

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Proses Pelaksanaan Penelitian

###### a. Persiapan Penelitian

Sebelum melakukan penelitian, perlu ada persiapan yang matang agar kendala-kendala yang terjadi di lapangan dapat diminimalisir. **Tahapan yang dilakukan pertama** kali adalah mengidentifikasi masalah yang akan diteliti, yaitu peneliti merumuskan masalah yang akan dikaji dan menentukan tujuan yang akan dicapai dari penelitian tersebut. Setelah berhasil mengidentifikasi masalah, langkah selanjutnya adalah menentukan tema, variabel dan hipotesis penelitian karena penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian kuantitatif. Untuk mendukung hipotesis tersebut, peneliti melakukan studi literatur atau studi pustaka, yaitu mencari, mempelajari dan memahami literatur-literatur yang relevan mengenai teori, asumsi, maupun data-data yang terkait baik dari buku bacaan, jurnal atau hasil penelitian terdahulu yang berupa tesis, skripsi ataupun karya ilmiah.

**Tahapan yang kedua**, adalah mencari sasaran penelitian yang sesuai dan cocok dengan permasalahan yang akan dikaji. Karena peneliti ingin meneliti tentang Konflik Peran Ganda dan Profesionalisme Kerja di sebuah institusi swasta, maka dipilihlah PT. Adira Dinamika Multi

Finance TBK. Cabang Mojokerto sebagai sasaran dalam penelitian ini dengan berbagai alasan yang telah penulis kemukakan dalam latar belakang penelitian di bab sebelumnya. Untuk mengetahui kesesuaian antara keinginan penelitian dengan subyek yang akan diteliti, maka dilakukan survei pendahuluan yaitu melakukan observasi dan wawancara awal terhadap subyek penelitian. Pada kesempatan ini peneliti berusaha mewawancarai Bapak Sony Dwi Y., HRD & GA yang mengetahui banyak tentang keberadaan karyawan pada perusahaan ini.

**Tahapan ketiga**, yaitu menyusun desain penelitian. Karena penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, maka desain penelitian bagaikan alat penentu bagi peneliti dalam melakukan proses penyusunan instrumen penelitian dan menghasilkan data yang valid dan dapat dipercaya. Ada beberapa langkah yang dilakukan dalam penyusunan instrumen penelitian ini, yaitu : pertama, menentukan indikator variabel Konflik Peran Ganda, Kedua, membuat *blue print* atau kisi-kisi sesuai dengan proporsinya. Ketiga, membuat dan menyusun item soal yaitu mencakup item yang mengandung pernyataan yang sifatnya positif (*favorable* atau mendukung) konstruk teori, dan item yang mengandung pernyataan yang sifatnya negatif (*unfavorable* atau tidak mendukung) konstruk teori, kemudian item-item tersebut dipertimbangkan kelayakannya, lalu disusun menurut nomor urut yang telah ditentukan. Keempat, penentuan skoring alat ukur. Setiap item yang disusun dalam kuesioner diberi nilai masing-masing alternatif jawaban. Dalam

penelitian ini digunakan skala Likert, dengan alternatif nilai yang bergerak dari interval 1- 4, yaitu untuk jawaban *favourabel* apabila subyek memilih jawaban SS mendapat nilai 4, S mendapat nilai 3, TS mendapat nilai 2, dan STS mendapat nilai 1. Sedangkan untuk jawaban *Unfavourabel* apabila subyek memilih jawaban SS mendapat nilai 1, S mendapat nilai 2, TS mendapat nilai 3 dan STS mendapat nilai 4.

**Tahapan Keempat,** melakukan persiapan administrasi. Sebelum melakukan penelitian, ada beberapa hal yang berkaitan dengan persyaratan administrasi yang harus dipenuhi sehubungan dengan prosedur perijinan penelitian, antara lain meliputi : pertama, mengajukan surat permohonan ijin penelitian kepada ketua program studi Psikologi yang selanjutnya disetujui oleh Dekan Fakultas Dakwah melalui staf akademik, surat ijin penelitian ini dikeluarkan oleh pihak fakultas. Kedua, peneliti membawa surat ijin tersebut ke pihak PT.Adira Dinamika Multi Finance Cabang Mojokerto beserta satu berkas proposal penelitian dalam rangka meminta ijin untuk melakukan penelitian pada karyawatnya.

b. Pelaksanaan Penelitian.

Penelitian ini dilakukan sejak tanggal 19 april sampai dengan 19 mei 2010. Subyek yang akan dijadikan responden adalah subyek yang sesuai dengan karakteritik subyek penelitian yang telah ditentukan peneliti, yaitu (1) Karyawati yang sudah menikah atau berumah tangga. (2) Memiliki anak usia balita 0-5 tahun. Setelah penelitian dilakukan,

maka dilakukan uji analisis statistik untuk mengetahui bagaimana hubungan yang terjadi antar dua variabel tersebut, apakah variabel Konflik Peran Ganda berhubungan secara signifikan dengan variabel Profesionalisme Kerja, dan bagaimana sifat hubungannya apakah negatif atau positif.

## 2. Deskripsi Hasil Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah

Ha : Ada hubungan antara konflik peran ganda dengan profesionalisme kerja pada karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance. Tbk Cabang Mojokerto

Ho : Tidak ada hubungan antara konflik peran ganda dengan profesionalisme kerja pada karyawan PT. Adira Multi finance, Tbk. Cabang Mojokerto.

Untuk menguji hipotesis-hipotesis di atas dilakukan analisa data berdasarkan data yang diperoleh. Berdasarkan hasil pengolahan data melalui program SPSS 17.00 didapatkan nilai korelasi pearson sebagai berikut :

		totpk	totkpg
totpk	Pearson Correlation	1	-.477**
	Sig. (2tailed)		.000
	N	50	50
totkpg	Pearson Correlation	-.477**	1
	Sig. (2tailed)	.000	
	N	50	50

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

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai korelasi antara Profesionalisme Kerja (PK) dengan Konflik Peran Ganda (KPG) adalah sebesar -0,477 dengan level signifikansi sebesar 0,00 atau lebih kecil dari level signifikansi yang dipersyaratkan yakni sebesar 0,05 (5%).

Hasil ini mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan antara variabel Konflik Peran Ganda dengan Profesionalisme kerja yang ditunjukkan oleh level signifikansi hasil perhitungan yang lebih kecil dari level signifikansi yang dipersyaratkan ( $0,00 < 0,05$ ).

Adapun besar hubungan antara dua variabel tersebut adalah sebesar -0,477 (47,7%), artinya bahwa setiap perubahan yang terjadi pada variabel Profesionalisme Kerja, 47,7%-nya karena terkait dengan faktor Konflik Peran Ganda sedangkan selebihnya adalah terkait dengan variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Selanjutnya sifat hubungan yang terjadi adalah berkebalikan, hal ini nampak dari tanda negatif (-) pada nilai korelasi, yang berarti bahwa ketika terjadi kenaikan pada variabel Konflik Peran Ganda maka tingkat Profesionalisme kerja akan menurun dan begitu sebaliknya, ketika terjadi penurunan Konflik Peran Ganda maka tingkat Profesionalisme Kerja akan meningkat.

Berdasarkan hasil analisa data diatas dapat dinyatakan bahwa Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini **diterima (Ha diterima, Ho ditolak)**, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara Konflik Peran

Ganda dengan Profesionalisme Kerja pada karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance. Tbk Cabang Mojokerto.

## **B. Pembahasan Hasil Penelitian**

Hasil temuan pada uji hipotesis dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara Konflik Peran Ganda dengan Profesionalisme Kerja pada karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance. Tbk Cabang Mojokerto. Kesimpulan tersebut selaras dengan beberapa hasil penelitian sebelumnya, seperti penelitian yang dilakukan oleh Sinta Rismayanti (2008) yang juga menyimpulkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara Konflik Peran Ganda dengan motivasi kerja pada wanita karir. Selain itu juga penelitian yang dilakukan oleh Eva Damayanti (2006) yang menemukan adanya hubungan antara konflik peran ganda dengan prestasi kerja wanita karir.

Namun apabila dilihat dari sisi kualitas korelasi antara Konflik Peran Ganda dengan Profesionalisme Kerja nampak bahwa prosentase korelasinya hanya 47,7% dengan sifat hubungan berkebalikan (negatif) yang berarti bahwa kontribusi penurunan Konflik Peran Ganda terhadap peningkatan profesionalisme kerja yang ditunjukkan oleh karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance. Tbk Cabang Mojokerto sebesar 47,7%, begitu pula sebaliknya, kontribusi peningkatan Konflik Peran Ganda terhadap penurunan profesionalisme kerja yang ditunjukkan oleh karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance. Tbk Cabang Mojokerto sebesar 47,7%, sementara sebesar

52,3% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Selanjutnya apabila melihat pada kualitas jawaban yang diberikan responden atas beberapa item pertanyaan terkait Konflik Peran Ganda didapatkan nilai total skor sebesar 4664 atau 58% dari nilai total skor maksimal yang diharapkan sebesar 9750 (nilai total skor maksimal didapatkan dengan asumsi seluruh responden memberikan jawaban dengan skor tertinggi atau 4). Presentase tersebut mengindikasikan bahwa Konflik Peran Ganda yang dialami oleh karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance. Tbk Cabang Mojokerto masih dalam taraf sedang, artinya sebagian responden mengalami kondisi Konflik Peran Ganda dan sebagian lagi tidak. Sementara dari jawaban yang diberikan responden atas variabel Profesionalisme kerja diperoleh nilai total skor sebesar 983 atau 79% dari nilai total skor sebesar 1250, hal ini menunjukkan bahwa tingkat profesionalisme karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance. Tbk Cabang Mojokerto dinilai masih sangat tinggi meski masih terdapat 21% jawaban responden yang masih menilai profesionalisme mereka rendah.

Hasil temuan di atas menunjukkan bahwa konflik peran ganda merupakan kondisi yang juga dialami oleh karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance. Tbk Cabang Mojokerto, dan kondisi tersebut berkontribusi pada peningkatan dan penurunan profesionalisme kerja mereka dalam perusahaan. Hal ini wajar karena bila mengacu pada data responden diperoleh bahwa dari 50 responden yang diwawancarai kesemuanya memiliki

anak (13 orang memiliki 2 anak dan 37 orang memiliki 1 anak), meskipun dari kesemuanya terdapat 41 orang yang memiliki pembantu rumah tangga dan 9 orang yang tidak, namun kondisi ini tetap merupakan beban tersendiri bagi seorang wanita yang pada satu sisi bertanggungjawab untuk mengurus dan mendidik anak namun disisi lain harus menyelesaikan kewajibannya dalam pekerjaan.

Sementara itu PT. Adira Dinamika Multi Finance. Tbk merupakan sebuah perusahaan besar di bidang jasa yang sangat mengandalkan kualitas layanan terhadap pelanggannya, hal ini tentunya menuntut semua karyawan dan karyawan yang bergabung dalam perusahaan ini untuk senantiasa menunjukkan profesionalisme kerja yang maksimal terhadap perusahaan. Kondisi empiris diatas menampakkan adanya dua tanggungjawab besar yang diemban oleh karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance. Tbk cabang Mojokerto yang mengharuskan mereka untuk memainkan peran ganda dan melakukan upaya untuk memberikan keseimbangan atas masing – masing peran sehingga keduanya dapat terselaraskan dan terlaksana dengan baik.

Selanjutnya penelitian ini menemukan bahwa ketidakmampuan karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance. Tbk cabang Mojokerto dalam menyeimbangkan kedua peran itu (konflik peran ganda) dapat berakibat pada tidak berjalannya salah satu atau bahkan dua kewajiban tersebut dan inilah yang menyebabkan penurunan profesionalisme kerja mereka pada perusahaan, hal ini karena profesionalisme yang oleh Pandji Anoraga sebagaimana ditulis pada bab 2 dicirikan dengan sifat mengejar kesempurnaan, kesungguhan dan



ketelitian, ketekunan dan ketabahan, integritas tinggi yang tak tergoyahkan serta efektifitas kerja, memang merupakan sebuah rangkaian perilaku yang senantiasa mengedepankan aspek tanggung jawab serta loyalitas tinggi bagi pelakunya, dan seorang profesional dituntut untuk dapat fokus dan mampu menentukan skala prioritas atas varian kegiatan yang dimiliki, sehingga karyawan yang dihadapkan pada peran ganda dan mereka tidak mampu membuat keselarasan serta skala prioritas atas keduanya tentunya akan membuat mereka mengalami penurunan profesionalismenya.

Bahkan ketika konflik peran ganda tersebut mencapai titik kulminasi, akan dapat menempatkan mereka dalam tekanan psikologis yang sangat kuat sebagaimana ditulis oleh Greenhaus dan Beutell yang dikutip oleh Triyati, yang memberikan ciri atas seseorang yang mengalami konflik ganda dengan 3 hal yakni Perasaan bersalah, mudah jengkel dan marah, serta menurunnya prestasi kerja.

Di sisi lain, sosial budaya masyarakat Indonesia khususnya suku Jawa masih sangat kental dengan persepsi mendominasi tugas-tugas rumah tangga pada wanita sebagaimana dinyatakan oleh Jecinta F.Rini yang dikutip dalam penelitian Ainul yaqin, dimana disampaikan bahwa di Indonesia, iklim paternalistic dan otoritarian yang sangat kuat turut menjadi faktor yang membebani peran ibu bekerja, karena masih terdapat pemahaman bahwa pria tidak boleh mengerjakan pekerjaan wanita, apalagi ikut mengurus masalah rumah tangga. Kultur tersebut berimplikasi pada kebuntuan sistem koordinasi dan job deskripsi tugas dalam rumah tangga antara suami dengan istri sehingga

pada saat *load* pekerjaan istri ditempat kerjanya sangat tinggi, tugas – tugas terkait dengan urusan rumah tidak mampu didistribusikan secara baik kepada suami dan hal inilah yang selanjutnya berdampak logis terjadinya konflik peran ganda yang pada akhirnya berujung pada menurunnya profesionalisme kerja mereka.

Pada akhirnya dapat dinyatakan bahwa Konflik Peran Ganda yang selama ini dialami oleh beberapa karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance. Tbk cabang Mojokerto ternyata ta berhubungan negatif dan signifikan terhadap profesionalisme kerja mereka, meski kesimpulan ini tidak dapat digeneralisasikan dalam banyak kasus di banyak tempat yang terkait dengan konflik peran ganda namun minimal temuan ini dapat menjadi pertimbangan bagi sebuah institusi dalam menentukan kebijakan terkait dengan anggotanya yang memiliki peran ganda.