengan anaknya lebih menonjolkan komunikasi dengan sisi yang penuh kasih dan yang lebih berbasis pada emosional yang dipengaruhi perasaan serta kebutuhan anak. Konflik muncul ketika ibu tunggal membawa pola komunikasi yang tegas tanpa kompromi dengan anaknya yang lebih butuh pendekatan emosional. Hal tersebut mengindikasikan adanya konflik peran berdasarkan pola perilaku yang bertentangan, ketidakmampuan untuk beradaptasi dengan cepat antara dua cara berperilaku yang berbeda ini bisa menyebabkan kebingungan dan konflik peran.

Fenomena yang dialami tersebut menunjukkan indikasi terdapat konflik peran ganda yang timbul pada peran dalam pekerjaan dan juga peran dalam keluarga, yang dapat memunculkan dampak negatif bagi ibu tunggal maupun lingkungan sekitar. Ibu tunggal yang bekerja aktif sekaligus mengurus anak membuat kurang dapat memaksimalkan semua peran yang dijalankan. Kelelahan, merasa kurangnya waktu untuk anak, masalah yang ada di pekerjaan memengaruhi kestabilan emosi, pekerjaan terlalu banyak yang harus dilakukan dan lain sebagainya merupakan sekian akibat dari tuntutan peran ganda yang harus dijalankan para ibu tunggal.

Sejumlah kasus ibu tunggal yang mengalami depresi berat dan kesulitan emosional berujung pada tindakan ekstrem seperti keinginan mengakhiri hidup telah dilaporkan diberbagai media. Kompas.com (2023, Desember 13) melaporkan mengenai seorang ibu tunggal yang membakar dirinya akibat ditinggal suaminya sejak melahirkan anak pertamanya. Berita lainnya yaitu seorang ibu di Blitar mengajak anak balitanya bunuh diri akibat ternyata depresi pasca suaminya meninggal (Detik News, 2019, Oktober 18). Kasus-kasus ini tidak hanya mencerminkan beban fisik dari mengurus keluarga sendirian, tetapi juga bagaimana tekanan emosional dan psikologis akibat konflik peran yang terus menerus bisa memengaruhi kondisi mental ibu tunggal. Berita ini menunjukkan betapa beratnya

beban psikologis yang harus ditanggung oleh ibu tunggal, yang sering kali tertekan oleh ketidakpastian masa depan, stigmatisasi serta merasa kesepian dan tidak didukung oleh lingkungan sosial.

Dalam menghadapi kehidupan, manusia hakikatnya merupakan makhluk sosial yang membutuhkan orang lain, baik untuk saling membantu, mendukung dan memberi perhatian pada sesama (Mahmudi dan Suroso, 2014: 186). Menurut Kurnia (2015: 2), manusia merupakan makhluk sosial yang senantiasa dihadapkan dengan konflik. Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi konflik peran ganda adalah dukungan sosial. Menurut Friedman (2010: 38) dukungan sosial merupakan sebuah tindakan, sikap, dan penerimaan dari lingkungan sosial, baik keluarga, teman, kerabat sehingga individu yang menerima dukungan sosial akan merasa bahwa ada yang mendukung, menghargai dan memahaminya. Sejalan dengan hakikat manusia yang merupakan makhluk sosial, dukungan sosial merupakan salah satu wujud pentingnya keberadaan manusia yang saling membutuhkan orang lain.

Dukungan berupa perhatian, penghargaan, adanya pengakuan mengenai keberadaan ibu tunggal sebagai orang tua tunggal, seperti kehadiran langsung untuk membantu baik secara materi maupun non materi berupa saran, informasi dan nasehat sangat dibutuhkan ibu tunggal (Aprilia, 2013:270). Dukungan sosial yang diberikan oleh orang tua, saudara, pasangan, keluarga atau teman dalam satu lingkungan sosial dapat berpengaruh pada konflik peran ganda yang dijalankan ibu tunggal. Berdasarkan uraian berbagai penelitian terdahulu disertai penjelasan, maka dapat ditarik kesimpulan sementara bahwa semakin dukungan sosial seseorang maka semakin rendah tingkat konflik peran ganda yang dimiliki individu tersebut.

Konflik peran ganda akan berhubungan dengan tekanan peran yang bercampur dengan tekanan peran yang lain. Bandura (1997) memaparkan bahwa individu yang efikasi dirinya tinggi cenderung untuk mempercayai pada kemampuan dirinya untuk dapat mencapai kinerja yang baik meski terdapat tantangan, tekanan, maupun konflik. Persepsi individu terhadap efikasi dirinya dapat menentukan besarnya usaha yang dilakukan dan seberapa kuat individu bertahan ketika ada suatu hambatan yang tidak menyenangkan. Seseorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan lebih percaya bahwa ia mampu mencapai kinerja meskipun ada tekanan pada pekerjaan (Yumiko & Saryatmo, 2024:435). Efikasi diri yang rendah berpotensi dapat mengurungkan seseorang dalam mencoba

suatu hal maupun tugas (Handayani, 2008: 75).

Individu yang berpandangan optimistis, akan menghasilkan dorongan yang kuat untuk dirinya sendiri dalam rangka menyelesaikan tugas yang diemban sesuai dengan kebutuhan perusahaan (Lukman, 2022:138). Ketika individu memiliki efikasi diri tinggi akan lebih dapat mengatasi konflik yang terjadi dalam kehidupannya. Efikasi diri akan membantu individu dalam mengintegrasikan antara peran pekerjaan dengan kehidupan pribadi dengan keyakinan yang dimiliki tanpa menimbulkan konflik peran. Jika efikasi diri individu rendah maka seseorang akan mengalami kesulitan menyeimbangkan peran, serta tekanan atau stres pada pekerjaannya (Yumiko & Saryatmo, 2024:436).

Berdasarkan uraian berbagai penelitian terdahulu, dan hasil pra-riset, dukungan sosial dan efikasi diri diperlukan oleh ibu tunggal khususnya dalam menekan adanya konflik peran ganda. Meskipun terdapat beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh variabel-variabel yang telah dipilih pada populasi dan konteks tertentu. Dari uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melihat pengaruh dukungan sosial dan efikasi diri dengan konflik peran ganda ibu tunggal.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh dukungan sosial terhadap konflik peran ganda ibu tunggal?
2. Apakah terdapat pengaruh efikasi diri terhadap konflik peran ganda ibu tunggal?
3. Apakah terdapat pengaruh dukungan sosial dan efikasi diri terhadap konflik peran ganda ibu tunggal?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan paparan latar belakang adapun tujuan adanya penelitian ini sebagai berikut:

1. Menguji secara empiris pengaruh dukungan sosial terhadap konflik peran ganda ibu tunggal.
2. Menguji secara empiris pengaruh efikasi diri dengan konflik peran ganda

ibutunggal.

3. Menguji secara empiris pengaruh dukungan sosial dan efikasi diri dengan konflik perantara ibu tunggal.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil dari penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi informasi, pengetahuan, dan pemahaman mengenai hubungan antara dukungan sosial dan efikasi diri dengan konflik peran ganda, serta pada bidang ilmu psikologi itu sendiri.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi ibu tunggal, penelitian ini diharapkan mampu menjadi sumber rujukan pemahaman mengenai konflik peran yang harus dihadapi ibu tunggal serta keterkaitannya dengan dukungan sosial yang ibu tunggal hadapi agar mampu memiliki efikasi diri yang baik dan dapat memaksimalkan potensi meski harus berperan ganda.
- b. Bagi kerabat dekat, keluarga, atau rekan kerja, hingga masyarakat umum, penelitian ini diharapkan mampu memberi gambaran mengenai tantangan yang harus dihadapi ibu tunggal sehingga dapat memberikan pemahaman bagaimana bersinergi dengan ibu tunggal di sekitar kita.

E. Keaslian Penelitian

Untuk menghindari adanya kesamaan topik dan hasil antara penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya, baik itu berupa jurnal, skripsi, atau penelitian lainnya, berikut merupakan dekripsi dari penelitian sebelumnya yang memiliki keterkaitan variabel dengan penelitian ini.

Penelitian oleh Adjiputra dan Istiqomah (2023) berjudul “Pengaruh Dukungan Sosial terhadap *Work-Family Conflict* pada Wanita Karir” menggunakan metode kuantitatif dengan teknik *purposive sampling*. Subjek terdiri dari 360 karyawan perempuan yang telah menikah dilibatkan dalam penelitian ini. Hasilnya menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap konflik antara pekerjaan dan keluarga. Dukungan sosial tinggi yang diterima wanita berkarir menunjukkan bahwa semakin rendah tingkat konflik yang dialami. Perbedaan dalam penelitian ini terdapat pada variabel x dan y, namun penelitian yang akan dilakukan

menambah variabel efikasi diri sebagai variabel x2. Selain itu, terdapat perbedaan mengenai subjek, bahwa subjek penelitian ini adalah karyawan yang telah menikah, sedangkan penelitian yang akan dilakukan subjeknya adalah Ibu tunggal. Terdapat persamaan dalam metode penelitian kuantitatif dengan teknik *purposive sampling*.

Penelitian oleh Utami (2020) mengenai “Self Efficacy Sebagai Mediasi Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Kailo Sumber Kasih)” penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran ganda memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap *self efficacy*. Artinya, semakin tinggi konflik peran ganda, semakin rendah *self efficacy*, dan sebaliknya, semakin rendah konflik peran ganda, semakin tinggi *self efficacy*. Perbedaan dalam penelitian ini terdapat pada subjek *Self efficacy* sebagai mediasi pengaruh dan Kinerja karyawan yang dijadikan sebagai variabel terikat, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menjadikan konflik peran ganda sebagai variabel tetapnya. Selain itu, terdapat perbedaan mengenai subjek, bahwa subjek penelitian ini adalah spesifik karyawan pada PT tertentu, sedangkan penelitian yang akan dilakukan subjeknya merupakan anggota komunitas Ibu tunggal.

Penelitian oleh Handayani (2008) mengenai “Dampak Komitmen Organisasi, *Self Efficacy* Terhadap Konflik Peran dan Kinerja Karyawan Pt. Hm Sampoerna Tbk. di Surabaya”. Penelitian ini menggunakan Uji kausalitas dan menghasilkan bahwa variabel *Self-efficacy* terhadap konflik peran menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap konflik peran pada karyawan wanita. Perbedaan dalam penelitian ini terdapat pada variabel X1, dimana penelitian ini menggunakan variabel komitmen organisasi, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan variabel dukungan sosial.

Penelitian oleh Apollo dan Cahyadi (2012) mengenai “Konflik Peran Ganda Perempuan Menikah yang Bekerja ditinjau dari Dukungan Sosial Keluarga dan Penyesuaian Diri” menunjukkan bahwa variabel dukungan sosial keluarga dan penyesuaian diri memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan tingkat konflik peran ganda pada perempuan menikah yang bekerja. Semakin tinggi dukungan sosial yang diterima dari keluarga dan juga semakin tinggi skor penyesuaian diri, maka semakin rendah tingkat konflik peran ganda yang dialami narasumber. Terdapat perbedaan mengenai variabel penyesuaian diri, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan variabel efikasi diri. Pada variabel dukungan sosial penelitian ini spesifik membahas mengenai dukungan sosial keluarga.

Penelitian oleh Octaviana dan Sugiasih (2021) dengan judul “Hubungan antara Dukungan Sosial Suami dan Konflik Peran Ganda pada Guru Wanita yang Sudah Menikah di Kabupaten Kendal” menggunakan metode kuantitatif. Sebanyak 349 guru perempuan Sekolah Dasar dilibatkan sebagai subjek. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan sampel acak yang menunjukkan hasil bahwa pada variabel dukungan sosial terdapat hubungan yang negatif dengan variabel konflik peran ganda. Dukungan sosial tinggi yang diterima guru perempuan menunjukkan bahwa semakin rendah tingkat konflik yang dialami. Terdapat perbedaan dalam penelitian ini menggunakan spesifik variabel dukungan sosial suami, perbedaan pada subjek penelitian ini menggunakan subjek guru sekolah dasar. Terdapat pula perbedaan dalam metode pengambilan sampel, dimana penelitian ini menggunakan random sampling, sedangkan penelitian yang akan dilakukan adalah *purposive sampling*.

Berdasarkan penelitian terdahulu, dapat dilihat bahwa terdapat persamaan dalam beberapa variabel, namun tidak ditemukan adanya penelitian terdahulu yang sama persis dengan penelitian ini. Hal tersebut ditandai dengan adanya perbedaan dalam variasi variabel, subjek penelitian, hingga metode penelitiannya sehingga dapat menjadi pembaruan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Konflik Peran Ganda

1. Pengertian konflik peran ganda

Menurut Berger dan Luckman (1996: 22), konflik dapat terjadi ketika adanya ketidaksesuaian tujuan, nilai, serta ideologi. Sementara, pengertian peran menurut Suhardono (1994: 15), merupakan beberapa patokan yang dapat menjadi pembatas untuk perilaku apa saja yang mesti dilakukan oleh seseorang menyangkut hak dan kewajiban dalam menduduki suatu posisi. Konflik peran merupakan keadaan individu yang dihadapkan dengan adanya ketidaksesuaian antara nilai, perilaku, serta pola pikir sebagai akibat dari adanya ekspektasi peran yang berlainan yang berakibat pada sulitnya individu dalam pengambilan keputusan. Konflik peran dapat muncul saat individu harus menjalankan dua atau lebih peran secara bersamaan.

Menurut Winardi (2003: 45), konflik peran adalah konflik yang muncul ketika individu mananggung dua atau lebih peran yang saling bertolak belakang. Ketika seorang berada pada situasi tekanan untuk melaksanakan tugas yang berbeda dan tidak konsisten dalam waktu yang bersamaan merupakan konflik peran ganda (Yustrianthe, 2008: 130),

Konflik peran ganda merupakan bentuk konflik peran yang muncul karena adanya tekanan dari peran pekerjaan dan peran keluarga yang dalam beberapa hal saling bertentangan (Netemeyer, 1996: 403). Sedangkan Greenhouse dan Beutell (1985:78) menyatakan bahwa konflik peran ganda adalah konflik yang timbul akibat tekanan- tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga.

Rozana (2020) megartikan bahwa konflik peran pekerjaan dan keluarga merupakan sebuah pertikaian seorang individu yang merasa kesulitan dalam pemenuhan peran yang terjadi akibat tuntutan pekerjaan maupun keluarga yang sukar dikesampingkan begitu saja.

Konflik peran ganda merupakan bentuk konflik peran yang dapat timbul ketika tuntutan antara dua peran saling bertentangan dan menyebabkan pelaksanaan salah satu peranmenjadi terganggu (Andhini, 2016:35).

Dari pengertian menurut paparan pengertian di atas, maka dapat diambil

kesimpulan yakni konflik peran ganda merupakan pertentangan yang diakibatkan oleh adanya ketidakseimbangan dalam menjalankan dua atau lebih peran di waktu yang sama dan menyebabkan pelaksanaan salah satu peran menjadi terganggu.

2. Aspek-aspek konflik peran ganda

Greenhaus & Beutell (1985:82) mengidentifikasikan konflik peran ganda menjadi tiga aspek, berupa:

a. Time-based conflict

Merupakan konflik yang dapat terjadi ketika waktu yang digunakan untuk satu peran berakibat pada sulitnya menjalankan peran yang lain. Misalnya, jika seseorang harus bekerja terlalu banyak, individu tidak punya cukup waktu anaknya dibandingkan dengan yang tidak bekerja.

b. Strain-based conflict

Adalah konflik yang muncul apabila ketegangan dari satu peran mengganggu peran lainnya. Misalnya, kelelahan, meluapnya emosi negatif, serta konflik yang dapat muncul akibat stres dari tuntutan salah satu peran yang berpengaruh pada peran lain.

c. Behavior-based conflict

Merupakan konflik yang muncul apabila *output* dari perilaku tertentu yang diperlukan untuk muncul dalam salah satu peran ternyata bertentangan atau tidak sejalan dengan perilaku dominan yang seharusnya muncul dalam peran lain. Misalnya tuntutan menjadi seorang manajer, maka sikap dominan yang harus ditampilkan adalah ketegasannya, namun disisi lain dalam pemenuhan peran sebagai ibu harus menonjolkan perilaku hangat atau afeksi yang dominan.

Konflik peran ganda terjadi jika ada dua aspek (Gutek dkk, 1991:563), yaitu:

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

keluarga yang sakit akan menghalangi seseorang untuk masuk kerja)

Menurut Susan & Ford (2018) Konflik peran ganda terdiri dari tiga (3) dimensi yaitu:

- a. *Time*, terjadi ketika adanya tuntutan yang mendesak dalam suatu peran yang harus terpenuhi pada saat yang sama dengan peran yang lainnya.
- b. *Psychological*, ketika individu secara fisik hadir dalam satu peran tetapi terganggu dengan kebutuhan peran yang lainnya.
- c. *Behavioral*, cara perilaku individu dalam mengambil keputusan ditempat bekerja sangat berbeda dengan yang digunakan untuk keputusan di dalam peran keluarga.

3. Faktor yang memengaruhi konflik peran ganda

Faktor-faktor yang terkait dengan konflik kerja-hidup di antara wanita pekerja, mengidentifikasi empat kelompok faktor individu, interpersonal, organisasi, dan budaya (Hosseini, dkk, 2023:6-9).

- a. Faktor individu, faktor dari dalam individu yang terkait dengan konflik peran ganda seperti sifat kepribadian (*self control*, keadaan emosional yang optimal, *well being*, optimisme), status kesehatan (misalnya, kesehatan mental dan fisik), dan keterampilan seseorang (*time management*).
- b. Faktor interpersonal, mencakup hal-hal yang terkait dengan cara wanita berkaitan dengan orang lain, seperti pasangan, keluarga, atasan, dan rekan kerja. Perempuan yang menerima dukungan yang memadai dari pasangan, keluarga, teman, maupun rekan kerja dapat menjalankan peran keluarga dengan lebih efektif dan menyelesaikan konflik baik dalam pekerjaan maupun di rumah.
- c. Faktor organisasi, jam kerja, beban kerja, kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi konflik peran ganda. Lama waktu kerja dan beban kerja yang harus ditanggung individu berdampak pada keseimbangan peran yang harus dijalankan.
- d. Faktor budaya, seperti peran tradisional terkait gender berpengaruh pada adanya konflik peran ganda pada perempuan. Peran tradisional yang masih dipertahankan membuat perempuan harus melakukan banyak tanggung

jawab rumah tangga sendirian, yang membuat sulit untuk mencegah konflik antara peran dalam pekerjaan dan serta kehidupan pribadi.

Stoner & Charles (1990: 30), memaparkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi konflik peran ganda, yaitu:

- a. *Time Pressure*, terlalu banyak waktu yang dihabiskan di tempat kerja, membuat lebih sedikit waktu yang dimiliki untuk keluarga.
- b. *Family Size and Support*, semakin banyak dukungan keluarga berupa perhatian, kepedulian, dukungan finansial, maka semakin sedikit konflik yang terjadi. Namun berbanding terbalik dengan jumlah anggota keluarga, apabila semakin banyak, maka potensi terjadi konflik semakin tinggi.
- c. Kepuasan Kerja, semakin tinggi tingkat kepuasan seseorang dalam pencapaian karirnya, maka semakin sedikit potensi konflik peran yang dapat timbul.
- d. *Marital and Life satisfaction*, tingkat kepuasan kehidupan pernikahan berpengaruh pada kehidupan keseluruhan individu, termasuk penanganan terhadap konflik peran pada individu yang berkerja.
- e. *Size of Firm*, jumlah pekerja berpengaruh pada sistem kerja dan dapat mempengaruhi tingkat konflik.

Menurut Greenhaus & Beutell (1985: 84), faktor- faktor penyebab konflik peran ganda, diantaranya:

- a. Permintaan waktu untuk satu peran sering kali tercampur dengan tuntutan dari peran lainnya.
- b. Stres yang muncul dari satu peran dan berdampak pada peran lain dapat mengurangi kualitas hidup dalam peran tersebut.
- c. Kecemasan dan kelelahan akibat tekanan dari satu peran dapat menyulitkan pelaksanaan peran yang lain

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor penyebab konflik peran ganda meliputi permintaan waktu yang saling bercampur, serta stres dan kecemasan yang timbul akibat ketegangan dari salah satu peran.

4. Konflik peran ganda dalam Islam

وَوَصَّيْنَا الْإِنْسَانَ بِوَالِدَيْهِ حَمَلَتْهُ أُمُّهُ وَهْنًا عَلَى وَهْنٍ وَفِصَالُهُ فِي عَامَيْنِ أَنِ
اشْكُرْ لِي وَلِوَالِدَيْكَ إِلَيَّ الْمَصِيرُ ﴿١٤﴾

Artinya: "Dan Kami perintahkan kepada manusia (berbuat baik) kepada kedua orang tuanya, ibunya telah mengandungnya dengan menanggung kelemahan demi kelemahan di atas kelemahan, dan menyapihnya dalam dua tahun. Bersyukurlah kepada-Ku dan kepada kedua orang tuamu, hanya kepada-Ku tempat kembali."

Pada Quran Surah Luqman ayat 14 ini, Allah memerintahkan setiap manusia berbuat baik kepada ibu-bapaknya, karena keduanya merupakan orang yang paling berjasa bagi setiap anak, dari merawatnya, menyayangnya, memberi makan, memberi pakaian, mendidik, dan menjaganya dari bahaya. Tekanan yang lebih besar diberikan kepada anak untuk berbuat baik kepada ibunya. Hal ini karena besarnya jasa dan pengorbanan ibu saat mengandung sang anak (Shihab, 2002:127-129). Ayat ini menggambarkan betapa beratnya perjuangan ibu dalam mengandung, melahirkan, dan menyusui, serta menyoroti peran ganda ibu sebagai pendidik, pelindung, dan pengasuh, yang sering kali memerlukan pengorbanan fisik dan emosional. Dalam konteks ini, seorang ibu tidak hanya berperan sebagai pengasuh, tetapi juga sebagai pendidik yang memberikan pengaruh besar dalam perkembangan anak. Tafsir ini juga menekankan bahwa setelah melalui masa kehamilan dan menyusui yang sulit, seorang ibu tetap memiliki peran besar dalam perkembangan dan pendidikan anak. Oleh karena itu, berbuat baik kepada ibu adalah bagian dari bentuk rasa syukur dan pengakuan atas pengorbanan yang sangat besar tersebut.

Peran ibu dalam ayat ini sangat relevan dengan kondisi ibu yang sering harus menyeimbangkan berbagai peran dalam kehidupan, baik sebagai orang tua, pengasuh, maupun pencari nafkah. Ayat ini, meskipun secara langsung tidak membahas peran ibu tunggal, dapat dilihat relevansinya dalam konteks ibu tunggal, yang menghadapi tantangan tambahan dalam merawat anak-anak. Ayat ini bisa dilihat sebagai dorongan untuk memberikan penghargaan dan perhatian lebih kepada ibu tunggal, yang sering kali berjuang sendirian untuk membesarkan anak-anaknya dengan segala keterbatasan dan tantangan.

Meskipun ayat ini berbicara tentang pengorbanan ibu dalam konteks yang lebih umum, prinsip tentang berbakti kepada ibu tetap berlaku dan sangat relevan untuk ibu tunggal, yang sering kali menghadapi kesulitan yang tidak kalah besar dibandingkan dengan ibu yang memiliki pasangan.

B. Dukungan Sosial

1. Pengertian dukungan sosial

Dukungan sosial merupakan suatu bentuk kenyamanan, kepedulian, penghargaan dan bantuan yang dari orang lain maupun kelompok lain. Dukungan sosial dapat bersumber dari banyak orang, seperti keluarga, orang tua, teman, atau kelompok (Sarafino & Smith, 2011: 82). Menurut Santrock (2005:66) dukungan sosial adalah bentuk rasa aman yang dirasakan masyarakat, serta bantuan dan informasi yang diterima masyarakat dari orang lain atau kelompok lain melalui pemeliharaan hubungan yang saling menghormati, menghargai dan bergantung.

Dukungan sosial adalah kekuatan yang memotivasi seseorang untuk mencapai perilaku atau tujuan tertentu (Sarwono & Sarlito, 1991: 17). Dollard dan Miller berpendapat bahwa dorongan tersebut adalah primer (dorongan penunjang kebutuhan primer) serta dorongan sekunder (dorongan yang bersifat sosial). Dukungan sosial sebagai kehadiran orang lain yang dapat membuat individu merasa dicintai, dipedulikan dan menerima bantuan ketika individu tersebut membutuhkannya (Saputri & Indrawati, 2011:69).

Dukungan sosial merupakan persepsi seseorang terhadap dukungan orang lain dalam kehidupan sosialnya (Arum & Triuno, 2021). Sarafino & Smith (2011:92) menjelaskan bahwa dukungan dapat dialami secara individu berupa kenyamanan, perhatian dan bantuan yang diterima, sehingga dukungan sosial tidak terbatas pada tindakan perilaku.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial adalah bentuk kenyamanan yang dapat dirasakan seseorang dengan adanya bantuan yang diterima dari lingkungan sosial seperti teman, keluarga, dan anggota kelompok, sehingga merasa dirinya diterima, dicintai dan diperhatikan.

2. Aspek-aspek dukungan sosial

Sarafino (2011:81) menyebutkan bahwa aspek dari dukungan sosial antara lain:

a. Dukungan emosional

Aspek dukungan emosional berhubungan dengan hubungan emosional antara individu. Dukungan ini dapat berupa empati saat seseorang menghadapi masalah, perhatian terhadap kondisi orang lain, serta menciptakan rasa aman dan nyaman. Dukungan emosional mencakup empati, kepedulian, dan upaya untuk memberikan rasa aman dan nyaman ketika seseorang mengalami kesulitan.

b. Dukungan penghargaan

Tujuan dukungan penghargaan adalah memberi penilaian, penghargaan, maupun apresiasi pencapaian individu. Rasa syukur bisa berupa ucapan selamat, ucapan terima kasih, afirmasi positif yang mendorong orang untuk terus berkembang.

c. Dukungan informasi

Memberikan informasi yang berguna kepada individu lain berkaitan dengan kebutuhan individu berupa informasi, nasehat serta arahan yang bermanfaat bagi individu tersebut.

d. Dukungan instrumental

Dukungan instrumental merupakan dukungan yang diberikan oleh individu secara langsung kepada individu lain yang dapat berupa dukungan tenaga, jasa, serta bantuan finansial.

3. Faktor yang memengaruhi dukungan sosial

Berikut faktor-faktor yang dapat memengaruhi dukungan sosial menurut (Myers, 2012)

a. Empati

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, cinta berarti keadaan batin yang membuat seseorang seolah mampu merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain. Dengan adanya empati, dapat meringankan beban dari suatu masalah yang dihadapi individu.

b. Norma sosial

Norma sosial membantu seseorang mengelola masyarakat tentang cara berperilaku sesuai dengan lingkungan sosial dan memenuhi perannya sebagai makhluk sosial. Norma sosial muncul dari lingkungan sosial dan pengalaman yang dialami seseorang saat tumbuh kembang dan menghasilkan timbulnya kepedulian terhadap sekitar.

c. Pertukaran Sosial

Komunikasi sosial merupakan interaksi dan hubungan timbal balik yang terjadi antar manusia dalam kehidupan bermasyarakat. Hal ini terjadi dalam bentuk kepentingan bersama, kepentingan ekonomi, dan lain-lain. Masyarakat menerima imbalan dan manfaat dari pertukaran tersebut melalui pertukaran sosial. Pertukaran sosial ini tidak hanya bermanfaat, tetapi juga menciptakan hubungan baik. Orang-orang akan lebih peduli serta saling memberi perhatian satu sama lain.

d. Sosiologi

Teori sosiologi merupakan teori yang didasarkan pada prinsip evolusi yang menjelaskan bahwa orang yang benar-benar menolong orang yang dianggap saudara tidak akan rugi, dan mengharapkan adanya timbal balik. Namun membantu orang lain hanya membuang-buang tenaga dan waktu.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah dijelaskan di atas maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi dukungan sosial adalah empati, nilai-nilai individu, pertukaran sosial dan pekerjaan sosial.

Sarafino & Smith (2011: 65) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi dukungan sosial, yaitu:

a. Penerima dukungan

Dukungan sosial biasanya diberikan kepada individu yang juga menawarkan dukungan kepada orang lain dan bersedia menerima bantuan. Sebaliknya, individu yang kurang ramah, enggan menerima bantuan, dan tidak ingin masalahnya diketahui oleh orang lain cenderung tidak mendapatkan dukungan sosial.

b. Penyedia dukungan

Merupakan orang yang memberikan dukungan sosial (seperti orang tua, keluarga, teman atau lingkungan). dukungan yang dimaksud adalah individu yang menawarkan dukungan sosial, seperti orang tua, keluarga, teman, atau lingkungan sekitar. Pada saat tertentu, penyedia dukungan mungkin tidak memiliki sumber daya yang diperlukan oleh seseorang dan dapat mengalami stres, sehingga belum mampu membantu orang lain. Pemberi dukungan tidak mesti memiliki hal yang dibutuhkan oleh orang lain. Pemberi dukungan juga dapat memiliki masalah tersendiri yang harus dihadapi, sehingga kesulitan untuk menyediakan bantuan.

c. Faktor komposisi dan struktur jaringan sosial

Faktor ini memberikan gambaran mengenai individu yang membangun hubungan baik dengan orang-orang di sekitarnya. Seseorang lebih mudah bergaul baik dengan orang lain, tergantung pada frekuensi hubungannya dengan orang-orang disekitarnya (seperti keluarga, teman, tetangga), ia dapat dengan mudah menikmati dukungan masyarakat (Sennang, 2017: 324).

4. Dukungan sosial dalam Islam

Dukungan sosial merupakan suatu bentuk dukungan yang diberikan dalam bentuk perhatian, kasih sayang dan penghargaan antar manusia dalam cakupan sosial, dengan harapan agar masyarakat dapat merasa diperhatikan, dan disayangi. Dalam Islam, konsep dukungan sosial dapat diwujudkan dalam bentuk *hablumminannas*, yaitu suatu bentuk hubungan antara manusia dengan manusia yang lain. Islam mengajarkan cinta dan kasih sayang terhadap seluruh makhluk hidup, termasuk manusia.

Dalam Al-Quran Surat Al-Maidah ayat 2 merupakan salah satu contoh mengenai perilaku saling tolong menolong dan mengasihi kepada sesama yang membutuhkan.

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ

Artinya: “Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sungguh Allah sangat berat siksaNya.”

Melalui ayat tersebut, Allah SWT memerintahkan manusia untuk saling membantu dalam pekerjaan baik yang telah Tuhan tentukan. Dalam ayat ini, Allah SWT tidak terbatas pada siapa yang dapat dia tolong. Dalam pertolongan seperti itu tidak ada hukumnya kecuali menolong keburukan dan dosa yang diharamkan oleh Tuhan Yang Maha Esa (Mohli dan Assiuti, 2015). Oleh karena itu hubungan antar manusia (habluminannas) sangat stabil.

Dalam tafsir misbah dijelaskan bahwa ayat ini merupakan prinsip dasar manusia dalam menjalin kerja sama dengan saling tolong-menolong dengan siapa pun, selama masih dalam tujuan kebaikan dan ketakwaan (Quraish Shihab, 2002). Dapat diasumsikan bahwa manusia diperintahkan untuk saling membantu dalam hal yang baik dan bermanfaat, bukan pula dalam hal yang buruk dan merugikan.

C. Efikasi Diri

1. Pengertian efikasi diri

Albert Bandura adalah orang yang mempopulerkan konsep *self efficacy*. Menurut Bandura (1997) efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam mengatur dan melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan tertentu. Efikasi diri adalah keyakinan terhadap kemampuan seseorang untuk berhasil dalam pekerjaannya. Rasa percaya diri berkaitan dengan pencapaian tujuan hidup, sedangkan energi berkaitan dengan kemampuan mencapai tujuan hidup. Efikasi diri merupakan persepsi seseorang terhadap kinerjanya dalam situasi tertentu (Alwisol, 2009).

Menurut Baron & Byrne (2004:96), efikasi diri merujuk pada keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas tertentu, mencapai tujuan, atau mengatasi hambatan. Sementara itu, Woolfolk (2009) mendefinisikan efikasi diri sebagai kapasitas seseorang dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan pengertian self efikasi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan, serta rasa percaya diri untuk mengatasi hambatan yang dihadapinya.

2. Aspek efikasi diri

Menurut Bandura, efikasi diri pada tiap individu berbeda-beda antara satu dengan lainnya, hal ini terjadi berdasarkan tiga dimensi, berikut tiga dimensi tersebut:

a. Tingkat Kesulitan Tugas (*level*)

Aspek ini erat kaitannya dengan tingkat kesulitan pekerjaan yang diberikan kepada individu. Ketika individu dihadapkan pada tugas-tugas yang dianggap sangat sulit, individu tersebut cenderung membatasi kemampuannya untuk melakukan tugas-tugas yang sederhana, sedang, atau bahkan sangat sulit. Orang dengan efikasi diri yang tinggi lebih siap menghadapi tugas-tugas sulit dan meningkatkan kinerjanya meskipun ada pengalaman yang melemahkan. Sebaliknya, orang dengan harga diri rendah cenderung memilih tugas yang kurang menantang dan mudah menyerah. Sulitnya suatu pekerjaan tergantung pada bagaimana seseorang memandang pekerjaan tersebut. Kemampuan seseorang untuk melakukan tugas dengan tingkat kesulitan yang berbeda-beda. Tingkat kesulitan suatu tugas dapat berbeda-beda tergantung pada penilaian individu. Manusia Ini memberi kita indikasi seberapa kuat seseorang pada tingkat kesulitan.

b. Tingkat Kekuatan (*strength*)

Kondisi ini berkaitan dengan kekuatan keyakinan dan harapan seseorang terhadap kemampuannya. Keyakinan yang kuat dapat meningkatkan tingkat komitmen individu dalam menjalankan tugas. Keberanian merupakan sifat yang melekat pada seseorang dan dapat muncul saat melakukan berbagai aktivitas. Individu dengan harga diri tinggi merasa percaya diri terhadap kemampuannya dan berusaha mengatasi tantangan yang sulit. Sebaliknya, orang dengan harga diri rendah cenderung merasa tidak mampu dan mudah terpengaruh oleh kendala yang dihadapi dalam melaksanakan tugas.

c. Keluasan bidang (*generality*)

Sifat ini berkaitan erat dengan potensi dan tingkat penguasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dikerjakannya. Kesadaran di tempat kerja berbeda-beda antara individu. Ada orang yang unggul di berbagai bidang, sementara ada juga yang fokus pada satu bidang tertentu. Individu yang memiliki motivasi diri cenderung ingin memperluas pengalaman dan pengetahuannya. Seseorang dengan efikasi diri yang tinggi mampu

bertindak bahkan dalam situasi yang tidak terduga, sedangkan orang dengan efikasi diri yang rendah merasa hanya bisa beroperasi dalam lingkup yang sempit. Generalisasi semacam ini berkaitan dengan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam berbagai situasi kerja, termasuk dalam tugas-tugas menantang dan aktivitas yang belum pernah dilakukan sebelumnya.

3. Faktor-faktor yang memengaruhi efikasi diri

Menurut Bandura (1997) faktor yang memengaruhi efikasi diri yaitu:

- a. Pengalaman menguasai sesuatu
Pengalaman menguasai sesuatu berpengaruh pada tingkat keberhasilan individu menjalankan sesuatu. Semakin seseorang memiliki pengalaman dalam bidang tertentu tentunya berkorelasi dengan keyakinan diri dan kemampuan menyelesaikannya.
- b. Modeling sosial
Memperhatikan tindakan dan pengalaman orang lain sebagai bagian dari proses pembelajaran pribadi
- c. Persuasi sosial
Persuasi sosial mampu menyakinkan seseorang untuk berusaha lebih ketika performa yang ditunjukkan baik.
- d. Kondisi fisik dan emosional
Emosional yang tidak stabil, contohnya ketika seseorang mengalami kecemasan berlebih, stress. Akan cenderung mengurangi performa seseorang.

4. Efikasi diri dalam Islam

Efikasi diri merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam melakukan sesuatu. Surat Al-Baqarah ayat 286 menceritakan bagaimana menghadapi cobaan dengan penuh keberanian dan keyakinan, yaitu sebagai berikut:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ^ط وَاعْفُ عَنَّا وَاعْفِرْ لَنَا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

Artinya: “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia mendapat (pahala) dari (kebajikan) yang dikerjakannya dan dia mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa), “Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami melakukan kesalahan. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami, maka tolonglah kami menghadapi orang-orang kafir.”

Dalam ayat ini, Allah menunjukkan bahwa dia tidak akan memberikan suatu hal diluar kesanggupan orang tersebut. Jika orang mukmin mengimani ayat ini, maka dia akan lebih mudah dalam menjalani hidup, karena dia akan senantiasa meyakini bahwa setiap yang terjadi pasti akan bisa dilalui, sesuai janji Allah. Allah SWT tidak akan membebani siapa pun melebihi kemampuannya. Setiap orang mendapat pahala atas perbuatan baiknya dan hukuman atas segala perbuatan buruknya. Kaitannya dalam menyelesaikan tugas, baik dalam pekerjaan maupun hal lainnya, individu harus merasa yakin bahwa tugas tersebut tidak mungkin diluar batas kemampuannya sehingga individu tersebut yakin dapat menyelesaikannya.

D. Ibu Tunggal

1. Pengertian Ibu Tunggal

Menurut Santrock (2002), ibu tunggal merupakan ibu yang memiliki peran sebagai orang tua tunggal dan sebagai pengganti sosok ayah. Dalam hal ini ibu tidak hanya mengurus keperluan rumah tangga untuk anaknya saja, namun juga berperan sebagai pencari nafkah.

Ibu tunggal adalah ibu yang tidak menikah atau sudah berpisah dengan pasangannya sehingga memutuskan untuk mengurus keluarga sebagai orang tua tunggal (Nujulah, 2022). Ibu tunggal adalah seorang wanita yang ditinggalkan oleh suaminya, baik karena perpisahan, perceraian atau kematian, serta memutuskan untuk membesarkan anak seorang diri (Papalia dan

Feldman, 2009: 58).

Berdasarkan pemaparan pengertian dari para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa seorang ibu tunggal adalah seorang perempuan yang karena keadaan tertentu harus membesarkan anaknya seorang diri.

2. Faktor penyebab ibu tunggal

Berikut faktor penyebab ibu tunggal (Nujulah, 2022), antara lain:

- a. Kehilangan pasangan disebabkan telah meninggal dunia, bila seorang suami telah meninggal dunia, maka sosok perempuan akan menjadi orang tua tunggal dalam pemenuhan kebutuhan keluarga. Ketika suami telah meninggal dunia, maka istrilah yang akan menjadi orang tua tunggal dan memnuhi kebutuhan anaknya.
- b. Terjadinya perceraian, perceraian bisa disebabkan oleh banyak hal, antara lain ketidakpuasan terhadap pasangan, masalah keuangan, dan perbedaan pendapat di antara pasangan. Pasangan yang bercerai salah satunya akan mendapatkan hak asuh anak.
- c. Ditelantarkan atau ditinggalkan suami tanpa cerai, hal ini dapat terjadi ketika pada pasangan yang tidak bertanggung jawab terhadap keluarga yang ditinggalkannya.
- d. Pasangan yang tidak sah, disebabkan oleh adanya kehamilan tidak terduga yang datang dari pasangan yang belum sah, yang kemudian hanya pihak perempuan yang membesarkan anaknya seorang diri.
- e. Tidak menikah namun mengadopsi anak, Ada pula di antara ibu tunggal yang memutuskan untuk tidak menikah dan tidak memiliki pasangan, namun tetap ingin memiliki anak karena berbagai alasan, yaitu dengan mengadopsi anak.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa ada lima faktor yang menyebabkan seseorang menjadi ibu tunggal, yaitu: kehilangan pasangan karena kematian, perceraian, penelantaran, ditinggalkan oleh suami tanpa perceraian, pasangan yang tidak sah, dan mengadopsi anak tanpa menikah.

3. Dampak yang dihadapi ibu tunggal

Berikut beberapa dampak yang dapat dihadapi ibu tunggal (Nujulah, 2022), antara lain:

- a. Ancaman kesehatan, muncul akibat peran ganda yang dijalani dengan keterbatasan kemampuan, dapat mempengaruhi kesehatan individu.
- b. Kondisi emosi, dimana ketidakpuasan terhadap diri sendiri dan lingkungan membuat wanita kesulitan mengendalikan emosi.
- c. Peran ganda, wanita sebagai orang tua tunggal harus berfungsi sebagai ibu dan ayah untuk memenuhi kebutuhan keluarganya

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa ada tiga dampak yang dialami oleh ibu tunggal, yaitu ancaman kesehatan, kondisi emosi, dan peran ganda.

E. Pengaruh Dukungan Sosial dan Efikasi Diri terhadap Konflik Peran Ganda

Dalam kajian konflik peran ganda, beberapa faktor individu dan faktor interpersonal seperti dukungan sosial dan efikasi diri menjadi perhatian yang cukup penting. Dukungan sosial mencakup dukungan yang individu terima dari lingkungan sekitar. Sementara efikasi diri mengacu pada keyakinan terhadap kesanggupan untuk menyelesaikan tugas, mencapai tujuan serta kepercayaan diri dalam mengatasi hambatan.

Upaya untuk mengurangi terjadinya konflik peran ganda dapat dilakukan melalui pemanfaatan sumber-sumber positif yang ada di lingkungan individu, salah satunya adalah dukungan sosial. Dukungan sosial dapat mengurangi konflik peran ganda. Handayani (1392:97) juga menjelaskan temuan bahwa terdapat faktor internal dan eksternal yang menyeimbangkan konflik antara pekerjaan dan keluarga, yaitu kejujuran, pengertian rekan kerja, kepribadian dan dukungan orang lain. Dalam penelitian ini, dukungan sosial mempunyai pengaruh lebih besar dalam menyeimbangkan masalah pekerjaan dan keluarga dibandingkan faktor lainnya. Jika dukungan sosial diterima dari atasan, rekan kerja, suami dan teman atau kerabat, konflik di kalangan perempuan pekerja akan berkurang.

House (1994) menunjukkan bahwa ada empat aspek dukungan sosial, yaitu dukungan emosional, dukungan ini meliputi empati, kepedulian dan perhatian terhadap seseorang, berkaitan dengan orang tua tunggal ketika mengalami konflik peran ganda dan orang tua tunggal yang tidak mampu. Dukungan sosial berupa informasi (nasihat, petunjuk dan saran) dapat mendukung orang tua tunggal ketika menghadapi permasalahan dalam peran gandanya. Selain itu, dukungan apresiatif (dorongan untuk terus maju, perbandingan positif) dan dukungan instrumental

(dukungan ini meliputi bantuan langsung berupa waktu dan materi).

Dukungan emosional membuat individu cenderung merasa lebih dihargai dan mampu menangani tuntutan dari berbagai peran yang dijalani. Dukungan emosional dapat memperkuat rasa percaya diri dan kemampuan individu untuk menangani stres akibat konflik peran. Dukungan emosional dari keluarga atau teman dapat memperbaiki hubungan interpersonal, mengurangi ketegangan dalam interaksi sosial yang terkait dengan peran yang tumpang tindih. Di tempat kerja, dukungan emosional dari rekan kerja atau atasan dapat membantu individu untuk mengatasi beban kerja yang berat, yang dapat meringankan perasaan tertekan akibat konflik peran ganda (Abendroth & Dulk, 2011:241).

Dukungan penghargaan dapat mengurangi dampak negatif dari konflik peran dengan meningkatkan rasa kompetensi dan harga diri individu. Ketika individu merasa dihargai, individu tersebut akan lebih termotivasi untuk menjalani peran tanpa merasa terbebani. Dalam hubungan interpersonal, pengakuan atas upaya yang dilakukan dapat memperkuat hubungan dan mengurangi ketegangan, terutama ketika individu merasa perannya dihargai oleh orang-orang terdekat. Di tempat kerja, dukungan penghargaan dari atasan dan rekan kerja dapat mengurangi stres akibat konflik peran ganda, dengan memberikan rasa nilai dan pengakuan terhadap kontribusi individu (Saputri & Indrawati, 2011:69).

Dukungan instrumental dapat meringankan beban individu yang mengalami konflik peran ganda, seperti bantuan dalam pekerjaan rumah tangga atau dukungan keuangan dapat membantu individu mengurangi stres yang timbul akibat ketidakseimbangan antara pekerjaan dan peran pribadi (Smet, 1994: 112). Dukungan instrumental dari pasangan atau keluarga dalam mengelola peran ganda dapat mengurangi ketegangan dan memperkuat ikatan sosial. Dukungan instrumental di tempat kerja, seperti fleksibilitas waktu kerja atau bantuan sumber daya, dapat membantu individu mengelola tuntutan peran profesional dan peran lainnya dengan lebih efektif. Orang yang tidak mendapat dukungan sosial kurang menikmati hidup dan pekerjaan (Apollo, 2007: 53).

Dukungan informasi membantu individu membuat keputusan yang lebih baik dalam menghadapi konflik peran, dengan memberikan wawasan atau alternatif solusi untuk mengatasi masalah yang dihadapi. dan nasehat (Aprilia, 2013: 269). Saran atau informasi yang diberikan oleh orang terdekat dapat membantu individu dalam menyusun strategi untuk menyelesaikan konflik peran, dan memperbaiki

komunikasi dalam hubungan interpersonal.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan Octaviana dan Sugiasih (2021: 198) juga mengemukakan adanya hubungan negatif yang signifikan antara dukungan sosial dan konflik interpersonal. Hasil penelitian lain yang dilakukan Adjiputra dan Istiqomah (2023:44) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara dukungan sosial terhadap konflik antara pekerjaan dan keluarga. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh negatif antar variabel, yaitu ketika nilai dukungan sosial perempuan bekerja tinggi maka tingkat stres kerja dan stres keluarga perempuan bekerja menurun. Karyawan seringkali dihadapkan pada dua atau lebih tugas yang harus diselesaikan pada saat yang sama, waktu yang sama. Harus dilakukan pada waktu yang sama. Tentu saja kegiatan tersebut memerlukan waktu, tenaga dan sumber daya lainnya.

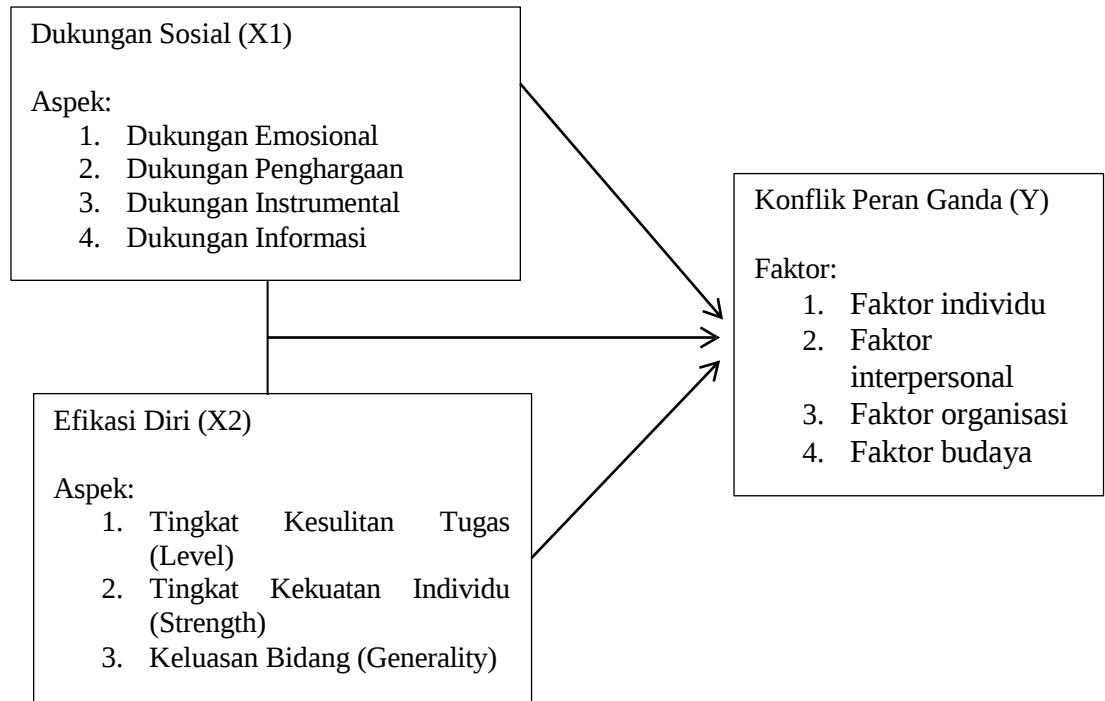
Individu dengan efikasi diri yang tinggi percaya diri dalam mengatur dan menyelesaikan suatu tugas untuk mencapai hasil tertentu dalam berbagai bentuk dan tingkat kesulitan. Pada aspek tingkat kesulitan tugas, merujuk pada persepsi individu tentang kesulitan tugas yang harus dihadapi. Semakin tinggi tingkat kesulitan tugas yang dirasakan, semakin besar kemungkinan individu mengalami konflik peran ganda. Hal ini karena individu mungkin merasa tidak mampu memenuhi tuntutan yang berlawanan dari berbagai peran yang ibu tunggal jalani, seperti peran profesional dan peran keluarga. Faktor individu menjadi penting, karena keyakinan individu terhadap kemampuannya sangat mempengaruhi cara ibu tunggal menangani tuntutan yang saling bertentangan (Handayani, 2008:78).

Pada aspek tingkat kekuatan individu berkaitan dengan sejauh mana individu merasa mampu untuk mengatasi tantangan. Individu yang memiliki tingkat ketahanan serta keberanian yang kuat lebih mampu untuk mengelola konflik peran ganda lebih baik (Yumiko dan Saryatmo, 2024:435). Pada aspek keluasan bidang, berkaitan dengan sejauh mana efikasi diri dapat diterapkan di berbagai peran. Individu dengan kemampuan terhadap berbagai tugas, berbagai bidang, peran serta berbagai posisi dapat lebih fleksibel dalam menghadapi dua atau lebih peran yang harus meraka hadapi.

Penelitian oleh Handayani (2008:76) menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki dampak positif terhadap konflik peran pada karyawan wanita. Bandura (1997) mengungkapkan bahwa individu dengan efikasi diri tinggi lebih percaya diri dalam mencapai kinerja meskipun menghadapi tekanan atau konflik di

pekerjaan. Sebaliknya, individu yang menilai kemampuan diri terlalu rendah cenderung membatasi diri. Individu dengan efikasi diri tinggi akan menerima tanggung jawab besar tanpa membatasi kemampuannya, sementara individu yang memiliki efikasi diri rendah mungkin merasa tertekan atau stres di tempat kerja. Sejalan dengan temuan Saks (1994:642), seseorang dengan efikasi diri tinggi akan mempertimbangkan konsekuensi kesalahan dalam pekerjaannya, sedangkan individu yang memiliki efikasi diri rendah cenderung mengalami tekanan atau stres lebih besar. Ketika dukungan sosial dan efikasi diri saling berinteraksi, dapat terjadi sinergi yang kuat untuk menekan konflik akibat peran ganda yang dialami ibu tunggal. Individu yang memiliki dukungan sosial yang tinggi cenderung merasa lebih positif dan yakin dengan apa yang akan dilakukan.

Dukungan sosial dan efikasi diri adalah faktor yang dapat memiliki pengaruh negatif pada konflik peran ganda ibu tunggal. Dukungan sosial memberikan kenyamanan, kepedulian, dan perhatian dari orang lain dalam situasi tertentu. Individu yang mampu mengatasi konflik peran ganda dengan baik apabila ia juga mempunyai dukungan sosial yang baik. Dukungan sosial merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dalam terwujudnya keseimbangan peran. Sementara efikasi diri memberikan keyakinan pada individu untuk dapat melakukan tugas dan menghadapi tantangan termasuk tantangan menghadapi peran ganda. Efikasi diri sebagai bagian dari kepribadian memengaruhi konflik internal yang dialami individu. Ketika keduanya, yaitu dukungan sosial serta efikasi diri berinteraksi, akan dapat menekan konflik peran ganda yang dialami ibu tunggal.



Gambar 2.1. Kerangka konseptual pengaruh dukungan sosial dan efikasi diri terhadap konflik peran ganda

F. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Terdapat pengaruh dukungan sosial terhadap konflik peran ganda pada ibu tunggal
2. Terdapat pengaruh efikasi diri terhadap konflik peran ganda pada ibu tunggal
3. Terdapat pengaruh dukungan sosial dan efikasi diri terhadap konflik peran ganda pada ibu tunggal.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Hakikat dari sebuah penelitian adalah memperoleh kebenaran dari sebuah topik yang dianggap sebuah masalah. Sama dengan penelitian ini yang berupaya memperoleh kebenaran dengan metode penelitian kuantitatif. Sugiyono (2016:24) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan suatu metode untuk mengolah data dengan alat ukur yang sudah dirancang dan diberikan pada sampel tertentu dengan maksud untuk menukur hipotesis lewat statistika. Penelitian jenis ini pada umumnya dilakukan dengan menggeneralisasi populasi dengan melibatkan sejumlah sampel yang dianggap mencerminkan populasi (Priandana & Sunarsi, 2021:42). Pendekatan jenis ini menekankan pada pengukuran terstruktur dan analisis pada beberapa variabel. Penelitian ini menggunakan pendekatan kausalitas, yang bertujuan sebagai pengukuran seberapa berperannya variabel independen guna bisa mempengaruhi variabel dependen (Sekaran, 2006:52). Pendekatan kausal berorientasi untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel.

B. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah karakteristik atau nilai dari individu, obyek, kegiatan, atau organisasi yang memiliki variasi tertentu dan menunjukkan hal yang diteliti. Variabel ditetapkan untuk dipelajari serta didapatkan kesimpulannya.

1. Variabel Bebas

Variabel bebas dapat juga disebut sebagai variabel independen, stimulus, prediktor (Sugiyono, 2013:35). Variabel bebas merupakan penyebab perubahan variabel terikat atau variabel yang dapat mempengaruhi variabel terikat (Azwar, 2016:91). Variabel bebas dalam penelitian ini ada dua, yakni dukungan sosial dan efikasi diri.

X1 : Dukungan Sosial

X2 : Efikasi Diri

2. Variabel Terikat

Variabel terikat atau yang dapat juga disebut variabel dependen merupakan variabel yang dapat berubah apabila berhubungan dengan variabel bebas (Latipun, 2015). Variabel terikat merupakan variabel yang dapat berubah sebagai akibat dari adanya variabel bebas (independen). Variabel dependen dari penelitian ini yaitu konflik peran ganda.

Y : Konflik Peran Ganda

C. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi yang mengandung batasan serta cara pengukuran variabel yang akan diteliti berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Berikut definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Konflik peran ganda

Konflik peran ganda adalah kondisi yang dirasakan individu akibat adanya ketidakseimbangan waktu, munculnya ketegangan peran, dan munculnya pertentangan perilaku peran dalam pekerjaan serta peran dalam rumah tangga yang menimbulkan terhambatnya salah satu peran. Variabel ini diukur menggunakan skala *work family conflict* berdasarkan aspek konflik peran ganda, meliputi *time based conflict*, *strain based conflict*, *behavior based conflict*. Tinggi rendahnya konflik peran ganda tercermin melalui skor yang diperoleh subjek. Semakin tinggi skor individu pada skala ini, maka semakin tinggi pula tingkat konflik peran ganda seseorang. Sebaliknya, semakin rendah skor individu pada skala ini, maka semakin rendah pula tingkat konflik peran ganda yang dimiliki individu.

2. Dukungan Sosial

Dukungan sosial adalah persepsi individu terhadap adanya perhatian, penghargaan, penerimaan dan bantuan yang diterima individu dalam bentuk sikap dan tindakan berupa dukungan emosional, penghargaan, bantuan materi, jasa, serta dukungan informatif yang diberikan oleh lingkungan sekitarnya, seperti keluarga, teman kerja, tetangga, maupun komunitas. Variabel ini akan diukur menggunakan skala dukungan sosial keluarga yang terdiri dari aspek dukungan instrumental, dukungan

emosional, dukungan informasi, dukungan penghargaan. Tinggi rendahnya dukungan keluarga yang didapat subjek terlihat dari skor yang diperoleh subjek, Semakin tinggi skor yang didapat, maka semakin tinggi dukungan keluarga yang diapat individu. Sebaliknya, semakin rendah skor yang didapat, maka semakin rendah juga dukungan keluarga yang didapat individu.

3. Efikasi Diri

Efikasi diri adalah keyakinan dalam diri seseorang untuk mampu menghadapi suatu tugas yang sulit, dengan bidang tugas yang luas serta kekuatan tugas dalam mencapai tujuan secara efektif. Variabel ini akan diukur menggunakan skala efikasi diri yang didasarkan pada aspek tingkat kesulitan tugas (*level*), tingkat kekuatan (*strength*), dan keluasan bidang (*generality*). Tinggi rendahnya efikasi diri subjek didapat dari skor yang diperoleh pada skala ini. Semakin tinggi skor yang didapat, maka semakin tinggi tingkat efikasi diri individu. Semakin rendah skor yangdidapat, maka semakin rendah pula tingkat efikasi diri pada individu

D. Tempat dan waktu penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan metode online dilakukan melalui berbagai media sosial seperti TikTok , WhatsApp, dan X dengan menggunakan *google formulir*.

2. Waku Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada 13 Januari 2025 hingga 14 April 2025.

E. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian dengan kesamaan ciri yang didasarkan pada ketetapan yang telah ditentukan oleh peneliti (Latipun, 2015). Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah ibu tunggal yang bekerja baik dikarenakan bercerai, ditinggal mati, atau ditelantarkan pasangan yang memiliki anak. Penelitian ini memiliki memiliki populasi yang tidak terbatas, disebabkan oleh peneliti tidak mengetahui pasti jumlah ibu tunggal bekerja yang berada di Indonesia.

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian populasi yang menjadi target penelitian. Sampel haruslah representatif dari populasi sehingga penelitian dapat menggambarkan kecenderungan keadaan yang identik dari populasi tanpa harus meneliti keseluruhannya. Populasi pada penelitian ini memiliki jumlah populasi yang tidak terhingga atau populasi infinit. Adapun penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Lemeshow. Menurut Kusuma (2022: 293) untuk pengambilan sampel dengan kriteria yang ditentukan dapat dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% (1,96) dengan eror 10%. Rumus Lemeshow adalah sebagai berikut:

- n = jumlah sampel
Z = skor z pada kepercayaan = 90% (1,645)
P = maksimal estimasi = 50% = 0,5
d = *alpha* atau *sampling error* = 10% (0,1)

$$n = \frac{Z^2 P(1 - P)}{d^2}$$
$$n = \frac{1,645^2 \cdot 0,5 (1 - 0,5)}{0,1^2}$$
$$n = \frac{2,706025 \cdot 0,25}{0,01}$$
$$n = \frac{67,650625}{0,01}$$

$$n = 68 \text{ sampel}$$

Jumlah sampel yang diperoleh menggunakan rumus di atas merupakan minimal jumlah sampel yang harus diperoleh oleh peneliti dalam memperoleh data penelitian. Pada penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 108 sampel.

3. Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *non probability sampling*. Teknik *non probability sampling* yang digunakan pada penelitian ini adalah *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* cocok digunakan apabila total populasi penelitian terlalu banyak dan letaknya berjauhan (Taniredja, 2011: 37). Sesuai dengan kriteria populasi pada penelitian ini yang memiliki populasi banyak, namun tidak tetap dan letaknya tidak dalam satu tempat melainkan melalui wadah sosial media instagram, *whatsapp group*, *tik-tok*, dan X. Pengambilan sampel dengan teknik *purposive sampling* mengharuskan adanya penyusunan kriteria yang telah disesuaikan berdasarkan dengan tujuan penelitian (Syahrums & Salim, 2014: 118). Kriteria untuk responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Berstatus sebagai ibu tunggal, baik dikarenakan perceraian, kematian, maupun penelantaran,
- b. Berusia dibawah 60 tahun,
- c. Memiliki anak minimal 1,
- d. Berperan sebagai pencari nafkah utama.

F. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian bertujuan untuk memperoleh penemuan, pembuktian, maupun pengembangan ilmu pengetahuan. Untuk memperolehnya dapat melalui pengumpulan data menggunakan metode yang akurat dan efisien. Teknik pengumpulan data pada penelitian psikologi umumnya menggunakan skala. Skala terdiri dari serangkaian pertanyaan yang harus dijawab oleh subjek dan berfungsi sebagai alat untuk mengumpulkan data (Azwar, 2017).

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan skala psikologi yang disusun berdasarkan aspek serta indikator setiap variabel. Skala psikologi dapat digunakan untuk mengukur pendapat, pemahaman, serta, pandangan dari subjek mengenai fenomena yang dibahas disetiap variabel. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan skala psikologi yang disusun berdasarkan aspek dan indikator dari setiap variabel. Terdapat empat pilihan yang dapat dipilih responden sesuai keadaan responden. Butir pertanyaan disusun berdasarkan penjabaran indikator dari tiap variabel. Skala akan disajikan dalam bentuk aitem pernyataan yang bersifat *favorable* dan *unfavorable* (Azwar, 2021: 63). Kategori penilaian item dapat ditemukan dalam tabel berikut:

Tabel 3. 1 Kategori Penilaian Aitem

Favorable	Skor	Unfavourable	Skor
Sangat Sesuai (SS)	4	Sangat Sesuai (SS)	1
Sesuai (S)	3	Sesuai (S)	2
Tidak Sesuai (TS)	2	Tidak Sesuai (TS)	3
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	Sangat Tidak Sesuai (STS)	4

Skala yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Skala *Work Family Conflict*

Skala ini bertujuan untuk mengukur tingkat konflik peran ganda pada subjek. Penyusunan skala ini didasarkan pada aspek yang dikembangkan oleh Greenhouse dan Beutell (1985: 82), yaitu meliputi *time based conflict*, *strain based conflict*, dan *behavior based conflict*. Skala ini terdiri dari 24 aitem pernyataan yang terbagi dalam 12 aitem *favourable* dan 12 aitem *unfavourable*. Semakin tinggi skor yang diperoleh subjek, maka semakin tinggi skor konflik peran ganda pada subjek. Sebaliknya, semakin rendah skor yang didapat subjek, maka rendah pula tingkat konflik peran ganda pada subjek.

Rancangan aitem untuk skala konflik peran ganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. 2 Blueprint skala konflik peran ganda (Y)

No	Aspek-Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			F	UF	
1.	Time based conflict	Terlalu sering menghabiskan waktu kaitannya dengan hal pekerjaan, sehingga sulit untuk memiliki waktu bersama keluarga di rumah.	1, 2	5, 6	8
		Terlalu sering menghabiskan waktu bersama keluarga sehingga mengganggu pekerjaan di tempat kerja.	3, 4	7, 8	
2.	Strain-based Conflict	Adanya tekanan ditempat kerja yang menyebabkan kelelahan sehinggakurang mampu bertanggungjawabterhadap keluarga.	9, 10	11, 12	8
		Adanya tekanan dalam keluarga yang mengganggu tanggungjawab pekerjaan tempat kerja.	13, 14	15, 16	
3.	Behavior-Based Conflict	Adanya kesenjangan antara bentuk perilaku yang biasa dilakukan di tempat kerja yang sulit diterapkan di keluarga.	17, 18	19, 20	8
		Adanya kesenjangan bentuk perilaku yang biasa dilakukan dalam keluarga yang sulit diterapkan di tempat kerja.	21, 22	23, 24	
					24

2. Skala Dukungan Sosial

Pada variabel dukungan sosial penelitian ini menggunakan skala yang dibuat berdasarkan aspek yang dikembangkan oleh Sarafino dan Smith (2011) dengan perincian aspek yaitu dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, dan dukungan informasi.

Skala ini terdiri dari 32 aitem pernyataan yang terbagi dalam 16 aitem *favourable* dan 16 aitem *unfavourable*. Kian tinggi nilai yang didapat, semakin tinggi pula tingkat dukungan sosial yang diterima subjek. Begitupun sebaliknya, kian rendah nilai yang didapat, maka dapat diartikan bahwa dukungan sosial yang diterima subjek rendah. Rincian desain skala dukungan sosial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. 3 Blueprint skala dukungan sosial (X1)

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			F	UF	
1.	Dukungan Instrumental	Merasa mendapat bantuan berupa jasa dan tenaga dari orang sekitar.	1, 2	5, 6	8
		Merasa mendapat bantuan berupa bantuan finansial dari orang sekitar.	3, 4	7, 8	
2.	Dukungan Emosional	Mendapatkan perhatian dan kepedulian dari orang sekitar.	9, 10	13,14	8
		Mendapatkan cinta dan kasih sayang dari orang sekitar.	11, 12	15, 16	
3.	Dukungan Informasi	Merasa mendapat bantuan berupa informasi dari orang sekitar.	17, 18	21, 22	8
		Menerima bantuan dalam bentuk masukan yang membangun, arahan,nasihat, saran dari orang sekitar.	19, 20	23, 24	

4.	Dukungan Penghargaan	Merasa dihargai atas apa yang individu telah lakukan lewat pujian orang sekitar	25, 26	29, 30	8
		Merasa adanya penilaian positif dari lingkungan sekitar.	27, 28	31, 32	
Total					32

3. Skala Efikasi Diri

Pada variabel efikasi penelitian ini menggunakan skala berdasarkan pada aspek yang dikembangkan oleh Bandura (1997) untuk mengukur efikasi diri atau tingkat keyakinan subjek dalam mengerjakan tugasnya. Aspek-aspeknya meliputi aspek Tingkat kesulitan Tugas (*level*), tingkat kekuatan (*strength*), dan keluasan bidang (*generality*).

Skala ini terdiri dari 24 aitem pernyataan yang terbagi dalam 12 aitem *favourable* dan 12 aitem *unfavourable*. Kian tinggi nilai yang didapat, semakin tinggi pula tingkat efikasi diri yang diterima subjek. Begitupun sebaliknya, kian rendah nilai yang didapat, maka dapat diartikan bahwa efikasi diri yang diterima subjek rendah. Rincian desain skala efikasi diri dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. 4 Blueprint skala Efikasi diri (X2)

No	Aspek-aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			F	UF	
1.	Tingkat kesulitan tugas (<i>level</i>)	Kemampuan saat menghadapi situasi yang sulit dan mudah	1, 2	3, 4	8
		Pemilihan tingkah laku berdasarkan hambatan dan tingkat kesulitan suatu tugas	5, 6	7, 8	
2.	Tingkat kekuatan individu (<i>strength</i>)	Keyakinan bahwa besarnya usaha dapat mencapai tuntutan yang harus dicapai	9, 10, 11,12	13,14. 15,16	8

3.	Keluasan bidang (<i>Generality</i>)	Keyakinan individu akan kemampuannya melaksanakan tugas di berbagai bidang	17, 18, 19,20	21,22, 23,24	8
Total					24

G. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas

Validitas merupakan tahap yang bertujuan untuk melihat apakah sebuah alat tes benar-benar layak untuk mengukur variabel yang nantinya akan diukur. Instrumen akan melalui tahap *expert judgement*, yaitu tahap dimana instrumen dinilai kelayakan tiap aitemnya yang dilakukan oleh ahli. Proses penilaian aitem dilakukan dengan pengkajian oleh dosen pembimbing untuk mengamati tiap butir aitem apakah sesuai dengan informasi yang akan digali dari tiap variabel. Aitem yang lolos uji diasumsikan sebagai aitem yang dapat menghasilkan jawaban yang akurat dan merepresentasikan keadaan subjek. (Azwar, 2019:8).

SPSS metode *Corrected Item total correlation*, akan digunakan sebagai bantuan dalam mengukur tingkat validitas pada penelitian ini dengan mengkorelasikan skor aitem dengan skor totalnya, serta melakukan koreksi terhadap nilai koefisien korelasi (Azwar, 2013: 95). Suatu butir instrumen dinyatakan valid apabila skor validitasnya lebih dari 0,3 (Sugiyono, 2013: 126). Jika aitem pada skala psikologi yang koefisien korelasinya dengan skor skala psikologi $\geq 0,3$, maka dianggap valid.

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat konsistensi suatu pengukuran atau instrumen penelitian untuk dapat dipercaya. Instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel apabila hasilnya relatif konsisten ketika diterapkan pengukuran kepada responden meskipun berulang kali (Azwar, 2019:7). Dalam penelitian ini instrumen akan melalui prosedur percobaan kepada responden satu kali, selanjutnya aitem yang valid akan diukur reliabilitasnya dengan teknik *alpha cronbach* lewat *Statistical Package for Social Science* (SPSS). Jika koefisien reliabilitasnya $\geq 0,6$, maka instrumen dinyatakan baik atau reliabel.

H. Hasil Uji Coba Validitas

Uji coba skala dilakukan pada tanggal 23-26 November 2024. Keseluruhan jumlah aitem yang terdapat pada skala konflik peran ganda, dukungan sosial dan efikasi diri berjumlah 80 aitem. Responden pada uji coba skala yang telah dilakukan berjumlah 35 responden yang memiliki karakteristik yang sama dengan subjek pada penelitian ini. Berikut adalah hasil uji coba pada setiap variabel:

a. Konflik Peran Ganda

Skala konflik peran ganda dalam uji coba skala terdiri dari 24 aitem. Berdasarkan pengujian validitas dengan pengolahan data melalui aplikasi SPSS 25.0 dengan memperhatikan nilai *corrected aitem-total correlation*, menghasilkan 18 aitem dinyatakan valid dan 6 aitem dinyatakan gugur. Aitem yang gugur tersebut yaitu aitem 5, 7, 10, 11, 19, 20.

Tabel 3. 5 Blueprint Skala Konflik Peran Ganda setelah Uji Coba Skala

No	Aspek-Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			F	UF	
1.	<i>Time based conflict</i>	Terlalu sering menghabiskan waktu kaitannya dengan hal pekerjaan, sehingga sulit untuk memiliki waktu bersama keluarga di rumah.	1, 2	5*, 6	6
		Terlalu sering menghabiskan waktu bersama keluarga sehingga mengganggu pekerjaan di tempat kerja.	3, 4	7*, 8	
2.	<i>Strain-based Conflict</i>	Adanya tekanan ditempat kerja yang menyebabkan kelelahan sehingga kurang mampu bertanggungjawab terhadap keluarga.	9, 10*	11*, 12	6
		Adanya tekanan dalam keluarga yang mengganggu tanggungjawab pekerjaan di	13, 14	15, 16	

		tempat kerja.			
3.	<i>Behavior-Based Conflict</i>	Adanya kesenjangan antara bentuk perilaku yang biasa dilakukan di tempat kerja yang sulit diterapkan di keluarga.	17, 18	19*, 20	6
		Adanya kesenjangan bentuk perilaku yang biasa dilakukan dalam keluarga yang sulit diterapkan di tempat kerja.	21, 22	23, 24	
					18

*Aitem yang dinyatakan gugur

b. Dukungan Sosial

Skala dukungan sosial dalam uji coba skala terdiri dari 32 aitem. Berdasarkan pengujian validitas dengan pengolahan data melalui aplikasi SPSS 25.0 dengan memperhatikan nilai *corrected aitem-total correlation*, menghasilkan 18 aitem dinyatakan valid dan 14 aitem dinyatakan gugur. Aitem yang gugur tersebut yaitu aitem 8, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 23, 24, 27, 29.31, 32

Tabel 3. 6 Blueprint Skala Dukungan Sosial setelah Uji Coba Skala

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			F	UF	
1.	Dukungan Instrumental	Merasa mendapat bantuan berupa jasa dan tenaga dari orang sekitar.	1, 2	5, 6	7
		Merasa mendapat bantuan berupa bantuan finansial dari orang sekitar.	3, 4	7, 8*	
2.	Dukungan Emosional	Mendapatkan perhatian dan kepedulian dari orang sekitar.	9, 10	13*,14*	2
		Mendapatkan cinta dan kasih sayang dari orang sekitar.	11*, 12*	15*, 16*	

3.	Dukungan Informasi	Merasa mendapat bantuan berupa informasi dari orang sekitar.	17*, 18	21, 22	5
		Menerima bantuan dalam bentuk masukan yang membangun, arahan,nasihat, saran dari orang sekitar.	19, 20	23*, 24*	
4.	Dukungan Penghargaan	Merasa dihargai atas apa yang individu telahlakukan lewat pujian orang sekitar	25, 26	29*, 30	4
		Merasa adanya penilaian positif dari lingkungan sekitar.	27*, 28	31*, 32*	
Total					18

*Aitem yang dinyatakan gugur

c. Efikasi Diri

Skala efikasi diri dalam uji coba skala terdiri dari 24 aitem. Berdasarkan pengujian validitas dengan pengolahan data melalui aplikasi SPSS 25.0 dengan memperhatikan nilai *corrected aitem-total correlation*, menghasilkan 14 aitem dinyatakan valid dan 10 aitem dinyatakan gugur. Aitem yang gugur tersebut yaitu aitem 4, 8, 9, 11, 14, 15, 16, 17, 18, 24.

Tabel 3. 7 Blueprint Skala Efikasi Diri setelah Uji Coba Skala

No	Aspek-aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			F	UF	
1.	Tingkat kesulitan tugas (<i>level</i>)	Kemampuan saat meghadapai situasi yang sulit dan mudah	1, 2	3, 4*	6
		Pemilihan tingkah laku berdasarkan hambatan dan tingkat kesulitan suatu tugas	5, 6	7, 8*	
2.	Tingkat kekuatan individu (<i>strength</i>)	Keyakinan bahwa besarnya usaha dapat mencapai tuntutan yang harus dicapai	9*, 10, 11*, 12	13, 14*, 15*, 16*	3

3.	Keluasan bidang (<i>Generality</i>)	Keyakinan individu akan kemampuannya melaksanakan tugas di berbagai bidang	17*, 18* 19,20	21,22, 23,24*	5
Total					14

*Aitem yang dinyatakan gugur

I. Hasil Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji coba dengan bantuan aplikasi SPSS 25.0 menghasilkan nilai Cronbach's Alpha untuk skala konflik peran ganda sebesar 0,869, skala dukungan sosial sebesar 0,864, dan skala efikasi diri sebesar 0,763. Dari hasil uji reliabilitas tersebut dapat dilihat bahwa seluruh aitem dapat dinyatakan konsisten, terlihat dari nilai *Cronbach's Alpha* dari tiap skala melebihi nilai yang sudah ditentukan sebelumnya, yaitu 0,60. Berikut merupakan hasil pengujian reliabilitas dari masing-masing variabel:

Tabel 3. 8 Reliabilitas Skala Konflik Peran Ganda

	Reliability Statistics	
	Cronbach's Alpha	N of Items
Reliabilitas saat aitem gugur	.727	25
Reliabilitas setelah aitem gugur	.869	18

Tabel 3. 9 Reliabilitas Skala Dukungan Sosial

	Reliability Statistics	
	Cronbach's Alpha	N of Items
Reliabilitas saat aitem gugur	.799	32
Reliabilitas setelah aitem gugur	.864	18

Tabel 3. 10 Reliabilitas Skala Efikasi diri

	Reliability Statistics	
	Cronbach's Alpha	N of Items
Reliabilitas saat aitem gugur	43 .758	24

Reliabilitas setelah aitem gugur	.763	14
----------------------------------	------	----

J. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi

Uji asumsi bertujuan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang diperoleh memiliki ketepatan dalam estimasi, konsisten, dan tidak bias. Adapun uji asumsi yang dilakukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Uji Deskriptif

Merupakan penjabaran data yang diperoleh dari lapangan sesuai kenyataan tanpa menarik kesimpulan yang sifatnya umum (Sugiyono, 2015:74). Uji deskriptif digunakan untuk memaparkan data agar terperinci yang hasilnya dapat berupa besaran, rata-rata, standar deviasi, frekuensi, lain-lain.

b. Uji Normalitas

Uji normalitas ini dilakukan guna melihat sebaran data apakah terdistribusi mendekati normal atau normal lewat uji statistik teknik Kolmogorov Smirnov lewat *Statistical Package for Social Science* (SPSS). Jika nilai $p \text{ value} > 0,05$ akan dinyatakan terdistribusi normal dan sebaliknya bila $p \text{ value} < 0,05$ dinyatakan tidak terdistribusi normal.

c. Uji Linieritas

Uji linieritas diperlukan untuk melihat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen apakah terdapat hubungan linier dari data atau justru tidak terdapat hubungan signifikan. Linieritas variabel dilihat dari *Deviation from Linearity* menggunakan *test of linearity*. Apabila skor signifikansinya 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear antar variabel (Priyatno, 2009:36).

d. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antara variabel independen atau tidak. Model regresi yang baik menunjukkan tidak adanya korelasi yang terjadi diantara variabel independen. Uji Multikolinearitas akan menghasilkan informasi apakah antar variabel bebas terdapat korelasi atau tidak berkorelasi dengan cara melihat hasil skor *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila

skor VIF < 10 dan juga skor toleransi lebih $> 0,1$, maka tidak terjadi multikolinearitas (Nugroho, 2005: 58).

2. Uji Hipotesis

Hipotesis yang telah dipaparkan sebelumnya akan diuji menggunakan analisis linear berganda. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak. mengukur pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan pada uji hipotesis adalah apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis dapat diterima. Sedangkan, apabila nilai signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis ditolak (Priyatno, 2016:65).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

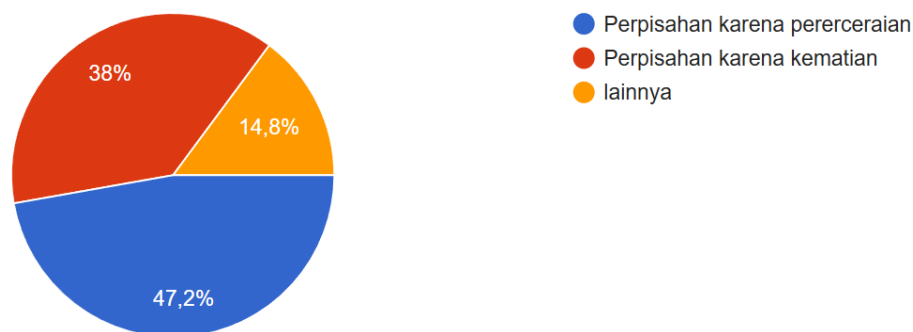
A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini merupakan ibu tunggal yang bekerja. Adapun jumlah responden yang diperoleh dari ibu tunggal yang berusia kurang dari 60 tahun dan merupakan pencari nafkah utama dan telah menjadi ibu tunggal minimal selama 1 tahun adalah 108 sampel. Berdasarkan pengumpulan data yang diperoleh, dilakukan analisis deksriptif untuk mengetahui karakteristik subjek penelitian.

a. Berdasarkan status ibu tunggal

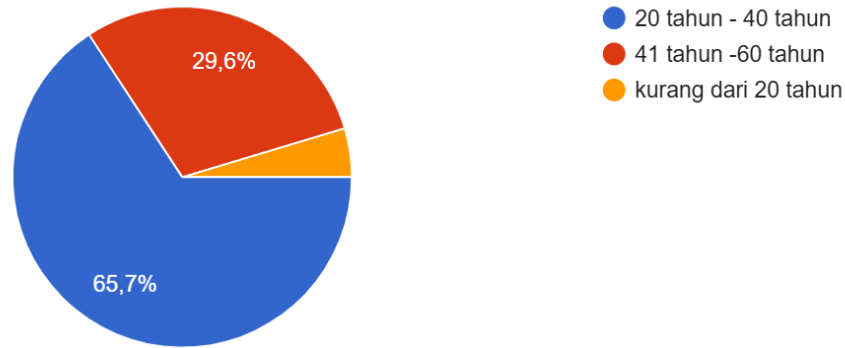
Gambar 4.1 Data Subjek Penelitian Berdasarkan Status Ibu Tunggal



Berdasarkan gambar di atas, diketahui bahwa dari keseluruhan 108 subjek, terdapat 51 subjek atau sekitar 47,2% menjadi ibu tunggal akibat perpisahan, sebanyak 41 subjek atau sekitar 38% dikarenakan kematian pasangan, serta 16 subjek atau sekitar 14,8% menjadi ibu tunggal diakibatkan oleh penyebab lain, seperti ditelantarkan atau ditinggalkan suami tanpa cerai dan tanpa nafkah, ataupun menjadi ibu tunggal akibat kehamilan tidak terduga dari pasangan yang belum sah, yang kemudian hanya pihak perempuan yang membesarkan anaknya seorang diri.

b. Berdasarkan Usia

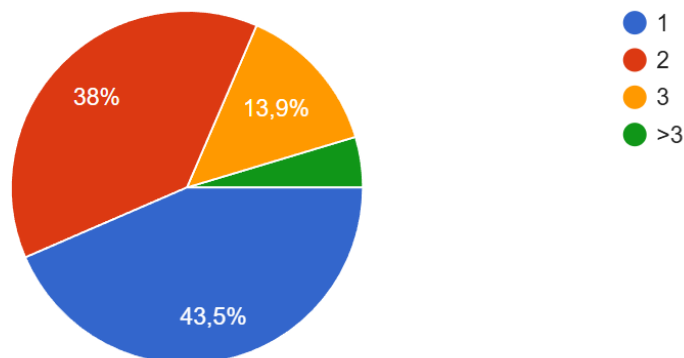
Gambar 4.2 Data Subjek Penelitian Berdasarkan Usia



Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa dari keseluruhan 108 subjek terdapat 71 subjek berusia antara 20 sampai 40 tahun dengan persentase 65,7%, sementara 32 subjek berusia antara 41 sampai 60 tahun dengan persentase 29,6%, dan 5 subjek berusia kurang dari 20 tahun dengan presentase 4,6%.

c. Jumlah anak

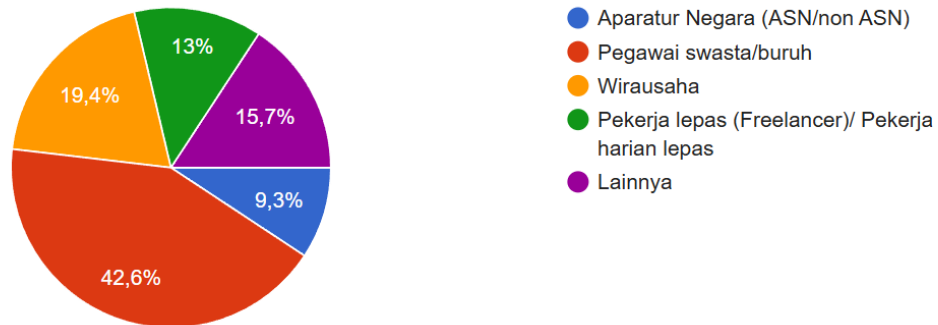
Gambar 4.3 Data Subjek Penelitian Berdasarkan Jumlah Anak



Berdasarkan gambar, subjek yang memiliki jumlah anak satu sebanyak 47 (43,5%), sedangkan subjek yang memiliki jumlah anak dua sebanyak 41 (38%), subjek yang memiliki jumlah anak tiga sebanyak 15 (13,9%) dan subjek yang memiliki jumlah anak lebih dari tiga sebanyak 5 (4,6%).

d. Berdasarkan Pekerjaan

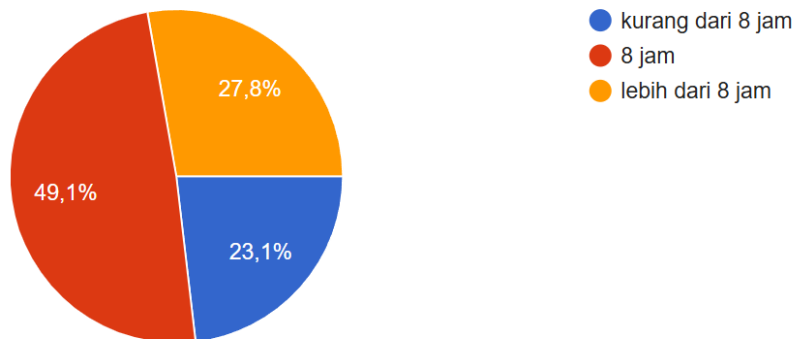
Data Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Pekerjaan



Berdasarkan gambar diatas mengenai jenis pekerjaan subjek, dapat dilihat bahwa mayoritas subjek bekerja sebagai pegawai swasta/buruh sebanyak 46(42,6%), sedangkan 21(19,4%) subjek bekerja sebagai wirausaha, sebanyak 14 subyek (12.8%) bekerja sebagai pekerja lepas/freelancer, sebanyak 17 (15,7%) subjek bekerja dibidang lain yang tidak ada dalam opsi, dan 10 (9,3%) subjek bekerja sebagai aparaturnegara/ASN.

e. Berdasarkan Lama Jam Kerja

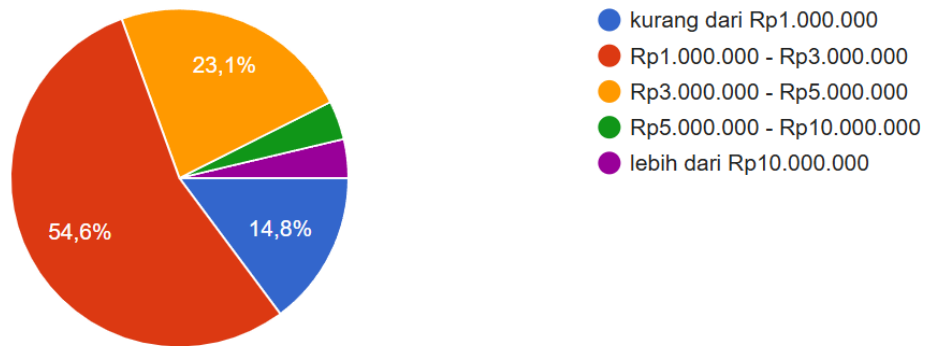
Data Subjek Penelitian Berdasarkan jam Kerja



Berdasarkan gambar diatas mengenai durasi jam kerja subjek, dapat dilihat bahwa mayoritas subjek bekerja selama 8 jam sebanyak 53 (49,1%), subyek yang bekerja lebih dari 8 jam sebanyak 30 (27,8%), serta sebanyak 25(23,1%) ibu tunggal yang bekerja kurang dari 8 jam.

f. Berdasarkan Pendapatan per bulan

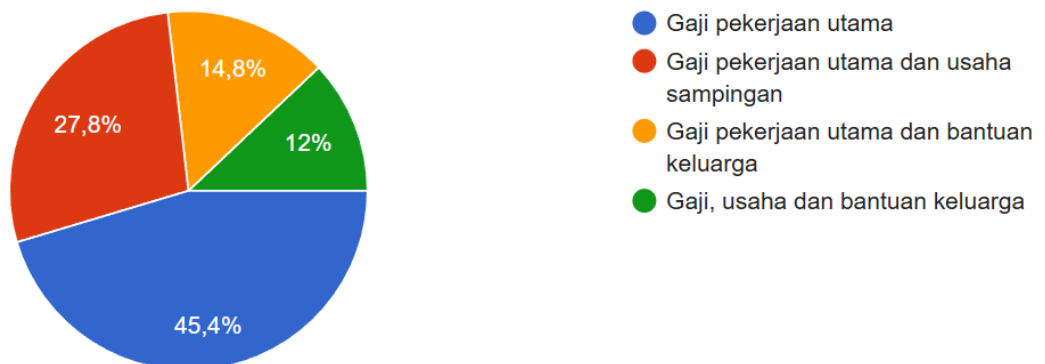
Data Subjek Penelitian Berdasarkan Pendapatan Perbulan



Berdasarkan gambar diatas mengenai pendapatan perbulan subjek, dapat dilihat bahwa mayoritas subjek memiliki pendapatan 1juta – 3juta, yaitu sebanyak 59 (54,6%) subyek memiliki penghasilan 1juta-3jura, sebanyak 25 subjek (23,1%) memiliki penhasilan pada rentang 3 juta – 5juta., sebanyak 16 subjek (14,6%), sebanyak 4 (3,7%) subjek memiliki penghasilan rentang 5juta sampai 10 juta.

g. Berdasarkan sumber pendapatan

Data Subjek Penelitian Berdasarkan Sumber Pendapatan



Berdasarkan gambar diatas mengenai sumber pendapatan subjek, dapat dilihat bahwa mayoritas subjek memiliki kombinasi sumber pendapatan yang berbeda. Sebanyak 49 (45,4%) subjek sumber pendapatannya hanya dari gaji utama, sebanyak 30 (27,8%) subjek sumber penghasilannya berasal dari gaji

pekerjaan utama dan usaha sampingan, sebanyak 16 (14,8%) berasal dari gaji pekerjaan utama, dan bantuan keluarga, dan 13 (12%) memiliki pendapatan yang bersumber dari gaji pekerjaan utama, usaha sampingan dan bantuan keluarga.

2. Kategorisasi Variabel Penelitian

Deskripsi data statistik memberikan gambaran umum mengenai karakteristik data yang ada. Kategorisasi masing-masing variabel penelitian dilakukan berdasarkan skor rata-rata dan standar variabel.

Tabel 4. 1 Deskripsi Data Variabel Penelitian

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y (Konflik Peran ganda)	108	36	57	45.26	5.156
X1 (Dukungan Sosial)	108	25	64	46.70	5.88
X2 (Efikasi Diri)	108	24	56	37.56	5.43
Valid N (listwise)	108				

Berdasarkan tabel deskripsi di atas, menunjukkan bahwa pada variabel dukungan sosial (X1) memperoleh skor minimum sebesar 25 dan skor maksimum sebesar 64 dengan *mean* (rata-rata) sebesar 46,70 serta standar deviasi sebesar 5,156. Sedangkan variabel efikasi diri (X2) memperoleh skor minimum sebesar 24 dan skor maksimum sebesar 56 dengan *mean* (rata-rata) sebesar 37,56 serta standar deviasi sebesar 5,43. Adapun pada variabel konflik peran ganda (Y) yang telah diukur dengan skala resiliensi memperoleh skor data minimum sebesar 36 dan skor maksimum sebesar 57 dengan *mean* (rata-rata) sebesar 45,26, serta standar deviasi sebesar 5,43. Adapun kategorisasi setiap variabel sebagai berikut:

a. Kategorisasi Variabel Konflik Peran Ganda

Dalam penelitian ini setiap variabel akan dikategorikan kedalam 3 (tiga) kategori yaitu kategori tinggi, kategori sedang, dan kategori rendah. Berikut formula yang digunakan dalam pengkategorian skor penelitian.

Tabel 4. 2 Rentang Skor Kategorisasi Variabel Konflik Peran Ganda

Rumus Interval	Rentang Nilai	Kategori Skor
$X < (Mean - 1SD)$	$X < 40,10$	Rendah
$(Mean - 1SD) \leq X < (Mean + 1SD)$	$40,10 \leq X < 50,42$	Sedang

$X \geq (Mean + 1SD)$	$X \geq 50,42$	Tinggi
-----------------------	----------------	--------

Tabel 4. 3 Kategorisasi Skor Variabel Konflik Peran Ganda

Kategori_Y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	20	18.5	18.5	18.5
	Sedang	67	62.0	62.0	80.6
	Tinggi	21	19.4	19.4	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

Dari hasil kategorisasi skor variabel konflik peran ganda tersebut dapat diketahui bahwa terdapat sebanyak 20 ibu tunggal (18,5%) tergolong memiliki konflik peran ganda yang rendah, 21 ibu tunggal (19,4%) tergolong memiliki konflik peran ganda yang sedang dan sebanyak 67 ibu tunggal (62.0%) tergolong memiliki konflik peran ganda yang tinggi.

b. Kategorisasi Variabel Dukungan Sosial

Tabel 4. 4 Rentang Skor Kategorisasi Variabel Dukungan Sosial

Rumus Interval	Rentang Nilai	Kategori Skor
$X < (Mean - 1SD)$	$X < 40,82$	Rendah
$(Mean - 1SD) \leq X < (Mean + 1SD)$	$40,82 \leq X < 52,59$	Sedang
$X \geq (Mean + 1SD)$	$X \geq 52,59$	Tinggi

Tabel 4. 5 Kategorisasi Skor Variabel Dukungan Sosial Kategori_X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	20	18.5	18.5	18.5
	Sedang	75	69.4	69.4	88.0
	Tinggi	13	12.0	12.0	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

Dari hasil kategorisasi skor variabel dukungan sosial tersebut dapat diketahui bahwa terdapat sebanyak 20 ibu tunggal (18,5%) tergolong memiliki dukungan sosial yang rendah, 75 ibu tunggal (69.4%) tergolong memiliki dukungan sosial yang sedang dan sebanyak 13 ibu tunggal (12%) tergolong memiliki dukungan sosial yang tinggi.

c. *Kategorisasi Variabel Efikasi Diri*

Tabel 4. 6 Rentang Skor Kategorisasi Variabel Efikasi Diri

Rumus Interval	Rentang Nilai	Kategori Skor
$X < (Mean - 1SD)$	$X < 32,14$	Rendah
$(Mean - 1SD) \leq X < (Mean + 1SD)$	$32,14 \leq X < 42,99$	Sedang
$X \geq (Mean + 1SD)$	$X \geq 42,99$	Tinggi

Tabel 4. 7 Kategorisasi Skor Variabel Efikasi Diri

Kategori_X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	23	21.3	22.3	21.3
	Sedang	68	63.0	63.0	84.3
	Tinggi	17	15.7	15.7	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

Dari hasil kategorisasi skor variabel efikasi diri tersebut dapat diketahui bahwa terdapat sebanyak 23 ibu tunggal (21,3%) tergolong memiliki efikasi diri yang rendah, 68 ibu tunggal (63%) tergolong memiliki efikasi diri yang sedang dan sebanyak 17 ibu tunggal (15,7%) tergolong memiliki efikasi diri yang tinggi.

Berdasarkan pemaparan ketiga kategorisasi skor variabel di atas disimpulkan bahwa mayoritas konflik peran ganda, dukungan sosial, dan efikasi diri yang dimiliki subjek ibu tunggal berada pada rentang sedang.

B. Hasil Analisis Data

1. Uji Asumsi

a) Uji normalitas

Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan bantuan SPSS menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnof untuk mengetahui apakah sebaran data variabel berdistribusi normal atau tidak. Apabila pada Asymp. Sig. (2 tailed) menunjukkan nilai signifikansi (sig) > 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi dengan normal, namun jika sebaliknya ketika nilai (sig) < 0,05 maka data dinyatakan tidak berdistribusi dengan normal (Prayitno, 2013: 38). Adapun hasil dari uji normalitas dapat dilihat pada tabel:

Tabel 4. 8 Uji Normalisasi

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		108
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.36224471
Most Extreme Differences	Absolute	.052
	Positive	.042
	Negative	-.052
Test Statistic		.052
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan dari data tabel diatas Asymp. Sig. (2 tailed) menunjukkan hasil nilai signifikansi sebesar 0,200. Dari nilai signifikansi tersebut yaitu 0,200 yang mana lebih besar dari 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi dengan normal.

b) Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui kedua variabel memiliki hubungan yang linear atau tidak antara variabel independen dan variabel dependen. Kedua variabel dapat dinyatakan memiliki hubungan yang linear jika pada hasil pengujian Anova memiliki hasil test for p value (Linearity) lebih kecil dari 0,05 Priyatno, 2009: 36). Adapun hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel

Tabel 4. 9 Uji Linearitas Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Konflik Peran Ganda * Dukungan Sosial	Between Groups	(Combined)	803.155	25	32.126	1.290	.000
		Linearity	312.095	1	312.095	12.535	.001
		Deviation from Linearity	491.060	24	20.461	.822	.700
	Within Groups		2041.586	82	24.897		
	Total		2844.741	107			

Dari tabel hasil uji linearitas menunjukkan bahwa nilai *Linearity* sebesar 0,000. Hal tersebut dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang linear pada variabel dukungan sosial dan variabel konflik peran ganda dikarenakan nilai *Linearity* lebih kecil daripada 0,05.

Tabel 4. 10 Uji Linearitas Konflik Peran Ganda dan Efikasi Diri

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Konflik Peran Ganda* Dukungan Sosial	Between Groups	(Combined)	1198.072	22	54.458	2.811	.000
		Linearity	788.178	1	788.178	40.685	.000
		Deviation from Linearity	409.894	21	19.519	1.008	.464
	Within Groups		1646.668	85	19.373		
	Total		2844.741	107			

Dari tabel hasil uji linearitas menunjukkan bahwa nilai *Linearity* sebesar 0,000. Hal tersebut dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang linear pada variabel efikasi diri dan variabel konflik peran ganda dikarenakan nilai *Linearity* lebih kecil daripada 0,05.

c) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen dalam model regresi linier. Uji ini dilakukan dengan memperhatikan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. Jika nilai VIF kurang dari 10,00 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,100, makadikatakan bahwa model regresi tidak memiliki masalah atau multikolinearitas.

Tabel 4. 11 Uji Multikoleniaritas Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Dukungan sosial	.761	1.314
	Efikasi Diri	.761	1.314

a. Dependent Variable: Konflik Peran Ganda

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai *tolerance* $0,761 > 0,100$ dan nilai VIF $1,314 < 10$, maka disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas.

2. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan bantuan software SPSS 21 for windows dengan teknik regresi linear berganda. Adapun teknik regresi linear berganda meliputi uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

a. Uji T

Tabel 4. 12 Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	77.052	2.412		.000
	Dukungan Sosial	-.213	.061	-.225	.001
	Efikasi Diri	-.512	.048	-.682	.000

a. Dependent Variable: Konflik Peran Ganda

Dilihat dari tabel 4.11 , dapat dirumuskan persamaan garis regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$Y = a - b_1X_1 - b_2X_2$	$Y = 77,052 - 0,213 X_1 - 0,512X_2$
---------------------------	-------------------------------------

Keterangan:

- 1) $a = 77,052$ artinya nilai konflik peran ganda sendiri tanpa adanya dukungan sosial dan efikasi diri. Nilai konflik peran ganda pada ibu tunggal sebesar 77,052.
- 2) $b = -0,213$ artinya nilai koefisien regresi sebesar -0,213 pada variabel dukungan sosial. Hal ini berarti setiap kenaikan satu satuan dukungan sosial pada ibu tunggal akan menurunkan nilai konflik peran ganda pada ibu tunggal sebesar 0,213. Adapun nilai signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$, hal tersebut menunjukkan bahwa dukungan sosial secara negatif dan signifikan memiliki pengaruh terhadap nilai konflik peran ganda pada ibu tunggal.

Dapat diambil kesimpulan bahwa (H_0) ditolak dan (H_{a1}) diterima.

- 3) $c = -0,512$ artinya nilai koefisien regresi sebesar -0,512 pada variabel efikasi diri. Hal ini berarti setiap kenaikan satu satuan efikasi diri akan menurunkan nilai konflik peran ganda pada ibu tunggal sebesar 0,512. Adapun nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, hal tersebut menunjukkan bahwa efikasi diri secara negatif dan signifikan memiliki pengaruh terhadap nilai konflik peran ganda pada ibu tunggal. Dapat diambil kesimpulan bahwa (H_0) ditolak dan (H_{a2}) diterima.

b. Uji F

Tabel 4. 13 Pengaruh Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1852.724	2	926.362	98.051	.000 ^b
	Residual	992.017	105	9.448		
	Total	2844.741	107			

a. Dependent Variable: Konflik Peran Ganda

b. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Dukungan Sosial

Uji F dilakukan dengan F-test yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel independent terhadap variabel dependen. Berdasarkan tabel diatas, memberikan gambaran bahwa secara simultan pengaruh X1 dan X2 terhadap Y memiliki signifikansi sebesar 0,000. Nilai $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa (H_0) ditolak dan (H_{a3}) diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh negatif dan signifikan secara bersama-sama antara dukungan sosial dan efikasi diri terhadap konflik peran ganda pada ibu tunggal.

c. Koefisien determinasi (R^2)

Tabel 4. 14 Koefisien Determinan (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.807 ^a	.651	.645	8.51122
---	-------------------	------	------	---------

a. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Dukungan Sosial

b. Dependent Variable: Konflik Peran Ganda

Dilihat dari tabel di atas, dapat dipahami bahwa secara simultan hipotesis dapat diterima dengan nilai Adjusted R square (R^2) 0,645. Semakin mendekati 1 menunjukkan bahwa model regresi yang diterapkan semakin tepat menjadi penduga terhadap variabel dependen. Hal ini berarti dukungan sosial dan efikasi diri memiliki pengaruh terhadap variabel konflik peran ganda pada ibu tunggal sebesar 0,645 atau 64,5%. Sedangkan 0,355 atau 35,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian.

C. Pembahasan

Untuk memberikan pemahaman yang komprehensif dan menyeluruh mengenai pengaruh dukungan sosial dan efikasi diri terhadap konflik peran ganda pada ibu tunggal, berikut pembahasan berdasarkan pengaruh satu variabel terhadap variabel lain

Berdasarkan tabel 4.5 kategorisasi skor variabel ibu tunggal bekerja yang memiliki tingkat dukungan sosial rendah sebesar (18,5%), tergolong sedang sebesar (69,4%), dan tergolong tinggi sebesar (12%) tergolong memiliki dukungan sosial yang tinggi. Angka tersebut memberi gambaran bahwa tingkat dukungan sosial yang ada pada subjek cenderung sedang. Selain itu, variabel dukungan sosial memiliki pengaruh terhadap variabel konflik peran ganda pada ibu tunggal sebesar 21,3%. Hasil uji T pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mana $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara dukungan sosial terhadap konflik peran ganda pada ibu tunggal.

Penelitian ini, didukung dengan hasil temuan oleh Nugraha dan Kustanti (2020:797) yang menemukan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara dukungan keluarga dengan konflik peran ganda pada perawat perempuan, sehingga semakin tinggi dukungan sosial maka semakin rendah konflik peran ganda. Hal tersebut juga sejalan dengan hasil penelitian oleh Octaviana dan Sugiasih (2021: 198) juga mengemukakan adanya hubungan negatif yang signifikan antara dukungan sosial dan konflik interpersonal. Hasil penelitian lain yang dilakukan Adjiputra dan Istiqomah (2023:44)

menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara dukungan sosial terhadap konflik antara pekerjaan dan keluarga. Penelitian Rahmadita (2013:65) menemukan bahwa wanita yang dapat mengatasi masalah yang dihadapinya dalam peran ganda dan mendapat dukungan sosial dari keluarga, dapat dengan mudah mencapai kepuasan kerja di tempat kerja.

Berdasarkan aspek-aspek dukungan sosial yang dikemukakan oleh Sarafino & Smith (2011:81) yaitu meliputi dukungan penghargaan, dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasi. Aspek-aspek tersebut terbukti memiliki hubungan terhadap konflik peran ganda yang dikemukakan oleh Hosseini dkk (2023 : 6-9), mengenai faktor yang dapat memengaruhi konflik peran ganda yaitu meliputi faktor individu, faktor interpersonal, faktor organisasi dan faktor budaya.

Dukungan emosional membuat individu merasa dihargai dan lebih mampu mengatasi tuntutan peran yang harus dijalani. Hal ini meningkatkan rasa percaya diri, mengurangi stres akibat konflik peran, serta memperbaiki hubungan interpersonal. Di tempat kerja, dukungan emosional dari rekan atau atasan membantu mengurangi beban kerja dan perasaan tertekan akibat konflik peran ganda (Abendroth dan den Dulk, 2011:241)

Dukungan penghargaan dapat mengurangi dampak negatif dari konflik peran dengan meningkatkan rasa kompetensi dan harga diri individu. Ketika individu merasa dihargai, ibu tunggal lebih termotivasi untuk menjalani peran ibu tunggal tanpa merasa terbebani. Di tempat kerja, dukungan penghargaan dari atasan dan rekan kerja dapat mengurangi stres akibat konflik peran ganda, dengan memberikan rasa nilai dan pengakuan terhadap kontribusi individu (Saputri & Indrawati, 2011:69).

Dukungan instrumental, seperti bantuan dalam pekerjaan rumah tangga atau dukungan keuangan, dapat mengurangi stres akibat konflik peran ganda dengan membantu menyeimbangkan pekerjaan dan peran pribadi (Smet, 1994: 112). Dukungan dari pasangan atau keluarga mengurangi ketegangan dan memperkuat ikatan sosial, sementara dukungan di tempat kerja, seperti fleksibilitas waktu, membantu individu mengelola tuntutan peran dengan lebih efektif. Tanpa dukungan sosial, individu cenderung kurang menikmati hidup dan pekerjaan (Apollo, 2007: 53)

Dukungan informasi membantu individu membuat keputusan yang lebih baik dalam menghadapi konflik peran, dengan memberikan wawasan atau alternatif solusi untuk

mengatasi masalah yang dihadapi. Dukungan berupa perhatian, penghargaan diperlukan oleh ibu tunggal. Saran atau informasi yang diberikan oleh orang terdekat dapat membantu individu dalam menyusun strategi untuk menyelesaikan konflik peran, dan memperbaiki komunikasi dalam hubungan interpersonal (Aprilia, 2013: 269).

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dipahami bahwa dukungan sosial berpengaruh terhadap konflik peran ganda. Semakin tinggi tingkat dukungan sosial maka akan semakin rendah tingkat konflik peran ganda yang dialami ibu tunggal. Aspek-aspek tersebut memiliki hubungan terhadap konflik peran ganda. Adanya dukungan sosial yang baik akan mampu menjalani berbagai peran dengan lebih maksimal.

Berdasarkan kategorisasi variabel efikasi diri, ibu tunggal bekerja yang memiliki tingkat efikasi diri rendah sebesar (21,3%), tergolong sedang sebesar (63%), dan sebesar (15,7%) tergolong memiliki efikasi diri yang tinggi. Angka tersebut memberi gambaran bahwa tingkat efikasi diri yang sedang cenderung sedang. Selain itu, variabel efikasi diri memiliki pengaruh terhadap variabel konflik peran ganda sebesar 51,2%. Adapun hasil uji T pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mana $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara efikasi diri terhadap konflik peran ganda pada ibu tunggal.

Hasil tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Handayani (2008:76) menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki dampak positif terhadap konflik peran pada karyawan wanita. Bandura (1997) mengungkapkan bahwa individu dengan efikasi diri tinggi lebih percaya diri dalam mencapai kinerja meskipun menghadapi tekanan atau konflik di pekerjaan.

Berdasarkan aspek-aspek efikasi diri yang dikemukakan oleh Bandura (1997) yaitu meliputi tingkat kesulitan tugas, tingkat kekuatan individu, serta keluasan bidang, aspek-aspek tersebut terbukti memiliki hubungan terhadap konflik peran ganda yang dikemukakan oleh Hosseini dkk (2023 : 6-9), mengenai faktor yang dapat memengaruhi konflik peran ganda yaitu meliputi faktor individu, faktor interpersonal, faktor organisasi dan faktor budaya. Pada aspek tingkat kesulitan tugas, merujuk pada persepsi individu tentang kesulitan tugas yang harus dihadapi. Semakin tinggi tingkat kesulitan tugas yang dirasakan, semakin besar kemungkinan individu mengalami konflik peran ganda. Hal ini karena individu mungkin merasa tidak mampu memenuhi tuntutan yang berlawanan dari berbagai peran yang dijalani, seperti peran profesional dan peran keluarga. Faktor

individu menjadi penting, karena keyakinan individu terhadap kemampuannya sangat mempengaruhi cara individu menangani tuntutan yang saling bertentangan (Handayani, 2008:78).

Pada aspek tingkat kekuatan individu berkaitan dengan sejauh mana individu merasa mampu untuk mengatasi tantangan. Individu yang memiliki tingkat ketahanan serta keberanian yang kuat lebih mampu untuk mengelola konflik peran ganda lebih baik (Yumiko & Saryatmo, 2024:435). Pada aspek keluasan bidang, berkaitan dengan sejauh mana efikasi diri dapat diterapkan di berbagai peran. Individu dengan kemampuan terhadap berbagai tugas, berbagai bidang, peran serta berbagai posisi dapat lebih fleksibel dalam menghadapi dua atau lebih peran yang harus mereka hadapi.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dipahami bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap konflik peran ganda. Semakin tinggi tingkat efikasi diri maka akan semakin rendah tingkat prokrastinasi. Ibu tunggal dengan efikasi diri yang baik akan mampu menjalani berbagai peran dengan lebih maksimal.

Berdasarkan hasil perhitungan uji F pada tabel 4.12, memberikan gambaran bahwa pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan secara bersama-sama antara dukungan sosial dan efikasi diri terhadap konflik peran ganda pada ibu tunggal. Dukungan sosial dan efikasi diri secara simultan memberi pengaruh terhadap variabel konflik peran ganda pada ibu tunggal sebesar 64,5% dan sebesar 35,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel independen yang diteliti. Sumbangan pengaruh tersebut mendukung hasil uji hipotesis ketiga yaitu dukungan sosial dan efikasi diri secara bersama-sama berpengaruh terhadap konflik peran ganda pada ibu tunggal. Berdasarkan hasil ini pula dapat diketahui bahwa semakin tinggi dukungan sosial dan efikasi diri maka akan semakin rendah tingkat konflik peran ganda pada ibu tunggal. Dukungan emosional memberikan rasa aman dan nyaman, membantu individu mengatasi stres akibat konflik peran ganda, dukungan penghargaan seperti adanya pengakuan dan kesamaan hak tanpa melihat status dapat mengurangi frustrasi dalam menghadapi peran yang bertentangan, dukungan informasi membantu individu lebih mengetahui apa yang dibutuhkan, seperti informasi mengenai *parenting*, cara mengatur waktu atau tugas dengan lebih efisien, sedangkan dukungan Instrumental dapat meringankan beban tugas, seperti bantuan dalam pekerjaan rumah tangga atau pekerjaan maupun dalam betuk

materi yang dibutuhkan oleh ibu tunggal.

Sementara efikasi diri memberikan keyakinan pada individu untuk dapat melakukan tugas dan menghadapi tantangan termasuk tantangan menghadapi peran ganda. Efikasi diri sebagai bagian dari kepribadian memengaruhi konflik internal yang dialami individu. Pada aspek tingkat kesulitan tugas, efikasi diri yang tinggi membuat individu merasa mampu mengatasi tugas yang sulit, mengurangi stres akibat konflik peran. Pada aspek tingkat kekuatan individu, individu dengan efikasi diri tinggi merasa lebih mampu mengendalikan peran yang saling bertentangan, mengurangi potensi konflik. Pada aspek keluasan bidang, efikasi diri yang tinggi membantu individu beradaptasi dengan kondisi eksternal, seperti lingkungan sosial atau budaya, mengurangi dampak konflik peran.

Berdasarkan berbagai pemaparan di atas, peneliti membuat kesimpulan bahwa dukungan sosial dan efikasi diri menjadi faktor penting yang memberikan pengaruh terhadap konflik peran ganda pada ibu tunggal. Dukungan emosional, penghargaan, informasi, dan instrumental dapat membantu individu merasa lebih didukung dalam menghadapi tantangan dari berbagai peran yang dijalani. Selain itu, individu yang memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuan untuk mengatasi tantangan akan lebih mampu mengelola tuntutan peran ganda. Dengan demikian, dukungan sosial dan efikasi diri berperan penting dalam mengurangi dampak negatif dari konflik peran ganda yang timbul akibat faktor individu, interpersonal, organisasi, dan budaya. Semakin tinggi dukungan sosial dan efikasi diri maka akan semakin rendah tingkat konflik peran ganda pada ibu tunggal. Sebaliknya, semakin rendah dukungan sosial dan efikasi diri maka akan semakin tinggi tingkat konflik peran ganda pada ibu tunggal.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa self-efficacy memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap konflik peran ganda dibandingkan dengan pengaruh dukungan sosial. Hal ini dapat ditelaah dari karakteristik kedua variabel. Efikasi diri merupakan faktor internal yang dapat dikendalikan secara langsung oleh individu, dalam hal ini oleh ibu tunggal itu sendiri. Seseorang dengan tingkat efikasi diri yang tinggi akan memiliki keyakinan pada kemampuannya untuk mengelola tantangan hidup, termasuk dalam menghadapi konflik peran ganda.

Berbeda dengan efikasi diri, dukungan sosial merupakan faktor eksternal yang keberadaannya berada di luar kendali individu. Seorang ibu tunggal mungkin memiliki

harapan untuk mendapatkan dukungan dari lingkungan sekitarnya, namun kenyataannya dukungan tersebut tidak selalu hadir sesuai kebutuhan. Selain itu, dalam penelitian ini, dukungan sosial diukur secara umum mencakup dukungan dari berbagai sumber, seperti keluarga, rekan kerja, teman, dan pihak lainnya. Kondisi ini memungkinkan adanya ketimpangan penerimaan dukungan; misalnya, seorang ibu tunggal mungkin mendapatkan dukungan penuh dari keluarga, tetapi minim dukungan dari teman atau rekan kerja, atau sebaliknya.

Analisis terhadap item-item pertanyaan dalam skala dukungan sosial juga menunjukkan bahwa beberapa aspek dukungan, seperti dukungan dari teman, cenderung rendah. Hal ini dapat memperlemah pengaruh keseluruhan variabel dukungan sosial terhadap konflik peran ganda, sehingga kaitannya dengan pengaruh terhadap konflik peran ganda pada subyek ibu tunggal, efikasi diri lebih berpengaruh dibandingkan dukungan social.

Penelitian ini dilakukan oleh peneliti sesuai dengan prosedur atau aturan ilmiah yang ada, tetapi penelitian ini tentunya masih memiliki beberapa keterbatasan. Adapun keterbatasan tersebut terletak pada aspek pengukuran variabel dukungan sosial. Peneliti seharusnya lebih cermat dalam memastikan bahwa setiap indikator dalam variabel tersebut memiliki keterwakilan yang memadai. Dalam pelaksanaan penelitian ini, terdapat item-item pada skala dukungan sosial yang gugur setelah proses uji validitas, sehingga tidak semua indikator terwakili dengan optimal. Pada indikator mendapatkan cinta dan kasing sayang dari orang sekita tidak memiliki keterwakilan dikarenakan aitem gugur. Hal ini dapat mempengaruhi kelengkapan pengukuran dan mengurangi kekuatan variabel dukungan sosial dalam menjelaskan konflik peran ganda pada ibu tunggal. Pengambilan data yang melalui online dapat mempengaruhi beberapa hal yang tidak dapat dikontrol oleh peneliti seperti keseriusan responden ketika menjawab atau mengisi skala. Selain itu peneliti tidak dapat meminimalisir gangguan yang ada selama subjek dalam mengisi skala seperti lingkungan yang tidak kondusif, gangguan sinyal dan gangguan lainnya yang mampu mengganggu subjek dalam mengisi skala.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti mengambil kesimpulan bahwa:

1. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari dukungan sosial terhadap konflik peran ganda pada ibu tunggal. Dukungan sosial yang tinggi akan berpengaruh terhadap penurunan tingkat konflik peran ganda.
2. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari efikasi diri dan konflik peran ganda pada ibu tunggal. Efikasi diri yang tinggi akan berpengaruh terhadap penurunan tingkat konflik peran ganda.
3. Terdapat pengaruh negatif yang signifikan secara bersama-sama dari dukungan sosial dan efikasi diri terhadap konflik peran ganda pada ibu tunggal.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, penulis memberikan saran kepada beberapa pihak yang bersangkutan dengan penelitian ini, meliputi:

1. Bagi Ibu Tunggal

Tingkat konflik peran ganda pada ibu tunggal berada pada kategori sedang, sehingga ibu tunggal diharapkan dapat menurunkan konflik peran ganda lewat meningkatkan kemampuan dalam meningkatkan efikasi diri dan dukungan sosial.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk lebih teliti dalam menyusun dan menguji alat ukur, khususnya dalam memastikan bahwa setiap indikator dalam variabel yang diteliti memiliki representasi yang memadai melalui item-item yang valid. Pemilihan dan penyusunan item perlu dilakukan dengan lebih cermat agar seluruh dimensi dukungan sosial dapat terwakili secara utuh. Selain itu, disarankan untuk memperjelas ruang lingkup dukungan sosial yang diukur, apakah fokus pada dukungan keluarga, teman, rekan kerja, atau lingkungan sosial lainnya, guna memperoleh hasil yang lebih spesifik dan akurat dalam menggambarkan hubungan antara dukungan sosial dan konflik peran ganda.

Daftar Pustaka

- Abendroth, A. K., & Dulk, L. (2011). Support for the work-life balance in Europe: the impact of state, workplace and family support on work-life balance satisfaction. *Work, Employment and Society*. 25(2), 234-256. <https://doi.org/10.1177%2F0950017011398892>
- Ahyani, L. N. & Kumalasari. F. (2012). Hubungan antara dukungan sosial dengan penyesuaian diri remaja di panti asuhan. *Jurnal Psikologi Pitutur*. 1 (01)., 21-30.
- Alwisol, 2009. *Psikologi kepribadian*. UMM Press.
- Andhini, L. P. R., Utami, N. M., Dewi, A. A., Shantiyani, I. G. (2021). Peran dukungan pasangan dan keyakinan diri mengelola konflik kerja-keluarga terhadap konflik kerja-keluarga selama work from home pada dosen wanita yang sudah menikah. *Jurnal Psikologi Udayana*. 8(2), 30-40. <https://doi.org/10.24843/JPU.2021.v08.i02.p05>
- Anggriana T. M., Margawati T. M. & Wardani S.Y. (2015). Konflik peran ganda pada dosen perempuan ditinjau dari dukungan sosial keluarga. *Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 5(1), 1-7. <https://doi.org/10.25273/counsellia.v5i1.269>
- Apollo & Cahyadi. (2012). Konflik Peran Ganda Perempuan Menikah yang Bekerja Ditinjau dari Dukungan Sosial Keluarga dan Penyesuaian Diri. *Jurnal Widya Warta*, No.02Vol.0854-1981.
- Aprilia, W. (2013). Resiliensi dan Dukungan Sosial pada Orang Tua Tunggal (Studi Kasus pada Ibu Tunggal di Samarinda). *Jurnal Fisip-Unmul*, 1, (3), 268-279. <http://dx.doi.org/10.30872/psikoborneo.v1i3.3326>
- Argasiam, B., & Putri, S. A. P. (2023). Quarter life of crisis pada kelompok milenial ditinjau dari perbandingan sosial dan resiliensi. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 15(2), 114–123. <https://doi.org/http://doi.org/10.31289/analitika.v15i2.10386>
- Artiawati. (2012). *Konflik kerja-keluarga pada jurnalis di Jawa dan Bali (model konflik kerja-keluarga dengan ideologi peran gender, beban peran berlebih, dukungan sosial, dan kepribadian sebagai anteseden; rasa bersalah dan kesejahteraan psikologis sebagai konsekuensi)*. [Disertasi, Universitas Padjadjaran]. Bandung.
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi* (Edisi Kedua). Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2016). *Dasar-dasar psikometrika* (Edisi Kedua). Pustaka Pelajar.
- Bandura, A. (1977). *Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change*. *Psychological Review*, 84, 191-215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>

- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. W.H. Freeman and Company.
- Bukhari, S. R. & Afzal, F. (2017). Perceived social support predicts psychological problems among university students. *The International Journal of Indian Psychology*, 4(2), 18-27. <https://doi.org/10.25215/0402.082>
- Bukhari, B., & Darmu'in. (2019). Plagiarism, Self-Efficacy, and Academic Procrastination on University Students. *Psymphatic : Jurnal Ilmiah Psikologi*. 6(2). Volume 6, Nomor 2, 201-212. <https://doi.org/10.15575/psy.v6i2.6211>
- Cahyadi, Lukman. (2022). Mengukur turnover intention, konflik peran, dan *self efficacy*. *Jurnal Ekonomi*, 13 (1). 136-142. <https://doi.org/10.47007/jeko.v13i01.5431>
- Cairney, J., Boyle, M., Offord, D.R.(2003). Stress, social support and depression in single and married mothers. *Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol* 38, 442–449. <https://doi.org/10.1007/s00127-003-0661-0>
- Cavagnis, L., Russo, C., Danioni, F., & Barni, D. (2023). Promoting Women's Well-Being: A Systematic Review of Protective Factors for Work–Family Conflict. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(21):6992. <https://doi.org/10.3390/ijerph20216992>
- Davidson, M. J. & Burke, R. J. (2012) Women in Management Worldwide: Progress and Prospects—An Overview. *Women in Management Worldwide*, No. 6.
- Friedman, M. 2010. *Buku Ajar Keperawatan Keluarga: Riset, Teori, dan Praktik*. Edisi ke-5. Jakarta: Penerbit EGC.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65–78. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.1.65>
- Ghani, F, & Aziz, A.A. (2013). Profile of Single Mothers in Southern Malaysia and Issues Afflicting Their Lives. *British Journal of Arts and Social Sciences*, 16, (1), 197-206.
- Greenhouse, S. J., & Beutell, N. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10. 76-88. <https://doi.org/10.5465/AMR.1985.4277352>
- Gutek, B., Searle, S., & Klepa. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(4), 560–568.
- Handayani, A. (2013). Keseimbangan kerja keluarga pada perempuan bekerja tinjauan teori border. *Buletin Psikologi*, 21(2), 90-101.
- Handayani, W. 2008. Dampak Komitmen Organisasi, *Self Efficacy* Terhadap Konflik Peran dan Kinerja Karyawan PT. HM Sampoerna, Tbk. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 8 (2), 70-78. <https://doi.org/10.1234/jrebis.v8i2.43>
- Haninah. 2014. Peran Ibu sebagai Orang Tua Tunggal (Single Parent) dalam Menanamkan Pendidikan Agama terhadap Anak di Lingkungan Keluarga. *Jurnal Universitas Tanjungpura Pontianak*, 3(3), 1-16.

- Hasanah, S. F. & Ni'matuzahroh. (2017). Work family conflict pada single parent. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora dan Seni*, 1 (2), 381-398. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i2.972>
- Hasibuan, M., Anindhita, N., Maulida, N., & Nashori, F. (2018). Hubungan antara Amanah dan Dukungan Sosial dengan Kesejahteraan Subjektif Mahasiswa Perantau. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 3(1), 101-116. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v3i1.2214>
- Hosseini Z, Yarelahi M, Rahimi S F, & Salmani F. (2023). Investigating the Factors Related to Work- Family Conflicts Experienced by Working Women: A Systematic Review. *Health Scope*. 12 (1):e129738. <https://doi.org/10.5812/jhealthscope-129738>.
- Hurlock, Elezabeth, B. 1999. Psikologi Perkembangan: “ Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan”. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Jex, S. M., Bliese, P. D., Buzzell, S., & Primeau, J. (2001). The Impact of SelfEfficacy on Stressor-Strain Relations: Coping Style as Explanatory Mechanism. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 401-409.
- Keyko, A. S. 2016. Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerjapada Wanita. [Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah]. Jakarta.
- Kumalasari, F., & Ahyani, L. N. (2012). Hubungan antara dukungan sosial dengan penyesuaian diri remaja di panti asuhan. *Jurnal Psikologi: Pitutur*, 1(1), 19-28.
- Larasati, Yasmin. (2015). *Hubungan antara dukungan sosial keluarga dengan konflik peran ganda pada wanita bekerja*. [Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta]. Surakarta.
- Latipun. (2015). *Psikologi eksperimen (Edisi Ketiga)*. UMM Press
- Lubis, N. L. (2013). *Psikologi kespro wanita & perkembangan reproduksinya*. Kencana Prenada Media Group.
- Magdalena, Merry (2010). *Menjadi single parent sukses*. Grasindo
- Masyi'ta, F. K., Wihartati, W., & Rochmawati, N. (2024). *Self-Compassion dan Dukungan Sosial Terhadap Citra Tubuh Pada Remaja Yang Mengikuti Standar Penampilan Media Sosial*. In *Proceedings Ar-Raniry International Conference on Psychology* (Vol. 1, No. 1, pp. 95-106).
- Netemeyer, Richard G., Boles, James S., McMurrian, & Robert. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 81. No. 4, 400-410. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- Nugraha, P., & Kustanti, E. R. (2020). Hubungan Antara Dukungan Sosial Suami Dengan Konflik Peran Ganda Pada Perawat Wanita. *Jurnal Empati*, 7(2), 794- 801. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.21715>
- Nuraini, P., & Shaleh, A. R. (2021). Meneliti sikap peran gender sebagai moderator kepribadian, dukungan sosial, dan tanggung jawab pengasuhan anak dalam keseimbangan kehidupan kerja perempuan. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(2), 229-244. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v6i2.9591>

- Octaviana, A. P., & Sugiasih, I. (2021). Hubungan antara Dukungan Sosial Suami dengan Konflik Peran Ganda pada Guru Wanita yang Sudah Menikah di Kabupaten Kendal. *Psisula: Prosiding Berkala Psikologi*, 3, 194-203.
- Papalia, D. E., Old s, S. W., & Feldman, R. D. (2009). *Human development perkembangan manusia*. Salemba Humanika.
- Rachmawati (2023, Oktober 13). Ibu Muda di Kuningan Meninggal Usai Bakar Diri, Sempat Berkata "Tidak Apa-apa". <https://regional.kompas.com/read/2023/12/13/193900078/ibu-muda-di-kuningan-meninggal-usai-bakar-diri-sempat-berkata-tidak-apa-apa?page>
- Rahmadita, I. (2013). Hubungan antara konflik peran ganda dan dukungan sosial pasangan dengan motivasi kerja pada karyawan di rumah sakit Abdul Rivai- Berau. *eJournal Psikologi*, 1(1). 58-68. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v1i1.3277>
- Rahmaharyati, Aristya M., dkk. 2017. Peran Ganda Buruh Perempuan Sektor Industri Dalam Keluarga. *Jurnal Penelitian dan PKM*, 4 (2). <https://doi.org/10.24198/jppm.v4i2.14290>
- Robert A. Baron dan Donn Byrne, R. A. B. (2004). *Psikologi sosial*. Erlangga.
- Rozana, A, & Purnama, H. (2022). Work-Family Conflict Pada Pekerja Wanita Era Modern. *Psikoborneo Jurnal Imiah Psikologi*, 10(1), 128-139. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo>
- Ruslina, R & Restu, Y. S. (2014) *Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Wanita Bekerja*. Skripsi thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta. <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/30668>
- Saks, A. M. (1994). Moderating effects of self-efficacy for the relationship between training method and anxiety and stress reactions of newcomers. *Journal of Organizational Behavior*, 15(7), 639–654. <https://doi.org/10.1002/job.4030150707>
- Sarafino, E.P., & Smith. 2011. *Health psychology: biopsychosocial interaction*. JohnWiley.
- Sarason, I. G., Levine, H. M., Basham, R. B., Sarason, B. R. (1983). Assessing social support: The social support questionnaire. *Journal of personality and social psychology*, 44(1), 127-139. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.44.1.127>
- Shihab, Q. (2002). Tafsir al-mishbah, pesan, kesan dan keserasian Alqur'an. Vol. 7. Lentera Hati.
- Sirait, R. A., Kalingga, Q. R., Falahiyati, N. (2021). Dampak Psikologis Perempuan Single Parent Korban Kekerasan Dalam Rumah Tangga . *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 6(2), 90-96. <https://doi.Org/10.32696/Jp2sh.V6i2.988>
- Siregar, S. (2013). *Metode penelitian kuantitatif dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual & SPSS*. Kencana Prenada Media Group.
- Smet, B. (1994). *Psikologi kesehatan*. PT. Gramedia Widiasarna Indonesia

Sugiyono. 2013. *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d*. Alfabeta.

Suhardono, E. 1994. *Teori peran: konsep, derivasi dan implikasinya*. Gramedia Pustaka Utama.

Taylor, S. E, dkk. (2009). *Psikologi sosial* (Edisi kedua belas). Kencana.

Prenada Media Group.

Utami, K. P. dan Wijaya, Y. D. (2018). Hubungan dukungan pasangan dengan konflik pekerjaan-keluarga pada ibu bekerja. *Jurnal Psikologi*, 16 (1). <https://ejurnal.esaunggul.ac.id/index.php/psiko/article/view/2351/2032>.

Aprilia, U. L. (2020). *Self efficacy sebagai mediasi pengaruh konflik peran ganda dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada pt. Kailo sumber kasih)*. [Skripsi, Universitas Islam Sultan Agung]. Semarang.

Woda, R. & Pontoan, M. D. A. (2024) “Fenomena Kondisi Psikologis Perempuan Single Parent dalam Generasi Sandwich”, *Ranah Research : Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 6(4), pp. 1261-1270. doi: 10.38035/rrj.v6i4.915.

Woolfolk, A. (2009). *Educational psychology active learning*. (Edisi Kesepuluh). Pustaka Pelajar.

Winardi. (2003). *Manajemen perilaku organisasi*. Kencana.

Yulikhah, S., Bukhori, B., & Murtadho, A. (2019). Self concept, self efficacy, and interpersonal communication effectiveness of student. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 4(1), 65-76. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v4i1.3196>

Yumiko, Y., & Saryatmo, M. A. (2024). Stres kerja, efikasi diri, dan keseimbangan kehidupan bekerja dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dengan kesenjangan usia sebagai variabel moderasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 8(2), 430–442. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v8i2.29691>

Yustrianthe, & Hanny, R. (2008). Pengaruh Flexible Work Arrangement terhadap Role Conflict, Role Overload, Reduced Personal Accomplishment, Job Satisfaction dan Intention to Stay. *Jurnal Bisnis dan akuntansi*. 10 (3), 127-138. <https://doi.org/10.34208/jba.v10i3.226>

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Uji Coba

Skala 1

No.	Pernyataan	Pilihan			
		STS	TS	S	SS
1.	Padatnya aktifitas di tempat kerja, membuat saya sulit memiliki waktu untuk liburan dengan anak.				
2.	Mengurus anak dan rumah tanpa adanya pasangan menyita waktu membuat saya tidak produktif saat bekerja.				
3.	Situasi tidak terduga di rumah membuat saya meninggalkan kegiatan di tempat kerja				
4.	Saya mudah meluangkan waktu untuk kepentingan anak ditengah banyak pekerjaan				
5.	Saya tetap dapat berlibur bersama anak meski pekerjaan padat				
6.	Waktu yang dihabiskan bersama anak membuat saya semakin produktif saat di tempat kerja				
7.	Saya dapat ketempat kerja tepat waktu meski banyak pekerjaan rumah				
8.	Padatnya aktifitas di tempat kerja membuat saya kurang memberikan perhatian akan kebutuhan anak di rumah.				
9.	Tekanan dalam pekerjaan membuat saya melampiaskan emosi pada orang rumah				
10.	Saya dapat mengesampingkan masalah pekerjaan ketika menghadapi anak di rumah				
11.	Padatnya aktifitas kerja tidak mengganggu perhatian saya kepada anak saya				
12.	Saat anak sakit, saya sulit berkonsentrasi pada pekerjaan				
13.	Permasalahan dengan keluarga membuat saya lebih mudah kesal pada rekan kerja				
14.	Masalah dalam keluarga tidak mempengaruhi konsentrasi saya untuk bekerja				
15.	Saya dapat mengesampingkan masalah keluarga saat bekerja				
16.	Cara saya berkomunikasi dengan atasan ditempat kerja tidak bisa saya terapkan pada Anak				
17.	Cara saya mengambil keputusan di tempat kerja, sulit saya terapkan di rumah				
18.	Perilaku saya di kantor yang membuat saya bekerja lebih efektif membantu saya menjadi orangtua yang lebih baik				

19.	Pengambilan keputusan dan pemecahan solusi yang biasa saya lakukan di tempat kerja bisa diterapkan di rumah				
20.	Strategi saya menyelesaikan masalah dengan anak tidak bisa apabila saya terapkan kepada rekan kerja				
21.	Kebiasaan saya memberi perintah kepada anggota keluarga, sulit saya lakukan pada rekan kerja.				
22.	Cara saya menyelesaikan masalah di rumah bisa saya terapkan di tempat kerja				
23.	Kebiasaan memberi perintah pada anggota keluarga dapat diterapkan pada rekan kerja saya.				
24.	Padatnya aktifitas di tempat kerja, membuat saya sulit memiliki waktu untuk liburan dengan anak.				

Skala 2

No.	Pernyataan	Pilihan			
		STS	TS	S	SS
1.	Orang tua serta anggota keluarga saya ikut mengasuh anak saya ketika saya bekerja				
2.	Ketika kerepotan mengurus anak, teman baik saya datang membantu				
3.	Anggota keluarga atau kerabat bersedia memberi bantuan berupa materi ketika dibutuhkan sewaktu-waktu.				
4.	Dalam keadaan mendesak, teman saya bersedia meminjamkan uangnya				
5.	Saya kesulitan secara finansial namun keluarga saya tidak mampu untuk membantu				
6.	Teman saya enggan apabila meminjamkan uang kepada saya				
7.	Keluarga memberikan semangat kepada saya ketika saya mengalami masalah di tempat kerja				
8.	Saya memiliki teman tempat saya mencurahkan masalah				
9.	Anggota keluarga sering mendengarkan keluhan yang saya alami dalam pekerjaan.				
10.	Saya selalu merasa dincintai oleh keluarga				
11.	Keluarga tidak memberikan semangat kepada saya ketika saya mengalami masalah di tempat kerja				
12.	seputang kerja, tidak ada percakapan dengan anggota keluarga mengenai kejadian hari ini				
13.	Saya orang yang sulit untuk menceritakan masalah dengan orang lain				
14.	Saya kecewa tidak ada seorang pun yang memberi saya kasih sayang				
15.	Teman-teman memberikan saran-saran dalam mengurus anak				
16.	Wali kelas memberitahu tentang perkembangan anak di sekolah				
17.	Kerabat memberi nasihat ketika saya bingung mengatasi suatu masalah				
18.	Rekan kerja memberikan arahan ketika kesulitan dalam pekerjaan				
19.	Tidak adanya orang tua, membuat saya sulit untuk mendapatkan cara dalam mendidik anak				
20.	Keluarga saya tidak memberikan arahan ketika saya menemui masalah				
21.	Keluarga memberikan pujian dan apresiasi ketika saya mencapai kinerja yang bagus di tempat kerja				

22.	Teman saya turut bangga dengan capaian saya membesarkan anak				
23.	Rekan kerja saya sangat suportif ketika mengetahui saya adalah ibu tunggal				
24.	Tetangga menerima saya sebagai ibu tunggal dengan baik				
25.	Anggota keluarga saya biasa saja ketika saya berhasil mencapai prestasi di tempat kerja				
26.	Anggota keluarga saya tidak memberikan pujian kepada saya yang bekerja				
27.	Saya merasa rekan kerja acuh dengan keadaan saya				
28.	Tetangga memberikan perlakuan berbeda hanya karena status saya.				
29.	Orang tua serta anggota keluarga saya ikut mengasuh anak saya ketika saya bekerja				
30.	Ketika kerepotan mengurus anak, teman baik saya datang membantu				
31.	Anggota keluarga atau kerabat bersedia memberi bantuan berupa materi ketika dibutuhkan sewaktu-waktu.				
32.	Dalam keadaan mendesak, teman saya bersedia meminjamkan uangnya				

Skala 3

No.	Pernyataan	Pilihan			
		STS	TS	S	SS
1.	Saya yakin dapat mengatasi tugas yang sulit				
2.	Ketika ada sebuah hambatan, keyakinan saya terhadap kemampuan diri saya semakin bertambah				
3.	Saya merasa yakin bisa menetapkan tujuan yang realistis ketika menghadapi tugas yang sulit				
4.	Dibandingkan dengan menyelesaikan tugas yang sulit terlebih dahulu, saya cenderung menyelesaikan tugas-tugas yang lebih mudah terlebih dahulu				
5.	Saya cenderung memilih tugas yang mudah				
6.	Saya menghindari pekerjaan yang kiranya akan memeras tenaga dan fikiran saya				
7.	Ketika dihadapkan dengan tugas yang sulit, saya kesulitan mencari jalan keluar				
8.	Saya cenderung menyerah saat menghadapi tugas yang sulit				
9.	Saya merasa bahwa besarnya usaha yang saya lakukan berbanding lurus dengan pencapaian tujuan saya				
10.	Ketika masalah muncul, saya lebih banyak berfokus pada apa yang bisa saya lakukan dibanding pada apa yang tidak bisa saya ubah				
11.	Saya cenderung terus berusaha meskipun hasil yang saya harapkan belum tercapai				
12.	Ketika ada rintangan, saya semakin bersemangat untuk menghadapinya				
13.	Saya keberatan melakukan tugas tambahan yang diberikan saat bekerja				
14.	Saya cenderung mudah menyerah bahkan sebelum mencoba				
15.	Ketika menghadapi masalah, saya sering berpikir bahwa saya tidak akan berhasil				
16.	Saya merasa frustrasi dan kehilangan semangat saat menghadapi banyak rintangan				
17.	Saya yakin dapat mengatasi tugas yang tidak terduga				
18.	Ketika saya dihadapkan dengan masalah, saya dapat menemukan beberapa opsi solusi				
19.	Saya dapat meluangkan waktu untuk menyelesaikan tugas secara tepat waktu meskipun memiliki banyak aktivitas				
20.	Saya yakin dapat menyelesaikan pekerjaan yang berbeda-beda, meskipun konteks atau situasinya				

	berubah				
21.	Saya sulit mengatasi permasalahan yang tidak terduga				
22.	Ketika ada tugas diluar bidang, saya cenderung menghindarinya				
23.	Saya sulit untuk meluangkan waktu untuk mengerjakan tugas dengan tepat waktu				
24.	Saya ragu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan konteks dan situasi yang berbeda-beda.				

Lampiran 2 Hasil Uji Validitas

1. Validitas Skala Konflik Peran Ganda

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	121.31	148.339	.473	.712
Y.2	121.43	144.370	.762	.702
Y.3	121.34	148.114	.545	.711
Y.4	121.51	148.610	.580	.711
Y.5	121.63	157.064	.015	.729
Y.6	121.46	147.491	.609	.709
Y.7	121.77	158.417	-.078	.731
Y.8	121.86	153.185	.345	.720
Y.9	121.20	148.988	.535	.712
Y.10	121.26	157.020	.022	.729
Y.11	121.66	153.820	.264	.722
Y.12	121.71	152.916	.399	.720
Y.13	121.03	149.029	.598	.712
Y.14	121.23	151.240	.454	.717
Y.15	121.51	150.669	.405	.716
Y.16	121.46	150.373	.461	.715
Y.17	121.11	152.457	.427	.719
Y.18	121.09	152.787	.423	.719
Y.19	121.71	155.681	.131	.726
Y.20	121.69	152.810	.262	.721
Y.21	121.09	150.551	.631	.714
Y.22	121.06	149.820	.571	.713
Y.23	121.46	151.197	.405	.717
Y.24	121.43	149.193	.544	.713
Total_Y	62.00	39.412	1.000	.825

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	45.03	30.264	.503	.863
Y2	45.14	29.244	.702	.852
Y3	45.06	30.232	.577	.859

Y4	45.23	30.476	.619	.857
Y6	45.17	30.793	.522	.861
Y8	45.57	33.370	.249	.871
Y9	44.91	30.904	.530	.861
Y12	45.43	33.311	.286	.869
Y13	44.74	31.020	.583	.859
Y14	44.94	31.820	.472	.863
Y15	45.23	31.593	.406	.866
Y16	45.17	31.734	.425	.865
Y17	44.83	32.793	.374	.867
Y18	44.80	32.635	.432	.865
Y21	44.80	31.576	.651	.858
Y22	44.77	31.593	.520	.861
Y23	45.17	31.734	.425	.865
Y24	45.14	31.714	.431	.865

2. Validitas Skala Dukungan Sosial

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	77.69	42.281	.316	.793
X1.2	77.94	41.291	.548	.783
X1.3	77.63	42.299	.380	.790
X1.4	77.71	42.622	.332	.792
X1.5	77.94	41.291	.548	.783
X1.6	77.63	40.652	.551	.781
X1.7	77.86	42.008	.386	.789
X1.8	78.06	46.879	-.199	.813
X1.9	77.63	41.946	.475	.786
X1.10	77.54	40.961	.489	.784
X1.11	77.60	43.953	.193	.797
X1.12	77.54	44.667	.099	.801
X1.13	77.91	44.434	.113	.801
X1.14	78.03	43.146	.282	.794
X1.15	77.91	44.551	.071	.804
X1.16	77.91	47.022	-.214	.814
X1.17	77.49	43.904	.223	.796
X1.18	77.29	42.681	.339	.792
X1.19	77.51	42.904	.365	.791
X1.20	77.46	43.314	.325	.793
X1.21	77.63	41.946	.475	.786
X1.22	77.49	41.610	.581	.783
X1.23	78.03	44.676	.098	.801
X1.24	77.86	43.597	.280	.794
X1.25	77.69	41.634	.462	.786
X1.26	77.49	41.610	.581	.783
X1.27	77.43	45.311	.032	.801
X1.28	77.63	40.652	.551	.781
X1.29	77.94	45.938	-.079	.807
X1.30	77.86	42.891	.393	.790
X1.31	77.74	43.491	.285	.794
X1.32	78.03	43.734	.233	.796

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	43.97	30.734	.315	.865
X2	44.23	29.652	.592	.852
X3	43.91	30.787	.376	.861
X4	44.00	30.118	.473	.857
X5	44.23	29.652	.592	.852
X6	43.91	29.022	.602	.851
X7	44.14	31.067	.304	.865
X9	43.91	30.610	.450	.858
X10	43.83	28.852	.600	.851
X18	43.57	31.134	.331	.863
X19	43.80	30.753	.460	.858
X20	43.74	31.491	.352	.861
X21	43.91	30.610	.450	.858
X22	43.77	29.946	.627	.852
X25	43.97	29.852	.516	.855
X26	43.77	29.946	.627	.852
X28	43.91	29.022	.602	.851
X30	44.14	31.655	.321	.862

3. Validitas Skala Efikasi diri

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	55.86	26.773	.479	.736
X2.2	55.89	26.810	.469	.737
X2.3	55.74	28.020	.352	.746
X2.4	55.71	31.151	-.126	.776
X2.5	56.23	27.240	.372	.745
X2.6	56.37	27.711	.385	.744
X2.7	56.31	28.398	.322	.748
X2.8	56.34	28.879	.252	.753
X2.9	55.77	28.711	.266	.752
X2.10	55.74	28.785	.300	.750
X2.11	55.60	31.365	-.165	.775
X2.12	55.89	26.810	.510	.735
X2.13	56.23	28.299	.345	.747
X2.14	56.14	28.479	.292	.750
X2.15	56.34	29.644	.145	.758
X2.16	56.40	29.835	.104	.760
X2.17	55.86	28.832	.262	.752
X2.18	55.74	29.020	.256	.752
X2.19	55.74	28.314	.305	.749
X2.20	55.83	28.146	.346	.747
X2.21	56.40	27.541	.428	.741
X2.22	56.34	27.879	.383	.744
X2.23	56.17	27.440	.428	.741
X2.24	56.51	29.022	.250	.753

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	31.31	15.516	.434	.744
X2.2	31.34	14.938	.546	.731
X2.3	31.20	16.165	.369	.750
X2.5	31.69	15.575	.380	.750
X2.6	31.83	16.029	.380	.749

X2.7	31.77	16.417	.350	.752
X2.10	31.20	16.694	.339	.753
X2.12	31.34	15.173	.543	.732
X2.13	31.69	16.339	.374	.750
X2.19	31.20	16.165	.369	.750
X2.20	31.29	17.092	.186	.767
X2.21	31.80	16.047	.403	.747
X2.22	31.63	15.829	.423	.745
X2.23	31.97	17.558	.123	.770

Lampiran 3 Skala Penelitian

Assalamu'alaikum Wr. Wb.
Shalom, Om Swastiastu
Namo Buddhaya
Salam Kebajikan

Perkenalkan, saya Hanis Fatimah, mahasiswi Prodi Psikologi UIN Walisongo Semarang. Saat ini, saya sedang melakukan penelitian untuk memenuhi tugas akhir skripsi yang berjudul "Pengaruh Dukungan Sosial dan Efikasi Diri terhadap Konflik Peran Ganda pada Ibu Tunggal". Oleh karena itu, apabila Saudara/i memenuhi kriteria responden sebagai berikut:

1. Berstatus sebagai Ibu Tunggal
2. Berusia dibawah 60 tahun
3. Memiliki anak minimal 1
4. Kurang lebih menjadi ibu tunggal selama satu tahun
5. Berperan sebagai pencari nafkah utama

Saya mohon bantuan kesediaan Saudara/i untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Semua data, informasi, maupun jawaban yang diisikan akan dijaga kerahasiaannya oleh peneliti dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian saja.

Apabila memiliki pertanyaan lebih lanjut, silakan menghubungi saya melalui e-mail hanis9f09@gmail.com
Atas partisipasi dan kesediaan Saudara/i, saya mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya,
Hanis Fatimah

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

KESEDIAAN MENJADI RESPONDEN

IDENTITAS

Nama :
Jenis Kelamin :
Usia :

PETUNJUK Pengerjaan

Berikut ini merupakan beberapa pertanyaan dan pernyataan yang bisa jadi sesuai maupun tidak dengan diri Saudara/i. Tunjukkan tingkat kesesuaian Saudara/i terhadap setiap pernyataan dengan memilih salah satu jawaban. Dalam pengisian kuesioner ini, tidak ada jawaban BENAR atau SALAH. Silakan menjawab dengan sebenar-benarnya sesuai yang Saudara/i alami.

Adapun pilihan jawaban adalah sebagai berikut:

- a. Sangat Tidak Sesuai
- b. Tidak Sesuai
- c. Sesuai
- d. Sangat Sesuai

Skala 1

No.	Pernyataan	Pilihan			
		STS	TS	S	SS
1.	Padatnya aktifitas di tempat kerja, membuat saya sulit memiliki waktu untuk liburan dengan anak.				
2.	Mengurus anak dan rumah tanpa adanya pasangan menyita waktu membuat saya tidak produktif saat bekerja.				
3.	Situasi tidak terduga di rumah membuat saya meninggalkan kegiatan di tempat kerja				
4.	Saya tetap dapat berlibur bersama anak meski pekerjaan padat				
5.	Saya dapat ketempat kerja tepat waktu meski banyak pekerjaan rumah				
6.	Padatnya aktifitas di tempat kerja membuat saya kurang memberikan perhatian akan kebutuhan anak di rumah.				
7.	Padatnya aktifitas kerja tidak mengganggu perhatian saya kepada anak saya				
8.	Saat anak sakit, saya sulit berkonsentrasi pada pekerjaan				
9.	Permasalahan dengan keluarga membuat saya lebih mudah kesal pada rekan kerja				
10.	Masalah dalam keluarga tidak mempengaruhi konsentrasi saya untuk bekerja				

11.	Saya dapat mengesampingkan masalah keluarga saat bekerja				
12.	Cara saya berkomunikasi dengan atasan ditempat kerja tidak bisa saya terapkan pada anak				
13.	Cara saya mengambil keputusan di tempat kerja, sulit saya terapkan di rumah				
14.	Strategi saya menyelesaikan masalah dengan anak tidak bisa apabila saya terapkan kepada rekan kerja				
15.	Kebiasaan saya memberi perintah kepada anggota keluarga, sulit saya lakukan pada rekan kerja.				
16.	Cara saya menyelesaikan masalah di rumah bisa saya terapkan di tempat kerja				
17.	Kebiasaan memberi perintah pada anggota keluarga dapat diterapkan pada rekan kerja saya.				
18.	Padatnya aktifitas di tempat kerja, membuat saya sulit memiliki waktu untuk liburan dengan anak.				

Skala 2

No.	Pernyataan	Pilihan			
		STS	TS	S	SS
1.	Orang tua serta anggota keluarga saya ikut mengasuh anak saya ketika saya bekerja				
2.	Ketika kerepotan mengurus anak, teman baik saya datang membantu				
3.	Anggota keluarga atau kerabat bersedia memberi bantuan berupa materi ketika dibutuhkan sewaktu-waktu.				
4.	Dalam keadaan mendesak, teman saya bersedia meminjamkan uangnya				
5.	Orang tua saya sudah tidak mampu untuk ikut mengasuh anak saya				
6.	Saya tidak meminta bantuan teman ketika kerepotan mengurus anak				
7.	Saya kesulitan secara finansial namun keluarga saya tidak mampu untuk membantu				
8.	Keluarga memberikan semangat kepada saya ketika saya mengalami masalah di tempat kerja				
9.	Saya memiliki teman tempat saya mencurahkan masalah				
10.	Wali kelas memberitahu tentang perkembangan anak di sekolah				
11.	Kerabat memberi nasihat ketika saya bingung mengatasi suatu masalah				
12.	Rekan kerja memberikan arahan ketika kesulitan dalam pekerjaan				
13.	Saya lebih banyak mengetahui info parenting lewat sosmed dibanding dari kerabat				
14.	Wali kelas tidak komunikatif tentang perkembangan anak di sekolah				
15.	Teman saya turut bangga dengan capaian saya membesarkan anak				
16.	Rekan kerja saya sangat suportif ketika mengetahui saya adalah ibu tunggal				
17.	Tetangga menerima saya sebagai ibu tunggal dengan baik				
18.	Teman saya tidak memberikan kalimat positif untuk saya				

Skala 3

No.	Pernyataan	Pilihan			
		STS	TS	S	SS
1.	Saya yakin dapat mengatasi tugas yang sulit				
2.	Ketika saya dapat melewati sebuah hambatan, keyakinan saya terhadap kemampuan diri saya semakin bertambah				
3.	Saya merasa yakin bisa menetapkan tujuan yang realistis ketika menghadapi tugas yang sulit				
4.	Saya cenderung memilih tugas yang mudah saja				
5.	Saya menghindari pekerjaan yang kiranya akan memeras tenaga dan pikiran saya				
6.	Ketika dihadapkan dengan tugas yang sulit, saya kesulitan mencari jalan keluar				
7.	Ketika masalah muncul, saya lebih banyak berfokus pada apa yang bisa saya lakukan dibanding pada apa yang tidak bisa saya ubah				
8.	Ketika ada rintangan, saya semakin bersemangat untuk menghadapinya				
9.	Saya keberatan melakukan tugas tambahan yang diberikan saat bekerja				
10.	Saya dapat meluangkan waktu untuk menyelesaikan tugas secara tepat waktu meskipun memiliki banyak aktivitas				
11.	Saya yakin dapat menyelesaikan pekerjaan yang berbeda-beda, meskipun konteks atau situasinya berubah				
12.	Saya sulit mengatasi permasalahan yang tidak terduga				
13.	Ketika ada tugas diluar bidang, saya cenderung menghindarinya				
14.	Saya sulit meluangkan waktu untuk mengerjakan tugas dengan tepat waktu				

Lampiran Hasil Uji SPSS

Kategorisasi

		Kategori_Y			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	20	18.5	18.5	18.5
	Sedang	67	62.0	62.0	80.6
	Tinggi	21	19.4	19.4	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

		Kategori_X1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	20	18.5	18.5	18.5
	Sedang	75	69.4	69.4	88.0
	Tinggi	13	12.0	12.0	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

		Kategori_X2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	23	21.3	21.3	21.3
	Sedang	68	63.0	63.0	84.3
	Tinggi	17	15.7	15.7	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		108
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.36224471
Most Extreme Differences	Absolute	.052
	Positive	.042
	Negative	-.052
Test Statistic		.052
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Uji Linearitas Y dan X1

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Konflik Peran Ganda * Dukungan Sosial	Between Groups	(Combined)	803.155	25	32.126	1.290	.195
		Linearity	312.095	1	312.095	12.535	.001
		Deviation from Linearity	491.060	24	20.461	.822	.700
	Within Groups		2041.586	82	24.897		
	Total		2844.741	107			

Uji Linearitas Y dan X2

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Konflik Peran Ganda * Efikasi Diri	Between Groups	(Combined)	1198.072	22	54.458	2.811	.000
		Linearity	788.178	1	788.178	40.685	.000
		Deviation from Linearity	409.894	21	19.519	1.008	.464
	Within Groups		1646.668	85	19.373		
	Total		2844.741	107			

Uji Multikolinearitas

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Dukungan Sosial	.761	1.314
	Efikasi Diri	.761	1.314

a. Dependent Variable: Konflik Peran Ganda

Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	77.052	2.412		31.939	.000
	Dukungan Sosial	-.213	.061	-.225	-3.496	.001
	Efikasi Diri	-.512	.048	-.682	-10.615	.000

a. Dependent Variable: Konflik Peran Ganda

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1852.724	2	926.362	98.051	.000 ^b
	Residual	992.017	105	9.448		
	Total	2844.741	107			

a. Dependent Variable: Konflik Peran Ganda

b. Predictors: (Constant), dukungan_sosial, Efikasi Diri

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 ^a	.651	.645	3.074

a. Predictors: (Constant), dukungan_sosial, Efikasi Diri

Lampiran 5

Daftar Riwayat Hidup

A. Identitas Diri

Nama : Hanis Fatimah

Tempat, Tanggal Lahir : Cilacap, 12 Agustus 2001

Alamat : Jl. Kalimantan Gg.5, No.09, Sapuro Kebulen,
Kota Pekalongan

Email : hanis9f09@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang
2. SMA Negeri 3 Pekalongan
3. SMP Negeri 06 Pekalongan
4. SD Negeri Sapuro 02

Semarang, 15 April 2025



Hanis Fatimah
NIM. 1907016094