

**HUBUNGAN ANTARA SIGNIFIKANSI IDENTITAS
GANDA DENGAN KESUKSESAN KARIR PADA
WANITA DENGAN KONFLIK PEKERJAAN DAN
KELUARGA SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR**

SKRIPSI



Disusun oleh:
ENDAH SETYARINI
110710198

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2012**

**HUBUNGAN ANTARA SIGNIFIKANSI IDENTITAS GANDA
DENGAN KESUKSESAN KARIR PADA WANITA DENGAN
KONFLIK PEKERJAAN DAN KELUARGA SEBAGAI
VARIABEL MEDIATOR**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi Sebagian Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Universitas Airlangga Surabaya

**Disusun Oleh:
ENDAH SETYARINI
110710198**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2012**

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa apa yang tertulis dalam skripsi ini adalah benar dan merupakan karya sendiri. Segala karya kutipan pihak lain telah saya tulis dengan menyebutkan sumbernya. Apabila dikemudian hari ditemukan adanya suatu plagiasi maka saya rela gelar kesarjanaan saya dicabut.

Surabaya,

Penulis

Endah Setyarini

NIM 110710198

HALAMAN PERSETUJUAN

**Skripsi ini telah disetujui oleh
Dosen Pembimbing Penulisan Skripsi**

Dr. Seger Handoyo

NIP. 196702161991031001

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan dewan penguji para hari Rabu, tanggal
18 Januari 2012 dengan susunan Dewan Penguji

Ketua,

Dr.Cholicul Hadi, M. Si.
NIP 196403231989031002

Sekretaris,

Anggota,

Berlian Gressy S.S.Psi. M.Psych.
NIP 198009052005012003

Dr. Seger Handoyo
NIP. 196702161991031001

HALAMAN MOTTO

Nothing
is
IMPOSSIBLE
with
GOD

(Lukas 1:37)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Untuk Bapa dan Ayah yang tercinta di surga,

I love you, both!

KATA PENGANTAR

Halleluya,

Puji Tuhan saya panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus atas penyertaannya, hikmat yang telah diberikan, serta yang melimpahkan kesabaran dan keteguhan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai syarat dalam menyelesaikan studi di Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini tidak akan pernah dapat selesai tanpa dukungan, bantuan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Dr. Seger Handoyo, selaku Dekan Fakultas Psikologi dan sekaligus sebagai Dosen Pembimbing Skripsi, yang telah memberikan banyak arahan positif, *insight*, dan motivasi kepada penulis selama ini. Serta kesabarannya yang luar biasa bahkan saat mendengarkan curahatan hati sang penulis. Dan untuk waktu yang diberikan untuk membimbing di tengah kesibukan beliau. Semoga Tuhan membalas kebaikan hati dan kesabaran beliau.
2. Bapak Achmad Chusairi, selaku dosen pembimbing kedua bagi penulis. Terimakasih untuk ilmu-ilmu yang dibagikan kepada penulis serta kesediaannya berdiskusi dan berbagai jurnal dengan penulis.
3. Professor Marilyn Brewer, terimakasih banyak atas waktunya berdiskusi via email dan berbagi jurnal kepada penulis untuk bisa lebih memahami *social identity*.
4. Ibu Triana Kesuma Dewi, selaku Dosen Wali penulis yang memberikan motivasi dan bimbingan kepada penulis selama proses belajar mengajar di Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.

5. Seluruh Dosen Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, atas segala ilmu pengetahuan dan pembelajaran baru yang diberikan kepada penulis, Khususnya saya mengucapkan terimakasih kepada para Dosen Peminatan Psikologi Industri dan Organisasi yang telah memberikan banyak pengalaman dan manfaat yang luar biasa.
6. Mama tercinta yang senantiasa mendoakan dan selalu memberikan dukungan berharga berupa moral maupun material kepada penulis. Mama memang benar-benar supermom buat keluarga ini. *I love you , Mom!*
7. Adek Udin tersayang yang selalu setia menemani di masa-masa sulit mengerjakan skripsi bahkan ketika penulis sedang sakit.
8. *My best partner*, Hasby Chaffas Sultani beserta keluarga. Terimakasih untuk semua perhatian, kasih sayang, bantuan serta dukungan yang diberikan kepada penulis. Terima kasih sudah menemani penulis dengan sabar melewati tugas-tugas akhir.
9. Para *profesional judgement*, dosen-dosen peminatan PIO ,para asesor, staff dan direktur LP3T Mas Afi, Mbak Pipit, Bu Cheche, Mbak Lubna, Mbak Nisa' serta Ibu Ratna dari metaprogress sebagai rater-rater penulis. Terimakasih telah bersedia menyediakan waktunya untuk merevisi alat ukur satu-persatu.
10. Bapak Mitar Pelawi, S.H, M.M selaku General Manager PT. Garuda Steel yang telah memberikan kemudahan dan izin untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut. Terimakasih juga untuk para karyawan divisi HCD, Pak Danny untuk kerelaannya berbagi ilmu, Mbak Ecy, Bu Nur, Bu Eny, Bu Ruri, Mas Wibi, Pak Rizal atas kesediaannya menemani hari-hari penulis selama melakukan penelitian.
11. Seluruh karyawan PT. Gunung Garuda Steel yang bersedia menjadi responden pada penelitian ini.

12. Sahabat-sahabat penulis, Alief Maulani, Stella Piliria, Surya Eko Putra, Kinanti Alfisyahri, Valentine Dian, Mas Bona, Kak Ching, Mbak Vega. Terimakasih untuk pelajaran-pelajaran berharga selama ini. Semoga persahabatan ini tetap terjalin ☺
13. Maganger's LP3T angkatan 15 Afni, Chika, Om Fajar, Mia, Hana, Haikal, Indah, Nindy R, Vendy, Om Supri, Mu'amar, Rasti, Tiffany senang sekali bisa memiliki kesempatan belajar dan bekerja bersama orang-orang luar biasa seperti kalian. SEMANGKA!!
14. Kepada Danny , Bu Wulan, Jony, Visi yang mengajarkan penulis untuk menjadi pemakalah. Begitu juga dengan Halida, Afny, Nindy, Yeny , Amel yang mengajarkan presentasi karya ilmiah dalam lomba mahasiswa berprestasi. Terimakasih sekali untuk pelajaran berharga mengenai karya tulis walaupun belum sempurna hingga saat ini.
15. Teman diskusi disaat-saat genting bagi penulis. Dwi 09, terimakasih untuk percakapan sederhana yang membuat akhir mengejutkan, kamu memang jenius, Dwi!. Bang Yan, terimakasih sudah menyadarkan penulis kalo "*the old has gone, the new is here*"
16. Seluruh guru di Gymboree Play and Music School Miss Tiara, Chacha, Stella, Disa, El, Risma, Aga, Sari, Mr. Yogi, Bram, Agus. Walaupun menyita waktu dan lelah, bersama kalian dan murid-murid, waktu terasa lebih menyenangkan.
17. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, terimakasih atas bantuan dan dukungan kepada penulis.

Semoga Tuhan membalas semua kebaikan yang telah kalian berikan selama ini. Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan masukan dan saran untuk menyempurnakan skripsi ini. Dengan segala

kerendahan hati penulis berharap semoga karya ini dapat bermanfaat bagi yang menggunakannya serta bagi semua pihak yang berkesempatan membaca karya ini.

Surabaya, Januari 2012

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
HALAMAN MOTTO.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR TABEL.....	xviii
ABSTRAK.....	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	10
1.3. Batasan Masalah.....	13
1.4. Rumusan Masalah.....	15
1.5. Tujuan Penelitian.....	15
1.6. Manfaat Penelitian.....	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	18
2.1. Wanita.....	18
2.1.1. Pengertian Wanita.....	18
2.1.2. Wanita karir.....	18
2.1.3. Ibu rumah tangga.....	19
2.2. Kesuksesan Karir.....	20
2.2.1. Pengertian Kesuksesan Karir.....	20
2.2.2. Dimensi-Dimensi Kesuksesan Karir.....	21
2.2.2.1. Kesuksesan Karir secara Obyektif.....	22
2.2.2.2. Kesuksesan Karir secara Subyektif.....	23
2.2.3. <i>Self and Other Referent Criteria</i>	24
2.2.3.1. <i>Self-referent criteria</i>	25
2.2.3.2. <i>Other-referent criteria</i>	25
2.2.4. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kesuksesan Karir.....	26
2.3. Identitas.....	29
2.3.1. Pengertian Identitas.....	29
2.3.2. Identitas Sosial.....	30
2.3.3. Identitas Ganda.....	35
2.3.3.1. Identitas sebagai wanita karir.....	37
2.3.3.2. Identitas sebagai ibu rumah tangga.....	37
2.3.4. Manfaat Signifikansi Identitas Ganda.....	38
2.4. Konflik Pekerjaan dan Keluarga.....	41
2.4.1. Dimensi-Dimensi Konflik Pekerjaan.....	43
2.5. Tinjauan Pustaka Hubungan antara variabel.....	45
2.6. Kerangka Konseptual.....	50

2.7. Hipotesis	51
BAB III METODE PENELITIAN	52
3.1. Tipe Penelitian	52
3.2. Identifikasi Variabel Penelitian.....	53
3.3. Definisi Operasional	54
3.4. Populasi dan Sampling	58
3.5. Alat Pengumpul Data.....	60
3.5.1. Alat Ukur Signifikansi Identitas Ganda.....	63
3.5.2. Alat Ukur Kesuksesan Karir	64
3.5.3. Alat Ukur Konflik Pekerjaan dan Keluarga.....	65
3.6. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	66
3.6.1. Validitas Alat Ukur.....	67
3.6.2. Reliabilitas Alat Ukur	74
3.7. Teknik Analisis Data.....	75
BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL	77
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	77
4.1.1. Profil PT. Gunung Steel Group	77
4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan	78
4.2. Gambaran Subyek Penelitian	79
4.3. Pelaksanaan Penelitian	80
4.3.1. Persiapan Administrasi	81
4.3.2. Pengambilan Data.....	82
4.3.3. Hambatan Proses Penelitian	83
4.4. Hasil Penelitian	84
4.4.1. Uji Asumsi	84
4.4.2. Analisa Data.....	87
4.5. Pembahasan.....	92
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	99
5.1. Simpulan	99
5.2. Saran	99
DAFTAR PUSTAKA	102
LAMPIRAN.....	107

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian	107
Lampiran 2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Alat Ukur	117
Lampiran 2.1. Skala Signifikansi Identitas Ganda.....	118
Lampiran 2.2. Skala Kesuksesan Karrir.....	122
Lampiran 2.3. Skala Konflik Pekerjaan dan Keluarga.....	125
Lampiran 3. Hasil Uji Statistik	131
Lampiran 3.1. Uji Asumsi.....	132
Lampiran 3.2. Hubungan Kausal, Koefisien Jalur dan Koefisien Korelasi Ganda	132
Lampiran 3.3. Hubungan Langsung, Hubungan Tidak Langsung dan Hubungan Total ...	134
Lampiran 4. Rekapitulasa Data Responden	136
Lampiran 5. Gambaran Subyek Penelitian	145
Lampiran 6. Surat Ijin Penelitian	147
Lampiran 7. Susunan Organisasi.	149
Lampiran 8. Surat Pernyataan Professional Judgement	152

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual	49
Gambar 3.1. Hubungan Antara Variabel	54
Gambar 4.1. Linearitas Variabel X dan Y	85
Gambar 4.2. Linearitas Variabel X dan Z.....	86
Gambar 4.1. Linearitas Variabel Z dan Y	86
Gambar 4.3. Diagram Analisis Jalur	91
Gambar 4.2. Hubungan Variabel X dengan variabel Y tanpa melalui mediator	92

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1. Persentase Pekerja Indonesia berdasarkan Jenis Kelamin.....	2
Tabel 2.1. Dimensi-dimensi Konflik Pekerjaan dan Keluarga	44
Tabel 3.1. Penilaian Item <i>Favorable</i> dan <i>Unfavorable</i>	62
Tabel 3.2. Blueprint Skala Signifikansi Identitas Ganda	64
Tabel 3.3 . <i>Blueprint</i> Skala Kesuksesan Karir	65
Tabel 3.4 . <i>Blueprint</i> Skala Konflik Pekerjaan dan Keluarga	66
Tabel 3.5. Saran dan Masukan Validitas Alat Ukur	67
Tabel 3.6. Pengguguran Item Skala Signifikansi Identitas Ganda.....	70
Tabel 3.7. <i>Blueprint</i> Signifikansi Identitas Ganda	71
Tabel 3.8. Pengguguran Item Skala Kesuksesan Karir	72
Tabel 3.9. <i>Blueprint</i> Kesuksesan Karir	72
Tabel 3.10. Pengguguran Item Skala Konflik Pekerjaan dan Keluarga.....	73
Tabel 3.11. <i>Blueprint</i> Konflik Pekerjaan dan Keluarga	74
Tabel 3.12. Reliabilitas Alat Ukur	75
Tabel 4.1. Tabel Hasil Penghitungan Regresi.....	87
Tabel 4.2. Tabel Koefisien Korelasi Berganda	88
Tabel 4.3. Tabel Hasil Penghitungan Hubungan Tidak Langsung	89
Tabel 4.4. Tabel Hasil Penghitungan Hubungan Langsung.....	90

ABSTRAK

Endah Setyarini, 110710198, Hubungan antara Signifikansi Identitas Ganda dengan Kesuksesan Karir pada Wanita dengan Konflik Pekerjaan dan Keluarga sebagai Variabel Mediator, Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga. Surabaya, 2012.

xx + 106 halaman, 8 lampiran

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara Signifikansi Identitas Ganda dengan Kesuksesan Karir pada Wanita dengan Konflik Pekerjaan dan Keluarga sebagai mediator. Masing-masing variabel diukur dengan menggunakan skala yang disusun oleh penulis sendiri. Variabel signifikansi identitas ganda diukur dengan menggunakan 16 aitem. Variabel kesuksesan karir diukur dengan menggunakan 19 aitem. Kemudian, untuk variabel Konflik Pekerjaan dan Keluarga sebanyak 23 aitem.

Dalam penelitian ini dilakukan uji kesahihan item dengan menggunakan *internal consistency*, dan reliabilitas alat ukur dengan menggunakan *Alpha Cronbach*. Koefisien reliabilitas pada skala Signifikansi Identitas Ganda sebesar 0,854, untuk skala Kesuksesan Karir koefisien reliabilitasnya sebesar 0,895, sedangkan skala Konflik Pekerjaan dan Keluarga sebesar 0,891. Penelitian ini dilakukan pada karyawan wanita di PT. Gunung Steel Group dengan total sampel sebanyak 61 responden. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur dengan menggunakan SPSS AMOS ver 5.

Analisis jalur pada ketiga variabel dari ketiga penelitian ini menghasilkan nilai *direct effect* (hubungan langsung) antara signifikansi identitas ganda dengan kesuksesan karir sebesar 0,350, antara signifikansi identitas ganda dengan hubungan pekerjaan dan keluarga sebesar -0,360, antara konflik pekerjaan dan keluarga dengan kesuksesan karir sebesar -0,121. Sedangkan *indirect effect* (hubungan tidak langsung) antara signifikansi identitas ganda dengan kesuksesan karir melalui konflik pekerjaan dan keluarga adalah sebesar 0,044. Nilai hubungan tidak langsung yang lebih kecil dibandingkan dengan hubungan langsung antara signifikansi identitas ganda dengan kesuksesan karir menunjukkan bahwa konflik pekerjaan dan keluarga tidak dapat menjadi mediator dalam penelitian ini.

Kata kunci: kesuksesan karir, identitas ganda, wanita

Daftar Pustaka: 57 (1986-2011)

ABSTRACT

Endah Setyarini, 110710198, Relationship between Importance of Multiple Identities in Women's Career Success through Work and Family Conflict as a Mediator Variable, Undergraduate Thesis, Faculty of Psychology, University of Airlangga, Surabaya, 2012

xx + 106 pages, 8 appendixs

This study aimed to determine whether there is a relationship with Importance of Multiple Identities in Women's Career Success through Work and Family Conflict as a mediator variable. Each variable was measured by a scale developed by the author herself. Importance of Multiple Identities variable was measured using a scale consisting of 16 items. Career success variable was measured using a scale consisting of 19 items. Then for Work and Family Conflict scale is consisted of 23 items.

In this study, the item validity was tested using internal consistency. The reliability coefficient of three scales was measured by Cronbach Alpha. Importance of Multiple identities scale has reliability coefficient of 0.854, Career Success scale has reliability coefficient of 0.895, while Work and Family Conflict scale of 0.891. This study surveyed the women employees of PT. Gunung Steel Group with total sample of 61 respondents. The data was analyzed by path analysis using SPSS AMOS 5.0.

The path analysis on the three variables of this study resulted in direct effect value between the Importance of Multiple Identities with Career Success of 0.350, between the Importance Multiple Identities with Work and Family conflict of -0.360, and between Work and Family Conflict with Career Success of -0.121. While indirect effect between the Importance of Multiple Identities with Career Success through Work and Family Conflict amounted to 0.044. The smaller indirect relationship value compared to the direct relationship between the importance of multiple identities with career success suggested that Work and Family Conflict could not be a mediator for this study.

Keywords: career success, mutiple identities, women

References: 57 (1986-2011)

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang

Globalisasi telah membawa dampak perubahan yang sangat besar pada dunia, baik bagi individu maupun organisasi. Salah satu perubahan yang cukup terlihat di era yang modern ini tampak pada pasar kerja. Perubahan SDM mulai tampak pada dominasi yang tidak lagi dipegang oleh para pria. Sejak memasuki abad ke-20, wanita mulai memasuki pasar kerja dan sekaligus mengalami perubahan peran yaitu dari peran domestik di dalam rumah tangga menjadi peran di dunia sosial yang disebut sebagai masa emansipasi. Emansipasi berarti bahwa penghapusan terhadap ikatan perbudakan, ketergantungan, penindasan dan ketidakadilan (Kartono, 1992). Di masa emansipasi ini, masyarakat maupun pemerintah mulai sadar akan perlunya dukungan aktif wanita untuk dapat mendukung proses pembangunan dalam masyarakat, organisasi maupun negara. Oleh karena itu, penting untuk melihat peran wanita dalam organisasi maupun kehidupan bermasyarakat sebagai potensi sumber kekuatan yang baru.

Wanita di era emansipasi telah membuktikan diri mereka melalui peran aktifnya dalam dunia sosial, seperti politik, pemerintahan, lembaga masyarakat, wirasusaha, dan lainnya. Di Indonesia, jumlah wanita dalam dunia kerja juga memperlihatkan peningkatan, baik dalam sektor pekerjaan formal maupun informal. Hal tersebut terlihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 1.1 Persentase Pekerja Indonesia berdasarkan Jenis Kelamin

	2008		2009	
	Wanita	Laki-laki	Wanita	Laki-laki
A. Jumlah pekerja di sektor formal	26,5	32,8	27,4	32,1
1.Pimpinan	1,4	3,9	1,3	3,9
2.Karyawan	25,1	28,9	26,1	28,2
B. Jumlah pekerja di sektor informal	73,5	67,2	72,6	67,9
1.Bekerja sendiri	33,4	46,6	32,4	46,8
a.Membuka usaha sendiri	19,1	21,2	18,6	21,6
b.Menjadi karyawan dari pengusaha	14,3	25,4	13,8	25,2
2.Kontribusi pada pekerjaan keluarga	32,1	7,8	32,4	8,1
3.Pekerja <i>part-time</i>	8,0	12,8	2,8	13,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Sumber : BPS 2009 (dalam Klaveren, *et al*, 2010)

Peningkatan tersebut ternyata juga turut memberikan tempat-tempat penting bagi wanita. Kedudukan atau posisi yang tinggi di sebuah perusahaan tidak jarang pula di kuasai oleh seorang wanita, baik di sektor formal maupun informal. Majalah Forbes telah membuktikan bahwa wanita memiliki kekuatan dan pengaruh pada lingkungan sekitarnya melalui karir mereka dibidangnya masing-masing dengan melansir daftar 100 wanita paling berpengaruh di dunia, contohnya Sri Mulyani, yang kini menempati posisi Direktur Pelaksana *World Bank*, Yingluck Shinawatra yang menjadi perdana menteri Thailand, Hillary Clinton dan lain-lain. Hal tersebut tentu menjadi bukti kemampuan wanita untuk bisa berkarir secara aktif dalam dunia sosial yang digelutinya masing-masing.

Karir merupakan hal yang penting bagi individu, begitu juga dengan wanita (Mavin, 2001; Levinson and Levinson, 1996; Reeves and Darville, 1994).

Berkarir juga merupakan bentuk dari pemenuhan kebutuhan individu sebagaimana dalam hierarki kebutuhan Maslow yaitu aktualisasi diri. Selain itu, berkarir juga merupakan salah satu hal yang turut membentuk dan membangun identitas diri pada wanita (Whitehead & Kotze, 2003). Namun, pemahaman terhadap karir wanita tidak sama dengan memahami karir pada pria. Berbagai literatur telah berpendapat bahwa perbedaan tersebut bisa saja dikarenakan faktor organisasi atau faktor sosial lainnya, begitu juga dalam memahami kesuksesan karir.

Kesuksesan dalam berkarir merupakan hal yang penting tidak hanya bagi individu tetapi juga bagi organisasi. Bagi individu, kesuksesan berkarir berhubungan dengan kepuasan hidup atau kesehatan mental seseorang. Sedangkan bagi organisasi, kesuksesan karir yang dicapai oleh individu merupakan bagian dari kesuksesan organisasi tersebut (Judges dkk, 1999). Kesuksesan karir adalah konsep yang tidak mudah untuk dijelaskan walaupun terlihat akrab ditelinga masyarakat. Kesuksesan karir dapat diartikan dalam arti yang sempit, dangkal ataupun luas oleh masing-masing individu.

Sejauh ini, kesuksesan karir telah didefinisikan oleh banyak tokoh seiring berkembangnya ilmu pengetahuan. Judges, dkk (1995) mendefinisikan kesuksesan karir sebagai psikologi positif atau hasil dari pekerjaan atau penghargaan yang diakumulasikan sebagai hasil dari pengalaman bekerja. Sedangkan Arthur (2005) mendefinisikan kesuksesan karir sebagai hasil dari pengalaman berkarir seseorang. Kesuksesan karir sendiri didefinisikan dalam dua unsur, yaitu obyektif karir dan subyektif karir. Hughes (1958 dalam Heslin, 2005) berpendapat bahwa obyektif karir adalah kesuksesan yang diukur dari hal-hal

yang tampak dari luar sedangkan subyektif karir diukur dari apa yang dirasakan individu itu sendiri sebagai bagian dari pengalaman berkarirnya.

Seiring berjalannya pandangan mengenai karir di masa ini, karir lebih di definisikan sebagai koleksi atas nilai, pengalaman, dan persepsi mengenai pencapaian dan kepuasan yang dirasakan seseorang mengenai karir sepanjang hidup mereka (Ballaout, 2008). Banyak penelitian telah menjelaskan perbedaan dalam memahami kesuksesan karir pada wanita. Kesuksesan pada wanita perlu melihat kehidupan wanita secara keseluruhan, yaitu kehidupan personal dan profesional mereka. Newman (1993 dalam Keeton, 1996) juga menjelaskan bahwa salah satu faktor yang menentukan kesuksesan karir pada wanita adalah faktor *socio-psychological*. Faktor ini menjelaskan bahwa pola pikir dalam menentukan sebuah keputusan dan konsep diri yang dimiliki wanita mempengaruhi kesuksesan karir yang dicapainya. Konsep diri dan pengambilan keputusan pada wanita didasari oleh identitas yang dimiliki oleh wanita tersebut. Josselson (1987, dalam Enke & Huilman, 2010) menjelaskan bahwa identitas merupakan hal yang penting bagi wanita karena mampu memberikan arahan untuk mengambil keputusan juga membantu mereka untuk mampu mengartikan siapa diri mereka. Sehingga identitas pada wanita menjadi salah satu faktor yang penting dalam menentukan kesuksesan karir mereka.

Faktor kesuksesan karir tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh satu identitas, karena wanita yang memilih untuk bekerja memiliki dua identitas. Identitas sebagai seorang ibu tentunya tidak bisa dipisahkan dari seorang wanita begitu juga identitasnya dalam pekerjaannya sebagai wanita karir karena kedua

kehidupan tersebut merupakan hal yang penting. Keluarga dan pekerjaan adalah sisi kehidupan seseorang yang tidak bisa dipisahkan, keduanya memiliki arti yang penting bagi orang dewasa, baik itu laki-laki maupun wanita. Isu tersebut menjadi penting bagi seorang wanita karena mereka dipandang lebih bertanggung jawab pada rumah tangga dibandingkan pria. Hal tersebut dikarenakan fungsi sentral seorang wanita sebagai seorang ibu yang harus memberikan pendidikan moral kepada anak-anaknya (Kartono, 1992).

Memiliki identitas ganda yang sama pentingnya juga dialami oleh wanita di Indonesia yang masih kental dengan budaya ketimuran, keluarga masih menjadi tanggung jawab bagi seorang wanita. Walaupun begitu, karir ternyata tetap berarti bagi wanita Indonesia. Hal tersebut bisa dilihat dari Survey yang dilakukan oleh MarkPlus Insight pertengahan pada Mei-Juni 2010 yang lalu. Sekitar 7,7% dari 1.301 perempuan yang disurvei menunjukkan bahwa karir menempati 10 besar kekhawatiran wanita dalam kehidupannya, khususnya bagi wanita yang bekerja. Kecemasan apabila tidak sukses dalam karir cukup membayang-bayangi mereka. Jika ditelusuri lebih jauh, sebanyak 16,9 persen dari 220 perempuan yang disurvei mengaku bahwa berhasil di sektor publik adalah segalanya bagi mereka. Walaupun survey tersebut mengindikasikan bahwa karir telah menjadi bagian yang penting bagi wanita di Indonesia, budaya negara ini masih menjadikan perempuan sebagai ibu rumah tangga yang bisa berperan ganda sebagai wanita pekerja di sektor publik. Oleh karena itu, tolak ukur kesuksesan bagi perempuan masa kini adalah apabila keberhasilan membangun karir dibarengi dengan kesuksesan mengelola rumah tangganya dengan tetap memiliki sisi feminin walaupun

berkutat dalam pekerjaan yang membutuhkan maskulinitas. (Kartajaya & Winasis, 2010).

Kedua identitas tersebut adalah hal yang penting, namun kenyataannya wanita yang bekerja tidak dapat menjalankan fungsinya sebagai seorang ibu dengan seharusnya. Menjadi seorang ibu dinilai tidak produktif karena perhatiannya terbagi antara keluarga dan pekerjaan. Banyak wanita yang ditolak karena statusnya sebagai ibu. Hal tersebut dikarenakan perusahaan resesi ekonomi yang menyebabkan kerugian serta untuk melakukan efisiensi. Perusahaan merasa khawatir untuk mempekerjakan ibu, dengan berbagai alasan diantaranya karena waktu bekerja akan terbagi dan fleksibilitas yang mereka miliki tidak akan terfokus pada pekerjaan (Menjadi Ibu Menghalangi Perempuan Berkariir, 2011).

Apabila para wanita yang berstatus sebagai ibu akhirnya diterima kerja oleh perusahaan, maka masalah lainnya akan muncul. Sebuah survey di Amerika juga mengemukakan 5 alasan utama wanita memilih untuk berhenti berkarir adalah 44% karena waktu yang diperlukan untuk keluarga, 23% karena keinginan untuk mendapatkan gelar atau training yang lebih, 17% karena pekerjaan yang tidak menyenangkan, 17% karena pindah kerja, dan 16% karena merubah karir mereka (Hewlett & Luce, 2005). Hal tersebut juga terjadi di Indonesia, faktor keluarga menjadi pertimbangan para wanita untuk meneruskan karirnya atau berhenti. Ibu muda yang berkarir khususnya akan mengalami dilema yaitu keinginan untuk membentuk keluarga dan mengejar karir yang mereka miliki. Sehingga akhirnya mereka mereka lebih cenderung mementingkan keluarga daripada karir mereka karena tidak menemukan solusi untuk perannya sebagai seorang ibu rumah tangga

(Dilema Ibu Muda Keluarga atau Karier, 2010). Dari hal tersebut dapat diketahui bahwa keluarga menjadi faktor penentu seorang wanita untuk bisa berkarir dan meraih suksesnya. Oleh karena itu, penting juga memahami identitas ganda pada wanita karir sebagai ibu untuk lebih memahami bagaimana mereka meraih kesuksesan dalam karir mereka.

Identitas sendiri memiliki karakteristik sebagai meta kompetensi, yang bisa membantu seseorang untuk memilih keputusan karir secara efektif, merencanakan tujuan karirnya, dan untuk pengalaman terhadap kesuksesan karir nantinya (Valcour, 2008; Harrington dan Hall, 2007). Identitas membantu mereka untuk mengerti “siapakah aku?” dalam kehidupan mereka. Sehingga mereka mampu melakukan peran-peran yang mereka miliki dengan baik. Identitas ganda yang melekat pada diri wanita sebagai ibu dan wanita karir dipandang oleh kebanyakan wanita sebagai sebuah identitas sosial bagi mereka. Identitas sosial adalah salah satu pandangan mengenai identitas yang banyak dikemukakan oleh tokoh. Identitas sosial adalah identitas yang dimiliki seseorang berdasarkan pengelompokan yang dibuat oleh individu itu sendiri terhadap dirinya atau orang lain.

Menjadi ibu bekerja yang baik menunjukkan bahwa kedua identitasnya tersebut penting bagi mereka. Menyadari bahwa menjadi seorang ibu dan seorang wanita adalah hal yang penting merupakan bentuk identitas sosial yang terintegrasi (Roccas & Brewer, 2002). Integrasi terhadap identitas yang dimilikinya itulah yang membantu wanita sehingga dapat meraih sukses dalam karir (Huang, 2006; Mirvis & Hall, 1994). Integrasi identitas ganda tersebut dapat

dicapai jika seseorang teridentifikasi secara kuat terhadap identitas gandanya atau memiliki signifikansi yang tinggi (Ramajan, 2009; Roccas & Brewer, 2002). Selain itu, seseorang yang memiliki identitas sosial selalu berusaha untuk membangun *self-esteem* yang positif terhadap identitasnya (Hogg & Terry, 2000). Begitu juga seorang wanita dengan identitas gandanya. Wanita akan berusaha untuk membangun *self-esteem* yang positif dengan menjadi ibu bekerja yang baik. Memiliki *self-esteem* yang positif akan membawa dampak yang positif pula untuk karir dan kesuksesan mereka (Kammayer-Mueller, Judges, Piccolo, 2007)

Signifikansi yang tinggi terhadap kedua identitas juga mampu mempengaruhi kehidupan keluarga dan pekerjaan wanita. Setelah teridentifikasi bahwa seseorang memiliki signifikansi yang tinggi terhadap identitasnya, maka peran yang dimiliki oleh identitasnya akan aktif (*role salience*) sehingga bisa membuat seseorang mengalami konflik pekerjaan dan keluarga (Abeysekara, Februari 2008). Walaupun begitu, penelitian yang dilakukan oleh Wayne, dkk (2006) memberikan pendapat yang lainnya. Mereka menjelaskan bahwa signifikansi yang tinggi justru mampu membuat seseorang semakin kaya dalam hubungan pekerjaan dan keluarga. Dengan begitu, dapat diketahui bahwa signifikansi identitas ganda berpengaruh terhadap hubungan pekerjaan dan keluarga yang dimiliki seseorang, baik sebagai konflik atau *enhancement*.

Dalam penelitian ini, dipilih konflik pekerjaan dan keluarga sebagai ukuran untuk mengetahui hubungan pekerjaan dan keluarga yang dimiliki oleh seseorang. Konsep tersebut merupakan salah satu cara untuk mengetahui hubungan yang ada. Melalui konflik pekerjaan dan keluarga, maka dapat diketahui apakah seseorang

yang memiliki hubungan pekerjaan dan keluarga yang positif atau yang negatif (Gryzywacz & Marks, 1999). Dengan memiliki signifikansi identitas ganda pada wanita akan memperlihatkan kehidupan pekerjaan dan keluarga yang semakin membaik dan tidak menimbulkan konflik tetapi semakin memperkaya kedua kehidupan tersebut (Wayne, Randels, & Stevens, 2006). Konflik pekerjaan dan keluarga juga telah lama menjadi bahasan yang penting dalam organisasi terlebih dalam bahasan *Human Resources Management* (Kossek, 1999).

Konflik pekerjaan dan keluarga adalah suatu keadaan ketika pekerjaan dan keluarga saling tercampur dengan lainnya dan memberikan efek yang negatif terhadap satu dengan lainnya. Hal tersebut mampu memberikan pengaruh secara langsung pada fisik dan kesejahteraan mental, serta kinerja dan kesuksesan mereka dalam berkarir (Whitehead & Kotze, 2003). Apabila seseorang tidak memiliki konflik pekerjaan dan keluarga akan berdampak positif bagi dirinya maupun bagi organisai. Pertumbuhan yang positif pada sisi keluarga karyawan bisa meningkatkan efektivitas pada individu maupun organisasi (Kossek, 1999). Schneer dan Reitman (1993, dalam Ballaout, 2008) menjelaskan juga bahwa keadaan keluarga memberikan pengaruh pada jalur karir. Pendapat serupa juga diungkapkan oleh Waldman & Avalio (1986, dalam Ballout, 2008) bahwa keadaan keluarga memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Sedangkan pengaruh negatif yang mampu ditimbulkan adalah tidak tercapainya kesuksesan karir (Ballaout, 2008).

Berdasarkan penjelasan diatas, identitas memiliki peran yang cukup besar bagi seorang wanita. Identitas merupakan pusat bagi wanita dalam kehidupannya.

Identitas juga berperan dalam pengambilan keputusan bagi kehidupan profesional dan personal yang mereka miliki, juga dalam menghadapi konflik antara keluarga dan pekerjaan yang bisa berdampak pada perkembangan karir dan kesuksesan pada wanita. Hal tersebutlah yang akhirnya membuat penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut keterkaitan antara ketiga hal diatas, yaitu untuk melihat adakah hubungan antara signifikansi identitas ganda dengan kesuksesan karir yang dicapai pada wanita dengan konflik pekerjaan dan keluarga yang mungkin dihadapinya.

I.2. Identifikasi Masalah

Masalah dalam penelitian ini dapat dijumpai dari fakta-fakta bahwa keluarga dan karir adalah kesuksesan bagi wanita karir di Indonesia. Seperti yang dilansir oleh kompas pada edisi 5 Desember 2010 mengenai survey yang dilakukan oleh MarkPlus Insight pertengahan pada Mei-Juni 2010 yang lalu. Menurut survey tersebut sekitar 7,7% dari 1.301 wanita yang disurvei menaruh keawatiran terhadap karir mereka karena tugas mereka yang juga harus mengurus rumah tangga. Hal tersebut menunjukkan bahwa karir dan keluarga telah menjadi bagian yang penting bagi wanita.

Pentingnya keluarga dan karir bagi wanita ternyata tidak diimbangi dengan kenyataan bahwa lingkungan pekerjaan mendukung kehidupan keluarga dan status mereka sebagai seorang ibu. Menjadi seorang ibu dipandang sebagai penghambat dalam organisasi maupun dalam karir seseorang itu sendiri. Perusahaan cenderung menghindari untuk mempekerjakan wanita yang berstatus

sebagai seorang ibu dikarenakan waktu dan fleksibilitas yang mereka miliki harus terbagi dengan keluarga. Sehingga faktor keluarga menjadi alasan utama wanita untuk berhenti berkarir. Survey yang dilakukan oleh Hewlett dan Luce pada tahun 2005 (dalam Galinsky, dkk., 2011) mengemukakan bahwa 44% alasan wanita keluar dari pekerjaannya adalah karena faktor keluarga terlebih lagi pada ibu muda. Begitu juga di Indonesia, ibu muda yang berkarir akan menghadapi dilema untuk memilih keinginannya mengurus rumah tangga dan meneruskan karir mereka.

Karir dan keluarga adalah hal yang sama pentingnya bagi seorang wanita. Meraih kesuksesan dalam berkarir bagi seorang wanita bukanlah hal yang mudah. Sehingga perlu untuk melihat keluarga sebagai salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan dalam karir wanita. Hal tersebut juga dikarenakan menjadi wanita karir adalah sebuah identitas yang tidak dapat dipisahkan dari dirinya (Withehead & Kotze, 2003) begitu juga dengan menjadi ibu dan menjadi seorang istri (Paludi, 1992) karena harapan sebuah keluarga dan pembentukan karakter anak menjadi tanggung jawab dari seorang wanita (Kartono, 1992).

Identitas sebagai seorang ibu dan wanita karir dipandang sebagai sebuah identitas sosial bagi seorang wanita. Hal tersebut dikarenakan mereka mengidentifikasi diri mereka menjadi anggota keluarga dan wanita karir dalam pekerjaannya di organisasi. Pentingnya kedua identitas tersebut membuat wanita cenderung memiliki signifikansi atau identifikasi yang tinggi terhadap identitas gandanya. Semakin tinggi signifikansinya terhadap kedua identitasnya memperlihatkan seorang wanita mampu mengintegrasikan identitas gandanya

(Roccas & Brewer, 2002). Selain itu, semakin tinggi signifikansi identitas gandanya, maka *self-esteem* yang dimiliki oleh wanita tersebut akan semakin tinggi. Dengan begitu, wanita mampu mencapai kesuksesan karir seperti yang diharapkan.

Signifikansi identitas ganda yang tinggi tersebut juga mampu mempengaruhi kehidupan pekerjaan dan keluarga yang mereka miliki. Tingkat signifikansi yang tinggi menunjukkan bahwa kedua kehidupan tersebut bersifat positif tanpa adanya konflik. Semakin penting identitas keluarganya, maka wanita akan semakin puas dengan kehidupan keluarga. Begitu juga dengan identitas karir yang dimiliki wanita, semakin tinggi maka wanita akan semakin puas dengan karir yang dimilikinya dan mampu mencapai kesuksesan karir. Namun, semakin tinggi signifikansi identitas ganda yang dimiliki mereka juga mampu membawa mereka pada konflik pekerjaan dan keluarga. Oleh karena itu, dalam melihat hubungan antara signifikansi identitas ganda dengan kesuksesan karir perlu melihat hubungan pekerjaan dan keluarga yang dimilikinya. Konflik pekerjaan dan keluarga menjadi mediator dalam hubungan penelitian ini. Hal tersebut dikarenakan ada tidaknya konflik pekerjaan dan keluarga yang mungkin dimiliki oleh wanita dengan identitas ganda tidak akan membuat wanita mampu meraih kesuksesan karirnya. Sehingga, penelitian ini ingin mengetahui apakah kesuksesan karir pada wanita dipengaruhi oleh signifikansi identitas ganda dengan melihat konflik pekerjaan dan keluarga yang mungkin ditimbulkan akibat identitas ganda tersebut.

I.3. Batasan Masalah

Untuk mencapai hasil penelitian yang baik, perlu dilakukan pembatasan masalah, agar penelitian ini tidak melebar. Penulis membatasi masalah penelitian dengan penjelasan sebagai berikut:

Kesuksesan karir telah banyak dikemukakan oleh tokoh melalui penelitian mereka. Arthur (2005) mendefinisikan kesuksesan karir sebagai sebuah hasil dari pengalaman berkarir seseorang. Kesuksesan karir juga di definisikan sebagai psikologi positif atau hasil dari pekerjaan atau pencapaian sebagai hasil dari pengalaman selama bekerja (Judge, 1995). Kesuksesan karir dideskripsi melalui dua pandangan dasar yang berbeda, yaitu subyektif dan obyektif. Kesuksesan karir secara obyektif didefinisikan sebagai pandangan dari luar mengenai sesuatu yang tampak dan bertambah atau berkurang dari situasi yang dimiliki oleh seseorang (Arthur, 2005; Van Maanen, 1997). Kesuksesan karir secara subyektif didefinisikan penghargaan dan evaluasi terhadap karir seseorang, termasuk hal-hal yang penting dalam kehidupannya (Arthur, 2005; Van Maanen, 1977).

Heslin (2005) mengemukakan kesuksesan karir secara subyektif dan obyektif dalam pandangan yang berbeda, menurutnya kesuksesan karir seseorang dilihat dari dua faktor yang menjadi perbandingan, yaitu *self-referent criteria* dan *other-referent criteria*. *Self-referent criteria* adalah perbandingan dengan melihat aspirasi atau standar yang sebelumnya telah dibuat oleh individu sebagai tujuan dalam karirnya. Sedangkan *other-referent criteria* adalah perbandingan dengan melihat teman atau rekan dalam kelompoknya. Penulis merasa teori dari Heslin merupakan yang paling sesuai dengan penelitian ini walaupun banyak pengertian

mengenai kesuksesan karir dan cara pengoperasionalisasikannya. Hal tersebut karena seseorang cenderung membandingkan kesuksesan karirnya dengan tujuan yang telah dicapai serta dengan teman kelompoknya sehingga teori Heslin ini dirasa cocok untuk penelitian ini (Heslin, 2005).

Identitas dalam ilmu psikologi telah menjadi bahasan yang cukup banyak. Salah satu teori untuk memahami identitas adalah teori identitas sosial berfokus pada keanggotaan seseorang dalam kelompok yang akhirnya membentuk perilakunya (Haslam & Ellemers, 2005). Menurut teori identitas sosial, identitas seseorang adalah dimana seseorang menjadi bagian dari suatu kelompok tertentu dan memiliki nilai, emosi serta perilaku sebagai bagian dari kelompok tersebut (Hogg & Terry, 2000). Menurut teori ini, seseorang bisa saja memiliki lebih dari satu identitas karena menjadi bagian dari berbagai kelompok yang ada di lingkungan masyarakatnya, misalnya saja sebagai pekerja dan ibu rumah tangga.

Identitas tersebut bisa diketahui dengan cara mengidentifikasi signifikansi identitas ganda yang dimiliki oleh seseorang. Roccas & Brewer (2002) menyatakan identitas ganda pada seseorang dapat terjadi melalui empat tahap yaitu *intersection*, *dominance*, *compartmentalization* dan *integrated*. Seseorang yang memiliki signifikansi tinggi antara kedua identitasnya berada pada tahap integrasi. Signifikansi identitas ganda tersebut diukur dengan derajat identifikasi yang terdiri dari *cognitive component*, *emotional component*, dan *evaluative component*.

Memiliki signifikansi terhadap identitas ganda juga memiliki pengaruh terhadap konflik keluarga dan pekerjaan. Konflik pekerjaan dan keluarga menurut

Greenhaus & Beutell (dalam Clarson, 2000) adalah suatu bentuk konflik karena tekanan dari peran dari pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan. Gangguan dalam keluarga dan pekerjaan memiliki dua arah, yaitu dari pekerjaan ke keluarga dan dari keluarga ke pekerjaan. Masing-masing arah konflik terdiri dari tiga hal, yaitu *time based-conflict*, *strain based-conflict*, dan *behavior based conflict* (Greenhaus & Beutell, 1985 dalam Clarson, 2000).

I.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut : “Apakah ada hubungan antara signifikansi identitas ganda dengan kesuksesan karir pada wanita dengan konflik pekerjaan dan keluarga sebagai variabel mediator?”

I.5. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris adanya hubungan antara signifikansi identitas ganda dengan kesuksesan karir pada wanita dengan konflik pekerjaan dan keluarga sebagai variabel mediator.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat dalam penggunaannya secara praktis maupun secara teoritis bagi pihak-pihak yang terkait dengan wanita karir dan berbagai perannya.

I.6.1. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan-masukan kepada pihak-pihak yang berkepentingan ataupun pada pihak-pihak yang memiliki relevansi terhadap identitas dan perkembangan karir wanita.

1. Bagi keluarga yang istri atau ibunya memilih berkarir dapat memberikan dukungan bagi dia dalam menjalani kehidupannya sehari-hari dan tugasnya dalam pekerjaan. Sehingga mampu menjalankan peran-perannya dalam kehidupan dengan baik dan terintegrasi.
2. Bagi pemerintah atau organisasi dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk dapat meninjau kembali peranan identitas ganda pada karyawan wanita, yaitu sebagai wanita karir dan ibu rumah tangga. Sehingga mampu memberikan kebijakan-kebijakan yang mengenai aturan keluarga dan pekerjaan dalam perkembangan karir wanita yang bisa menguntungkan perusahaan maupun individu itu sendiri. Selain itu, juga dapat dijadikan bahan untuk melakukan pembinaan ke depannya.
3. Bagi wanita yang memiliki identitas ganda untuk dapat mengetahui dan menyadari identitas yang dimilikinya di setiap peran yang dimiliki sehingga tercipta integrasi antara kehidupan dan pekerjaan dan mampu mengambil keputusan-keputusan penting guna mencapai kesuksesan keduanya.

I.6.2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap ilmu-ilmu yang berkaitan bahasan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Bagi teori Psikologi Industri dan Organisasi mampu memberikan referensi tambahan dalam hal perkembangan kehidupan dan karir wanita.
2. Mampu menjadi referensi tambahan bagi peneliti lain yang ingin meneliti lebih dalam lagi mengenai wanita karir dalam perspektif lainnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Wanita

2.1. 1. Pengertian Wanita

Sejarah kontemporer bahasa Indonesia saat ini, mencatat bahwa kata *wanita* menduduki posisi dan konotasi terhormat. Kata ini mengalami proses ameliorasi, suatu perubahan makna yang semakin positif, arti sekarang lebih tinggi daripada arti dahulu (Kamus Linguistik, Kridalaksana, 1993 dalam Jupriono, 1997). Menurut Kamus Dewan, kata *wanita* merupakan bentuk eufemistis dari *perempuan*. Sedangkan Kamus Besar Bahasa Indonesia, *wanita* berarti 'perempuan dewasa'. Sama seperti halnya Kamus Dewan, meski dengan redaksi lain, Kamus Besar Bahasa Indonesia pun mendefinisikan *kewanitaan* (bentuk derivasinya) sebagai yang berhubungan dengan wanita, sifat-sifat wanita, keputrian. Muatan makna aktif, menuntut hak, radikal, tak ada dalam arti kata ini.

2.1.2. Wanita karir

Emansipasi wanita di abad ke-20 ini mulai memberikan dampak perubahan bagi kehidupan wanita sebagai pribadi maupun makhluk sosial. Wanita kini mulai memasuki dunia kerja yang dulu didominasi oleh pria. Jumlah wanita yang turut terjun dalam dunia kerja semakin meningkat dari tahun ke tahun. Wanita yang bekerja juga bisa diartikan sebagai wanita

karir. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), wanita karir adalah wanita yang berkecimpung di kegiatan profesi seperti perkantoran atau usaha (Pusat Bahasa, 2008).

Berkarir bagi wanita dapat memiliki keuntungan dan kerugian bagi diri mereka sendiri (Santrock, 1995; Tompson & Walker, 1989). Salah satu keuntungannya adalah dari segi keuangan. Satu dari tiga istri yang memiliki penghasilan memberikan 3—50 kontribusi bagi pendapatan total keluarga. Disamping keuntungan dari segi keuangan, wanita karir dapat berkontribusi pada hubungan yang lebih setara antara suami dan istri serta mampu meningkatkan harga diri mereka.

2.1.3. Ibu rumah tangga

Ibu rumah tangga menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (Pusat Bahasa, 2008) adalah wanita yg mengatur penyelenggaraan berbagai macam pekerjaan rumah tangga, istri (ibu) yg hanya mengurus berbagai pekerjaan di rumah tangga. Menjadi ibu rumah tangga dimulai ketika seseorang telah menikah. Pernikahan adalah urusan hukum, agama, sosial dan pribadi. Pernikahan adalah sebuah institusi, sebuah sakramen, janji dan kontrak yang diharapkan berlanjut hingga mati. Sedangkan keluarga adalah organisasi sosial paling penting dalam kelompok sosial. Setiap wanita normal pada umumnya menginginkan untuk menikah dan memiliki keluarga (Kartono, 1992). Wanita yang telah menikah tentunya akan mengalami banyak perubahan jika dibandingkan ketika masih sendiri. Perubahan setelah

menikah yang tampak pada wanita adalah dalam hal urusan rumah tangga. Wanita lebih banyak melakukan pekerjaan rumah tangga bila dibandingkan suami mereka (Santrock, 1995; Warner, 1986). Pekerjaan rumah tangga yang biasanya dilakukan oleh wanita tidak pernah berakhir, seperti memasak, mengawasi anak, membersihkan rumah, berbelanja, mencuci pakaian, beres-beres. Hal tersebut berbeda dengan pekerjaan rumah tangga bagi suami yang cenderung tidak rutin, tidak sering dan tidak teratur.

2.2. Kesuksesan Karir

2.2.1. Pengertian Kesuksesan Karir

Karir selama ini telah menjadi banyak pembahasan dikalangan masyarakat saat ini. Secara umum, karir didefinisikan sebagai urutan pengalaman dalam pekerjaan yang berlangsung dari waktu ke waktu (Arthur, 2005; Hall & Lawrence, 1989). Karir pada seseorang kerap kali dihubungkan dengan kesuksesan karir yang diraihinya. Kesuksesan karir telah lama menjadi perhatian bagi para tokoh, praktisi, maupun individu-individu lain yang terlibat dalam karir. Banyak penelitian telah dilakukan untuk mengukur dan mengetahui mengenai kesuksesan karir itu sendiri. Diartikan secara terpisah, karir adalah kata yang berarti jalan. Sedangkan sukses adalah sebuah hasil, oleh karena itu, sukses bisa dikatakan sebagai meta-konsep. Sukses sebagai pencapaian dari kemakmuran dan biasa digunakan

sebagai lawan kata dari kegagalan. Hal tersebut yang akhirnya memberi pandangan terhadap karir seseorang (Gunz & Heslin, 2005).

Seiring berjalannya waktu, berbagai evaluasi mengenai sukses dan karir telah mengalami kemajuan. Saat ini sukses dan karir tidak lagi dipandang secara terpisah tetapi lebih pada satu kesatuan yaitu sebagai kesuksesan karir. Arthur (2005) mendefinisikan kesuksesan karir sebagai sebuah hasil dari pengalaman berkarir seseorang. Kesuksesan karir juga didefinisikan sebagai psikologi positif atau hasil dari pekerjaan atau pencapaian sebagai hasil dari pengalaman selama bekerja (Judge, dkk.,1995). Definisi lainnya mengenai kesuksesan karir adalah prestasi nyata atau persepsi individu hingga terakumulasi sebagai hasil dari pekerjaan mereka (Heslin, 2003; Judge, Higgins, Thoresen & Barrick, 1999).

2.2.2. Dimensi-dimensi kesuksesan karir

Penelitian mengenai kesuksesan karir tidak hanya sampai pada sejauh mana konsep tersebut di artikan. Everett Hughes (1935, dalam Arthur 2005) telah mengoperasionaliasikan kesuksesan karir melalui dua dimensi yaitu pengkategorian terhadap perbedaan teoritis antara subyektif dan obyektif karir. Secara khusus, Hughes mendefinisikan karir secara obyektif sebagai sesuatu yang bisa langsung diamati atau diukur. Sedangkan secara subyektif, karir hanya dialami langsung oleh orang yang terlibat di dalam karir tersebut.

2.2.2.1. Kesuksesan karir secara obyektif

Seperti yang telah dijelaskan di atas bahwa kesuksesan karir secara obyektif mencerminkan sesuatu yang bisa diukur dan diamati (Heslin, 2005, Hughes, 1935). Kesuksesan karir secara obyektif didefinisikan sebagai pandangan dari luar mengenai sesuatu yang tampak dan bertambah atau berkurang dari situasi yang dimiliki oleh seseorang (Arthur, 2005; Van Maanen, 1997). Hal tersebut bisa meliputi occupation, situasi keluarga, pekerjaan, pendapatan, atau kedudukan dalam pekerjaan.

Beberapa penelitian mengenai kesuksesan karir di dekade ini lebih menekankan pada pandangan secara obyektif. Pengukuran secara obyektif terhadap kesuksesan karir sebenarnya memiliki keuntungan, diantaranya adalah mudah untuk dicatat, terstandar, dan mudah untuk dikumpulkan. Di dalam hal pengukuran kinerja Chambell, Dunnete, Lwaler, Weick (1970, dalam Heslin, 2005) telah melakukan observasi bahwa kriteria obyektif cenderung memiliki keterbatasan yang mendasar, yaitu bisa terkontaminasi dan tidak sempurna. Terkontaminasi karena bisa saja dikarenakan oleh faktor yang tidak bisa dikontrol oleh individu. Sedangkan keterbatasan karena kekurangan atau ketidaksempurnaan dilihat dari hal-hal diluar konstruk yang bisa saja terpengaruh dan tidak bisa dilihat begitu saja melalui obyektif karir.

Gaji (Heslin, 2005; Thorndike, 1934), promosi (Heslin, 2005; Thorndike, 1963) adalah yang paling banyak digunakan sebagai indikator dari kesuksesan karir (Heslin, 2005; Hall, 2002). Jadi, tujuan dari pencapaian akan gaji, promosi, dan status pekerjaan telah dianggap oleh masyarakat sebagai kesuksesan dalam berkarir (Heslin, 2005; Nicholson, 2000).

2.2.2.2. *Kesuksesan karir secara subyektif*

Kesuksesan karir secara subyektif mulai muncul sejak adanya perubahan orientasi kerja pada organisasi (Watson, 2008). Hall (2002) telah menjelaskan bahwa gaji yang tinggi dan promosi dalam jabatan bukanlah sesuatu yang bisa membuat seseorang merasakan kebanggaan atau kesuksesan. Kesuksesan karir bisa didefinisikan sebagai reaksi dari individu terhadap pengalaman karir yang telah dimilikinya (Heslin, 2005; Hughes, 1937, 1958). Kesuksesan karir juga bisa mencerminkan perasaan seseorang terhadap karir mereka dan apa yang akan terjadi (Arthur, 2005; Stebbins, 1970). Selain itu, kesuksesan karir secara subyektif juga didefinisikan sebagai penghargaan dan evaluasi terhadap karir seseorang, termasuk hal-hal yang penting dalam kehidupannya (Arthur, 2005; Van Maenen, 1977).

Schein (1987, dalam Heslin, 2005) berpendapat bahwa penting untuk menentukan pandangan seseorang yang memiliki hirarki dan kesuksesan finansial akan memiliki kepuasan dengan karir mereka. Pandangan subyektif bisa mendeteksi pentingnya hasil karir yang

tidak dinilai dari catatan atau dari penilaian ahli (Heslin, 2005; Gattiker & Larwood). Kesuksesan karir secara subyektif telah dioperasionalkan melalui kepuasan dalam karir yang dimilikinya (Heslin, 2005; Greenhaus, Pasuraman, & Wormley, 1990). Operasionalisasi dalam mengukur kesuksesan karir menurut Heslin dipilih oleh peneliti karena seseorang cenderung membandingkan apa yang telah dicapainya dengan apa yang dicapai oleh orang lain demikian juga dengan wanita.

2.2.3. Self and Other-Referent Criteria

Banyak penelitian yang telah dilakukan dalam teori kesuksesan karir kurang menaruh perhatian mengenai bagaimana seseorang akan mengevaluasi karir mereka dengan milik orang lain. Oleh karena itu, muncul pengukuran melalui perbandingan terhadap orang lain di dalam literatur kesuksesan karir. Heslin (2002, 2005) menganjurkan adanya studi empiris di masa depan yang mengukur kesuksesan karir dilihat dari standar dari diri sendiri (*self-referent*) maupun orang lain (*other-referent*). Standar kriteria diri sendiri merefleksikan hubungan standar karir individu dengan aspirasi yang dimilikinya. Sedangkan standar kriteria dari orang lain melibatkan perbandingan dengan orang lainnya, seperti perbandingan gaji yang didapat (Heslin, 2005; Goodman, 1974).

2.2.3.1. Standar Kriteria Diri Sendiri (*Self-Referent Criteria*)

Kriteria kesuksesan karir secara subyektif menggambarkan standar personal dan preferensi, seperti bagaimana seseorang lebih memilih untuk menjadi stimulus sosial atau kesendirian. Berdasarkan pada apa yang diperoleh seseorang, seseorang dengan komitmen yang tinggi untuk aspirasi akan dapat mengalami kesuksesan karir jika hal tersebut direalisasikan. Sementara itu, ketika nilai kepuasan terhadap diri sendiri yang tidak tercapai seperti standar seseorang, maka penting akhirnya menonjolkan standar kriteria itu sendiri (Heslin, 2005). Pengukuran kesuksesan karir terhadap standar diri sendiri pada umumnya dilakukan dengan menggunakan versi dari Greenhaus et al.'s (1990) bila mengukur kesuksesan subyektif. Sedangkan secara obyektif, standar yang diinginkan terkait dengan gaji atau posisi yang diperoleh.

2.2.3.2. Standar Kriteria Orang Lain (*Other-Referent Criteria*)

Selain standar yang ditetapkan diri sendiri terhadap pencapaian karirnya dalam karir subyektif maupun obyektif. Maka perlu juga mengevaluasi kesuksesan karir dilihat dari perbandingan dengan orang lain. Setelah membandingkan hasil yang didapat dengan hasil yang diharapkan oleh standart atau kriteria yang sebelumnya ditetapkan sendiri maka seseorang akan cenderung mencari alternatif lainnya yaitu membandingkannya dengan orang lain. Teori dan penelitian juga telah menunjukkan bagaimana individu mengevaluasi kesuksesan

karir mereka berdasarkan hasil yang dicapai orang lain.. Heslin telah melakukan penelitian kepada 71 pelajar MBA yang kerja paruh waktu di Universitas Kanada dengan mengukur standar kriteria orang lain. Hasilnya telah menunjukkan bahwa sebagian dari mereka mengevaluasi karir mereka sejauh yang mereka tahu tentang arti kesuksesan karir. Sebagian besar mengindikasikan perbandingan dengan orang lain sebagai kriteria kesuksesannya.

2.2.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesuksesan Karir

Berdasarkan review dari beberapa penelitian yang telah dipublikasikan mengenai faktor-faktor yang diidentifikasi mempengaruhi kesuksesan karir (Heslin, 2003), yaitu :

1. Jenis Kelamin

Dibandingkan dengan pria, wanita memiliki tingkat gaji dan manajerial yang lebih baik daripada mereka. Penelitian juga menunjukkan bahwa prestasi kerja wanita lebih baik daripada laki-laki. Namun, wanita tetap saja tidak mengalami kenaikan gaji, kesempatan promosi yang lebih rendah dan tingkat hirarki yang lebih rendah daripada laki-laki dengan pendidikan, usia, dan pengalaman kerja yang sama.

2. Kepribadian

Lima ciri-ciri kepribadian yang paling sering diperelajari adalah *extraversion, conscientiousness, agreeableness, openness to*

experience, dan *emotional stability*. Menurut penelitian Judge (1999, dalam Heslin, 2003) dan Seibert & Kraimer (2001, dalam Heslin, 2003) dimensi kepribadian yaitu kesadaran dan *extraversion*. Kedua memiliki hubungan dengan kepuasan kerja, pendapatan, dan kedudukan dalam pekerjaan. Sebaliknya, ketidakstabilan emosional pada dua kepribadian tersebut dikaitkan dengan pendapatan rendah dan status pekerjaan yang rendah.

3. Pendidikan

Pendidikan dapat mempengaruhi pilihan karir yang tersedia serta hasil dari karir tersebut. Tingkat pendidikan, kualitas pendidikan, dan prestise dapat meramalkan kesuksesan secara finansial. Pengalaman kerja dan pendidikan menyebabkan kemajuan dalam pelatihan. Pendidikan yang tinggi juga bisa mempengaruhi kepuasan kerja yang tinggi pula.

4. Hubungan mentoring

Orang yang memiliki seorang mentor untuk membantu memandu karir mereka, cenderung memiliki kesuksesan karir secara finansial. Studi juga menemukan bahwa orang akan cenderung mencari mentor yang berjenis kelamin sama. Wanita biasanya merasa lebih sulit daripada laki-laki untuk menemukan mentor yang bisa membantu mereka.

5. Strategi karir

Strategi karir yang bisa meningkatkan kesuksesan karir adalah jaringan, perilaku politik dan kedekatan seseorang yang berpengaruh terhadap keputusan organisasi. Jaringan melibatkan pengumpulan informasi dan memiliki hubungan yang saling menguntungkan. Perilaku politik juga ditemukan ada survey 2.189 lulusan yang memiliki kesuksesan karir lebih tinggi. Menjadi pusat pengaruh, informasi dan pengambilan keputusan di dalam organisasi dikaitkan juga dengan gaji, promosi dan kesuksesan karir.

6. *Human Capital* (Newman dalam Keeton, 1996)

Human capital adalah sebuah investasi bagi masa depan seseorang, misalnya pendidikan, usia, training, dan lainnya. *Human Capital* lebih dikaitkan dengan kesuksesan secara obyektif.

7. *Systemic* (Newman dalam Keeton, 1996)

Systemic terbagi menjadi dua yaitu berdasarkan distribusi kekuatan atau kesempatan. Sistem tersebut bisa mempengaruhi kesuksesan karir pada wanita. Dilihat dari distribusi kesempatan, wanita memiliki lebih sedikit kesempatan dibandingkan pria untuk mencapai kesuksesan karir. Sedangkan dari distribusi kekuatan (*power*), wanita bisa mencapai kesuksesan karir dengan memberikan informasi pada wanita.

8. *Socio-Psychological* (Newman dalam Keeton, 1996)

Socio-psychological berhubungan dengan pola pikir yang mempengaruhi individu dalam mengambil keputusan, seperti konsep peran gender dan konsep diri. Sedangkan, Faktor *socio-psychological* yang menjelaskan bahwa pola pengambilan keputusan individu dan konsep diri mempengaruhi kesuksesan karir pada wanita telah menjelaskan bahwa identitas merupakan salah satu faktor penentu kesuksesan karir wanita. Identitas bagi wanita adalah hal yang penting karena identitas mampu membantu wanita mengambil keputusan terhadap kehidupan personal maupun profesional yang mereka miliki hingga meraih sukses (Enke & Huiman, 2010). Selain itu, identitas wanita mengenai “siapakah aku?” merupakan konsep diri bagi mereka (Withehead & Kotze, 2003).

9. Hubungan Pekerjaan dan Keluarga

Hubungan yang terjalin antara pekerjaan dan keluarga telah terbukti memberikan pengaruh terhadap kesuksesan karir seseorang, baik hubungan yang positif (Greenhaus, Collins & Shaw, 2002) ataupun negatif (Ballout, 2008)

2.3. Identitas

2.3.1. Pengertian Identitas

Identitas adalah pandangan subyektif terhadap diri seseorang (Ashmore, Deaux & Volpe, 2004). Identitas juga merupakan jawaban dari

pertanyaan mengenai “siapakah aku?” dan mampu menghasilkan tuntunan normatif untuk berperilaku. Dalam penelitian ini, penulis memilih identitas sosial karena konteks penelitian ini cenderung memandang bahwa identitas yang mereka miliki adalah identitas sosial. Hal tersebut dikarenakan wanita cenderung mengategorikan dirinya sebagai ibu dan wanita karir atau ibu yang bekerja sebagai identitas dalam lingkungan mereka.

2.3.2. Identitas Sosial

Teori identitas sosial dikemukakan sebagai teori psikologi sosial dalam hubungan antar kelompok, proses di dalam kelompok, dan identitas sosial. Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Henri Tajfel. Identitas sosial dikemukakan sebagai faktor sosial di dalam persepsi dan di dalam pemikiran pertama kali berdasarkan kategori sosial dimana seseorang berada dan dimana seseorang dapat merasakan (Haslam, 2001).

Teori ini menjelaskan bahwa seseorang akan mengklasifikasikan diri mereka dan orang lain ke dalam suatu kelompok tertentu, seperti anggota organisasi, keluarga, anggota gereja, dan lainnya. Menurut teori identitas sosial, terdapat dua macam identitas, yaitu :

1. Social Identity

Seseorang mendefinisikan diri dalam sebuah kelompok. Hal ini berhubungan dengan perilaku didalam kelompok dan antar kelompok, bias antar kelompok, diskriminasi antar kelompok, konformitas, perilaku normatif, *stereotype* dan *prejudice*.

2. *Personal Identity*

Personal identity mengarah pada pengetahuan akan diri sendiri yang didasarkan pada keunikan masing-masing individu (Haslam & Ellemers, 2005; Turner, 1982)

Menurut Tajfel dan Turner, ada tiga ide pokok dari identitas sosial, yaitu kategorisasi, identifikasi dan perbandingan. Dalam perkembangannya, ketiga ide pokok tersebut banyak mengalami kemajuan melalui penelitian yang dilakukan oleh beberapa tokoh atau anak didik Turner sendiri. Ide pokok tersebut antara lain adalah :

1. Kategorisasi (*Categorization*)

Kategorisasi adalah ide dasar dari identitas sosial. Kategorisasi merupakan komponen penting untuk memahami hubungan antar kelompok. Kategorisasi adalah proses penerimaan atau persepsi yang sama dari seseorang terhadap orang lain di dalam kelompok yang sama. Sedangkan akan memiliki persepsi yang berbeda dari seseorang yang bukan dari kelompoknya (Stets & Burke, 2000).

Hal yang serupa juga diungkapkan Hogg dan Abrams (1988 dalam Stets & Burke, 2000) dengan lebih jelas bahwa kategorisasi adalah proses dimana individu menempatkan dirinya sebagai bagian dari struktur sosial dan hanya dapat bermakna di dalam hubungan dengan kategori lainnya. Kategorisasi lebih mementingkan peranan seseorang/individu, karena individu dianggap lahir di dalam struktur

sosial yang telah ada. Jadi, kategorisasi sebagai bagian dari identitas sosial membuat konsep diri seseorang adalah sebuah keunikan.

Pemikiran individu mencerminkan kategori atau kelompok sebagai *prototype*, sekumpulan atribut seperti persepsi, sikap, perasaan dan perilaku yang dihubungkan dengan hal lainnya di dalam dengan makna tertentu dan digambarkan memiliki kesamaan dengan kelompoknya. *Prototype* menjelaskan kategori dan mengevaluasi mereka serta menentukan perilaku dari anggota kelompok. *Prototype* tidak saja menjelaskan apa yang menjadi karakteristik dari kelompok tetapi juga membedakan kelompok tersebut dengan kelompok lainnya (Hogg, 2006)

Melakukan kategori terhadap seseorang sebagai bagian dari kelompok menggambarkan bagaimana kita memandang mereka sebagai *prototype*. Hal tersebut yang menyebabkan depersonalisasi dari pengkategorian yang telah dilakukan. Depersonalisasi berarti melihat seseorang sebagai atribut dari sebuah kelompok/kategori. Depersonalisasi tidak hanya terjadi di luar dari kelompoknya, tetapi juga di dalam kelompok. Depersonalisasi yang terjadi di dalam kelompok, disebut sebagai persepsi. Sedangkan yang terjadi diluar kelompok disebut sebagai *stereotype*.

2. Identifikasi (*Identification*)

Identifikasi adalah proses seseorang untuk mendefinisikan dirinya sebagai bagian dari kelompok. Melalui proses identifikasi,

seseorang akan memutuskan untuk menghubungkan dirinya terhadap kelompok atau tidak. Identifikasi merupakan salah satu dasar untuk berpartisipasi terhadap perubahan sosial (Stets & Burke, 2000). Identifikasi merupakan proses penting untuk menghubungkan diri terhadap kelompok, dan menyatakan diri sebagai anggotanya atau bukan.

Seperti yang telah dijelaskan diatas bahwa identitas sosial terbentuk melalui tiga proses, yaitu kategorisasi, identifikasi dan perbandingan. Identifikasi dalam identitas sosial memegang peranan penting sebagai kunci dari pembentukan identitas. Untuk dapat mengetahui apakah seseorang memiliki identitas sosial, perlu mengetahui terlebih dahulu sejauh mana individu teridentifikasi dengan sebuah kelompok sehingga dapat dikatakan bahwa identitas sosial yang dimilikinya telah aktif/*salience* (Stets & Burke, 2000). Tajfel (hal 63, dikutip dari Ellemers, 1999) mengatakan bahwa :

“....bagian dari konsep diri seseorang adalah bagaimana dia dituntut oleh pengetahuannya terhadap keanggotaannya di sebuah kelompok bersamaan dengan pentingnya nilai dan emosi yang terlekat pada kelompok itu”.

Berdasarkan definisi tersebut, Ellemers (1999) menyusun tiga komponen yang menjadi bagian dari proses identifikasi terhadap kelompok, yaitu komponen kognitif, evaluatif, dan emotional. Hal tersebut yang menjadi kunci untuk bisa aktif (*salience*) dalam identitas sosial adalah proses identifikasi yang dilakukan oleh seseorang terhadap sebuah kelompok. Ellemers (1999) telah menyusun

komponen-komponen proses identifikasi dari definisi yang dijelaskan oleh Tajfel. Komponen-komponen tersebut adalah sebagai berikut :

a. Cognitive component

Komponen kognitif ini adalah sebuah bentuk kesadaran dari seseorang bahwa dia telah menjadi bagian dari sebuah kelompok. Komponen ini dimulai dengan melakukan kategorisasi terhadap dirinya sendiri.

b. Emotional component

Komponen ini adalah emosi yang dirasakan dalam sebuah kelompok. Komponen ini berhubungan dengan *affective commitmen* yang ditunjukkan seseorang terhadap kelompoknya.

c. Evaluative component

Komponen ini adalah nilai positif atau negatif yang melekat pada keanggotaan seseorang dalam kelompok. Komponen ini berhubungan dengan kebanggaan yang dimiliki oleh seseorang terhadap nilai yang melekat pada kelompoknya tersebut.

3. Perbandingan (Comparison)

Setelah proses kategorisasi dan identifikasi terhadap kelompok, maka selanjutnya adalah membandingkan antar kelompok yang ada. Perbandingan digunakan sebagai alat untuk mengukur apakah makna atau nilai-nilai dalam kelompok benar. Dalam membandingkan, kita terlebih dahulu mendefinisikan kelompok kita, lalu membandingkan dengan kelompok lainnya.

2.3.3. Identitas Ganda

Para tokoh dan peneliti yang fokus pada identitas sosial dan relasi antara kelompok yakin bahwa seseorang bisa saja memiliki lebih dari satu identitas sosial (Roccas & Brewer, 2002; Tajfel, 1987; Stryker & Statham, 1985). Identitas ganda tersebut bisa saja dimiliki bila seseorang tergabung pada banyak kelompok, misalnya anggota gereja, anggota keluarga, anggota organisasi dan lainnya. Pandangan secara tradisional lebih memandang bahwa individu dominan untuk mengaktifkan hanya satu identitas pada suatu waktu bergantung pada identitas mana yang paling menonjol pada keadaan tersebut (Ramajan, 2009; Tajfel & Turner, 1987)

Baru-baru ini penelitian mengenai identitas ganda mulai muncul dan menunjukkan bahwa seseorang mampu menganggap diri mereka sebagai anggota berbagai kelompok sosial secara simultan (Roccas & Brewer, 2002) bahkan penelitian menunjukkan bahwa seseorang mungkin saja memiliki 4-7 identitas yang penting bagi mereka. Penelitian mengenai identitas ganda juga dilakukan terhadap identitas budaya, seperti budaya Asia dan Amerika atau antara identitas pekerja dan anggota keluarga.

Menurut Roccas & Brewer (2002) seseorang yang memiliki identitas ganda berada pada tahapan tertentu, ada 4 tahapan untuk mengenali identitas ganda pada seseorang, yaitu *Intersection*, *Dominance*, *Compartmentazion*, *Integration*. Selain itu, Amlot, dkk (2007) menyebut tahapan dalam identitas ganda dengan istilah yang sedikit berbeda, yaitu *anticipatory categorization*, *categorization*, *compartmentalization*, dan *integration*.

Keempat tahapan tersebut pada dasarnya memiliki definisi yang hampir sama, yaitu :

1. *Intersection / Anticipatory categorization*

Pada tahapan ini, seseorang masih mengkategorikan dirinya. Kepemilikan terhadap pentingnya identitas ganda tidak terlalu terlihat pada tahap ini.

2. *Dominance / Categorization*

Pada tahapan ini, salah satu identitas ganda yang dimiliki oleh individu menjadi lebih penting daripada identitas lainnya.

3. *Compartmentalization*

Tahapan ini identitas ganda penting bagi seseorang namun aktif pada saat-saat tertentu saja dimana identitas tersebut cocok untuk suatu keadaan. Misalnya, seorang menjadi seorang ibu hanya aktif saat berada di rumah saja.

4. *Integration*

Tahap akhir ini merupakan tahapan yang paling tinggi. Seseorang yang identitas gandanya mampu terintegrasi berarti dia teridentifikasi secara kuat terhadap identitas gandanya serta dapat aktif secara simultan dalam berbagai keadaan.

Dari keempat tahapan tersebut jelas terlihat bahwa identitas yang lebih dari satu bisa saja memiliki arti yang sama penting. Signifikansi atau pentingnya sebuah identitas menjadi hal yang perlu untuk dipahami. Hal tersebut dikarenakan identitas merupakan konsep yang kompleks. Salah satu cara untuk mengetahui identitas yang dimiliki oleh seseorang adalah dengan mengukur tingkat signifikansi yang dimilikinya .

2.3.3.1. Identitas sebagai wanita karir

Peran dari pekerjaan adalah salah satu sumber paling sentral dalam masyarakat. Ketika seseorang ditanya “apa pekerjaanmu?” atau “apa yang anda lakukan?” merupakan bentuk sentralitas dari pekerjaan untuk dapat menerjemahkan identitas yang dimiliki oleh seseorang (Hulin, 2002 dalam Kammeyer-Mueller, dkk., 2007). Bagi sebagian besar orang, pekerjaan adalah hal yang penting demikian juga bagi wanita. Berkarir atau bekerja bagi wanita merupakan bagian dari identitasnya yang membentuk konsep diri bagi seorang wanita (Withehead & Kotze, 2003). Jadi, pekerjaan seseorang mengirim informasi penting untuk diri sendiri dan orang lain tentang status dan identitas seseorang dalam masyarakat. Seseorang yang memiliki signifikansi identitas sebagai wanita karir yang tinggi, maka ia akan terfokus pada karir, memiliki komitmen yang tinggi, dan *performance* yang bagus juga untuk meraih kesuksesan baik bagi dirinya maupun individu (Ballaout, 2008).

2.3.3.2. Identitas sebagai ibu rumah tangga

Ibu rumah tangga merupakan identitas yang paling penting bagi seorang wanita. Wanita yang normal akan menginginkan sebuah keluarga dan menjadi ibu. Naluri inilah yang menjadikan identitas sebagai ibu rumah tangga menjadi hal yang penting (Kartono, 1992). Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Erickson (dalam Paludi 1992) yang mengatakan bahwa peran wanita sebagai ibu rumah tangga dan

sebagai istri juga merupakan identitas diri bagi wanita. Karena wanita pada dasarnya memiliki sifat keibuaan dengan beberapa citra positif, hangat dan tidak mementingkan diri sendiri, tekun pada tugas dan toleran (Santrock, 1995; Madin, 1993). Walaupun dirasa sebagai kewajiban yang menyita banyak waktu bagi wanita, berkeluarga mampu memberikan kesempatan untuk memperkaya kehidupan psikis wanita. Seseorang yang memiliki signifikansi identitas sebagai ibu rumah tangga yang tinggi, maka ia akan terfokus pada keluarga, memiliki komitmen yang tinggi terhadap keluarga, dan *performance* yang bagus juga sehingga mampu mencapai kepuasan dalam kehidupan dan keluarga (Wayne dkk, 2006)

2.3.4. Manfaat signifikansi identitas ganda

Dalam kehidupan sehari-hari, identitas telah melekat pada diri kita. Kita mendefinisikan diri kita dan membedakannya dengan orang lain adalah salah satu contohnya. Adapun manfaat dari identitas ganda sebagai identitas sosial dalam organisasi adalah sebagai berikut (Haslam & Ellemers, 2005):

- a. Berguna untuk menetapkan respon strategi dalam konteks berorganisasi

Identitas sosial merupakan kontekstual yang fokus pada kognitif sebagai bagian dari identifikasi. Identitas sosial dalam organisasi lebih cenderung membahas mengenai bagaimana seseorang mengartikan dirinya sebagai *prototype* dari sebuah organisasi. Penelitian dalam organisasi juga berpendapat bahwa strategi manajemen identitas bisa

dilakukan dalam *setting* pekerjaan. Hal tersebut tentu mengikuti asumsi berdasarkan teori identitas sosial yang menjelaskan bahwa seseorang lebih cenderung untuk memiliki identitas sosial yang positif. Jadi dengan memiliki dua identitas ganda maka seseorang akan berusaha untuk menciptakan nilai yang positif diantara kedua identitasnya. Dengan begitu, kecenderungan perilaku seseorang juga akan bernilai positif dan mampu meningkatkan kepercayaan dirinya sehingga turut mampu menciptakan kesuksesan organisasi. Dengan signifikansi identitas ganda yang tinggi, maka seseorang akan berada pada *high-status* dan memiliki *self-esteem* yang tinggi. Melalui strategi ini pula dapat diketahui komitmen terhadap organisasi. Adapun strategi yang bisa dilakukan terdiri dari 3 hal yaitu :

1. *Social change*

Strategi ini merupakan strategi manajemen pada level kelompok. Strategi ini dilakukan ketika seseorang merasa bahwa hasil yang mereka dapatkan tidak sesuai dengan yang mereka harapkan. Mereka yang teridentifikasi kuat dengan kelompok atau organisasi akan memilih untuk tinggal dan tetap berusaha dengan merubah keadaan melalui sebuah perilaku atau aksi tertentu daripada mencoba untuk meninggalkan organisasi walaupun keadaan sedang tidak stabil.

2. *Social creativity*

Strategi ini juga masih merupakan strategi manajemen identitas pada level kelompok. Strategi ini dilakukan ketika seseorang berada pada keadaan yang tidak seharusnya. Mereka lebih memilih untuk menciptakan efek yang positif daripada yang negatif terhadap identitas mereka. Strategi ini mengizinkan pekerja untuk mampu mengatur identitas mereka sesuai dengan apa yang sedang mereka hadapi.

3. *Individual mobility*

Strategi ini merupakan strategi yang berada pada level individu. Seseorang yang teridentifikasi rendah cenderung melakukan strategi ini. Strategi ini memperlihatkan bahwa tidak adanya keterikatan yang kuat terhadap organisasi atau kelompok, sehingga kecenderungan *turnover* dapat meningkat bila terbukti memiliki identifikasi yang rendah.

- b. Sebagai penentu perilaku normatif dan memberikan pengaruh dalam organisasi

Seseorang yang telah melakukan kategorisasi terhadap dirinya, maka secara teori individu tersebut menghasilkan pengaruh terhadap satu dengan lainnya. Secara khusus teori ini menegaskan bahwa memiliki identitas sosial memiliki konsekuensi berupa fungsi regulator yaitu sebagai basis untuk informasi normatif yang dihasilkan dari karakteristik individu dalam observasi sosial. Karena ketika identitas sosial aktif, maka seseorang akan terikat pada interaksi sosial yang memiliki norma-norma di dalamnya. Begitu juga dengan identitas ganda, ketika

seseorang memaknai identitas tersebut, maka mereka memiliki pengaruh bagi lingkungan sosialnya dalam masing-masing identitasnya. Fungsi ini lebih terlihat ketika seseorang menjadi seorang pemimpin yang memiliki pengikut. Dengan menjadi pemimpin, maka informasi yang dihasilkan dari identitas sosialnya menjadi penting bagi kelompok. Sehingga mempengaruhi pandangan kelompok terhadap hal-hal diluar yang menjadi norma kelompok. Pada seseorang yang memiliki identitas ganda, maka keputusan-keputusan yang diambil merupakan bagian dari integrasi kehidupannya yang lain (Ramajan, 2009).

c. Sebagai Inovator

Dengan memiliki identitas ganda maka seseorang akan lebih kreatif sehingga mampu menciptakan inovasi-inovasi. Hal tersebut dikarenakan pengalaman yang dimilikinya dengan identitas gandanya. Karena masing-masing identitas memiliki tantangan dan keunikannya sendiri (Chen, Burke & Lee, 2007)

2.4. Konflik Pekerjaan dan Keluarga

Konflik pekerjaan dan keluarga dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal (Carlson, Kacmar & Williams, 2000). Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan

keluarganya, atau sebaliknya, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya.

Konflik pekerjaan dan keluarga mampu menjadi tolak ukur untuk mengetahui bagaimana hubungan kedua kehidupan tersebut pada seseorang. Hubungan tersebut telah menjadi isu yang penting di era saat ini dikarenakan mulai meningkatnya peran serta wanita di dunia kerja, banyaknya *single parent* dan suami-istri yang sama-sama bekerja (Grzywacz & Marks, 1999). Untuk mengetahui hubungan keduanya dapat dilihat dari ada tidaknya konflik yang terjadi. Jika seseorang memiliki konflik yang rendah maka dapat dikatakan bahwa seseorang memiliki hubungan yang positif, namun jika sebaliknya maka seseorang dikatakan memiliki hubungan yang negatif (Grzywacz & Marks, 1999).

Banyak pengukuran yang telah dilakukan untuk mengetahui konflik pekerjaan dan keluarga yang dialami oleh seseorang. Secara tradisional, pengukuran mengenai konflik ini diukur secara satu arah yang lebih mementingkan tumpang tindih dari pekerjaan ke dalam keluarga. Namun, seiring berjalannya waktu pengukuran terhadap konflik ini mulai berkembang ke dalam dua arah, yaitu dari pekerjaan ke dalam keluarga dan sebaliknya (Carlson, Kacmar, & Williams, 2000). Pengukuran dua arah tersebut dilakukan untuk lebih memahami mengenai konflik pekerjaan dan keluarga yang dialami oleh individu (Carlson, Kacmar, & Williams, 2000; Frone et al, 1992).

Kedua arah tersebut adalah konflik yang berasal dari pekerjaan terhadap keluarga dan konflik dari keluarga terhadap pekerjaan. Konflik pekerjaan terhadap keluarga (*work-to-family conflict*) terjadi saat pengalaman dalam bekerja mempengaruhi kehidupan keluarga. Contohnya adalah tekanan dalam lingkungan kerja seperti: jam kerja yang panjang, tidak teratur, atau tidak fleksibel, perjalanan yang jauh, beban kerja yang

berlebihan dan bentuk-bentuk lainnya dari stress kerja, konflik interpersonal di lingkungan kerja, transisi karir, serta organisasi atau atasan yang kurang mendukung.

Konflik keluarga terhadap pekerjaan (*family-to-work conflict*) terjadi saat pengalaman dalam keluarga mempengaruhi kehidupan kerja. Contohnya adalah tekanan keluarga seperti: hadirnya anak-anak yang masih kecil, merasa bahwa tanggung jawab utamanya adalah bagi anak-anak, bertanggung jawab merawat orang tua, konflik interpersonal dalam unit keluarga, serta kurangnya dukungan dari anggota-anggota keluarga.

2.4.1. Dimensi-dimensi Konflik Pekerjaan dan Keluarga

Greenhaus dan Beutell (1985, dalam Carlson, Kacmar & Williams, 2000) telah mengidentifikasi tiga jenis konflik pekerjaan dan keluarga, yaitu:

1. Time-based conflict

Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga).

2. Strain-based conflict

Terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya. Tekanan dari keluarga mempengaruhi pekerjaan dan tekanan dari pekerjaan mempengaruhi keluarga.

3. Behavior-based conflict.

Berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

Jadi, konflik pekerjaan dan keluarga ini akan menghasilkan enam dimensi dari masing-masing arah. Adapun dimensinya adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1. Dimensi Konflik Pekerjaan dan Keluarga

		<i>Direction of conflict</i>	
		<i>Work interference with family</i>	<i>Family interference with work</i>
<i>Form of Work-Family Conflict</i>	<i>Time</i>	<i>Time based work interference with family</i>	<i>Time based family interference with work</i>
	<i>Strain</i>	<i>Strain based work interference with family</i>	<i>Strain based family interference with work</i>
	<i>Behavior</i>	<i>Behavior based work interference with family</i>	<i>Behavior based family interference with work</i>

Sumber : Carlson & Kacmar (2002)

Dari tabel 2.1 dapat diketahui bahwa masing-masing arah dari konflik pekerjaan dan keluarga memiliki masing-masing 3 jenis konflik, sebagai berikut :

1. *Time based work interference with family* adalah konflik dari pekerjaan ke keluarga karena waktu
2. *Strain based work interference with family* adalah konflik dari pekerjaan ke keluarga akibat dari tekanan-tekanan yang di dapat dari pekerjaan.

3. *Behavior based work interference with family* adalah konflik dari pekerjaan ke keluarga melalui perilaku yang tidak sesuai dengan harapan masing-masing peran.
4. *Time based work interference with family* adalah konflik dari keluarga ke pekerjaan karena waktu
5. *Strain based family interference with work* adalah konflik dari keluarga ke pekerjaan dikarenakan tekanan
6. *Behavior based family interference with work* adalah konflik dari keluarga ke pekerjaan melalui perilaku

2.5. Tinjauan Pustaka Mengenai Hubungan antara Variabel

Kesuksesan karir telah banyak didefinisikan oleh tokoh. Masing-masing memiliki defnisi sendiri mengenai apa itu sukses dalam karir. Arthur (2005) mendefinisikan kesuksesan karir sebagai sebuah hasil dari pengalaman berkarir seseorang. Kesuksesan karir juga didefinisikan sebagai psikologi positif atau hasil dari pekerjaan atau pencapaian sebagai hasil dari pengalaman selama bekerja (Volmer, 2011; Judge,1995)

Hughes (dalam Arthur, 2005) adalah tokoh yang mengoperasionalkan kesuksesan karir menjadi dua hal, yaitu obyektif karir dan subyektif karir. Secara tradisional, seseorang mendefinisikan kesuksesan karir dilihat dari apa yang didapat dari karirnya secara obyektif seperti gaji dan promosi jabatan. Hall (2005) memiliki pendapat yang lain, bahwa gaji dan promosi yang diperoleh bukanlah

tolak ukur dari sebuah kesuksesan saat ini, melainkan apa yang dirasakan individu juga merupakan bagian dari kesuksesan karir

Kesuksesan karir secara subyektif mencerminkan perasaan seseorang terhadap karir mereka. Sedangkan kesuksesan karir secara obyektif lebih mencerminkan pada sesuatu yang bisa diamati atau diukur. Heslin (2005) mengemukakan operasionalisasi yang lebih spesifik mengenai bagaimana cara seseorang mampu mengevaluasi karir yang telah dicapainya. Oleh sebab itu, Heslin menggunakan pengukuran melalui standar kriteria diri sendiri (*self-referent*) dan orang lain (*other-referent*) sebagai salah satu cara untuk mengevaluasi karir yang telah dicapai oleh seseorang.

Faktor-faktor yang menyebabkan kesuksesan karir pada wanita menurut Newman (dalam Keeton, 1996) terdiri dari tiga hal yaitu *human capital*, *socio-psychological* dan *systemic*. *Human capital* adalah sebuah investasi bagi masa depan seseorang, misalnya pendidikan, usia, training, dan lainnya. *Socio-psychological* berhubungan dengan pola yang mempengaruhi individu dalam mengambil keputusan, seperti konsep peran gender dan konsep diri. Sedangkan *systemic* terbagi menjadi dua yaitu berdasarkan distribusi kekuatan atau kesempatan. Faktor *socio-psychological* yang menjelaskan bahwa pola pengambilan keputusan individu dan konsep diri mempengaruhi kesuksesan karir pada wanita. Menurut Josselson (1987, dalam Enke & Huilman, 2010) pengambilan keputusan pada wanita didasarkan pada identitas yang dimilikinya, hal tersebut dikarenakan orientasi wanita yang cenderung ingin berhubungan dengan semua aspek kehidupannya. Hal tersebut juga berlaku bagi konsep diri

yang dimiliki oleh wanita, konsep diri pada wanita terbentuk karena identitas yang dimilikinya. Dengan begitu, seorang wanita akan dapat mengenal “siapakah aku?” yang merupakan konsep diri bagi mereka nantinya (Withehead & Kotze, 2003).

Identitas sendiri juga merupakan hal yang penting untuk dapat meraih kesuksesan karir. Dengan mengenal diri sendiri (*knowing who*) maka seseorang mampu meraih apa yang diinginkannya dalam karir (Huang, 2006; Hall & Mirvis, 1994). Calannan (2003) juga menjelaskan bahwa identitas merupakan kunci kesuksesan karir pada saat ini. Menurutnya, dengan adanya identitas maka seseorang akan mampu menentukan tujuannya dan memikirkan strategi untuk mencapainya yang sesuai dengan identitasnya. Oleh sebab itu, identitas menjadi dasar yang penting bagi seorang wanita dalam menentukan keputusan yang akan diambil selama masa kehidupannya maupun membentuk konsep yang akan dimiliki nantinya.

Wanita sayangnya tidaklah hanya memiliki satu identitas, melainkan dua yaitu sebagai ibu rumah tangga dan wanita karir. Menurut Erickson (dalam Paludi, 1992) menjadi seorang ibu sekaligus istri adalah suatu identitas bagi wanita begitu juga dengan karir dalam pekerjaan mereka (Withehead & Kotze, 2003). Identitas sebagai faktor yang menentukan kesuksesan karir pada wanita juga telah ditunjukkan pada penelitian yang dilakukan oleh Enke & Huiman (2010) menjelaskan bahwa identitas mampu membantu seorang wanita Katolik yang bekerja untuk mendefinisikan arti kesuksesan karir bagi diri mereka terkait dengan identitas yang mereka miliki.

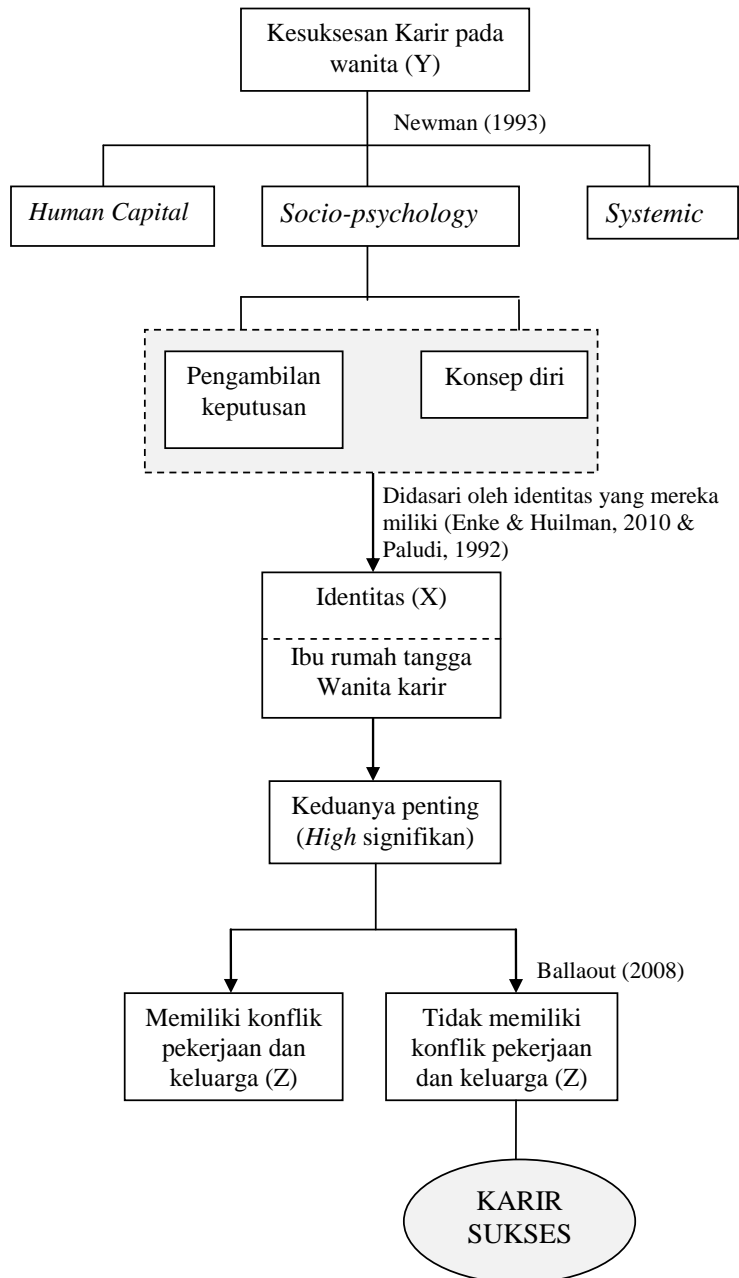
Teori identitas sosial telah menjelaskan bahwa seseorang mungkin saja memiliki lebih dari satu identitas karena tergabung menjadi anggota berbagai kelompok sosial (Roccas & Brewer, 2002; Tajfel 1987). Teori ini juga menjelaskan bahwa integrasi identitas dapat dicapai bila seseorang teridentifikasi secara kuat dengan kedua identitasnya, yaitu menjadi seorang ibu dan seorang wanita karir (Roccas & Brewer, 2002). Selain itu, integrasi dalam identitas ganda yang dimiliki wanita adalah hal yang dicari saat ini. Dengan integrasi identitas maka individu dapat mencapai kesuksesan karir mereka (Huang, 2006; Mirvis & Hall, 1994). Selain itu, dengan memiliki signifikansi identitas ganda yang tinggi maka seseorang akan berusaha membentuk *image* yang positif sehingga memiliki *self-esteem* yang tinggi dan positif. Dengan begitu, maka akan mampu mencapai kesuksesan karir mereka (Kammayer-Mueller, Judges & Picolo, 2007)

Dalam penelitian yang dilakukan Wayne, Randel & Stevens (2006) telah menjelaskan bahwa identitas ganda sebagai pekerja dan anggota keluarga merupakan salah satu penyebab hubungan antara pekerjaan dan keluarga dapat menjadi sebuah konflik atau tidak. Menurut penelitian Abeysekara (2004) seseorang yang memiliki signifikansi identitas ganda yang tinggi juga rentan terhadap pengalaman akan hubungan pekerjaan dan keluarga yang menimbulkan konflik. Ketika menyebabkan konflik, maka seseorang tidak akan dapat meraih kesuksesan karir (Ballaout, 2008). Namun, ketika seseorang tidak memiliki konflik, maka akan menunjukkan hasil yang positif. Oleh sebab itu, dalam penelitian ini, konflik pekerjaan dan keluarga menjadi mediator dan digunakan untuk mengukur bagaimana hubungan pekerjaan dan keluarga yang dimiliki oleh

wanita. Dengan adanya hubungan yang tidak menimbulkan konflik maka seseorang yang teridentifikasi secara kuat pada identitas gandanya mampu mencapai integrasi dalam kedua kehidupannya, kedua identitasnya dan kesuksesan karir (Ballaout, 2008; Huang, 2006).

2.6. Kerangka Konseptual

Berdasarkan penjelasan teori di atas, penulis menyimpulkan konsep-konsep tersebut terhubungan dalam sebuah kerangka konseptual seperti gambar di bawah ini :



2.7. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan yang masih lemah kebenarannya dan masih perlu dibuktikan kenyataannya. Suatu hipotesis akan diterima kalau bahan-bahan penelitian membenarkan pernyataan itu dan akan ditolak bilamana kenyataan itu menyangkal. (Hadi, 1996). Hipotesis merupakan pernyataan dugaan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih (Kerlinger, 2004). Hipotesis selalu mengambil bentuk kalimat pernyataan (deklaratif) dan menghubungkan secara umum maupun khusus variabel satu dengan variabel yang lain.

Berdasarkan uraian teori diatas maka terdapat rumusan hipotesis penelitian ini yaitu :

Ha : Ada hubungan antara signifikansi identitas ganda dengan kesuksesan karir pada wanita melalui konflik pekerjaan dan keluarga sebagai variabel mediator.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe penelitian survei, yaitu penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan datanya dari sekelompok orang atau sampel yang merupakan bagian dari sebuah populasi (Neuman, 2000). Singarimbun dan Effendi (2011) menambahkan bahwa penelitian survei dapat dilakukan untuk tujuan *explanatory*, yakni untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis dari sebuah fenomena yang dipelajari.

Penelitian ini digolongkan sebagai penelitian *explanatory* karena penelitian ini melakukan uji hipotesis, dengan demikian penelitian ini tidak dapat dikategorikan sebagai penelitian deskriptif melainkan penelitian penjelasan (*explanatory research*). Uji hipotesis juga menunjukkan adanya perbedaan sifat analisis pada penelitian ini jadi perbedaan antara penelitian deskriptif dan penelitian *explanatory* bukanlah pada sifat datanya tetapi pada sifat analisisnya.

Penelitian survei bisa juga disebut dengan penelitian korelasional (Neuman, 2000). Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian korelasional dengan menjelaskan hubungan antar variabel pada suatu faktor yang berkaitan.

3.2. Identifikasi Variabel Penelitian

Suatu konstruk penelitian belum dapat diteliti karena belum memiliki variabilitas, akibatnya akan sangat sulit jika ingin mengukur konstruk tersebut. Karenanya suatu konstruk perlu dirumuskan menjadi suatu pengertian yang lebih spesifik, terukur, dan memiliki nilai yang disebut sebagai variabel. Kerlinger (2006) menyebutkan variabel sebagai sifat-sifat, konstruk-konstruk, lambang atau simbol yang menjadi fokus penulis dimana pada hal-hal, sifat-sifat, konstruk-konstruk, lambang atau simbol, tersebut dilekatkan bilangan atau nilai.

Penelitian ini terdiri atas tiga variabel. Adapun penjabaran variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.2.1. Variabel Terikat (*dependent variable*) atau variabel Y

Variabel terikat adalah akibat yang di pradugakan, yang bervariasi mengikuti perubahan atau variasi variabel bebas (Kerlinger, 2006). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kesuksesan Karir.

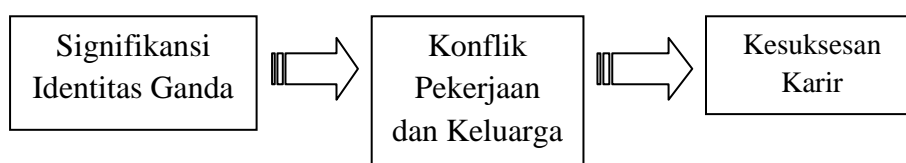
3.2.2. Variabel bebas (*independent variable*) atau variabel X

Variabel bebas adalah variabel yang dipandang sebagai sebab kemunculan variabel terikat yang dipandang (atau diduga) sebagai akibatnya (Kerlinger, 2006). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Signifikansi Identitas Ganda yang melekat pada wanita.

3.2.3. Variabel Mediator (*mediator variable*) atau variabel Z

Variabel mediator adalah variabel mempengaruhi hubungan variabel X dan variabel Y sehingga hubungannya menjadi hubungan yang tidak langsung. Variabel mediator dari penelitian ini adalah Konflik Pekerjaan dan Keluarga yang menjadi perantara terhadap hubungan antara Signifikansi Identitas Ganda sebagai variabel X terhadap Kesuksesan Karir sebagai variabel Y.

Adapun hubungan antara ketiga variabel digambar seperti ini :



Gambar 3.1. Hubungan antara Variabel

3.3. Definisi Operasional Variabel

Kerlinger (2006) menyebutkan bahwa definisi operasional adalah pemberian arti batasan pada suatu konstruk atau variabel dengan cara merinci kegiatan yang harus dikerjakan oleh peneliti untuk mengukur variabel tersebut. Dengan kata lain, definisi operasional adalah semacam petunjuk atau buku pegangan yang berisi petunjuk dan digunakan oleh peneliti. Definisi operasional variabel-variabel penelitian ini dijabarkan sebagai berikut :

3.3.1. Definisi Operasional Kesuksesan Karir

Kesuksesan Karir pada penelitian ini merupakan variabel terikat (Y). Definisi operasional variabel kesuksesan karir adalah hasil atau pengalaman yang dicapai seseorang sepanjang karirnya. Dimensi-dimensi yang membentuk kesuksesan karir adalah sebagai berikut :

- a. Subyektif adalah kepuasan seseorang terhadap karir yang telah dicapainya. Kesuksesan karir digambarkan dengan keseimbangan antara keluarga dan pekerjaan, kepuasan dalam pengalaman karir maupun karirnya secara keseluruhan yang dimilikinya dari dua kriteria pembandingan, yaitu *self referent* dan *other referent*.
 1. *Self referent* adalah kepuasan seseorang terhadap karirnya yang dibandingkan dengan standar yang ingin dicapai sebelumnya.
 2. *Other referent* adalah kepuasan karir seseorang dengan melihat karir milik orang lain atau membandingkannya dengan rekan dan kelompoknya.
- b. Obyektif adalah hasil dari karir yang berupa gaji, status pekerjaan, dan dilihat dari dua kriteria pembandingan, yaitu *self referent* dan *other referent*.
 1. *Self referent* adalah hasil yang dicapai seseorang dalam karirnya dengan melihat standar yang telah dibuat sebelumnya.
 2. *Other referent* adalah hasil yang dicapai seseorang dalam karirnya dengan melihat hasil milik orang lain.

3.3.2. *Definisi Operasional Signifikansi Identitas Ganda*

Signifikansi identitas ganda dalam penelitian ini merupakan variabel bebas (X). Definisi operasional dari signifikansi identitas ganda yaitu tingkat signifikansi atau derajat pentingnya suatu identitas pada wanita sebagai wanita karir dalam pekerjaannya dan identitas sebagai ibu rumah tangga dalam keluarga.

Identitas sebagai wanita karir adalah identifikasi seseorang terhadap karir yang dimilikinya sehingga bisa mendefinisikan siapa dirinya sebagai seorang wanita karir (*career identity*). Sedangkan identitas sebagai ibu rumah tangga dalam keluarga adalah identifikasi seseorang terhadap keluarganya sehingga bisa mendefinisikan siapa dirinya sebagai anggota keluarga yaitu sebagai ibu rumah tangga (*family identity*). Identitas ini bisa dikatakan *salience* atau aktif melalui proses identifikasi sosial terhadap identitas yang dimilikinya. Dimensi-dimensi yang membentuk proses identifikasi tersebut menurut Ellemers yang diturunkan berdasarkan teori identitas sosial milik Tajfel adalah (1999) yaitu :

a. *Cognitive Component*

Cognitive component adalah pemikiran secara sadar bahwa individu merupakan bagian/anggota dari kelompok sosial sehingga seorang wanita akan sadar bahwa ia adalah seorang ibu dan wanita karir.

b. *Emotion Component*

Emotion Component adalah rasa keterlibatan terhadap kelompoknya, yang mengarah pada komitmen terhadap kelompok sehingga seorang wanita akan merasa terikat ketika menjadi ibu dan wanita karir.

c. *Evaluative Component*

Evaluative Component adalah nilai positif maupun negatif yang melekat pada keanggotaan individu dalam kelompoknya sehingga membentuk harga diri kelompok sehingga wanita akan merasa bangga menjadi ibu dan wanita karir.

3.3.3. *Definisi Konflik Pekerjaan dan Keluarga*

Konflik pekerjaan dan keluarga dalam penelitian ini merupakan variabel mediator (Z). Definisi operasional dari konflik pekerjaan dan keluarga adalah keadaan ketika pekerjaan dan keluarga saling tercampur dan memberikan efek yang negatif terhadap satu dengan lainnya baik dari arah keluarga ke pekerjaan maupun dari pekerjaan ke keluarga. Konflik antara pekerjaan dan keluarga tersebut bisa terjadi karena 3 hal, yaitu :

- a. *Time based conflict* adalah konflik yang disebabkan oleh waktu yang dihabiskan dari peran-perannya sehingga keadaan fisik tidak memungkinkan untuk menjalankan kewajiban atau tugas yang dari peran yang lainnya.
- b. *Strain based conflict* adalah konflik yang disebabkan oleh tekanan yang menuntut tanggung jawab terhadap peran yang dimilikinya sehingga mengganggu peran lainnya.
- c. *Behavior based conflict* adalah perilaku yang ditunjukkan di dalam peran yang tidak sesuai dengan peran lainnya

3.4. Populasi dan Sampling

3.4.1. Populasi

Kerlinger (2006) menjelaskan populasi sebagai kelompok subjek yang akan dikenai generalisasi hasil penelitian. Populasi dalam penelitian ini haruslah memenuhi syarat sebagai berikut:

1. Usia

Subjek penelitian adalah wanita yang berada dalam rentang usia 20 – 40 tahun yaitu yang berada dalam fase dewasa awal, dengan mempertimbangkan bahwa pada masa tersebut seseorang memasuki tahap perkembangan yang baru yaitu menikah dan memiliki pekerjaan (Santrock, 1995).

2. Status Pernikahan

Subjek penelitian adalah wanita yang telah menikah, dengan pertimbangan bahwa wanita yang telah menikah memiliki tugas baru yang harus diembannya, yaitu membentuk keluarga, membentuk karakter anak dan mengerjakan pekerjaan rumah (Santrock, 1995; Kartono, 1992)

3. Bekerja

Subyek penelitian adalah wanita yang telah bekerja, dengan pertimbangan bahwa wanita yang telah bekerja menginginkan pengembangan diri melalui berkarir sebagai bentuk aktualisasi diri (Withehead & Kotze, 2003).

3.4.2. Sampel

Sampel adalah kelompok kecil yang dipilih sebagai contoh dari populasi. Menurut Singarimbun dan Effendi (2011), sampel adalah himpunan bagian atau sebagian dari populasi, sedangkan proses pengambilan sampel dari suatu populasi dinamakan sampling. Sampel yang baik adalah sampel yang anggota-anggotanya mencerminkan sifat-sifat dan ciri-ciri yang terdapat pada populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*.

Dalam menentukan banyaknya sampel yang digunakan pada penelitian ini, penulis menggunakan rumus penghitungan sebagai berikut (Hasan, 2002) :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = ukuran sample

N = ukuran populasi yang diketahui

e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir

Jumlah populasi sebanyak 190 orang karyawan. Apabila menggunakan taraf kesalahan sebesar 5 % maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 128 orang.

Teknik atau cara yang digunakan untuk mengambil sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini disebut teknik sampling (Hasan, 2002). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability*

sampling yaitu memberikan peluang yang sama bagi setiap unit populasi untuk dipilih sebagai sampel penelitian. Pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling*. Teknik ini merupakan bentuk sampling yang sifatnya sederhana, dimana setiap sampel berukuran sama memiliki suatu probabilitas atau kesamaan yang sama untuk terpilih dari populasi (Hasan, 2002)

3.5. Alat Pengumpul Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei dengan menggunakan kuesioner. Alasan digunakan kuesioner adalah adanya beberapa kelebihan yaitu tidak perlu membutuhkan kehadiran peneliti, bisa dilakukan serentak, dapat dibuat anonim sehingga responden merasa bebas, jujur, dan tidak malu memberikan jawaban dan dapat standard sehingga setiap responden diberikan pertanyaan yang benar-benar sama. (Singarimbun & Effendi, 2011)

Alasan penulis menggunakan kuisisioner seperti yang diungkapkan oleh Hadi (1996) adalah sebagai berikut :

1. Subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri
2. Bahwa apa yang dikatakan subjek pada penyelidik adalah benar-benar dapat dipercaya
3. Bahwa interpretasi subjek terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksud oleh penulis.

Dalam rangka menghasilkan data yang dibutuhkan secara tepat, yaitu relevan dengan tujuan penelitian dan mempunyai validitas serta reliabilitas yang optimal, maka digunakan skala sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini terdapat 3 skala, yaitu :

1. Skala signifikansi identitas ganda sebagai wanita karir dan keluarga yang disusun berdasarkan indikator variabel X.
2. Skala kesuksesan karir yang disusun menggunakan indikator variabel Y yang telah dijelaskan sebelumnya.
3. Skala konflik pekerjaan dan keluarga yang disusun menggunakan indikator variabel Z yang telah dijelaskan sebelumnya.

Pembuatan skala dikonstruksikan dalam bentuk modifikasi dari skala Likert. Pembagian item-item dalam kuesioner ini meliputi jenis item *favorable* dan *unfavorable*. Alasan penulis menggunakan skala Likert adalah bahwa ada berbagai keunggulan dari skala ini, diantaranya :

1. Dalam menyusun skala, item-item yang tidak jelas menunjukkan hubungan dengan sikap yang sedang diteliti masih dapat dimasukkan dalam skala
2. Skala *likert* ini relatif mudah dibuat
3. Skala *likert* dapat memperlihatkan item-item yang dinyatakan dalam beberapa responsi alternatif (sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju) tentang senang atau ketidak senangan subjek terhadap suatu item

4. Karena jangka responsi yang lebih besar membuat skala likert memberikan keterangan yang lebih jelas dan nyata tentang pendapat responden mengenai isu yang dipertanyakan.

Dalam penggunaan skala likert ini, kategori jawaban ditengah-tengah (ragu-ragu) sengaja dihilangkan dengan pertimbangan sebagai berikut:

1. Kategori ragu-ragu ini memiliki arti ganda, bisa diartikan belum dapat memutuskan atau memberikan jawaban ragu-ragu atau netral. Kategori jawaban yang memiliki arti ganda tidak diharapkan dalam penelitian ini.
2. Adanya jawaban di tengah-tengah menimbulkan kecenderungan menjawab ketengah terutama bagi mereka yang ragu atas jawaban mereka.
3. Tersedianya jawaban di tengah akan menghilangkan banyak data penelitian. Sehingga mengurangi jumlah informasi yang dapat di jaring dari responden (Hadi, 1996)

Adapun pilihan jawaban, pemberian skor dan *blueprint* dalam skala signifikansi identitas ganda ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1. Penilaian Item *Favorable* dan *Unfavorable*

Skala Sikap	Keterangan item	
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

Alat pengumpul data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.5.1. Alat Ukur Signifikansi Identitas Ganda

Untuk mengukur signifikansi identitas ganda, penulis menggunakan skala Likert yang dibuat oleh penulis sendiri. Alat ukur ini terdiri dari 22 item yang mencakup ketiga dimensi dari signifikansi identitas ganda, yaitu *cognitive, emotion dan evaluative component*. Alat ukur ini akan mengukur derajat atau tingkat pentingnya (signifikansinya) kedua identitas tersebut bagi wanita. Subyek akan diminta untuk memberikan respon terhadap setiap pernyataan yang ada. Masing-masing pernyataan akan berisi 4 alternatif jawaban yang disusun berdasarkan skala Likert. Sebelum menggunakan alat ukur, penulis melakukan upaya untuk menyesuaikan aitem dengan kebudayaan yang ada di Indonesia sekaligus mencari skor reliabilitas dan validitasnya.

Adapun upaya yang dilakukan penulis adalah sebagai berikut :

1. Merumuskan teori yang akan digunakan dalam penelitian ini dengan menjelaskan definisi operasional, dimensi dan indikator untuk mempermudah pembuatan alat ukur
2. Menyusun item-item sesuai dengan indikator yang ada dalam teori
3. Mengkonsultasikan dengan dosen pembimbing
4. Menyebarkan alat ukur kepada rater
5. Merevisi kembali alat ukur tersebut
6. Membuat kuisisioner yang siap dipakai

7. Melakukan uji coba untuk mengukur validitas dan reliabilitasnya

Blueprint dari alat ukur signifikansi identitas ganda:

Tabel 3.2. *Blueprint* Skala Signifikansi Identitas Ganda

No	Indikator	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	Σ	%
1	<i>Cognitive Component</i>	1,13,4,19	7,16,10,21	8	36,3%
2	<i>Emotional Component</i>	2,14,5	8,17,11	6	27,2%
3	<i>Evaluative Component</i>	3,15,6,20	9,18,22,12	8	36,3%
	Total	11	11	22	100%

3.5.2. *Alat Ukur Kesuksesan Karir*

Alat ukur ini terdiri dari 24 item yang mencakup kedua dimensi dari kesuksesan karir, yaitu subyektif dan obyektif. Subyek akan diminta untuk memberikan respon terhadap setiap pernyataan yang ada. Masing-masing pernyataan akan berisi 4 alternatif jawaban yang disusun berdasarkan skala Likert. Sebelum menggunakan alat ukur, penulis melakukan upaya untuk menyesuaikan aitem dengan kebudayaan yang ada di Indonesia sekaligus mencari skor reliabilitas dan validitasnya. Adapun upaya yang dilakukan penulis adalah sebagai berikut :

1. Merumuskan teori yang akan digunakan dalam penelitian ini dengan menjelaskan definisi operasional, dimensi dan indikator untuk mempermudah pembuatan alat ukur
2. Menyusun item-item sesuai dengan indikator yang ada dalam teori
3. Mengkonsultasikan dengan dosen pembimbing

4. Menyebarkan alat ukur kepada rater
5. Merevisi kembali alat ukur tersebut
6. Membuat kuisioner yang siap dipakai
7. Melakukan uji coba untuk mengukur validitas dan reliabilitasnya

Blueprint dari alat ukur kesuksesan karir:

Tabel 3.3. *Blueprint* Skala Kesuksesan Karir

No	Indikator	Favourable	Unfavourable	Σ	%
1	Subyektif				
	a. <i>Self-referent</i>	2,8,20	11,15,23	6	25%
	b. <i>Other referent</i>	4,18,21	9,13,16	6	25%
2	Obyektif				
	a. <i>Self referent</i>	1,6,14	3,10,22	6	25%
	b. <i>Other referent</i>	7,12,17	5,19,24	6	25%
	Total	12	12	24	100%

3.5.3. *Alat Ukur Konflik Pekerjaan dan Keluarga*

Alat ukur ini terdiri dari 34 item yang mencakup ketiga dimensi dari konflik pekerjaan dan keluarga, yaitu *time*, *strain*, dan *behavior* serta dari dua arah konflik, yaitu pekerjaan ke keluarga dan keluarga ke pekerjaan. Subyek akan diminta untuk memberikan respon terhadap setiap pernyataan yang ada. Masing-masing pernyataan akan berisi 4 alternatif jawaban yang disusun berdasarkan skala Likert. Sebelum menggunakan alat ukur, penulis melakukan upaya untuk menyesuaikan item dengan kebudayaan yang ada di Indonesia sekaligus mencari skor reliabilitas dan validitasnya. Adapun upaya yang dilakukan penulis adalah sebagai berikut :

1. Merumuskan teori yang akan digunakan dalam penelitian ini dengan menjelaskan definisi operasional, dimensi dan indikator untuk mempermudah pembuatan alat ukur
2. Menyusun item-item sesuai dengan indikator yang ada dalam teori
3. Mengkonsultasikan dengan dosen pembimbing
4. Menyebarkan alat ukur kepada rater
5. Merevisi kembali alat ukur tersebut
6. Membuat kuisioner yang siap dipakai
7. Melakukan uji coba untuk mengukur validitas dan reliabilitasnya

Blueprint dari alat ukur signifikansi identitas ganda:

Tabel 3.4. *Blueprint* Skala Konflik Pekerjaan dan Keluarga

No	Indikator	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	Σ	%
Pekerjaan → Keluarga					
1	<i>Time Based Conflict</i>	1,4,11	7,10,14	6	17,64 %
2	<i>Strain Based Conflict</i>	2,5,12	8,34,16	6	17,64 %
3	<i>Behavior Based Conflict</i>	3,15,6	9,13,17	6	17,64 %
Keluarga → Pekerjaan					
1	<i>Time Based Conflict</i>	18,26	22,31	4	11,76 %
2	<i>Strain Based Conflict</i>	21,23,25	19,27,33	6	17,64 %
3	<i>Behavior Based Conflict</i>	20,24,30	28,29,32	6	17,64 %
	Total	17	17	34	100%

3.6. Validitas dan Reliabilitas alat ukur

Alat ukur yang dipakai dalam penelitian haruslah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Oleh karena itu, sebelum digunakan penulis terlebih dahulu mengukur validitas dan reliabilitasnya melalui tahap uji coba yang dilakukan terhadap subyek yang memiliki kriteria sama dengan subyek yang akan dijadikan penelitian. Item-item yang lolos uji validitas dan reliabilitas selanjutnya akan digunakan sebagai instrumen pengumpulan data.

3.6.1. Validitas Alat Ukur

Validitas berarti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Singarimbun & Effendi, 2011). Suatu tes dikatakan memiliki validitas apabila alat tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Validitas yang digunakan untuk instrument pada penelitian ini termasuk dalam **jenis validitas isi**.

Penulis memilih menggunakan validitas isi karena penulis ingin mengetahui dan menguji sejauh mana isi alat ukur benar-benar mengukur apa yang secara keseluruhan ingin diukur. Untuk mengetahui bagaimana validitas isi alat ukur, maka dalam penelitian ini akan dilakukan dengan bantuan *professional judgement*. Saran serta masukan yang diberikan oleh *profesional judgment* selanjutnya digunakan sebagai dasar untuk memperbaiki kembali item-item yang kurang sesuai dan kemudian siap untuk diujicobakan serta dianalisis.

Tabel 3.5. Tabel Saran dan Masukan Validitas Alat Ukur

No.	Professional Judgement	Saran/Masukan untuk Alat Ukur
1	Samian S.Psi, M.Psi	Skala Konflik : Hindari menggunakan kata

		seringkali Skala Kesuksesan Karir : Ada beberapa item yang tidak sesuai antara self dan other kriteria
2	Cholichul Hadi S.Psi, M.Psi	Hindari penggunaan kata saya yang berlebihan, belajar untuk membuat 1 kalimat 1 subyek dan 1 predikat
3	Dewi Syarifah S.Psi, M.Psi	Ada beberapa item yang kurang sesuai dengan indikator, beberapa item kurang jelas. Pada kesuksesan karir bedakan lebih jelas antara self dan other criteria, definisi operasional diperbaiki lagi
4	Dimas Aryo W	Aitem beberapa item yang mengukur dua hal yang berbeda, pada skala konflik no 5 kurang mengukur dimensi yang diinginkan, no 14 & 15 mengukur hal yang sama
5	Berlian Gressy S, M.Psych	Skala konflik ada beberapa item yang tidak mengukur indikator, ada kerancuan dalam item, kalimat yang digunakan harap diperbaiki. Pada skala kesuksesan karir banyak dari item tidak mengukur dimensi yang ingin diukur.
6	Retnaning Safitri, S.Psi, M.si	Tata bahasa diperbaiki lagi, banyak ditemukan kesalahan ketik
7	Marini, S.Psi, M.Psi	-
8	Ratna Yudhawati S.Psi, M.Psi	Kata yang bermakna kualitas seperti

		sering harap dihilangkan, pengukuran ini bersifat saat ini jadi perlu menghilangkan menggunakan kata “selama ini”.
9	Juniarfi Motik S.Psi, M.Psi	Penataan kalimat, Definisi operasional tolong dikembangkan kembali, penempatan aspek-aspek self dan other referen kurang jelas
10	Nisa' Nirmala S.Psi	Ada beberapa item yang kurang sesuai dengan indikator, penggunaan kalimat yang kurang, kurangi penggunaan kata saya walaupun membuatnya lebih detail, kesalahan ketik yang banyak
11	Lubna S.Psi	Harap lebih spesifik dan jelas dalam menyusun perkataan
12	Achmad Chusairi	-

Selanjutnya uji validitas isi yang dilakukan pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis item melalui uji coba yang telah dilakukan. Teknik korelasi yang digunakan dalam mencari validitas item adalah korelasi *product moment Pearson*, yaitu mencari korelasi antara skor masing-masing pernyataan dengan skor total pada masing-masing skala. Skor yang berada di bawah 0,2 akan dibuang karena item tersebut tidak dapat digunakan/tidak valid (Azwar, 2007). Selain melihat pada korelasi masing-masing item, penulis juga mempertimbangkan beberapa hal untuk melakukan penghapusan item, yaitu :

1. Meninjau kembali kenaikan reliabilitas yang dihasilkan bila item tersebut dibuang (Field, 2005). Batas kenaikan reliabilitas yang ditetapkan penulis di atas 0,02 hal tersebut dilakukan mengingat jumlah item yang sedikit.
2. Peninjauan kembali teori berdasarkan saran dari professional judgement. Karena item korelasi item total tidak memiliki arti bahwa tes tersebut benar melakukan fungsi ukur yang seharusnya sehingga penilaian secara eksternal masih dibutuhkan (Azwar, 1986).

3.6.1.1. Validitas alat ukur Signifikansi Identitas Ganda

Hasil dari perhitungan SPSS versi 16,0 *for Windows* menunjukkan nilai *Alpha Cronbach* dari seluruh item pada alat ukur signifikansi identitas ganda ini sebesar 0,738. Berdasarkan korelasi item total dan kriteria pengurangan item yang telah ditetapkan maka terdapat 6 item dalam skala ini yang dikatakan tidak valid dan dinyatakan gugur serta tidak dapat digunakan dalam penentuan skor subyek penelitian.

Pengguguran item skala ini dilakukan sebanyak 2 kali putaran. Putaran pertama diperoleh reliabilitas sebesar 0,830 dengan menghapus 4 item yaitu item nomor 9, 11, 12, dan 15. Sedangkan putaran kedua diperoleh reliabilitas sebesar 0,854 dengan menghapus item no 18 dan 21. Sehingga item yang digunakan dalam alat ukur Signifikansi Identitas Ganda pada penelitian ini tersisa 16 item yang dikatakan valid. Berikut ini adalah kenaikan reliabilitas yang dihasilkan dari item-item yang telah digugurkan.

Tabel 3.6. Pengguguran Item Skala Signifikansi Identitas Ganda

Nomor item	<i>Favorable/unfavorable</i>	Kenaikan reliabilitas
11	<i>unfavorable</i>	0,753
15	<i>favorable</i>	0,766
9	<i>unfavorable</i>	0,766
12	<i>unfavorable</i>	0,768
21	<i>unfavorable</i>	0,837
18	<i>unfavorable</i>	0,845

Setelah pengguguran item, penulis melakukan penyusunan alat ukur dengan membuat *blueprint* skala Signifikansi Identitas Ganda yang baru setelah dilakukan pengguguran item. Adapun *blueprint* skala tersebut adalah:

Tabel 3.7. *Blueprint* Signifikansi Identitas Ganda Setelah Pengguguran Item

No	Indikator	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	Σ	%
1	<i>Cognitive Component</i>	1,2,5,9,10	11	6	37,5%
2	<i>Emotional Component</i>	7,12	8,13	4	25%
3	<i>Evaluate Component</i>	6,4,14,15	16	6	37,5%
	Total	12	4	16	100%

3.6.1.2. Validitas alat ukur Kesuksesan Karir

Hasil dari perhitungan SPSS versi 16,0 *for Windows* menunjukkan nilai *Alpha Cronbach* dari seluruh item pada alat ukur kesuksesan karir ini sebesar 0,856. Berdasarkan korelasi item total dan kriteria pengguguran item yang telah ditetapkan maka terdapat 5 item dalam skala ini yang dikatakan

tidak valid dan dinyatakan gugur serta tidak dapat digunakan dalam penentuan skor subyek penelitian.

Pengguguran item skala ini dilakukan sebanyak 1 kali putaran. Putaran pertama diperoleh reliabilitas sebesar 0,895 dengan menghapus 5 item yaitu item nomor 8, 17, 18, 21, dan 24. Sehingga item yang digunakan dalam alat ukur Kesuksesan Karir pada penelitian ini tersisa 19 item yang dikatakan valid. Berikut ini adalah kenaikan reliabilitas yang dihasilkan dari item-item yang telah digugurkan.

Tabel 3.8. Pengguguran Item Skala Kesuksesan Karir

Nomor item	<i>Favorable/unfavorable</i>	Kenaikan reliabilitas
8	<i>favorable</i>	0,864
17	<i>favorable</i>	0,863
18	<i>favorable</i>	0,862
21	<i>favorable</i>	0,862
24	<i>unfavorable</i>	0,863

Setelah pengguguran item, penulis melakukan penyusunan alat ukur dengan membuat *blueprint* skala Kesuksesan Karir yang baru setelah dilakukan pengguguran item. Adapun *blueprint* skala tersebut adalah :

Tabel 3.9. *Blueprint* Skala Kesuksesan Karir Setelah Pengguguran Item

No	Indikator	Favourable	Unfavourable	Σ	%
1	Subyektif				
	a. <i>Self-referent</i>	2,17	10,19	4	21%
	b. <i>Other referent</i>	4,12	8,14,15	5	26,3%
2	Obyektif				
	a. <i>Self referent</i>	1,6,13	3,9,18	5	21%
	b. <i>Other referent</i>	7,11	5,16	4	26,3%

Total	9	10	19	100%
-------	---	----	----	------

3.6.1.3. Validitas alat ukur Konflik Pekerjaan dan Keluarga

Hasil dari perhitungan SPSS versi 16,0 *for Windows* menunjukkan nilai *Alpha Cronbach* dari seluruh item pada alat ukur konflik pekerjaan dan keluarga ini sebesar 0,825. Berdasarkan korelasi item total dan kriteria pengurangan item yang telah ditetapkan maka terdapat 11 item dalam skala ini yang dikatakan tidak valid dan dinyatakan gugur serta tidak dapat digunakan dalam penentuan skor subyek penelitian.

Pengguguran item skala ini dilakukan sebanyak 2 kali putaran. Putaran pertama diperoleh reliabilitas sebesar 0,875 dengan menghapus 6 item yaitu item nomor 1, 2, 21, 28, 30, dan 31. Sedangkan putaran kedua diperoleh reliabilitas sebesar 0,891 dengan menghapus item nomor 8, 9, 19, 26, dan 32. Sehingga item yang digunakan dalam alat ukur Konflik Pekerjaan dan Keluarga pada penelitian ini tersisa 19 item yang dikatakan valid. Berikut ini adalah kenaikan reliabilitas yang dihasilkan dari item-item yang telah digugurkan.

Tabel 3.10. Pengguguran Item Skala Konflik Pekerjaan dan Keluarga

Nomor item	<i>Favorable/unfavorable</i>	Kenaikan reliabilitas
1	<i>Favorable</i>	0,833
2	<i>Favorable</i>	0,834
21	<i>Favorable</i>	0,822
28	<i>Unfavorable</i>	0,829
30	<i>Favorable</i>	0,833
31	<i>Unfavorable</i>	0,841
8	<i>Unfavorable</i>	0,877

9	<i>Unfavorable</i>	0,879
19	<i>Unfavorable</i>	0,877
26	<i>Unfavorable</i>	0,877
32	<i>Unfavorable</i>	0,865

Setelah pengguguran item, penulis melakukan penyusunan alat ukur dengan membuat *blueprint* skala Kesuksesan Karir yang baru setelah dilakukan pengguguran item. Adapun *blueprint* skala tersebut adalah :

Tabel 3.11. *Blueprint* Skala Konflik Pekerjaan dan Keluarga Setelah Pengguguran Item

No	Indikator	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	Σ	%
Pekerjaan → Keluarga					
1	<i>Time Based Conflict</i>	2,7	5,6,10	5	21,7 %
2	<i>Strain Based Conflict</i>	3,8	12,23	4	17,3 %
3	<i>Behavior Based Conflict</i>	1,4,11	9,13	5	21,7 %
Keluarga → Pekerjaan					
1	<i>Time Based Conflict</i>	14	16	2	8,6 %
2	<i>Strain Based Conflict</i>	17,19	20,22	4	17,3 %
3	<i>Behavior Based Conflict</i>	18,21	15	3	13 %
	Total	12	12	23	100%

3.6.2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas adalah ketepatan atau tingkat presisi suatu ukuran atau alat pengukur. Suatu alat ukur disebut mempunyai reliabilitas tinggi atau dapat dipercaya, jika alat ukur itu mantap, dalam pengertian bahwa alat ukur tersebut stabil, dapat diandalkan (*dependability*), dapat diramalkan (*predictability*), dan memberi aspek ketepatan atau akurasi (Singarimbun & Effendi, 2011).

Reliabilitas adalah kejituan atau ketepatan instrumen pengukur (Kerlinger, 2006). Reliabilitas menurut Singarimbun & Effendi (2011) adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Alat ukur dapat dikatakan reliabel apabila hasil yang diperoleh alat ukur tersebut relatif konsisten bila digunakan beberapa kali untuk mengukur gejala yang sama (Singarimbun, 2011). Untuk menguji reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan melalui konsistensi internal dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Penghitungan reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 16,0 *for Windows*. Dengan bantuan program SPSS tersebut didapat hasil reliabilitas sebagai berikut :

Tabel 3.12. Hasil Reliabilitas Alat Ukur

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Item</i>	Jumlah Item
Signifikansi Identitas Ganda	0,854	0,858	16
Kesuksesan Karir	0,895	0,893	19
Konflik Pekerjaan dan Keluarga	0,891	0,896	23

3.7. Teknik Analisis Data

Setelah melalui proses penarikan sampel dan penarikan data, maka akan didapat data kasar. Agar data kasar ini dapat dibaca dan diinterpretasikan perlu diolah terlebih dahulu dengan analisis data, sehingga hasilnya dapat menjawab masalah dan hipotesis penelitian.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan bantuan program SPSS AMOS 5.0 untuk mempermudah proses analisa data. Sedangkan teknik statistik yang akan digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis jalur. Analisis jalur adalah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung (Setiawan & Ritonga, 2011). Analisis jalur dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan *regression weight* pada AMOS. Dengan teknik ini, penulis dapat menjelaskan mengetahui ada tidaknya hubungan kausal antara variabel-variabel yang dimasukkan dalam model serta efek dari variabel mediasi sehingga dapat menghitung hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung baik secara langsung atau tidak langsung melalui variabel mediator.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Profil PT. Gunung Steel Group

Penelitian ini dilakukan di PT. Gunung Steel Group yang terletak di Jalan. Imam Bonjol 4, Warung Bongkok, Suka Danau, Cikarang Barat–Bekasi, Jawa Barat. PT. Gunung Steel Group adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi baja gulungan panas seperti balok dan siku. Perusahaan ini telah menjadi salah satu perusahaan baja yang besar di Indonesia. PT. Gunung Steel Group merupakan perusahaan yang terdiri dari 3 perusahaan gabungan, yaitu PT. Gunung Garuda, PT. Gunung Raja Paksi, dan PT. Gunung Gahapi Sakti dengan susunan organisasi (terlampir).

Perusahaan yang pertama yaitu PT. Gunung Garuda didirikan pada tahun 1986. Perusahaan ini lebih berfokus pada produksi profil baja berat dengan kapasitas produksi tahunan sebesar 300.000 ton. Perusahaan ini memiliki dua divisi yang mendukung produksi dan jasa diantaranya adalah *Engineering Service Center (ESC)* dan *Steel Service Centre (SSC)*.

Perusahaan yang kedua adalah PT. Gunung Raja Paksi mengerjakan lempengan baja gulungan panas pada kuartal terakhir. Perusahaan ini memiliki service center divisi yang mendukung produksi dan jasa. Service center yang ada di perusahaan ini adalah *Coil Service Center (CSC)*, *Plate Service Center (PSC)* dan *Forming Service Center (FSC)* .

Pada bulan September 2010, PT. Gunung Steel Group memperkenalkan *core* bisnis yang baru dengan nama perusahaan PT. Bukit Terang Paksi Galvanizing. Perusahaan ini merupakan gabungan dari Divisi *which merged Bukit Terang Galvanize (BTG)* dan departemen of *Engineering Service Center* yang akhirnya menjadi Divisi *Engineering Fabrication Construction (EFC)*.

Didukung dengan mesin produksi modern, prosedur kerja yang efektif, sumber daya manusia yang efisien dan manusia yang inovatif, kreatif, serta memiliki integritas yang handal, profesional dan tinggi mendorong PT. Gunung Steel Construction ini untuk lebih dikenal baik di lingkungan konstruksi baja dunia sebagai pengusaha, kontraktor, konsultan, masyarakat umum, lembaga-lembaga negara di tingkat pusat dan daerah, baik di dalam dan luar negeri.

4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan

Visi dari PT. Gunung Steel Group adalah :

1. Untuk menjadi Perusahaan Kelas dunia dan mitra strategis yang memberikan sumbangan bagi pembangunan infrastruktur di Indonesia dan Asia.
2. Tumbuh bersama dengan kemitraan

Sedangkan Misi Dari PT. Gunung Steel Group adalah :

1. Fokus pada inovasi, efisiensi, produktivitas, kualitas produk dan pelayanan dan untuk memastikan pelanggan yang memuaskan dengan teknologi terbaru.
2. Pengembangan sumber daya manusia melalui manajemen kewirausahaan
3. Keberlanjutan melalui pelaksanaan tanggung jawab sosial perusahaan

4.2. Gambaran Subyek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan PT. Gunung Steel Group yang berlokasi di JL Imam Bonjol 4, Warung Bongkok, Suka Danau, Cikarang Barat– Bekasi, Jawa Barat. Populasi penelitian ini khususnya adalah karyawan yang memiliki kriteria sebagai berikut :

1. Berjenis kelamin wanita
2. Berumur 20-40 tahun
3. Telah menikah

Jumlah sampel dalam penelitian ini yang telah ditetapkan sebelumnya adalah 128 orang sesuai dengan perhitungan (Hasan, 2002). Akan tetapi, karena adanya faktor dari perusahaan yang selanjutnya akan dibahas sebagai hambatan, sehingga subyek penelitian tidak dapat mencapai 128 orang dan hanya mendapatkan 61 orang. Walaupun begitu, jumlah sampel tersebut masih dapat dikatakan representatif. Newman (2000) bahwa sampel dibawah 1000 adalah sampel yang kecil sehingga bisa menggunakan hanya 30% dari total populasi yang ada. Sehingga perhitungannya adalah sebagai berikut.

$$190 \times \frac{30}{100} = 57 \text{ orang}$$

Kuisisioner yang disebarakan dalam penelitian ini berjumlah 130 kuisisioner. Yang kembali sebanyak 61 kuisisioner akan tetapi yang dianalisa dalam penelitian ini hanyalah 59 kuisisioner. Hal tersebut dikarenakan 2 kuisisioner lainnya tidak terisi dengan lengkap sehingga tidak dapat dianalisa. Sedangkan untuk kuisisioner sisanya diambil kembali oleh peneliti. Adapun gambaran subyek penelitian berdasarkan umur, pendidikan dan jumlah anak terlampir.

4.3. Pelaksanaan Penelitian

Sebelum melakukan penelitian, peneliti terlebih dahulu melakukan beberapa persiapan sebagai berikut :

1. Melakukan studi literatur mengenai masalah yang akan diteliti. Masalah penelitian diperoleh dari fenomena-fenomena sosial yang ada. Kemudian peneliti melakukan kajian melalui buku, jurnal dalam maupun luar negeri, tesis, disertasi, majalah, surat kabar dan jurnal-jurnal penelitian di internet. Dari studi literatur tersebut diperoleh tema menarik mengenai kesuksesan karir pada wanita.
2. Mengajukan proposal penelitian kepada Dosen pembimbing sebagai usulan penelitian yang berisi permasalahan yang hendak diteliti dengan rincian mengenai latar belakang penelitian, landasan teoritis serta metodologi penelitian yang akan digunakan.
3. Melakukan konsultasi dengan dosen pembimbing

4. Setelah tema penelitian disetujui, dilakukan penelusuran literatur yang lebih mendalam berkaitan dengan tema tersebut
5. Menentukan populasi dan sampel penelitian
6. Mempersiapkan instrumen penelitian
7. Mengurus ijin penelitian dengan perusahaan terkait
8. Melakukan pengambilan data, dilakukan sebanyak satu kali dalam rentang satu minggu terhitung dari tanggal 10 November 2011- 17 November 2011

4.3.1. Persiapan Administrasi

Administrasi penelitian dilakukan sesuai dengan prosedur yang berlaku di Fakultas Psikologi Universitas Airlangga dan lokasi tempat penelitian. Langkah-langkah penelitian sebagai berikut :

1. Mengajukan surat permohonan untuk mendapatkan surat ijin penelitian di bagian akademik yang nantinya akan di setujui oleh Dekan, u.p. Wakil Dekan I Fakultas Psikologi Universitas Airlangga
2. Menyerahkan surat ijin penelitian dari Fakultas Psikologi Universitas Airlangga yang ditunjukkan kepada pimpinan PT. Gunung Steel Group yang menjadi subyek dalam penelitian dengan melampirkan proposal penelitian.
3. Setelah mendapatkan persetujuan dari pihak pimpinan PT. Gunung Steel, peneliti melakukan penelitian dengan menyebarkan

kuisisioner pada karyawan dengan meminta bantuan karyawan departemen HCD untuk membagikan. Hal tersebut juga atas permintaan pimpinan.

4. Setelah semua rangkaian pengambilan data, peneliti mengambil surat keterangan telah melakukan penelitian di PT. Gunung Steel Group.

4.3.2. Pengambilan data

Kegiatan pengambilan data untuk penelitian ini dilakukan mulai tanggal 1 November 2011. Peneliti menemui Bapak Mitar Pelawi sebagai General Manager dari *Human Capital Departemen* (HCD) untuk menggali informasi mengenai PT. Gunung Steel Group secara umum. Peneliti mendapatkan data berupa sejarah perusahaan dan data mengenai karyawan wanita yang ada di perusahaan tersebut dengan penjelasan status dan umur yang dimiliki. Data tersebut akan digunakan untuk menentukan teknik sampling dan jumlah populasi yang dipakai sebagai penentuan jumlah subyek dalam penelitian.

Tanggal 4 November 2011 setelah semua data diperoleh, peneliti menentukan jumlah subyek yang akan digunakan dalam penelitian. Selanjutnya, peneliti meminta izin kepada Bapak Mitar untuk melakukan penelitian di PT. Gunung Steel Group. Peneliti memberikan surat pengantar penelitian yang ditujukan kepada Pimpinan PT. Gunung Steel Group. Serta

memenuhi persyaratan administrasi yang dibutuhkan oleh perusahaan tersebut.

Tanggal 7 November 2011 peneliti mendapatkan persetujuan dari pihak perusahaan untuk melakukan penelitian. Selanjutnya peneliti melakukan persiapan pengambilan data seperti menyiapkan kuisisioner yang akan disebar kepada subyek penelitian.

Tanggal 10 November 2011 peneliti memberikan kuisisioner pada pihak perusahaan PT. Gunung Seel Group. Dalam penyebaran kuisisioner, penulis juga dibantu oleh karyawan dari divisi HCD dimulai dari Tanggal 12 November-18 November. Kemudian penulis menunggu selama kurang lebih 5 hari kerja untuk pengambilan kuisisioner. Total kuisisioner yang dibagikan sebanyak 130 kuisisioner, namun yang kembali hanya 61 kuisisioner. Kuisisioner yang dianalisis sebanyak 59 karena 2 kuisisioner tidak diisi dengan lengkap sehingga tidak bisa dianalisis.

4.3.3. Hambatan Proses Penelitian

Dalam melakukan penelitian, penulis mengalami hambatan dalam pengambilan data yang dikarenakan keadaan dalam perusahaan yang mendadak berubah dan memberitahu bahwa tidak dapat memberikan jumlah subyek sebanyak yang diinginkan oleh penulis. Jumlah subyek yang ditetapkan di awal penelitian adalah 128 tetapi perusahaan hanya mengembalikan kuisisioner sekitar 60-70 orang. Hal tersebut dikarenakan adanya kegiatan dan kesibukan di akhir tahun yang bertepatan dengan

rentang waktu penelitian. Sehingga subyek penelitian tidak dapat diganggu. Walaupun penarikan kembali kuisioner juga dibantu oleh karyawan HCD, kesibukan dan tugas yang menumpuk di akhir tahun membuat karyawan tidak sempat untuk mengisi kuisioner penulis.

4.5. Hasil Penelitian

4.5.1. Uji Asumsi

Pada penelitian ini analisis yang dilakukan adalah analisis jalur. Dalam teknik analisis data ini digunakan bantuan program AMOS 5.0 sedangkan uji asumsi dilakukan dengan menggunakan program SPSS *ver 16.0 for Windows*. Uji Asumsi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normalitas dan uji linieritas. Adapun hasil dari uji asumsi adalah sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi nilai residu dari regresi mempunyai distribusi normal. Untuk melihat normal atau tidaknya model regresi bisa dilihat melalui *Asym. Sig (2 tailed)* dari masing-masing variabel. Dasar pengambilan keputusan adalah (Sujianto, 2009) :

- a. Nilai Sig < 0,05 distribusi data adalah tidak normal
- b. Nilai Sig > 0,05 distribusi data adalah normal

Dari hasil uji normalitas (Lampiran 3.1) dapat diketahui bahwa data penelitian ini terdistribusi secara normal. Hal itu ditunjukkan dengan *Sig.* Kolmogorov-Smornov yang menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki taraf *Sig.* diatas 0,05. Adapun rinciannya adalah sebagai berikut:

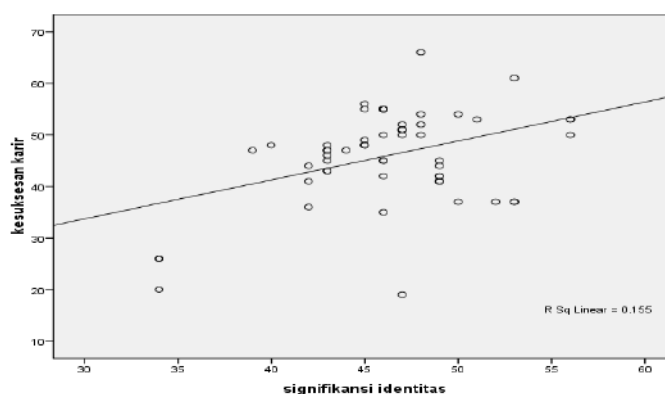
- a. Signifikansi Identitas Ganda (0,337)
- b. Hubungan Pekerjaan dan Keluarga (0,296)
- c. Kesuksesan Karir (0,374)

Sig. tersebut berada di atas *Sig.* 0,05. Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa data penelitian ini telah memenuhi uji normalitas.

2. Uji Linieritas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang linier antar variabel dalam penelitian ini. Uji linieritas ini dilakukan dengan menggunakan *scatter plot*. Adapun uji ini dilakukan penghitungan hubungan satu per satu karena idak dapat dilakukan sekaligus.

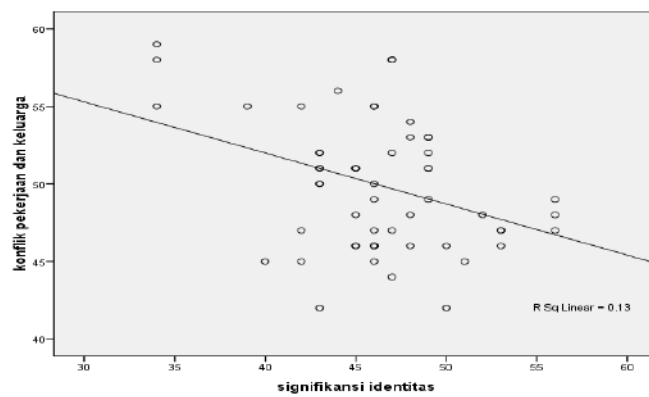
2.1. Hubungan antara Signifikansi Identitas Ganda dengan Kesuksesan Karir



Gambar 4.1. Linearitas variabel X dan Y

Dari scatter plot tersebut diketahui bahwa data mengikuti garis diagonal yang terus naik ke kanan atas. Hal tersebut dapat diartikan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang linier (Pallant, 2007)

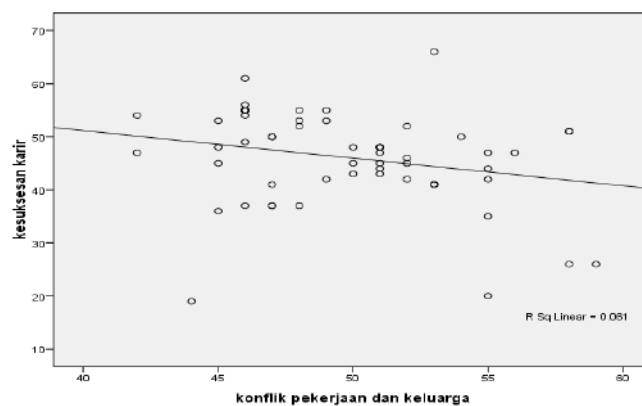
2.2. Hubungan antara Signifikansi Identitas Ganda dengan Konflik Pekerjaan dan Keluarga



Gambar 4.2. Linearitas variabel X dan Z

Dari scatter plot tersebut diketahui bahwa data mengikuti garis diagonal yang terus naik ke kiri atas. Hal tersebut dapat diartikan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang linier (Pallant, 2007)

2.3. Hubungan antara Konflik Pekerjaan dan Keluarga dengan Kesuksesan Karir



Gambar 4.3. Linearitas Variabel Z dan Y

4.5.2. Analisis Data

Setelah terbukti bahwa data yang dimiliki oleh peneliti memenuhi uji asumsi, yaitu adanya distribusi normal dan hubungan yang linier maka analisis dilanjutkan dengan analisis jalur menggunakan bantuan program SPSS AMOS *ver 5*. Langkah pertama adalah menghitung hubungan kausal dari masing-masing variabel, koefisien jalurnya, serta koefisien korelasi gandanya. Kemudian langkah kedua adalah menghitung hubungan tidak langsung pada penelitian ini untuk mengetahui ada tidaknya efek dari variabel mediator. Adapun hasil analisa data adalah sebagai berikut :

1. Hubungan kausal dan nilai koefisien dari masing-masing variabel

Tabel 4.1. Hasil Penghitungan Regresi

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KONFLIK ← SIG.IDEN	-,330	,112	-2,941	,003	par_2
KESUKSES ← SIG.IDEN	,672	,247	2,721	,007	par_1
KESUKSES ← KONFLIK	-,254	,270	-,942	,346	par_3

Dari tabel 4.1. diketahui nilai probabilitas (P) dari masing-masing variabel. Variabel X (Signifikansi Identitas Ganda) terhadap variabel Z (Konflik Pekerjaan dan Keluarga) memiliki nilai probabilitas sebesar 0,003 yang lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa signifikansi identitas ganda memiliki hubungan kausal dengan konflik pekerjaan dan keluarga. Untuk variabel X (Signifikansi Identitas Ganda) terhadap variabel Y (Kesuksesan Karir) memiliki nilai probabilitas sebesar 0,007 yang lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05. Hal tersebut

menunjukkan bahwa signifikansi identitas ganda memiliki hubungan kausal terhadap kesuksesan karir. Sedangkan variabel Z (Konflik Pekerjaan dan Keluarga) terhadap variabel Y (Kesuksesan Karir) memiliki nilai probabilitas sebesar 0,346 yang lebih besar dari nilai probabilitas 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa konflik pekerjaan dan keluarga tidak memiliki hubungan kausal yang berarti dengan kesuksesan karir.

Pada tabel 4.1. yaitu *estimate* merupakan estimasi besarnya koefisien jalur yang dimiliki oleh masing-masing variabel. Estimasi koefisien jalur variabel X (Signifikansi Identitas Ganda) terhadap variabel Z (Konflik Pekerjaan dan Keluarga) adalah sebesar -0,330. Estimasi koefisien jalur variabel X (Signifikansi Identitas Ganda) terhadap variabel Y (Kesuksesan Karir) adalah sebesar 0,672. Estimasi koefisien jalur variabel Z (Konflik Pekerjaan dan Keluarga) terhadap variabel Y (Kesuksesan Karir) adalah sebesar -0,254. Dari hasil penghitungan juga dapat diketahui koefisien korelasi ganda yang menunjukkan korelasi antara variabel-variabel independen dengan variabel dependen dengan cara memprosentasikan koefisien korelasi ganda (Setiawan & Ritonga, 2011) . Hal tersebut dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 4.3. Koefisien Korelasi Ganda

	Estimate
KONFLIK	,130
KESUKSES	,167

Pada tabel 4.3. menunjukkan bahwa perubahan pada variabel X (Signifikansi Identitas Ganda) memiliki pengaruh pada variabel Z (Konflik

Pekerjaan dan Keluarga) sebesar 13% dan sisanya yaitu 87% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sedangkan perubahan pada variabel X (Signifikansi Identitas Ganda) memiliki pengaruh pada variabel Y (Kesuksesan Karir) sebesar 16,7% dan sisanya 83,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

1. Hubungan tidak langsung (*indirect effect*) variabel X (Signifikansi Identitas Ganda) terhadap variabel Y (Kesuksesan Karir) melalui variabel Z (Konflik Pekerjaan dan Keluarga)

Untuk mengetahui besarnya hubungan tidak langsung variabel X (Signifikansi Identitas Ganda) terhadap variabel Y (Kesuksesan Karir) melalui variabel Z (Konflik Pekerjaan dan Keluarga) dapat diketahui dari tabel dibawah ini

Tabel 4.3. Tabel Hasil Penghitungan Hubungan Tidak Langsung

	SIG.IDEN KONFLIK
KONFLIK KESUKSES	,044

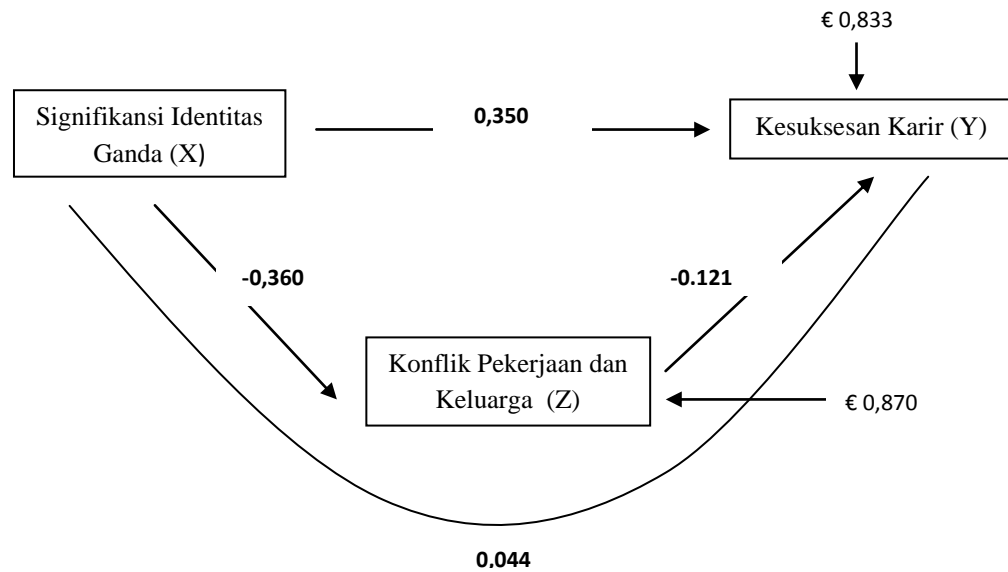
Tabel diatas menunjukkan besarnya hubungan tidak langsung (*indirect effect*) antara variabel X (Signifikansi Identitas Ganda) terhadap variabel Y (Kesuksesan Karir) melalui variabel Z (Konflik Pekerjaan dan Keluarga) yaitu 0,044. Hubungan tersebut ternyata lebih kecil dibandingkan dengan hubungan langsung (*direct effect*) yang dimiliki oleh variabel X

(Signifikansi Identitas Ganda) terhadap variabel Y (Kesuksesan Karir) sebesar 0,350 yang dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 4.4. Tabel Hasil Penghitungan Hubungan Langsung

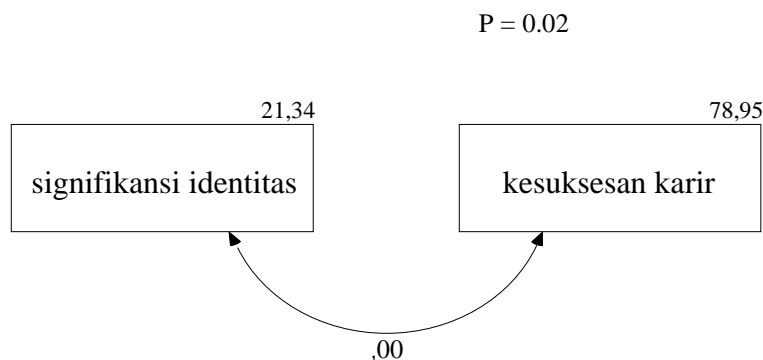
	SIG.IDEN	KONFLIK
KONFLIK	-,360	
KESUKSES	,350	-,121

Dari hasil analisis data dengan menghitung hubungan tidak langsung yang memiliki koefisien lebih kecil dibandingkan hubungan langsung yang dihasilkan dari hubungan variabel signifikansi identitas ganda terhadap kesuksesan karir menunjukkan bahwa tidak ada efek dari variabel mediator dalam penelitian ini. Hal itu juga dapat dilihat dari analisis probabilitas hubungan kausal masing-masing variabel yang menunjukkan bahwa variabel Z (Konflik Pekerjaan dan Keluarga) menunjukkan hubungan kausal terhadap variabel Y (Kesuksesan Karir) sebesar 0,346 yang lebih besar dari nilai probabilitas 0,05. Hubungan kausal tersebut menunjukkan bahwa variabel Z (Konflik Pekerjaan dan Keluarga) tidak dapat menjadi mediator dalam penelitian ini (Baron & Kenny, 1986). Sehingga hipotesis dalam penelitian yang menyatakan ada hubungan antara signifikansi identitas ganda dengan kesuksesan karir pada wanita dengan konflik pekerjaan dan keluarga sebagai variabel mediator ditolak (**Ha ditolak**). Adapun diagram jalurnya adalah sebagai berikut :



Gambar 4.4. Diagram Analisis Jalur

Setelah mengetahui bahwa variabel Z (Konflik Pekerjaan dan Keluarga) tidak dapat menjadi mediator dalam penelitian ini. Maka digunakan metode *trimming*. *Trimming* adalah penghapusan variabel yang tidak memiliki hubungan kausal yang signifikan dalam model. dengan menghilangkan jalur mediator. Sehingga akan didapatkan hubungan antara variabel X (Signifikansi Identitas Ganda) dengan variabel Y (Kesuksesan Karir) dengan nilai probabilitas (P) sebesar 0,02 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X (Signifikansi Identitas Ganda) dengan variabel Y (Kesuksesan Karir). Adapun diagram jalur korelasinya adalah sebagai berikut :



Gambar 4.5. Hubungan antara variabel X dan variabel Y tanpa melalui mediator

4.7. Pembahasan

Pada penelitian ini, hasil analisis data menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara variabel X (Signifikansi Identitas Ganda) dengan variabel Y (Kesuksesan Karir) melalui variabel Z (Hubungan Pekerjaan dan Keluarga) sebagai mediator. Hasil analisis tersebut dibuktikan dengan analisis jalur yang melihat hubungan tidak langsung (*indirect effect*) yang menunjukkan kontribusi sebesar 0,044. Selain itu, nilai probabilitas variabel Z pada *regression weight* lebih besar dari probabilitas 0,05 (Setiawan & Ritonga, 2011). Dengan dasar pengambilan keputusan, hubungan tidak langsung yang lebih kecil dari hubungan langsung menunjukkan tidak adanya fungsi mediasi (Hayes, 2004; Baron & Kenny, 1986). Hal ini berarti H_a yang menyatakan ada hubungan antara signifikansi identitas ganda dengan kesuksesan karir melalui hubungan pekerjaan dan keluarga sebagai mediator ditolak. Dengan kata lain, konflik pekerjaan dan keluarga tidak dapat menjadi mediator dalam mencapai kesuksesan karir pada wanita.

Kesuksesan karir merupakan hasil dari perjalanan karir seseorang selama masa pekerjaannya. Kesuksesan karir pada wanita dipengaruhi oleh tiga hal yaitu *Human Capital*, *Systemic*, dan *Socio-psychological* (Newman, 1993 dalam Keeton, 1996). *Human Capital* berhubungan dengan apa yang dimiliki oleh seorang wanita agar dapat digunakan untuk investasi di masa datang, seperti pendidikan, pelatihan, dan lainnya. *Systemic* merupakan distribusi kekuatan dan kesempatan yang dimiliki oleh wanita. Sedangkan *Socio-psychological* merupakan pola pikir dan konsep diri yang mempengaruhi seorang wanita.

Konsep identitas didapatkan dari faktor *socio-psychological* yang menjelaskan bahwa pola pikir dan konsep yang mempengaruhi wanita memberikan kontribusi bagi kesuksesan karir mereka. Identitas tersebut merupakan konsep diri bagi wanita dan merupakan dasar dari pengambilan keputusan yang dilakukan oleh wanita (Enke & Huilman, 2010; Valcoir, 2008). Dengan adanya identitas maka wanita akan mampu mengartikan siapa diri mereka dalam kehidupan dan peran-peran yang dimilikinya sehingga mampu membantu mereka untuk mencapai kesuksesan dalam semua peran yang dimilikinya. Identitas dalam konteks organisasi salah satunya adalah identitas sosial, karena organisasi merupakan lingkungan sosial dimana sekelompok orang berkumpul dengan tujuan dan maksud tertentu. Namun, seseorang mungkin saja memiliki lebih dari satu identitas (Rocas & Brewer, 2002; Stryker & Statham, 1985; Tajfel, 1978) dalam lingkungannya. Hal tersebut dikarenakan seseorang bisa tergabung pada banyak kelompok sosial selain organisasi seperti gereja, klub olahraga,

bahkan juga keluarga. Dalam hal ini, seorang wanita memiliki identitas ganda sebagai seorang ibu rumah tangga dan seorang wanita karir.

Kesuksesan karir pada seseorang dapat dicapai bila seseorang memiliki identitas yang jelas (Arthur, 2005) sehingga mampu bertindak sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Sedangkan untuk seseorang yang memiliki identitas ganda, kesuksesan karir dapat dicapai bila seseorang memiliki identitas yang terintegrasi (Huang, 2006; Hall & Mirvis 1994). Identitas yang terintegrasi tersebut dapat dilihat dari semakin tingginya signifikansi terhadap kedua identitas (Rocas & Brewer, 2002) dengan beranggapan bahwa menjadi seorang ibu dan menjadi wanita karir adalah hal yang sama pentingnya. Namun, signifikansi identitas ganda tersebut bisa saja menghasilkan sebuah konflik pekerjaan dan keluarga dalam menjalani peran sebagai ibu dan sebagai wanita karir karena rentan terhadap *overlap* antar identitas (Abeysekara, 2008).

Penjelasan tersebut ternyata tidak sejalan dengan hasil penelitian ini yang mengatakan bahwa konflik pekerjaan dan keluarga tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kesuksesan karir bila ditinjau sebagai mediator. Hubungan secara tidak langsung melalui hubungan pekerjaan dan keluarga tersebut ternyata tidak memberikan kontribusi yang besar pada hubungan signifikansi identitas ganda dengan kesuksesan karir. Hasil penelitian yang didapat ini sangatlah berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa konflik pekerjaan dan keluarga dapat menjadi tolak ukur dari kesuksesan karir seseorang (Ballout, 2008).

Konflik pekerjaan dan keluarga sebagai mediator telah dilakukan pada beberapa penelitian. Penelitian Judge dan Colquit (2004) yang menjelaskan bahwa ada hubungan antara *organizational justice* dengan stress pada karyawan melalui konflik pekerjaan dan keluarga sebagai mediator yang juga dapat menyebabkan stress. Penelitian lainnya yaitu oleh Ramasundaran (2011) yang menjelaskan bahwa ada hubungan antara *Work-Thought interference* dan stress kerja melalui konflik pekerjaan dan keluarga. Sedangkan penelitian Aminah Ahmad (2010) juga menghubungkan antara konflik peran dan kepuasan kerja dengan konflik pekerjaan dan keluarga sebagai mediatornya. Dari penelitian-penelitian tersebut dapat diketahui bahwa hubungan pekerjaan dan keluarga adalah bagian yang penting yang tidak dapat dipisahkan dari karyawan. Penelitian tersebut juga membuktikan bahwa hubungan antara pekerjaan dan keluarga dapat diukur dengan menggunakan konflik pekerjaan dan keluarga.

Hasil penelitian diatas ternyata tidak sejalan dengan penelitian ini. Dalam penelitian ini konflik pekerjaan dan keluarga tidak menjadi mediator. Penelitian yang menggunakan konflik pekerjaan dan keluarga sebagai mediator akan tetapi tidak dapat memediasi hubungan yang dijadikan masalah dalam penelitian juga ditemukan pada penelitian Miller tahun 2009. Pada penelitiannya, Miller menghubungkan antara *work and family antedecedent* dengan kepuasan kerja, kepuasan kehidupan dan kepuasan keluarga disimpulkan bahwa konflik pekerjaan dan keluarga tidak memediasi hubungan *work and family antecedent* dengan kepuasan yang akan diperoleh .

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa tidak ada mediator adalah hal yang cukup dimaklumi oleh beberapa tokoh seperti Hayes, dan Preacher. Hayes & Preacher (2010) berpendapat bahwa dalam hubungannya sebagai mediator, hasil analisis dapat saja memperlihatkan hasil yang tidak signifikan terlebih dalam banyak penelitian-penelitian yang berlatar belakang perilaku organisasi, psikologi klinis, psikologi sosial, kesehatan masyarakat, dan kepribadian. Hal tersebut bisa dikarenakan faktor-faktor lain yang lebih besar pengaruhnya dari pada variabel yang dijadikan media terlebih pada penelitian yang menggunakan satu variabel mediasi. Sama halnya dalam penelitian ini, besarnya *error* yang dimiliki oleh kesuksesan karir menunjukkan bahwa ada variabel lain yang lebih besar pengaruhnya.

Selain itu, *simple mediation* seperti yang dilakukan dalam penelitian ini tidak menghasilkan mediator sebagaimana yang diinginkan juga dipengaruhi oleh variabel yang harus di kontrol (Hayes & Preacher, 2010) atau menambah variabel lainnya juga turut mempengaruhi variabel mediator sehingga mampu memediasi variabel Y sehingga modelnya akan sedikit lebih kompleks. Dalam penelitian ini, konflik pekerjaan dan keluarga juga menunjukkan *error* yang cukup besar faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi konflik pekerjaan dan keluarga. Hal tersebut berarti ada variabel-variabel lain yang mempengaruhi konflik pekerjaan dan keluarga yang harusnya dikontrol seperti *Locus of Control*, *Coping Stress*, *Family Support*, dan lainnya.

Selain faktor diatas, faktor lainnya yang mempengaruhi konflik pekerjaan dan keluarga tidak menjadi mediator adalah faktor budaya. Budaya masyarakat

dewasa ini juga telah banyak mengalami perubahan. Wanita yang dulunya terfokus pada peran tradisional telah berubah dengan memiliki peran-peran sosial lainnya. Dengan adanya perubahan tersebut, maka bentuk keluarga pada masa kini juga telah mengalami perubahan. Sebuah survey yang dilakukan Galinsky, Aumann dan Bond (2011) menyatakan bahwa saat ini para pria telah memiliki kesadaran terhadap perannya dalam keluarga. Mereka tidak lagi tinggal diam dalam hal urusan rumah tangga bahkan mengurus anak. Sehingga wanita tidak lagi mengalami konflik pekerjaan dan keluarga yang mana harus selalu menyeimbangkan kedua kehidupannya tersebut. Kesadaran bahwa keseimbangan keluarga tidak lagi hanya menjadi tanggung jawab wanita juga ditunjukkan oleh masyarakat saat ini begitu juga dengan para responden pada penelitian ini. Kesadaran akan peran yang adil bagi pria maupun wanita dalam keluarga dapat mengurangi efek konflik pekerjaan dan keluarga terhadap kehidupan karir mereka sehingga mampu meraih kesuksesan.

Walaupun hasil penelitian ini tidak menunjukkan hubungan antara signifikansi identitas ganda dengan kesuksesan karir melalui konflik pekerjaan dan keluarga, tetapi penelitian ini masih bisa dipertanggungjawabkan. Reliabilitas alat ukur yang digunakan juga menunjukkan hasil yang baik setelah melakukan uji coba yaitu yaitu 0,854; 0,895; 0,891 (Lampiran 2). Angka tersebut mendekati angka 1,00 yang sesuai dengan pendapat Azwar (2007) yang menyatakan bahwa semakin mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitas. Selain itu, jumlah subyek dalam penelitian ini juga sudah dapat dikatakan representatif. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 61 orang dari 190 orang total populasi.

Hal tersebut sesuai dengan Newman (2000) yang menyatakan bahwa jumlah sampel minimum untuk populasi kecil dibawah 1000 orang adalah sekitar 30% dari jumlah populasi yang ada. Dengan mengetahui hasil analisis dari penelitian ini, maka tujuan dari penelitian ini telah tercapai yaitu untuk mengetahui apakah ada hubungan antara signifikansi identitas ganda dengan kesuksesan karir melalui hubungan pekerjaan dan keluarga sebagai mediator.

Meskipun hasil analisis telah menjawab tujuan penelitian dan tidak menunjukkan hasil yang signifikan, tetapi hasil penelitian ini tetap bisa memberikan kontribusi untuk penelitian selanjutnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa signifikansi identitas ganda memiliki hubungan dengan kesuksesan karir bisa menjadi bahan untuk ditelaah kembali bagi yang tertarik pada topik tersebut. Hal ini telah mampu menjawab apa yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini walaupun tanpa melihat variabel mediator. Dengan mengetahui adanya hubungan signifikansi identitas ganda dengan kesuksesan karir maka perusahaan dapat memberikan kontribusi yang lebih lagi terkait problematika wanita karir sebagai ibu muda sekaligus. Sedangkan hasil penelitian yang tidak menunjukkan hubungan signifikansi identitas ganda dengan kesuksesan karir melalui konflik pekerjaan dan keluarga menunjukkan bahwa wanita tidak terpengaruh pada konflik pekerjaan dan keluarga dalam pekerjaan maupun karir mereka. Walaupun begitu, masih diperlukan penelitian lanjutan untuk mencari faktor lainnya yang mampu mempengaruhi kesuksesan karir pada wanita.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara signifikansi identitas ganda dengan kesuksesan karir pada wanita dengan oleh konflik pekerjaan dan keluarga sebagai mediator. Dengan kata lain kesuksesan karir tidak dipengaruhi oleh konflik yang dimiliki oleh seorang wanita dengan identitas ganda baik yang memiliki signifikansi tinggi maupun yang rendah. Keadaan tersebut terjadi karena ada faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang dalam pengalamannya menghadapi konflik pekerjaan dan keluarga sehingga hal tersebut tidak mengganggu kehidupan karir pada wanita. Faktor lainnya adalah perubahan budaya dalam masyarakat saat ini juga dapat menjadi salah satu penyebab tidak adanya mediator dalam penelitian ini.

5.2. Saran

5.2.1. Bagi penelitian selanjutnya

1. Mengontrol variabel-variabel lainnya yang dapat mempengaruhi variabel mediator yang digunakan sehingga mampu mengurangi *error* yang bisa ditimbulkan selama pengambilan data berlangsung.
2. Bila peneliti selanjutnya masih ingin mengangkat konflik pekerjaan dan keluarga sebagai mediator ada baiknya bila memperbanyak subyek

penelitian. Dengan menambah subyek maka ada kemungkinan hubungan kausal antara konflik pekerjaan dan keluarga dengan kesuksesan karir dapat terlihat.

3. Memperluas pengukuran terhadap signifikansi identitas ganda dengan melihat seberapa kompleks signifikansi identitas ganda yang dimiliki oleh seorang wanita. Sehingga bisa memperkaya hasil penelitian yang bisa diberikan bagi wanita dan perkembangan karirnya.
4. Mempelajari lagi teori yang akan digunakan sebagai model dalam penelitian. Hal tersebut untuk mengantisipasi apabila penelitian selanjutnya akan melakukan *trimming* dengan mengurangi atau menambah variabel dalam model penelitian baik untuk memperkaya hasil maupun untuk menyusun model yang baru.

5.2.2. Bagi perusahaan

1. Meninjau kembali kebijaksanaan perusahaan yang mampu mengelola keterikatan pada karyawan wanita dengan organisasi. Karena dari hasil tersebut, diketahui bahwa sebagian besar karyawan menunjukkan keterikatannya dengan perusahaan melalui identifikasi yang kuat terhadap wanita karir yang bekerja dan keluarga. Dengan begitu, intensi untuk berhenti bekerja bisa dihindari.
2. Mencari kegiatan, pelatihan, atau pemberdayaan wanita dalam perusahaan yang terkait dengan identitas ganda dan kesuksesan karir pada wanita.

Sehingga wanita mampu memperkaya pengetahuannya dan mampu menerapkannya untuk kehidupannya yang akan datang

3. Mencari faktor-faktor yang mampu meningkatkan resiliensi pada wanita dalam perusahaan selama mereka berkarir. Karena dalam penelitian ini ditemukan bahwa konflik pekerjaan dan keluarga tidak memiliki pengaruh terhadap kesuksesan karir mereka. Sehingga perlu peningkatan resiliensi diri untuk menghadapi berbagai tantangan dan masalah yang mungkin dihadapi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abeyssekara, L. (2008, Februari). How Do Couples Experience Work-Family Conflict? The Effect Of Role Salience. Makalah dipresentasikan dalam *Conference of the Association of Industrial Relations Academics of Australia and New Zealand*, Melbourne, Australia.
- Arthur, Michael. Khapova, Wilderom. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26, pp.177–202
- Amiot, Catherine, E., Sablonnière, Roxane de la, Terry, Deborah J., & Joanne R. Smith. (2003). Integration of Social Identities in the Self: Toward a Cognitive-Developmental Model. *Personality and Social Psychology Research*, 10.
- Ashmore, Richard D., Deaux, Kay, & Mclaughlin_Volpe, Tracy. (2004). An Organizing Framework for Collective Identity : Articulation dan Significance of Multidimensionality. *Psychological Bulletin*, 130 (1), pp. 80-114
- Arbuckle, James L. (2005). *Amos 6.0 User's Guide*. United State of America : Amos Development Corporation
- Azwar, Syaifuddin. 2005. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, Syaifuddin. (2007). *Tes Prestasi : Fungsi dan Pengembangan Pengukuran Prestasi Belajar*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Ballaout, Hasan I. (2008). Work-family conflict and career success: the effects of domain-specific determinants. *Journal of Management Development*, 27(5), pp. 437-466
- Baron, Reuben M., & Kenny, David A. (1986). The Mediator-Moderator Distinction in Social Psychological Research : Conceptual, Strategic and Stastical Consideration. *Journal Personality and Social Psychology*, 5(6), pp. 1173-1182.
- Burke, Peter J.,& Jan E. Stets. (2009). *Identity Theory*. New York : Oxford University Press
- Callanan, Gerald A. (2003). What price a career success. *Career Development International*, 8(3), pp. 126-133

- Carlson, Dawn S., K. Michele Kacmar, Larry J. Williams. (2000). Construction and Initial Validation of Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, Vol 56, pp. 249-276
- Dilema Ibu Muda Keluarga atau Karier. (2010, 18 Maret). Kompas [on-line]. Diakses pada tanggal 29 Oktober 2011 pada pukul 23.00 dari <http://lipsus.kompas.com/workingmom/read/2010/03/18/19070338/Dilema.Ibu.Muda..Keluarga.atau.Karier>
- Ellemers, Naomi, Paulien Kortekaas & Jaap W. Ouwerkerk. (1999). Self-Categorisation, commitment to the group and group self-esteem as related but distinct aspect of social identity. *European Journal of Social Psychology*, Vol. 29, pp. 371-389
- Enke, K.A.E , & Ropers-Huilman, R. (2010). Defining and aachieving success : Perspectives from student at catholic women's colleges. *Higher Educaion in Review*, Vol 7, pp 1-22
- Field, Andy. (2005). *Discovering Statistic Using SPSS (second edition)*. London Sage Publication.
- Galinsky, Ellen, Aumann, Kerstin, & Bond, James T. (2011). Times are changing: Gender and Generation at Work and at Home. *Families and Work Institute*.
- Gryzywacz, Joseph G & Nadine F. Marks, (1999). *Reconceptualizing the Work-Family Interface : An Ecological Perspective on the Correlates of Positive and Negative Spillover between Work and Family*. CDE Working Paper No. 99-03
- Hadi, Sutrisno. (1996). *Statistik Jilid II Cetakan XVI*. Yogyakarta : Andi Offset
- Hasan, Iqbal M. (2002). *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Haslam, S. Alexander. (2001). *Psychology in Organization : The Social Identity Approach*. London : Sage Publication
- Haslam, S. Alexander & Naomi Ellemers. (2005). Social Identity in Indutrial and Organizational Psychology: Concept, controversies and Contribution. *International Review of Industrial and Organizational Psychologi*, Vol 20 (2), pp. 50-130
- Hayes, Andrew, F & Preacher, Kristoper. (2004). SPSS and SAS procedurs for estimating indirect effect in simple mediaton models. *Behavior Research Methods, Instruments & Computers*, Vol 34 (4), pp. 717-731
- Hayes, Andrew, F & Preacher, Kristoper. (2010). Quantifying and Testing Indirect Effect in Simple Mediaton Model s When the Constituent Path are Nonlinear. *Multivariate Behavioral Research*, 45, pp. 627-660
- Heslin, Peter A., & Gunz, Hug P. (2005). Reconceptulizing career success. *Journal of Organizational Behavior*, 26, pp. 105-111

- Heslin, Peter A. (2003). Self-and Other-Referent Criteria of Career Success. *Journal of Career Assessment*, Vol 11 (3), pp. 262-286
- Heslin, Peter A.. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organization Behavior*, Vol 26, pp. 113-136
- Hewlett, Sylvia Ann, & Luce, Carolyn Buck. (2005). Off-Ramps and On-Ramps : Keeping talented women n the road to success. *Harvard Bussiness Review*.
- Huang, Qinghai. (2006). The Nature of Women's Career Development : Determinant and Consequences of Career Patterns. Doctoral Dissertation Departement of Psychology. Stockholm University. Sweden
- Hogg, Michael A., Terry, Deborah J., & White Katherine M. (1995). A Tale of Two Theories : A Critical Comparison of Identity Theory with Social Identity Theory. *Social Psychological Quarterly*, 58, pp. 255-269
- Hogg, Michael A. (2006). *Social Identity Theory in Contemporary of Social Psychological Theories*. Stanford: Stanford University Press. Editor : Peter J. Burke
- Judge, Timothy, A., Cable, Daniel M., Boudreau, John W., & Bretz, JR, Robert D. (1995). An Empirical Predictor of Executive Career Success. *Personel Psychology*, 48
- Judge, Timothy, A., Higgins, C.A., Thoresen, C.J., Barrick, M.R. (1999). The Big Five Personality Traits, General Mental Ability, and Carer Success across Life Span. *Personel Psychology*, 52, pp.621-651
- Kallameyer-Mueller, John, D., Judges, Timothy A., Piccolo, Ronalid. (2007). Self-Esteem and Extrinsic Career Success: Test of a Dynamic Model. *Applied Psychology : An International Review*, 57(2), pp. 204-224.
- Kamus Besar Bahasa Indoensia (2008, 4 Februari). Pusat Bahasa Kemdiknas [on-line]. Diakses pada tanggal 1 November 2011 pukul 23.00 dari <http://pusatbahasa.kemdiknas.go.id/kbbi/index.php>
- Kartajaya, Hermawan, & Winasis, Nastiti. (2010, 05 Desember). Kompas [on-line]. Diakses pada tanggal 9 Oktober 2011 dari <http://health.kompas.com/read/2010/12/05/0752436/Perempuan.Sukses.Sei.mbang.Karir.dan.Keluarga>.
- Kartono, Kartini. (1992). *Psikologi Wanita (Jilid 2) : Mengenal Wanita sebagai Ibu dan Nenek*. Bandung : CV. Mandar Maju

- Keeton, Kato B. (1996). Characteristic of succesful women managers and professionals in local government:a national survey. *Women in Management Review*. Vol 11(3), pp. 27-34
- Kerlinger, Fred N. (2006). *Asas-Asas Penelitian Behavioral Edisi Ketiga (cetakan kesepuluh)*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Klaveren, Maarten Van, Tijdens, Hughie_williams, Melanie, & Martin, Nuria Ramos. (2010). An Overview of Women's Work and Employment in Indonesia : Decisions for life MDG3 Project Country Report No. 14
- Kossek, Ellen Ernest, Noe, Raymond A, DeMarr, Beverly J. (1999). Work-family role synthesis: Individual and organizational determinants. *International Journal of Conflict Management* , 10(2), pp. 102-109
- Mavin, Shavon. (2001). Women's career in theory and practice : time and change?. *Women in Management Review*, 16(4), pp. 183-192
- Michel, Jesse, S. Mitchelson, Jacqueline, K., Kotrba, Lindsey, M., Breton, James, M., Baltes, Boris, B. (2009). A comparative test of work-family conflict models and critical examination of work-family linkages. *Journal of Vocational Behavior*, 74, pp. 199–218
- Neuman, William Lawrence. (2000). *Social Research Methods: Quantitative and Qualitative Approach 2nd Edition*. Massachusetts: Allyn and Bacon
- Paludi, Michelle, A. (1992). *The Psychology of Women* . United States Of America : Wm. C. Brown communication, Inc
- Ramajan, Lakshmi. (2009). *Opening up or shutting down? The effect of multiple Identities on Problem Solving*. Harvard Bussiness School. Boston, Working Paper
- Roccas, Sonia & Marilyn B. Brewer. (2002). Social Identity Complexity. *Personality and Social Psychology Review*, 6(2), pp. 88-106
- Santrock, John W. (1995). *Life-Span Development : Perkembangan Masa Hidup, Edisi 5, Jilid 2*. Jakarta : Penerbit Airlangga
- Setiawan, Ivan A., & Ritonga, Ferdiansyah. (2011). *Analisis Jalir (Path Analysis) dengan Menggunakan Program AMOS*. Bogor : Suluh Media
- Singarimbun.Masri & Effendi, Sofian. (2011). *Metode Penelitian Survai*. (rev.ed). Jakarta: LP3S
- Sujianto, Agus Eko. (2009). *Aplikasi Statisitik dengan SPSS 16.0*. Jakarta : PT. Prestasi Pustakaraya

- Stets, Jan E. & Peter J. Burke. (2000). Identity Theory and Social Identity Theory. *Social Psychology Quarterly*, Vol 63 (3), pp. 224-237
- Sudarwati, & Jupriono, D. (1997). Betina, wanita, perempuan, : telaah semantik leksikal, semantik historis, pragmatik. *FSU inte Limethingt*, 5 (1).
- Valcour, Monique and Jamie J. Ladge. (2008). Family and career path characteristics as predictors of women's objective and subjective career success: Integrating traditional and protean career explanations. *Journal of Vocational Behavior*, 73, pp.300–309.
- Wardah Fariyanti. (2011, 12 Januari). Menjadi Ibu Menghalangi Perempuan Berkarier. Kompas [on-line]. Diakses pada tanggal 29 Oktober 2011 pada pukul 23.00 dari <http://health.kompas.com/read/2011/01/12/18262839/Menjadi.Ibu.Menghalangi.Perempuan.Berkarier>
- Whitehead, Thana,. & Kotze me. (2003). Career And Life-Balance Of Professional Women: A South African Study. *Journal of Human Resource Management*, 1(3), pp. 77-84
- Wayne, Julie H, Amy E. Randel, & Jaclyn Stevens. (2006). The role of identity and work-family support in work-family enrichment and it's work-related consequences. *Journal of vocational Behavior*, Vol 69, pp. 445-461

LAMPIRAN 1

KUISIONER PENELITIAN

Kuisisioner no:

KUISISIONER PENELITIAN

Saya adalah mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Airlangga yang saat ini sedang mengerjakan penelitian untuk skripsi. Daftar pertanyaan atau kuisisioner ini digunakan untuk menganalisis dan mengkaji tentang “**Hubungan Signifikansi Identitas Ganda dengan Kesuksesan Karir pada Wanita melalui Hubungan Pekerjaan dan Keluarga sebagai Mediator**”. Oleh karena itu, saya mohon kerjasama Saudara untuk menjadi responden dalam penelitian saya, dengan cara memberikan respon terhadap kuisisioner ini.

Kuisisioner ini terdiri dari 4 (tiga) bagian utama, antara lain:

1. Data Responden
2. Kuisisioner mengenai Signifikansi Identitas Ganda
3. Kuisisioner mengenai Hubungan Pekerjaan dan Keluarga yang diukur dengan menggunakan Konflik Pekerjaan dan Keluarga
4. Kuisisioner mengenai Kesuksesan Karir

Pernyataan-pernyataan ini **tidak ada unsur jawaban Benar atau Salah**, sehingga saya mohon Saudara memberikan jawaban yang sesuai dengan pendapat dari diri pribadi anda sendiri tanpa dipengaruhi oleh siapapun.

Semua jawaban dari kuisisioner ini hanya digunakan untuk tujuan kajian akademik, sehingga saya jamin kerahasiaan dari jawaban Saudara dan tidak akan mempengaruhi jabatan atau karir Saudara saat ini.

Terimakasih.

Hormat Saya

Endah Setyarini
NIM: 110710198

Endah Setyarini
Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

☎ : 0818312461

✉ : tyatyari@gmail.com

Bagian Pertama: Data Responden

Petunjuk :

Tuliskan jawaban Saudara yang sebenar-benarnya pada tempat yang sesuai

1. Nama : _____
2. Alamat : _____
3. No. Hp : _____
4. Usia : _____ tahun
5. Pendidikan terakhir : _____
6. Pekerjaan/Jabatan : _____
7. Jumlah Anak : _____

Bagian Kedua: Kuisisioner Signifikansi Identitas Ganda

Petunjuk:

Baca dan pahami pernyataan-pernyataan berikut dengan seksama. Kemudian nyatakan sejauhmana pernyataan tersebut sesuai dengan keadaan Saudara dengan cara menyalang (X) huruf pilihan sebagai berikut :

SS artinya Saudara **SANGAT SETUJU** dengan pernyataan tersebut

S artinya Saudara **SETUJU** dengan pernyataan tersebut

TS artinya Saudara **TIDAK SETUJU** dengan pernyataan tersebut

STS artinya Saudara **SANGAT TIDAK SETUJU** dengan pernyataan tersebut

Jangan lupa untuk memeriksa kembali jawaban Saudara, jangan sampai ada yang tertinggal atau tidak diisi

-
- | | | | | | |
|----|---|------|-----|------|-------|
| 1. | Saya tetap merasa sebagai seorang ibu walaupun berada di kantor | [SS] | [S] | [TS] | [STS] |
| 2. | Saya menanggalkan status saya sebagai seorang ibu ketika berada di kantor | [SS] | [S] | [TS] | [STS] |
| 3. | Saya merasa bangga menjadi wanita karir dan seorang ibu | [SS] | [S] | [TS] | [STS] |
| 4. | Menjadi seorang ibu dan wanita karir tidak menggambarkan siapa diri saya | [SS] | [S] | [TS] | [STS] |
| 5. | Saya tidak keberatan ketika pekerjaan saya di kantor diselingi oleh pekerjaan saya sebagai ibu | [SS] | [S] | [TS] | [STS] |
| 6. | Menjadi seorang ibu dan wanita karir sekaligus adalah hal yang baik bagi saya | [SS] | [S] | [TS] | [STS] |
| 7. | Saya merasakan semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaan dalam keluarga maupun kantor | [SS] | [S] | [TS] | [STS] |
| 8. | Saya merasa lebih baik untuk memisahkan kegiatan keluarga dan pekerjaan, serta melakukannya sesuai dengan tempatnya | [SS] | [S] | [TS] | [STS] |
| | | | | | |

- | | | | | |
|---|------|-----|------|-------|
| 9. Saya tetap merasa sebagai wanita karir walaupun berada di dalam lingkungan keluarga | [SS] | [S] | [TS] | [STS] |
| 10. Saya merasa menjadi bagian yang penting di dalam pekerjaan dan keluarga | [SS] | [S] | [TS] | [STS] |
| 11. Saya menanggalkan status sebagai wanita karir ketika sedang berada bersama keluarga | [SS] | [S] | [TS] | [STS] |
| 12. Saya suka menjadi menjadi ibu dan wanita karir sekaligus | [SS] | [S] | [TS] | [STS] |
| 13. Saya lebih suka memilih untuk menjadi ibu atau wanita karir saja | [SS] | [S] | [TS] | [STS] |
| 14. Menjadi seorang ibu dan wanita karir adalah adalah gambaran mengenai diri saya | [SS] | [S] | [TS] | [STS] |
| 15. Banyak hal yang bisa saya banggakan sebagai seorang ibu dan wanita karir | [SS] | [S] | [TS] | [STS] |
| 16. Menurut saya menjadi wanita karir dan seorang ibu bukanlah hal yang baik | [SS] | [S] | [TS] | [STS] |

LAMPIRAN 2

**UJI VALIDITAS DAN UJI
RELIABILITAS ALAT UKUR**

Bagian Ketiga : Kuisisioner Konflik Pekerjaan dan Keluarga

Petunjuk:

Baca dan pahami pernyataan-pernyataan berikut dengan seksama. Kemudian nyatakan sejauhmana pernyataan tersebut sesuai dengan keadaan Saudara dengan cara menyalang (X) huruf pilihan sebagai berikut :

- SS artinya Saudara **SANGAT SETUJU** dengan pernyataan tersebut
 S artinya Saudara **SETUJU** dengan pernyataan tersebut
 TS artinya Saudara **TIDAK SETUJU** dengan pernyataan tersebut
 STS artinya Saudara **SANGAT TIDAK SETUJU** dengan pernyataan tersebut

Jangan lupa untuk memeriksa kembali jawaban Saudara, jangan sampai ada yang tertinggal atau tidak diisi

-
- | | | | | | |
|----|---|------|-----|------|-------|
| 1. | Tindakan yang biasa saya lakukan dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaan tidak dapat diterapkan di dalam rumah | [SS] | [S] | [TS] | [STS] |
| 2. | Keluarga merasa keberatan dengan waktu yang saya habiskan untuk bekerja | [SS] | [S] | [TS] | [STS] |
| 3. | Saya merasa cepat emosi di dalam rumah karena tugas di kantor yang menumpuk | [SS] | [S] | [TS] | [STS] |
| 4. | Tindakan saya yang sama dalam mengambil keputusan di dalam pekerjaan dan keluarga kurang dapat diterima oleh anggota keluarga lainnya | [SS] | [S] | [TS] | [STS] |
| 5. | Waktu yang saya habiskan untuk bekerja tidak mengganggu waktu bersama keluarga | [SS] | [S] | [TS] | [STS] |
| 6. | Saya tetap bisa memperhatikan anak-anak disela-sela waktu bekerja | [SS] | [S] | [TS] | [STS] |
| 7. | Merasa bersalah jika waktu untuk bekerja membuat saya tidak dapat mendampingi anak-anak sekolah | [SS] | [S] | [TS] | [STS] |
| 8. | Saya merasa tidak dapat menjalin komunikasi yang baik dengan keluarga karena beban kerja di dalam kantor | SS] | [S] | [TS] | [STS] |

- | | | | | | |
|-----|--|------|-----|------|-------|
| 9. | Keluarga tidak keberatan dengan cara saya mengambil keputusan di dalam rumah maupun di kantor | [SS] | [S] | [TS] | [STS] |
| 10. | Keluarga dapat memahami saya yang lebih banyak meluangkan waktu untuk bekerja | [SS] | [S] | [TS] | [STS] |
| 11. | Hubungan keluarga saya menjadi tidak baik karena tindakan tegas yang sering terbawa dari kantor | [SS] | [S] | [TS] | [STS] |
| 12. | Tugas kantor yang menumpuk tidak membuat saya melimpahkan amarah ke keluarga | [SS] | [S] | [TS] | [STS] |
| 13. | Keluarga bisa memahami tindakan saya yang sering terbawa dari kantor ke dalam rumah | [SS] | [S] | [TS] | [STS] |
| 14. | Kegiatan keluarga yang banyak membuat saya lalai dengan pekerjaan di kantor | [SS] | [S] | [TS] | [STS] |
| 15. | Tindakan dalam mengambil keputusan untuk keluarga tidak dapat saya terapkan di kantor | [SS] | [S] | [TS] | [STS] |
| 16. | Saya tidak keberatan untuk absen dalam kegiatan di kantor ketika ada acara keluarga | [SS] | [S] | [TS] | [STS] |
| 17. | Saya merasa cepat emosi di dalam kantor karena beban kerja yang menumpuk di dalam rumah | [SS] | [S] | [TS] | [STS] |
| 18. | Tindakan yang saya ambil dalam pekerjaan terpengaruh oleh keadaan di dalam rumah | [SS] | [S] | [TS] | [STS] |
| 19. | Saya merasa sulit berkonsentrasi dalam pekerjaan karena stress yang saya alami dalam keluarga | [SS] | [S] | [TS] | [STS] |
| 20. | Saya tetap bisa berkonsentrasi terhadap pekerjaan walaupun banyak beban kerja di rumah | [SS] | [S] | [TS] | [STS] |
| 21. | Tindakan yang saya tunjukkan dalam mengambil keputusan di dalam rumah tidak bisa saya terapkan di dalam kantor | [SS] | [S] | [TS] | [STS] |

22. Komunikasi dengan rekan kerja di kantor tetap terjalin ketika saya bersama keluarga [SS] [S] [TS] [STS]
23. Komunikasi dengan keluarga tetap berjalan lancar walaupun banyak pekerjaan kantor yang saya miliki [SS] [S] [TS] [STS]

Bagian Keempat : Kuisisioner Kesuksesan Karir

Petunjuk:

Baca dan pahami pernyataan-pernyataan berikut dengan seksama. Kemudian nyatakan sejauhmana pernyataan tersebut sesuai dengan keadaan Saudara dengan cara menyilang (X) huruf pilihan sebagai berikut :

- SS** artinya Saudara **SANGAT SETUJU** dengan pernyataan tersebut
S artinya Saudara **SETUJU** dengan pernyataan tersebut
TS artinya Saudara **TIDAK SETUJU** dengan pernyataan tersebut
STS artinya Saudara **SANGAT TIDAK SETUJU** dengan pernyataan tersebut

Jangan lupa untuk memeriksa kembali jawaban Saudara, jangan sampai ada yang tertinggal atau tidak diisi

-
- | | | | | | |
|-----|---|------|-----|------|-------|
| 1. | Penghasilan yang saya peroleh telah sesuai dengan yang saya harapkan | [SS] | [S] | [TS] | [STS] |
| 2. | Saya telah mencapai keseimbangan dalam karir dan keluarga seperti yang saya inginkan | [SS] | [S] | [TS] | [STS] |
| 3. | Saya tidak mendapatkan promosi dari perusahaan seperti yang saya harapkan | [SS] | [S] | [TS] | [STS] |
| 4. | Saya telah mencapai keseimbangan antara karir dan kerluarga dibandingkan dengan rekan lainnya | [SS] | [S] | [TS] | [STS] |
| 5. | Ssaya merasa kecewa karena tidak mendapatkan promosi karir sebaik rekan kerja saya lainnya | [SS] | [S] | [TS] | [STS] |
| 6. | Saya mendapat promosi dari perusahaan seperti yang saya harapkan | [SS] | [S] | [TS] | [STS] |
| 7. | Saya merasa penghasilan saya lebih baik dibandingkan dengan rekan kerja lainnya | [SS] | [S] | [TS] | [STS] |
| 8. | Keseimbangan karir dan keluarga saya saat ini tidak sebaik rekan kerja lainnya | [SS] | [S] | [TS] | [STS] |
| 9. | Saya kecewa dengan penghasilan yang saya terima karena tidak sesuai dengan harapan | [SS] | [S] | [TS] | [STS] |
| 10. | Karir yang saya capai saat ini belum memenuhi target yang saya inginkan | [SS] | [S] | [TS] | [STS] |

- | | | | | |
|--|------|-----|------|-------|
| 11. Promosi karir saya lebih baik dibandingkan dengan rekan kerja lainnya | [SS] | [S] | [TS] | [STS] |
| 12. Karir yang saya capai lebih baik dibandingkan dengan rekan-rekan lainnya | [SS] | [S] | [TS] | [STS] |
| 13. Saya merasa puas dengan posisi saya saat ini yang sesuai dengan harapan | [SS] | [S] | [TS] | [STS] |
| 14. Keluarga dan karir saat ini belum seimbang seperti yang saya harapkan | [SS] | [S] | [TS] | [STS] |
| 15. Karir saya saat ini bukanlah sebuah prestasi yang baik dibandingkan dengan rekan kerja lainnya | [SS] | [S] | [TS] | [STS] |
| 16. Rekan kerja lainnya mendapatkan posisi yang lebih baik dari saya | [SS] | [S] | [TS] | [STS] |
| 17. Karir saya saat ini merupakan sebuah prestasi yang saya harapkan | [SS] | [S] | [TS] | [STS] |
| 18. Posisi saya dalam berkarir tidak sesuai dengan keinginan saya | [SS] | [S] | [TS] | [STS] |
| 19. Saya tidak mendapatkan apa yang saya inginkan dari karir saat ini | [SS] | [S] | [TS] | [STS] |

Periksalah Kembali jawaban anda

-Terimakasih-

Semoga sukses selalu

Lampiran 2.1.**Scale: Signifikansi Identitas Ganda****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.738	.743	22

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	2.912	2.000	3.633	1.633	1.817	.161	22
Item Variances	.391	.189	.685	.497	3.634	.021	22

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item2	60.7667	27.013	.400	.	.724
item3	60.5667	25.702	.541	.	.712
item4	61.1667	26.557	.409	.	.722

item5	61.5333	26.533	.346	.725
item6	61.2667	24.823	.653	.702
item7	60.9333	25.444	.677	.705
item8	61.8000	24.441	.494	.710
item10	61.2667	24.823	.653	.702
item13	60.4333	26.944	.390	.724
item14	61.5000	26.741	.358	.725
item16	62.0667	26.892	.224	.735
item17	60.8000	25.545	.450	.716
item19	61.3667	25.964	.318	.727
item20	60.8000	25.545	.450	.716
item22	61.2000	27.407	.346	.727
item1	61.2667	24.823	.653	.702
item9	61.4000	29.421	-.103	.766
item11	61.4000	29.421	-.093	.753
item12	60.7667	31.220	-.436	.768
item15	60.8000	30.510	-.261	.766
item18	60.9667	28.792	.001	.750
item21	61.3333	27.402	.157	.741

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
64.0667	29.168	5.40072	22

PUTARAN I

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.830	.838	18

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	2.898	2.000	3.633	1.633	1.817	.175	18
Item Variances	.395	.189	.685	.497	3.634	.020	18

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item2	48.8667	30.602	.391	.	.823
item3	48.6667	29.333	.512	.	.817
item4	49.2667	29.995	.423	.	.821
item5	49.6333	29.344	.454	.	.819
item6	49.3667	28.033	.685	.	.807
item7	49.0333	28.930	.668	.	.811
item8	49.9000	26.990	.600	.	.810
item10	49.3667	28.033	.685	.	.807
item13	48.5333	30.878	.315	.	.826
item14	49.6000	29.834	.431	.	.821
item16	50.1667	30.075	.271	.	.831
item17	48.9000	28.852	.472	.	.818
item19	49.4667	29.844	.272	.	.832
item20	48.9000	28.852	.472	.	.818
item22	49.3000	31.045	.331	.	.826
item1	49.3667	28.033	.685	.	.807
item18	49.0667	32.892	-.061	.	.845
item21	49.4333	30.875	.172	.	.837

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
52.1667	32.833	5.73004	18

PUTARAN II**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.854	.858	16

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	2.896	2.000	3.633	1.633	1.817	.194	16
Item Variances	.387	.189	.685	.497	3.634	.021	16

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item2	43.0333	29.344	.283	.	.853
item3	42.8333	27.385	.547	.	.842
item4	43.4333	28.530	.369	.	.850
item5	43.8000	27.200	.517	.	.843
item6	43.5333	26.326	.685	.	.835
item7	43.2000	27.407	.626	.	.839
item8	44.0667	25.444	.582	.	.840
item10	43.5333	26.326	.685	.	.835
item13	42.7000	28.907	.349	.	.851

item14	43.7667	27.633	.507	.	.844
item16	44.3333	27.471	.381	.	.851
item17	43.0667	27.513	.413	.	.849
item19	43.6333	27.551	.337	.	.855
item20	43.0667	27.513	.413	.	.849
item22	43.4667	29.154	.351	.	.851
item1	43.5333	26.326	.685	.	.835

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
46.3333	30.989	5.56673	16

Scale: Kesuksesan Karir

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.856	.846	24

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	2.735	2.333	3.167	.833	1.357	.050	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	62.6333	38.516	.293	.	.854
item2	62.6000	35.697	.658	.	.842
item3	62.8333	36.489	.539	.	.847
item4	62.7667	39.013	.288	.	.855
item5	63.0333	33.206	.741	.	.836
item6	63.0000	38.483	.272	.	.855
item7	62.9667	36.585	.528	.	.847
item8	62.5333	39.982	.014	.	.864
item9	62.7667	38.737	.219	.	.857
item10	62.7333	33.995	.770	.	.836
item11	63.2667	36.892	.545	.	.847
item12	62.9333	37.857	.339	.	.853
item13	62.8667	37.499	.511	.	.849
item14	62.8667	35.913	.492	.	.848
item15	63.0333	35.620	.661	.	.842
item16	63.1000	36.231	.555	.	.846
item17	63.3000	39.872	.030	.	.863
item18	62.9333	40.064	.016	.	.862
item19	63.2333	36.668	.398	.	.852
item20	62.4667	35.499	.642	.	.842
item21	62.8333	40.420	-.040	.	.862
item22	62.7333	36.133	.599	.	.845
item23	63.0333	36.516	.600	.	.845
item24	63.1000	39.679	.052	.	.863

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
65.6333	40.378	6.35438	24

PUTARAN I**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha		
Based on		
Cronbach's Alpha	Standardized Items	N of Items
.895	.893	19

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	2.746	2.367	3.167	.800	1.338	.044	19

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	49.1667	37.385	.248	.	.897
item2	49.1333	34.809	.587	.	.888
item3	49.3667	34.861	.585	.	.888
item4	49.3000	37.390	.346	.	.894
item5	49.5667	31.564	.787	.	.880
item6	49.5333	36.809	.323	.	.895
item7	49.5000	34.741	.610	.	.887
item9	49.3000	37.045	.270	.	.896
item10	49.2667	32.823	.753	.	.881

item11	49.8000	35.683	.521	.	.890
item12	49.4667	36.326	.366	.	.894
item13	49.4000	36.110	.518	.	.890
item14	49.4000	34.662	.481	.	.892
item15	49.5667	33.771	.746	.	.883
item16	49.6333	34.378	.637	.	.886
item19	49.7667	36.254	.278	.	.899
item20	49.0000	33.931	.680	.	.885
item22	49.2667	35.306	.517	.	.890
item23	49.5667	34.599	.704	.	.885

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
52.1667	38.971	6.24270	19

Scale: Work-Family Conflict

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.825	.811	34

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	2.178	1.667	2.900	1.233	1.740	.110	34

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM1	72.3000	38.217	-.115	.	.833
ITEM2	71.8000	38.234	-.117	.	.834
ITEM3	71.4000	34.800	.417	.	.817
ITEM4	71.7000	35.252	.395	.	.818
ITEM5	72.0667	36.064	.525	.	.818
ITEM6	71.4667	34.326	.550	.	.813
ITEM7	72.2667	36.616	.205	.	.824
ITEM8	72.1667	37.661	.009	.	.828
ITEM9	72.1000	37.610	.001	.	.830
ITEM10	72.2667	36.616	.205	.	.824
ITEM11	71.2000	34.924	.435	.	.817
ITEM12	72.1667	34.695	.618	.	.812
ITEM13	71.6667	35.540	.337	.	.820
ITEM14	71.6333	33.413	.550	.	.811
ITEM15	71.6000	30.938	.842	.	.796
ITEM16	72.1333	35.982	.246	.	.823
ITEM17	72.0333	36.309	.262	.	.822
ITEM18	72.1667	33.868	.802	.	.807
ITEM19	72.1333	37.016	.104	.	.827
ITEM20	71.4000	34.800	.417	.	.817
ITEM21	72.0000	38.690	-.306	.	.832
ITEM22	71.1667	34.557	.298	.	.824
ITEM23	72.0667	36.064	.525	.	.818
ITEM24	71.5667	31.771	.722	.	.802

ITEM25	72.0667	34.409	.594	.	.812
ITEM26	71.9667	37.344	.094	.	.826
ITEM27	72.0333	35.757	.504	.	.817
ITEM28	71.9000	37.679	-.007	.	.829
ITEM29	71.4000	34.800	.417	.	.817
ITEM30	72.2000	38.097	-.093	.	.833
ITEM31	72.4000	39.628	-.343	.	.841
ITEM32	71.7667	36.461	.197	.	.825
ITEM33	72.0333	34.585	.623	.	.812
ITEM34	71.9667	34.033	.628	.	.810

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
74.0667	37.789	6.14724	34

PUTARAN I

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.875	.874	28

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	2.224	1.800	2.900	1.100	1.611	.112	28

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM3	59.6000	38.179	.470	.	.869
ITEM4	59.9000	39.266	.349	.	.873
ITEM5	60.2667	39.857	.520	.	.871
ITEM6	59.6667	38.230	.515	.	.868
ITEM7	60.4667	40.257	.238	.	.875
ITEM8	60.3667	41.413	.037	.	.877
ITEM9	60.3000	41.321	.030	.	.879
ITEM10	60.4667	40.257	.238	.	.875
ITEM11	59.4000	38.731	.421	.	.871
ITEM12	60.3667	38.585	.581	.	.868
ITEM13	59.8667	39.568	.293	.	.874
ITEM14	59.8333	36.764	.592	.	.866
ITEM15	59.8000	34.303	.862	.	.855
ITEM16	60.3333	39.747	.249	.	.875
ITEM17	60.2333	39.978	.287	.	.874
ITEM18	60.3667	37.620	.783	.	.863
ITEM19	60.3333	40.644	.140	.	.877
ITEM20	59.6000	38.179	.470	.	.869
ITEM22	59.3667	38.240	.302	.	.877
ITEM23	60.2667	39.857	.520	.	.871
ITEM24	59.7667	35.151	.746	.	.860
ITEM25	60.2667	37.995	.615	.	.866
ITEM26	60.1667	41.247	.079	.	.877
ITEM27	60.2333	39.426	.528	.	.870
ITEM29	59.6000	38.179	.470	.	.869
ITEM32	59.9667	40.516	.155	.	.877
ITEM33	60.2333	38.323	.616	.	.867
ITEM34	60.1667	37.592	.649	.	.865

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
62.2667	41.651	6.45373	28

PUTARAN II**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.891	.896	23

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	2.264	1.800	2.900	1.100	1.611	.124	23

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM3	49.4000	35.283	.488	.	.886
ITEM4	49.7000	36.424	.353	.	.890
ITEM5	50.0667	36.961	.540	.	.887
ITEM6	49.4667	35.499	.506	.	.886
ITEM7	50.2667	37.582	.202	.	.892
ITEM10	50.2667	37.582	.202	.	.892
ITEM11	49.2000	35.890	.429	.	.888
ITEM12	50.1667	35.730	.595	.	.884
ITEM13	49.6667	36.851	.274	.	.892

ITEM14	49.6333	34.447	.533	.	.885
ITEM15	49.6000	31.559	.879	.	.873
ITEM16	50.1333	36.809	.265	.	.892
ITEM17	50.0333	37.551	.204	.	.892
ITEM18	50.1667	34.764	.806	.	.880
ITEM20	49.4000	35.283	.488	.	.886
ITEM22	49.1667	34.626	.398	.	.892
ITEM23	50.0667	36.961	.540	.	.887
ITEM24	49.5667	32.254	.779	.	.876
ITEM25	50.0667	35.099	.640	.	.883
ITEM27	50.0333	36.723	.498	.	.887
ITEM29	49.4000	35.283	.488	.	.886
ITEM33	50.0333	35.482	.629	.	.883
ITEM34	49.9667	34.930	.632	.	.883

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
52.0667	38.754	6.22527	23

LAMPIRAN 3

HASIL UJI STATISTIK

LAMPIRAN 3.1. UJI ASUMSI

1. UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		signifikansi identitas	konflik pekerjaan dan keluarga	kesuksesan karir
N		59	59	59
Normal Parameters ^a	Mean	46.25	49.93	46.00
	Std. Deviation	4.659	4.262	8.962
Most Extreme Differences	Absolute	.123	.127	.119
	Positive	.108	.127	.107
	Negative	-.123	-.073	-.119
Kolmogorov-Smirnov Z		.943	.977	.914
Asymp. Sig. (2-tailed)		.337	.296	.374

a. Test distribution is Normal.

LAMPIRAN 3.2. Hubungan Kausal, Koefisien Jalur dan Koefisien Korelasi Ganda

Notes for Group (Group number 1)

The model is recursive.

Sample size = 59

Your model contains the following variables (Group number 1)

Observed, endogenous variables

KESUKSES

KONFLIK

Observed, exogenous variables

SIG.IDEN

Unobserved, exogenous variables

e1

e2

Variable counts (Group number 1)

Number of variables in your model: 5
 Number of observed variables: 3
 Number of unobserved variables: 2
 Number of exogenous variables: 3
 Number of endogenous variables: 2

Parameter summary (Group number 1)

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed	2	0	0	0	0	2
Labeled	0	0	0	0	0	0
Unlabeled	3	0	3	0	0	6
Total	5	0	3	0	0	8

Notes for Model (Default model)**Computation of degrees of freedom (Default model)**

Number of distinct sample moments: 6
 Number of distinct parameters to be estimated: 6
 Degrees of freedom (6 - 6): 0

Result (Default model)

Minimum was achieved
 Chi-square = ,000
 Degrees of freedom = 0
 Probability level cannot be computed

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KONFLIK <--- SIG.IDEN	-,330	,112	-2,941	,003	par_2
KESUKSES <--- SIG.IDEN	,672	,247	2,721	,007	par_1
KESUKSES <--- KONFLIK	-,254	,270	-,942	,346	par_3

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
KONFLIK <--- SIG.IDEN	-,360
KESUKSES <--- SIG.IDEN	,350
KESUKSES <--- KONFLIK	-,121

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
SIG.IDEN	21,342	3,963	5,385	***	par_4
e2	15,542	2,886	5,385	***	par_5
e1	65,744	12,208	5,385	***	par_6

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
KONFLIK	,130
KESUKSES	,167

LAMPIRAN 3.3. HUBUNGAN LANGSUNG, HUBUNGAN TIDAK LANGSUNG, DAN HUBUNGAN TOTAL

Total Effects (Group number 1 - Default model)

	SIG.IDEN	KONFLIK
KONFLIK	-,330	,000
KESUKSES	,756	-,254

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	SIG.IDEN	KONFLIK
KONFLIK	-,360	,000
KESUKSES	,393	-,121

Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	SIG.IDEN	KONFLIK
KONFLIK	-,330	,000
KESUKSES	,672	-,254

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	SIG.IDEN	KONFLIK
KONFLIK	-,360	,000
KESUKSES	,350	-,121

Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	SIG.IDEN	KONFLIK
KONFLIK	,000	,000
KESUKSES	,084	,000

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	SIG.IDEN	KONFLIK
KONFLIK	,000	,000
KESUKSES	,044	,000

LAMPIRAN 4

REKAPITULASI DATA RESPONDEN

REKAPITULASI DATA SIGNIFIKANSI IDENTITAS GANDA

NO. KUISI NER	NAMA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	TOTAL
1	HM	4	3	4	3	4	4	4	1	2	4	1	4	1	4	4	4	51
2	SO	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	46
3	ANS	4	1	4	1	4	4	4	1	2	3	2	3	2	3	3	2	43
4	NS	3	4	4	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	49
5	AN	4	1	4	1	4	4	4	1	4	4	1	4	3	3	4	1	47
6	LH	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	46
7	VI	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	39
8	DE	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	46
9	IK	4	4	3	2	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	46
10	AR	4	1	4	1	4	4	4	1	4	4	1	4	1	4	4	1	46
11	SY	3	2	4	2	4	4	4	1	4	4	1	4	1	4	4	1	47
12	UF	3	2	4	2	4	4	4	1	4	4	1	4	1	4	4	1	47
13	EF	4	1	4	3	4	4	2	3	2	4	1	4	2	2	2	3	45
14	RA	4	1	4	3	4	4	2	3	2	4	1	4	2	2	2	3	45
15	LCR	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	4	3	56
16	JM	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	4	3	56
17	LLS	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	4	3	56
18	DA	4	1	4	3	4	4	2	3	2	4	1	4	2	2	2	3	45
19	IR	4	4	4	4	4	4	3	1	2	2	2	4	3	4	4	4	53
20	FC	4	2	4	2	2	4	4	2	3	4	2	4	4	4	4	4	53

21	RJ	4	4	4	4	4	4	3	1	2	2	2	4	3	4	4	4	53
22	NV	4	1	4	3	4	4	4	1	4	4	1	3	2	3	3	2	47
23	EY	4	1	4	2	4	4	4	1	4	4	1	3	3	2	3	2	46
24	DR	4	1	4	1	4	4	4	1	4	4	1	4	4	3	4	1	48
25	SLH	4	1	4	1	3	4	4	1	2	4	2	4	4	4	4	4	50
26	DT	3	4	4	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	49
27	RPN	4	2	4	3	2	4	4	1	1	4	1	4	4	4	4	1	47
29	DHR	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	43
30	RML	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	43
31	SLS	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	42
32	PWR	4	1	4	1	4	4	4	1	4	4	1	4	1	4	4	1	46
33	MW	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	43
34	DW	3	2	4	2	4	4	4	1	4	4	1	4	1	4	4	1	47
35	TS	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	46
36	AF	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	45
37	MSD	3	4	4	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	49
38	ECH	4	3	4	4	3	3	4	1	2	4	2	3	3	3	3	2	48
39	SOL	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	43
40	ASP	4	1	4	3	3	3	2	2	3	4	2	3	2	3	3	2	44
41	SRJ	3	4	4	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	49
42	TNP	3	1	2	1	3	2	2	1	2	3	3	2	3	3	2	1	34
43	WR	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	40
44	VVC	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	43
45	EGS	3	1	2	1	3	2	2	1	2	3	3	2	3	3	2	1	34

46	RSD	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	42
47	NF	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	46
48	YMH	1	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	49
49	DSY	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	45
51	MYS	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	42
52	AWT	1	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	50
53	WN	3	1	2	1	3	2	2	1	2	3	3	2	3	3	2	1	34
54	SN	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	48
55	SA	3	4	4	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	49
56	DSG	4	3	4	1	2	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	46
57	DIN	4	2	3	3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3	3	4	45
58	STI	4	3	4	4	3	4	3	2	2	2	2	4	3	4	4	4	52
59	SLH	4	1	4	1	4	4	4	1	4	4	1	4	3	4	4	1	48
60	NRA	4	1	4	1	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	43
61	SWS	3	4	4	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	49

REKAPITULASI DATA KONFLIK PEKERJAAN DAN KELUARGA

NO.KUISI ONER	NAMA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	TOTAL	
1	HM	4	4	1	4	1	1	4	4	1	1	4	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	2	45
2	SO	2	3	2	2	2	1	4	3	2	3	2	1	3	1	2	1	2	2	2	1	3	1	1	1	46

3	ANS	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	1	1	50
4	NS	4	2	2	2	2	3	4	2	1	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	52
5	AN	3	2	2	2	2	2	4	1	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	52
6	LH	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	47
7	VI	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	55
8	DE	2	3	2	2	2	1	4	3	2	3	2	1	3	1	2	1	2	2	2	1	3	1	46
9	IK	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	55
10	AR	4	4	1	1	1	1	4	1	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	4	1	3	55
11	SY	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	4	4	3	3	1	4	1	58
12	UF	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	4	4	3	3	1	4	1	58
13	EF	2	2	2	2	4	3	3	3	1	1	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	1	51
14	RA	2	2	2	2	4	3	3	3	1	1	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	1	51
15	LCR	3	2	2	2	1	1	3	3	1	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	48
16	JM	3	3	3	3	1	1	2	2	1	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	49
17	LLS	3	2	2	2	1	1	2	2	1	3	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	47
18	DA	2	2	2	2	4	3	3	3	1	1	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	1	51
19	IR	2	2	2	2	2	2	4	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	47
20	FC	2	2	2	3	2	1	2	4	1	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	46
21	RJ	2	2	2	2	2	2	4	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	47
22	NV	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	47
23	EY	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	45
24	DR	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	48
25	SLH	1	1	2	2	4	1	2	1	1	2	4	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	42
26	DT	4	2	2	2	2	3	4	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	53
27	RPN	4	2	2	2	1	1	4	1	2	2	2	1	1	1	4	1	1	2	4	1	3	1	44

29	DHR	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	1	1	52
30	RML	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	52
31	SLS	4	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	45
32	PWR	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	50
33	MW	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	50
34	DW	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	4	4	3	3	1	4	1	1	58
35	TS	2	3	2	2	2	1	4	3	2	3	2	1	3	1	2	1	2	2	2	1	3	1	1	46
36	AF	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	46
37	MSD	4	2	2	2	2	3	4	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	53
38	ECH	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	53
39	SOL	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	51
40	ASP	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	56
41	SRJ	4	2	2	2	2	3	4	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	53
42	TNP	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	4	4	3	3	1	4	1	1	58
43	WR	4	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	45
44	VVC	1	1	2	2	4	1	2	1	1	2	4	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	42
45	EGS	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	55
46	RSD	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	47
47	NF	2	3	2	2	2	1	4	3	2	3	2	1	3	1	2	1	2	2	2	1	3	1	1	46
48	YMH	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	1	2	51
49	DSY	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	46
51	MYS	2	3	3	3	2	2	4	3	3	2	4	3	2	1	1	1	3	3	3	2	3	1	1	55
52	AWT	1	2	2	2	2	2	4	2	2	2	1	2	3	2	2	2	1	1	2	2	3	2	2	46
53	WN	2	3	2	2	2	1	4	3	2	3	2	1	3	1	2	1	2	2	2	1	3	1	1	46
54	SN	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	4	4	3	3	1	4	1	2	59

55	SA	2	3	2	2	2	1	4	3	2	3	2	1	3	1	2	1	2	2	2	1	3	1	1	46
56	DSG	3	2	1	2	1	1	4	2	2	3	2	1	2	4	3	2	1	2	2	2	4	2	1	49
57	DIN	3	2	1	2	1	2	3	1	2	3	1	1	3	4	3	2	1	2	2	2	3	2	2	48
58	STI	1	2	2	2	2	2	4	2	2	2	1	2	3	3	3	2	1	1	2	2	3	2	2	48
59	SLH	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	1	1	54	
60	NRA	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	1	1	51
61	SWS	3	2	2	3	3	2	3	1	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	3	2	2	51

REKAPITULASI DATA SKALA KESUKSESAN KARIR

NO.KUISSIONER	NAMA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	TOTAL	
1	HM	3	3	1	4	4	4	2	4	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	53
2	SO	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55
3	ANS	1	1	4	1	4	1	2	4	3	3	4	4	4	2	2	2	4	1	1	48	
4	NS	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	42
5	AN	4	4	4	4	1	4	4	1	1	1	4	4	4	1	4	1	4	1	1	52	
6	LH	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	50
7	VI	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	4	1	1	2	3	3	2	47	
8	DE	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	55	
9	IK	2	3	2	3	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	42	
10	AR	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	3	2	3	3	35	
11	SY	4	4	1	4	1	3	2	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	51	
12	UF	4	4	1	4	1	3	2	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	51	
13	EF	4	4	2	2	3	2	2	2	2	2	4	4	2	3	3	1	4	1	1	48	

14	RA	4	4	2	2	3	2	2	2	2	2	4	4	2	3	3	1	4	1	1	48
15	LCR	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	53
16	JM	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	53
17	LLS	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	50
18	DA	4	4	2	2	3	2	2	2	2	2	4	4	2	3	3	1	4	1	1	48
19	IR	1	2	3	2	3	2	1	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	1	1	37
20	FC	4	4	1	4	4	4	4	2	3	3	2	2	4	3	3	3	4	3	4	61
21	RJ	1	2	3	2	3	2	1	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	1	1	37
22	NV	2	3	3	2	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	2	50
23	EY	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	45
24	DR	4	4	1	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	1	1	1	4	1	1	52
25	SLH	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	54
26	DT	2	2	3	2	3	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	41
27	RPN	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19
29	DHR	4	4	1	4	1	1	4	1	1	1	4	4	4	1	1	1	4	3	1	45
30	RML	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	46
31	SLS	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
32	PWR	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	45
33	MW	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	43
34	DW	4	4	1	4	1	3	2	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	51
35	TS	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	55
36	AF	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	49
37	MSD	2	2	3	2	3	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	41
38	ECH	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	66
39	SOL	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	43

40	ASP	4	4	1	4	1	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	47
41	SRJ	2	2	3	2	3	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	41
42	TNP	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	4	1	4	1	26	
43	WR	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	48
44	VVC	3	3	2	3	2	3	3	2	1	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	47
45	EGS	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
46	RSD	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	41
47	NF	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	55
48	YMH	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	45
49	DSY	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56
51	MYS	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	44
52	AWT	1	2	3	2	3	2	1	3	1	1	2	2	3	1	3	2	2	2	1	37
53	WN	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	4	1	4	1	26
54	SN	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	54
55	SA	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	3	2	42
56	DSG	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	55
57	DIN	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	55
58	STI	1	2	3	2	3	2	1	3	1	1	2	2	3	1	3	2	2	2	1	37
59	SLH	4	4	1	4	1	4	4	1	3	3	4	4	4	1	1	1	4	1	1	50
60	NRA	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	4	4	4	1	1	1	4	1	1	47
61	SWS	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	44

LAMPIRAN 5
GAMBARAN SUBYEK
PENELITIAN

pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	28	45.9	45.9	45.9
	DIPLOMA	15	24.6	24.6	70.5
	SARJANA	18	29.5	29.5	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

jumlah anak

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-2	50	82.0	82.0	82.0
	3-4	11	18.0	18.0	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	24	39.3	39.3	39.3
	31-40	37	60.7	60.7	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

LAMPIRAN 6

SURAT IJIN PENELITIAN



PT. GUNUNG GARUDA

Steel Is Our Business

No : 062 / GSG / HCD / SKMB / XI / 11
Hal : Konfirmasi Permohonan Penelitian

Kepada Yth,
Pimpinan Fakultas Psikologi
Universitas Airlangga

Di
Tempat


Dengan hormat,
Menindak lanjuti Surat Pimpinan Fak. Psikologi Univ Airlangga tentang tugas penelitian Mahasiswa ke PT. Gunung Garuda (Gunung Steel Group) atas nama:

Nama : Endah Setyarini
NPM : 110710198
Program Studi : Psikologi

Dengan ini kami beritahukan bahwa mahasiswi tersebut telah diberikan kesempatan untuk melakukan penelitian dan wawancara dengan beberapa karyawan wanita di lingkungan Perusahaan PT. Gunung Garuda (Gunung Steel Group) dengan baik.

Demikian kami sampaikan, dan atas kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.

Cikarang Barat, 24 November 2011
PT. Gunung Garuda
(Gunung Steel Group)
Human Capital Developmen


Mitar Peiawi, S.H., M.M.
General Manager

Cc : - Karyawan Ybs
- Arsip

HEAD OFFICE & FACTORY : KAMPUNG SUKADANAU, SUKADANAU CIKARANG BARAT, KAB. BEKASI 17520
TELEPHONE : (021) 890-0666, (021) 890-0222, (021) 890-0111
FACSIMILE : (021) 890-0555, (021) 890-1588
URL/E-MAIL : <http://www.grdsteel.com/> gunung@grdsteel.com / sales@grdsteel.com / gunung@rad.net.id

JAKARTA-REPR. OFFICE : JL. P. JAYAKARTA 105 G, JAKARTA 10730, INDONESIA
TEL/TELEX/FAX : TELP. (021) 629-8031 (4 LINES), TLX : 41454 GG, IA FAX. (021) 649-2734

LAMPIRAN 7

SUSUNAN ORGANISASI

LAMPIRAN 8
SURAT PERNYATAAN *PROFESSIONAL*
JUDGEMENT

LAMPIRAN 8
SURAT PERNYATAAN *PROFESSIONAL*
JUDGEMENT

2

SURAT PERNYATAAN RATER

Setelah memperhatikan dan mencermati skala Konflik Pekerjaan dan Keluarga serta skala Kesuksesan Karir yang dibuat oleh mahasiswa :

Nama : ENDAH SETYARINI

NIM : 110710198

Judul Skripsi : Hubungan Antara Signifikansi Identitas Ganda terhadap Kesuksesan Karir pada Wanita dengan Hubungan Pekerjaan dan Keluarga sebagai Mediator

Maka yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : JUNIARFI MOTIK

NIP :

Pekerjaan : PSIKOLOG

Menyatakan telah menjadi rater atas skala tersebut sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian dalam rangka skripsi yang sedang ditempuh oleh mahasiswa tersebut. Adapun yang perlu diperhatikan dalam skala tersebut adalah :

1. Penataan kalimat
2. Pengembangan definisi operasional
3. penempatan aspek ? seperti di bagian self-referent & other-referent hubungan tapi kontak?
- 4.
- 5.
- 6.

Surabaya, 19 Oct - 2011

(JUNIARFI MOTIK)

SURAT PERNYATAAN RATER

Setelah memperhatikan dan mencermati skala Signifikansi Identitas Ganda yang dibuat oleh mahasiswa :

Nama : ENDAH SETYARINI

NIM : 110710198

Judul Skripsi : Hubungan Antara Signifikansi Identitas Ganda terhadap Kesuksesan Karir pada Wanita dengan Konflik Pekerjaan dan Keluarga sebagai Mediator

Maka yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : *Achmad Chusaini, MA*

NIP :

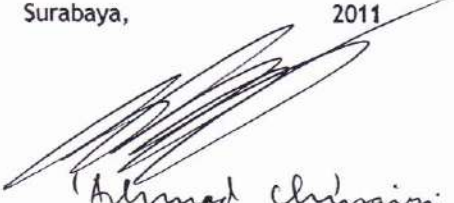
Pekerjaan :

Menyatakan telah menjadi rater atas skala tersebut serta melakukan diskusi-diskusi selama beberapa waktu, sehingga skala tersebut dapat digunakan sebagai instrumen. Adapun yang perlu diperhatikan adalah :

- 1.....
- 2.....
- 3.....
- 4.....

Surabaya,

2011



Achmad Chusaini



SURAT PERNYATAAN RATER

Setelah memperhatikan dan mencermati skala Konflik Pekerjaan dan Keluarga serta Kesuksesan Karir yang dibuat oleh mahasiswa :

Nama : ENDAH SETYARINI

NIM : 110710198

Judul Skripsi : Hubungan Antara Signifikansi Identitas Ganda terhadap Kesuksesan Karir pada Wanita dengan Konflik Pekerjaan dan Keluarga sebagai Mediator

Maka yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dimas Ayo Wrasono

NIP : 1390808021

Pekerjaan : Staf Pengajar F. Pa. Unsw

Menyatakan telah menjadi rater atas skala tersebut sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian dalam rangka skripsi yang sedang ditempuh oleh mahasiswa tersebut. Adapun yang perlu diperhatikan dalam skala tersebut adalah :

1. item no 5 kurang mengungkap dimensi yang diinginkan
2. item no 14 & 15 mengukur hal yang sama
3. ada beberapa item yg mengukur 2 hal yang berbeda
4. ~~Per~~

6

SURAT PERNYATAAN RATER

Setelah memperhatikan dan mencermati skala Konflik Pekerjaan dan Keluarga serta skala Kesuksesan Karir yang dibuat oleh mahasiswa :

Nama : ENDAH SETYARINI

NIM : 110710198

Judul Skripsi : Hubungan Antara Signifikansi Identitas Ganda terhadap Kesuksesan Karir pada Wanita dengan Konflik Pekerjaan dan Keluarga sebagai Mediator

Maka yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Lubna . M.

NIP :

Pekerjaan : Staf Admin

Menyatakan telah menjadi rater atas skala tersebut sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian dalam rangka skripsi yang sedang ditempuh oleh mahasiswa tersebut. Adapun yang perlu diperhatikan dalam skala tersebut adalah :

1. Lebih spesifik atau lebih jelas dalam membuat / menyusun pernyataan.
- 2.....
- 3.....
- 4.....
- 5.....
- 6.....

Surabaya, 12 Oktober 2011



(Lubna . M.)

8 (1)

SURAT PERNYATAAN RATER

Setelah memperhatikan dan mencermati skala Konflik Pekerjaan dan Keluarga serta skala Kesuksesan Karir yang dibuat oleh mahasiswa :

Nama : ENDAH SETYARINI

NIM : 110710198

Judul Skripsi : Hubungan Antara Signifikansi Identitas Ganda terhadap Kesuksesan Karir pada Wanita dengan Konflik Pekerjaan dan Keluarga sebagai Mediator

Maka yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : *Gami'an*

NIP : *197709042003121002*

Pekerjaan : *Dosen*

Menyatakan telah menjadi rater atas skala tersebut sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian dalam rangka skripsi yang sedang ditempuh oleh mahasiswa tersebut. Adapun yang perlu diperhatikan dalam skala tersebut adalah :

1. *Skala Konflik : Hindari menggunakan kata sering, seringkali*
2.
3. *Skala Kesuksesan Karir ada beberapa yg tidak sesuai*
4. *antara Self Referent Criteria dg other referent Criteria*
5.
6.

Surabaya, 25-10-2011

(GAMI'AN)

4

SURAT PERNYATAAN RATER

Setelah memperhatikan dan mencermati skala Konflik Pekerjaan dan Keluarga serta skala Kesuksesan Karir yang dibuat oleh mahasiswa :

Nama : ENDAH SETYARINI

NIM : 110710198

Judul Skripsi : Hubungan Antara Signifikansi Identitas Ganda terhadap Kesuksesan Karir pada Wanita dengan Konflik Pekerjaan dan Keluarga sebagai Mediator

Maka yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nisa 'Nirmala


NIP :

Pekerjaan :

Menyatakan telah menjadi rater atas skala tersebut sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian dalam rangka skripsi yang sedang ditempuh oleh mahasiswa tersebut. Adapun yang perlu diperhatikan dalam skala tersebut adalah :

- ① Kurangnya kesesuaian beberapa item dg indikator, kurang spesifik / sesuai dg maksud
- ② Penggunaan kalimat yg masih kurang teratur, mis : beberapa kali
3. menggunakan kata saya & kalimat kurang praktis namun detail
- ④ Beberapa penggunaan huruf yg masih kurang / hilang
5.
6.

Surabaya, 18 Oktober 2011


NISA '11

7

SURAT PERNYATAAN RATER

Setelah memperhatikan dan mencermati skala Konflik Pekerjaan dan Keluarga serta skala Kesuksesan Karir yang dibuat oleh mahasiswa :

Nama : ENDAH SETYARINI

NIM : 110710198

Judul Skripsi : Hubungan Antara Signifikansi Identitas Ganda terhadap Kesuksesan Karir pada Wanita dengan Hubungan Pekerjaan dan Keluarga sebagai Mediator

Maka yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ratna Sudhawati

NIP : -

Pekerjaan : Dosen & Konsultan Psikologi

Menyatakan telah menjadi rater atas skala tersebut sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian dalam rangka skripsi yang sedang ditempuh oleh mahasiswa tersebut. Adapun yang perlu diperhatikan dalam skala tersebut adalah :

1. Kata yang bermakna kualitas spt sering harap dihilangkan
2. Pengukuran ini menggambarkan kondisi saat ini skg
3. kata 2x selama ini akan lebih baik diganti saat ini.
4.
5.
6.

Surabaya, 15 Oktober 2011

(Ratna)

8

SURAT PERNYATAAN RATER

Setelah memperhatikan dan mencermati skala Konflik Pekerjaan dan Keluarga serta skala Kesuksesan Karir yang dibuat oleh mahasiswa :

Nama : ENDAH SETYARINI

NIM : 110710198

Judul Skripsi : Hubungan Antara Signifikansi Identitas Ganda terhadap Kesuksesan Karir pada Wanita dengan Hubungan Pekerjaan dan Keluarga sebagai Mediator

Maka yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Marini

NIP :

Pekerjaan : Ketua LPSI

Menyatakan telah menjadi rater atas skala tersebut sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian dalam rangka skripsi yang sedang ditempuh oleh mahasiswa tersebut. Adapun yang perlu diperhatikan dalam skala tersebut adalah :

- 1.....
- 2.....
- 3.....
- 4.....
- 5.....
- 6.....

Surabaya,

2011



(Marini , M.Psi)

③

SURAT PERNYATAAN RATER

Setelah memperhatikan dan mencermati skala Konflik Pekerjaan dan Keluarga serta skala Kesuksesan Karir yang dibuat oleh mahasiswa :

Nama : ENDAH SETYARINI

NIM : 110710198

Judul Skripsi : Hubungan Antara Signifikansi Identitas Ganda terhadap Kesuksesan Karir pada Wanita dengan Konflik Pekerjaan dan Keluarga sebagai Mediator

Maka yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dewi Syarifah

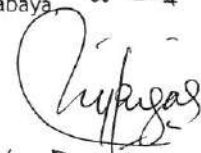
NIP : 198009292009122001

Pekerjaan : Dosen

Menyatakan telah menjadi rater atas skala tersebut sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian dalam rangka skripsi yang sedang ditempuh oleh mahasiswa tersebut. Adapun yang perlu diperhatikan dalam skala tersebut adalah :

1. Ada beberapa item yg kurang sesuai dg indikator.
2. " " " yg belum jelas.
3. ~~item~~ pd "kesuksesan karir" → diperjelas lg beda indikator antara yg subyektif & obyektif → item 2 msh byk yg rancu (subyektif / obyektif).
4. Skala kesuksesan karir ini dilihat dr sudut pandang subyek atau yg lain (keluarga, misalnya) → perjelas di def. operasional → lihat skala kesuksesan karir → obyektif → favor → self-referent criteria no. 4

Surabaya, 18 Okt 2011


(Dewi Syarifah)

RATER REVIEW

8. (10)

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Berlian Gressy Septarini, M.Psych
 Profesi : Dosen Departemen PIO
 Fakultas Psikologi Universitas Airlangga
 NIP : 132 307 986

Telah melakukan review terhadap kuesioner :

Judul Penelitian : Hubungan Antara Signifikansi Identitas Gender ...
 Nama Peneliti : Endah Setyarini
 NIM : 10710198

Skala Konflik Persejarian - kg Dengan saran perbaikan sebagai berikut:

TIPE PERBAIKAN	SARAN PERBAIKAN	NO ITEM
A Item tidak mengukur indikator	Ganti item keseluruhan	25
B Item rancu dengan indikator lain	Item dimasukkan dalam blue print sesuai indikatornya	
C Struktur kalimat dan tata bahasa	Perbaiki kalimat atau kata tertentu	20, 9, 21, 26, 8, 6, 24, 18
D Lain-Lain		

Skala Kepuasan Karir : dimensi mrrt Hestlin (2005) & Goodman (1974) meliputi

- A. Subjektif
 - 1 kepuasan karir
 - 2 kemajuan karir
 - 3 kesemb. keluarga
- B. Obyektif (3 sub dimensi)

Tanggal Review: 19.10.2011

Berlian Gressy Septarini, M.Psych

→ Skala Anda tidak dibuat sesuai dimensi tsb. sng harus membuat skala baru.

RATER REVIEW

9

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : RETNANING SAFITRI
SIPP : 0025-07-2-2-2
Pekerjaan : PSIKOLOG

Telah menjadi rater terhadap skala :

Judul Skripsi : Hubungan Antara Signifikansi Identitas Ganda dengan Kesuksesan Karir pada Wanita melalui Hubungan Pekerjaan dan Keluarga sebagai Mediator
Nama : ENDAH SETYARINI
NIM : 110710198

Adapun saran perbaikan untuk skala tersebut sebagai berikut:

1. Tata bahasa yang digunakan harap diperbaiki
2. Penggunaan tanda baca dan kesalahan ketik

Surabaya, 17 Oktober 2011



(Retnaning Safitri)

5

SURAT PERNYATAAN RATER

Setelah memperhatikan dan mencermati skala Konflik Pekerjaan dan Keluarga serta skala Kesuksesan Karir yang dibuat oleh mahasiswa :

Nama : ENDAH SETYARINI
 NIM : 110710198
 Judul Skripsi : Hubungan Antara Signifikansi Identitas Ganda terhadap Kesuksesan Karir pada Wanita dengan Hubungan Pekerjaan dan Keluarga sebagai Mediator

Maka yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : *Cholikhul Hdi*
 NIP : *4012203009036002*
 Pekerjaan : *Dor*

Menyatakan telah menjadi rater atas skala tersebut sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian dalam rangka skripsi yang sedang ditempuh oleh mahasiswa tersebut. Adapun yang perlu diperhatikan dalam skala tersebut adalah :

1. *Saya (diteliti 2x) di 1 rumah → keduduk*
2. *→ di rumah (lihat no 1 di konflik keluarga)*
3. *1 rumah 1 ide (1 subjek) bisa jadi*
4. *usaha 1 subjek 1 penelitian → 1 kali/ke*
5.
6.

Surabaya, *7/10* - 2011

Cholikhul Hdi