

**HUBUNGAN *NEUROTICISM* DENGAN *WORK FAMILY
CONFLICT* PADA DOSEN WANITA YANG SUDAH
MENIKAH DI FAKULTAS EKONOMI DAN
BISNIS UNIVERSITAS SYIAH KUALA**

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

**ATIKAH MAULIDYA PUTRI
210901132**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

**HUBUNGAN *NEUROTICISM* DENGAN *WORK-FAMILY CONFLICT* PADA
DOSEN WANITA YANG SUDAH MENIKAH DI FAKULTAS EKONOMI
DAN BISNIS UNIVERSITAS SYIAH KUALA**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi
UIN AR-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

Oleh:

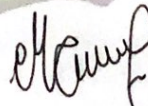
**ATIKAH MAULIDYA PUTRI
NIM. 210901132**

Disetujui Oleh:

Pembimbing I

Pembimbing II


Jasmadi, S.Psi., MA., Psikolog
NIP.197609122006041001


Marina Ulfah, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIP.199011022019032024

LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI

**HUBUNGAN *NEUROTICISM* DENGAN *WORK-FAMILY CONFLICT* PADA
DOSEN WANITA YANG SUDAH MENIKAH DI FAKULTAS EKONOMI
DAN BISNIS UNIVERSITAS SYIAH KUALA**

SKRIPSI

**Telah Dinilai Oleh Panitia Munaqasyah Skripsi
Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Dan Dinyatakan Lulus Serta Disahkan Sebagai
Tugas Akhir Untuk Meraih Gelar
Sarjana S-1 Psikologi**

Diajukan Oleh :

**ATIKAH MAULIDYA PUTRI
NIM. 210901132**

Pada Hari/Tanggal :

Kamis, 26 Juni 2025

Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi

Ketua,

**Jasmadi, S.Psi., M.A., Psikolog
NIP.197609122006041001**

Sekretaris,

**Marina Ulfah, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIP. 199011022019032024**

Penguji I,

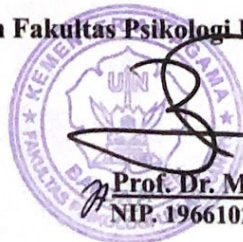
**Harri Santoso, S.Psi., M.Ed
NIP. 198105272025211015**

Penguji II,

**Siti Hajar Sri Hidayati, S.Psi., M.A
NIP. 199107142022032001**

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh



**Prof. Dr. Muslim, M.Si.
NIP. 196610231994021001**

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Atikah Maulidya Putri

NIM : 210901132

Jenjang : Strata Satu (S-1)

Prodi : Psikologi UIN Ar-Raniry

Menyatakan bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Banda Aceh, 26 Mei 2025

Yang Menyatakan



Atikah Maulidya Putri
NIM. 210901132

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya setiap saat, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "hubungan *neuroticism* dengan *work-family conflict* pada dosen wanita yang sudah menikah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala" Shalawat serta salam semoga tetap Allah limpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, atas segala perjuangannya sehingga kita dapat merasakan indahnya hidup di bawah naungan islam. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat dalam menempuh ujian akhir guna memperoleh gelar sarjana strata satu (S1) di Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, bimbingan berbagai pihak, keluarga dan teman-teman terdekat secara langsung atau pun tidak langsung, baik moril maupun material.

Peneliti menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua tercinta, bapak Razali (Ayah) dan Ibu Nurlaila (Mamak), atas segala doa, kasih sayang, serta dukungan yang tiada henti selama proses penyusunan skripsi ini. Ayah dan Ibu adalah sumber kekuatan, semangat, dan motivasi yang selalu mendorong peneliti untuk terus berjuang dan tidak menyerah untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Selanjutnya peneliti juga mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Muslim, M.Si selaku dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada saya sebagai mahasiswa di Fakultas Psikologi.
2. Bapak Prof. Dr. Safrilsyah, S.Ag., M.Si, sebagai Wakil Dekan I Bidang Akademik dan Kelembagaan.
3. Ibu Misnawati, S.Ag., M.Ag. Ph.D sebagi Wakil dekan II Bidang Administrasi dan Keuangan sekaligus Penasehat Akademik yang telah membantu dan memberi dukungan kepada mahasiswa.
4. Bapak Drs. Nasruddin, M.Hum. sebagai Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, yang telah memberikan motivasi serta dukungan kepada para mahasiswa.
5. Bapak Julianto, S.Ag., M.Si., sebagai Ketua Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah membimbing, mengarahkan memberikan motivasi serta dukungan kepada peneliti dan juga mahasiswa lainnya.
6. Ibu Siti Hajar Sri Hidayati, S.Psi., M.A, selaku Sekretaris Program Studi Psikologi dan penguji II dalam sidang munasqasyah skripsi yang telah memberikan arahan serta masukan dalam penulisan skripsi ini.
7. Bapak Jasmadi, S.Psi., M.A, Psikolog selaku Pembimbing I yang senantiasa memberikan banyak arahan, nasihat, dorongan, dan motivasi hingga meluangkan waktu untuk selalu membimbing peneliti dalam menyelesaikan permasalahan dalam proses penyelesaian skripsi ini sampai selesai.

8. Ibu Marina Ulfah, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku pembimbing II yang senantiasanya membimbing dan memberikan arahan serta meluangkan waktu untuk peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak Harri Santoso, S.Psi., M.Ed selaku penguji I dalam sidang munasqasyah skripsi yang telah memberikan arahan serta masukan dalam penulisan skripsi ini.
10. Seluruh Dosen, Staff dan Civitas Akademik Fakultas Psikologi yang telah membantu, mendidik, memberikan ilmu yang bermanfaat dengan tulus dan ikhlas.
11. Terima kasih kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala yang telah memberikan izin penelitian kepada peneliti dan seluruh dosen wanita yang sudah menikah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang sudah berkenan serta bersedia meluangkan waktu untuk menjadi subjek dalam penelitian ini.
12. Terima kasih kepada Bibi peneliti, Prof. Dr. Yossi Diantimala, SE. Ak., M.Si. yang telah memberikan banyak arahan serta dukungan dalam proses pembuatan skripsi ini dari awal hingga akhir.
13. Terima kasih kepada ahabat virtual peneliti, Aisha Amanda Putri yang selalu mendukung dan memberikan semangat atas segala hal yang peneliti lakukan serta yang telah kebersamai dalam masa-masa sulit.
14. Terima kasih kepada teman-teman yang peneliti sayangi dan banggakan, Saumi Fitri Maghfirah, Aina Ramadani, Winda Iswandari Nasution, dan Qurrata A'Yuni yang telah mendukung dan kebersamai dalam proses membuat skripsi dari awal hingga akhir.

15. Terima kasih kepada teman-teman seperjuangan peneliti, Diantivo, Qisthina, Sri, Tiya dan teman seperjuangan lainnya yang tidak bisa disebutkan satu persatu serta teman-teman sejak di bangku SMP hingga sekarang yang selalu kebersamai dan memberikan tawa dalam kehidupan peneliti.

Peneliti mengucapkan terima kasih banyak atas doa, motivasi serta dukungan yang telah diberikan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini, semoga semuanya mendapat balasan yang terbaik dari Allah SWT. Peneliti juga menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, peneliti berharap adanya masukan, saran ataupun kritikan yang membangun sehingga kekurangan itu tidak terulang di hari yang akan datang. Harapan peneliti semoga penelitian ini dapat memberikan banyak manfaat kepada banyak pihak.

Banda Aceh, 11 Juni 2025

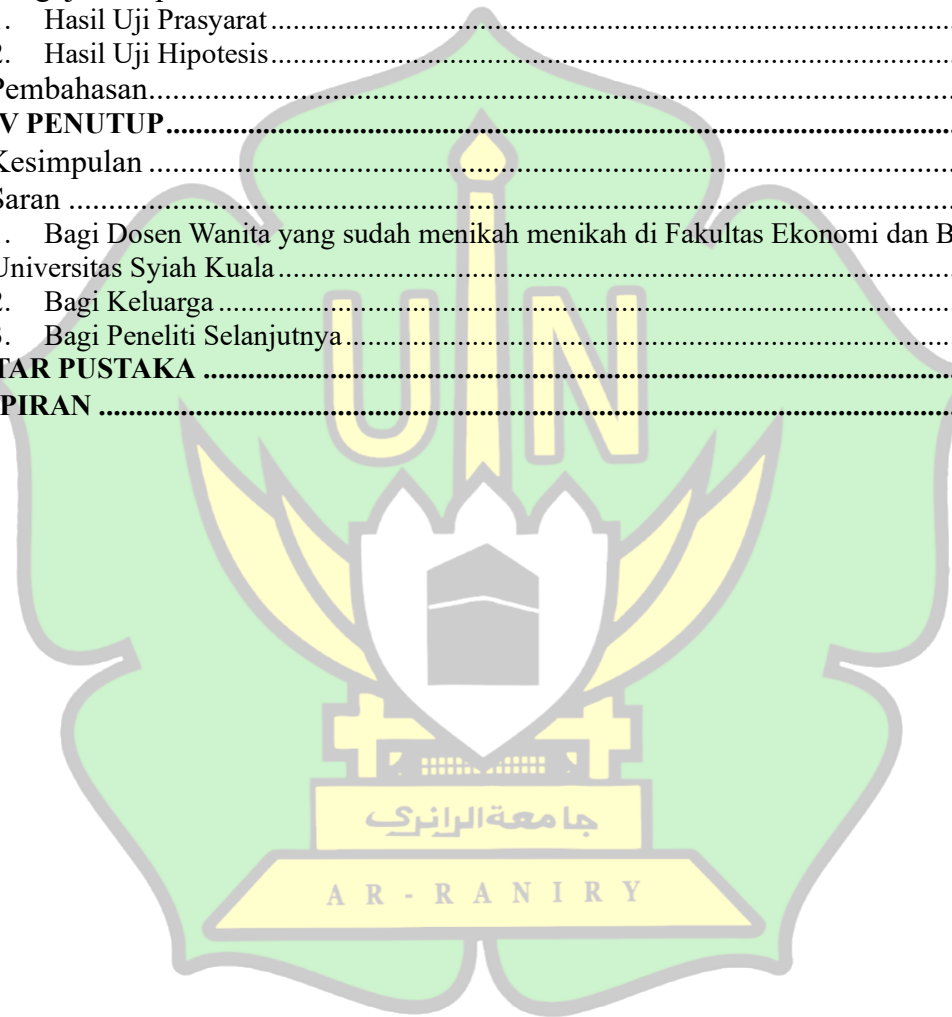
Peneliti,

Atikah Maulidya Putri
NIM. 210901132

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI.....	iii
LEMBAR KEASLIAN PENELITIAN.....	iv
PRAKATA.....	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
ABSTRAK.....	xi
ABSTRACT.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	12
E. Keaslian Penelitian.....	13
BAB II LANDASAN TEORI.....	17
A. <i>Work-Family Conflict</i>	17
1. Definisi <i>Work-Family Conflict</i>	17
2. Aspek-aspek <i>Work-Family Conflict</i>	19
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Work-Family Conflict</i>	22
B. <i>Neuroticism</i>	24
1. Definisi <i>Neuroticism</i>	24
2. Aspek-aspek <i>Neuroticism</i>	26
C. Hubungan antara <i>Neuroticism</i> dengan <i>Work-family Conflict</i>	29
D. Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN.....	33
A. Pendekatan dan Metode Penelitian	33
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	33
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	34
1. <i>Neuroticism</i>	34
2. <i>Work-Family Conflict</i>	34
D. Subjek Penelitian	35
1. Populasi	35
2. Sampel.....	36
E. Teknik Pengumpulan Data	36
1. Alat Ukur Penelitian	36
1. Uji Validitas	40
3. Uji Daya Beda Aitem	40
4. Uji Reliabilitas	41
F. Teknik Analisis Data	42
1. Proses Pengolahan data.....	42

2. Uji Prasyarat	42
3. Uji Hipotesis	43
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	44
A. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian	44
B. Deskripsi Data Penelitian	53
1. Demografi Penelitian	53
2. Data Kategorisasi	55
C. Pengujian Hipotesis	58
1. Hasil Uji Prasyarat	58
2. Hasil Uji Hipotesis	60
D. Pembahasan	61
BAB V PENUTUP	65
A. Kesimpulan	65
B. Saran	65
1. Bagi Dosen Wanita yang sudah menikah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala	65
2. Bagi Keluarga	66
3. Bagi Peneliti Selanjutnya	66
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN	71



DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 <i>Blue Print</i> Skala <i>Neuroticism</i>	37
Tabel 3. 2 <i>Blue Print</i> Skala <i>Work-Family Conflict</i>	38
Tabel 3. 3 Skor aitem <i>Favorable</i> dan <i>Unfavorable</i>	39
Tabel 3. 4 Klasifikasi reliabilitas <i>Alpha Cronbach's</i>	41
Tabel 4. 1 Koefisien <i>CVR</i> Skala <i>Work-Family Conflict</i>	46
Tabel 4. 2 Koefisien <i>CVR</i> Skala <i>Neuroticism</i>	47
Tabel 4. 3 Koefisien Daya Beda Aitem Skala <i>Work-Family Conflict</i>	47
Tabel 4. 4 <i>Blue Print</i> Akhir Skala <i>Work-Family Conflict</i>	49
Tabel 4. 5 Koefisien Daya Beda Aitem Skala <i>Neuroticism</i>	50
Tabel 4. 6 <i>Blue Print</i> Akhir Skala <i>Neuroticism</i>	51
Tabel 4. 7 Nilai <i>Alpha Cronbach's</i> Skala <i>Work-Family Conflict</i>	52
Tabel 4. 8 Nilai <i>Alpha Cronbach's</i> Skala <i>Neuroticism</i>	53
Tabel 4. 9 Data Demografi Subjek Berdasarkan Usia	53
Tabel 4. 10 Data Demografi Subjek Berdasarkan Lama Bekerja menjadi Dosen	54
Tabel 4. 11 Data Demografi Subjek Berdasarkan Lama Menikah	54
Tabel 4. 12 Dekripsi Data Penelitian Skala <i>Work-Family Conflict</i>	55
Tabel 4. 13 Kategorisasi Skala <i>Work-Family Conflict</i>	56
Tabel 4. 14 Dekripsi Data Penelitian Skala <i>Neuroticism</i>	57
Tabel 4. 15 Kategorisasi Skala <i>Neuroticism</i>	58
Tabel 4. 16 Uji Normalitas Sebaran dengan <i>Kolmogrov-Smirnov</i>	59
Tabel 4. 17 Hasil Uji Linieritas Hubungan	59
Tabel 4. 18 Hasil Uji Hipotesis Data Penelitian	60



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	31
---------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi UIN AR-Raniry Banda Aceh tentang Pembimbing Skripsi
Lampiran 2	Surat Penelitian dari Fakultas Psikologi
Lampiran 3	Surat Keterangan Sudah Selesai Penelitian dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Syiah Kuala
Lampiran 4	Kuesioner Penelitian
Lampiran 5	Tabulasi Data <i>Try Out</i>
Lampiran 6	Hasil Analisis Statistik Data <i>Try Out</i>
Lampiran 7	Tabulasi Data Penelitian
Lampiran 8	Hasil Analisis Data Penelitian
Lampiran 9	Daftar Riwayat Hidup



HUBUNGAN *NEUROTICISM* DENGAN *WORK-FAMILY CONFLICT* PADA DOSEN WANITA YANG SUDAH MENIKAH DI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS SYIAH KUALA

ABSTRAK

Dosen wanita yang sudah menikah tidak jarang mengalami konflik peran akibat tanggung jawab akademik dan keluarga. Salah satu faktor yang mempengaruhi konflik tersebut adalah *neuroticism*, di mana dosen yang mudah cemas dan sensitif terhadap tekanan sulit untuk menyeimbangkan kedua peran tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *neuroticism* dengan *work-family conflict* pada dosen wanita yang sudah menikah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Populasi penelitian ini berjumlah 51 dosen wanita yang sudah menikah dan pengambilan sampel menggunakan teknik total *sampling* dengan jumlah sampel 51 dosen wanita yang sudah menikah. Penelitian ini menggunakan dua alat ukur yang terdiri dari skala *neuroticism* dan skala *work-family conflict*. Uji hipotesis yang digunakan adalah *product moment* dari Pearson. Hasil penelitian ini menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,836 dengan signifikansi (p) sebesar 0,000 ($p < 0,05$) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara *neuroticism* dan *work-family conflict* pada dosen wanita yang sudah menikah. Hubungan positif tersebut memiliki arti semakin tinggi *neuroticism* maka semakin tinggi pula *work-family conflict*, sebaliknya semakin rendah *neuroticism* maka semakin rendah pula *work-family conflict* pada dosen wanita yang sudah menikah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala. Dosen wanita yang sudah menikah disarankan untuk dapat mengelola kecenderungan *neuroticism* agar bisa menyeimbangkan peran kerja dan keluarga dengan lebih baik.

A R - R A N I R Y

Kata Kunci: *Neuroticism*, *Work-Family Conflict*, Dosen Wanita yang Sudah Menikah

**THE RELATIONSHIP BETWEEN NEUROTICISM AND WORK-FAMILY
CONFLICT AMONG MARRIED FEMALE LECTURERS MARRIED IN
THE FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS OF
UNIVERSITY SYIAH KUALA**

ABSTRACT

Married female lecturers often experience role conflict due to academic and family responsibilities. One of the factors influencing this conflict is neuroticism, where lecturers who are easily anxious and sensitive to pressure find it difficult to balance both roles. This study aims to determine the relationship between neuroticism and work-family conflict among married female lecturers at the Faculty of Economics and Business, Syiah Kuala University. This study uses a quantitative approach with a correlational method. The population of this study consists of 51 married female lecturers, and the sampling method used is total sampling with a sample size of 51 married female lecturers. This study uses two measurement tools consisting of the neuroticism scale and the work-family conflict scale. The hypothesis test used is Pearson's product-moment correlation. The results of this study show a correlation coefficient of 0.836 with a significance (p) of 0.000 ($p < 0.05$), indicating a very significant positive relationship between neuroticism and work-family conflict among married female lecturers. This positive relationship means that the higher the neuroticism, the higher the work-family conflict, and conversely, the lower the neuroticism, the lower the work-family conflict among married female lecturers at the Faculty of Economics and Business, Syiah Kuala University. Married female lecturers are advised to manage their tendency towards neuroticism in order to better balance their work and family roles.

A R - R A N I R Y

Keywords: *Neuroticism, Work-Family Conflict, Married Female Professor*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan zaman dan teknologi yang mulai semakin maju hingga membuat kebutuhan sehari-hari menjadi meningkat juga, di mana hal itu mengakibatkan setiap keluarga dituntut untuk dapat bekerja keras demi mencukupi kehidupan sehari-hari mereka. Meningkatnya kebutuhan tersebut, jika hanya penghasilan suami saja maka dirasa tidak akan mencukupi kebutuhan keluarga, maka dari itu sekarang banyak ditemui para istri atau ibu yang bekerja. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia tahun 2024, mencatat tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) wanita di Indonesia sekitar 55,41% dan tingkat partisipasi tersebut telah meningkat sebesar 1% dari tahun 2023 (Magistravia, 2024). Sedangkan menurut Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Aceh, mencatat tingkat partisipasi wanita dalam bekerja meningkat yang sebelumnya 988.636 jiwa pada tahun 2023, kemudian meningkat menjadi 1.016.578 jiwa pada tahun 2024 (Statistik, 2024).

Terdapat banyak faktor yang menyebabkan seorang wanita memilih untuk menjadi wanita karir, salah satunya adalah pendapatan suami yang tidak mencukupi kebutuhan keluarga. Selain faktor kurangnya pendapatan suami, terdapat beberapa faktor lainnya yang membuat wanita bekerja diantaranya adalah umur yang masih produktif, pendidikan yang memadai, status perkawinan, dan daerah tempat tinggal yang turut menentukan keputusan para wanita untuk bekerja setelah menikah (Hazani, Taqwa, & Abdullah, 2019). Namun, keputusan untuk menjadi wanita karir terutama

setelah menikah, sering kali diiringi dengan tantangan. Ibu yang bekerja tidak hanya menghadapi peningkatan tanggung jawab, tetapi juga mengalami perubahan dalam hubungan keluarga. Peran ganda sebagai istri, ibu, dan pekerja menuntut perempuan untuk membagi waktu, tenaga, dan perhatian, yang berpotensi menimbulkan ketegangan antar peran.

Salah satu pekerjaan yang cukup banyak ditemukan tenaga kerja wanita adalah profesi dosen. Wanita yang berprofesi sebagai dosen tidak hanya memiliki tanggung jawab dalam mendidik mahasiswa, tetapi juga menjalankan peran sebagai seorang anggota keluarga, terutama bagi dosen wanita yang sudah menikah yang tidak jarang mengalami konflik antar peran sebagai dosen dan sebagai istri atau ibu di rumah. Dua peran yang berbeda tersebut dapat menimbulkan konflik ketika keduanya menuntut perhatian dan waktu yang sama. Dalam jurnal yang ditulis oleh Merdekawaty, Fatmawati, dan Ardiyansyah (2022), dijelaskan bahwa dosen wanita menghadapi situasi rumit yang menempatkan mereka di antara kepentingan keluarga dan kebutuhan untuk bekerja, dan ketidakseimbangan ini dapat memicu konflik peran ganda atau yang biasa dikenal dengan *work-family conflict*.

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985), *work-family conflict* terjadi ketika tekanan dari peran kerja dan keluarga saling tidak sesuai, baik dalam hal waktu, tekanan, maupun perilaku sehingga mengganggu pelaksanaan salah satu peran. Dengan demikian, wanita yang bekerja termasuk dosen wanita secara teoritis sangat berisiko mengalami konflik peran ganda karena harus menjalani dua peran utama secara bersamaan yaitu sebagai tenaga profesional dan sebagai pengelola rumah tangga.

Menurut Widinigtas (2022) ibu bekerja sering mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan peran sebagai ibu rumah tangga dan sebagai pekerja. Masalah pembagian waktu dan pengasuhan anak terkadang menjadi permasalahan utama sehingga ibu bekerja rentan mengalami *work-family conflict* (Widiningtyas, 2022).

Work-family conflict yang diketahui oleh orang-orang identik terjadi pada seorang wanita, bahkan banyak penelitian tentang *work-family conflict* yang sampel penelitiannya adalah wanita. Hal tersebut dikarenakan wanita yang bekerja memiliki hambatan dan juga beban yang cenderung lebih kompleks dibandingkan laki-laki, di mana wanita memiliki tugas rumah tangga yang tidak pernah selesai dan tugas tersebut juga akan berulang seperti berbelanja, mengawasi anak, membersihkan rumah, dan lainnya (Darmawati, 2019). Oleh karena itu, secara teori wanita bekerja pasti akan menghadapi *work-family conflict* dalam kehidupan sehari-harinya, termasuk dosen wanita. Sementara itu, Herman dan Gyllstrom menemukan bahwa orang yang menikah lebih banyak mengalami *work-family conflict* dibandingkan dengan orang yang belum menikah (Greenhaus & Beutell, 1985). Maka dari itu, penelitian ini lebih berfokus pada wanita yang sudah menikah atau lebih spesifiknya dosen wanita yang sudah menikah.

Dosen wanita yang sudah menikah juga sering kali mengalami kondisi mental yang berat ketika pekerjaan dan urusan rumah tangga saling berhubungan. Menurut Rosita (2014) dosen wanita dihadapkan pada tantangan untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman sambil tetap menjalankan perannya sebagai istri dan ibu. Jika tidak ditangani secara bijaksana, konflik ini bisa memengaruhi performa kerja dan keharmonisan rumah tangga bagi dosen wanita tersebut, bahkan dalam beberapa kasus,

perempuan mempertimbangkan untuk mundur dari pekerjaannya demi menjaga keseimbangan hidup mereka (Merdekawaty, Fatmawati, & Ardiansyah, 2022).

Sementara itu, Rosita (2014) juga menjelaskan pekerjaan sebagai dosen memiliki berbagai tantangan yang harus dihadapi yaitu untuk menjalankan tri dharma perguruan tinggi yang meliputi melaksanakan pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat, tuntutan untuk menciptakan suasana kerja atau proses dalam belajar dan mengajar agar lebih nyaman, menjalankan hubungan antara sesama dosen, mahasiswa, rekan kerja dengan atasan hingga menjalin hubungan antara keluarga berupa anak dan suami di rumah yang menuntut peran yang akhirnya dapat menimbulkan konflik dan stres kerja terhadap kinerja dosen perempuan (Merdekawaty, Fatmawati, & Ardiansyah, 2022).

Menurut pernyataan yang dijelaskan oleh Widiningtyas (2022) dapat diketahui bahwa ibu bekerja rentan mengalami *work-family conflict*, namun pada kenyataan atau fakta di lapangan tidak semua wanita bekerja termasuk dosen wanita yang sudah menikah mengalami *work-family conflict* atau konflik peran ganda antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaannya. Tentu perbedaan tersebut menimbulkan pertanyaan dan menjadi menarik untuk diteliti dan diketahui, di mana terdapat wanita bekerja yang sudah menikah mampu menjalankan kedua peran tersebut secara seimbang tanpa mengalami konflik yang berarti. Untuk menjelaskan perbedaan tersebut, peneliti telah melakukan wawancara dengan 3 orang dosen wanita yang sudah menikah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala, yang tujuan wawancaranya adalah untuk melihat sejauh mana mereka mengalami atau tidak

mengalami *work-family conflict* dalam kehidupan sehari-hari. Berikut isi kutipan wawancaranya:

Kutipan wawancara 1:

"... sejauh ini belum ada kesulitan karena memang e pertama belum memiliki anak juga trus memang ada dukungan suami juga jadi tuntutan keluarga tidak begitu besar untuk mengerjakan pekerjaan domestik jadinya saya bisa dengan mudah membagi waktu antara mengurus rumah tangga dengan pekerjaan. Se jauh ini ga pernah sih stres karena tuntutan itu mempengaruhi performa kerja, biasanya saya pulang kerja sering pergi sama suami untuk jalan-jalan, sama saya juga selalu mengerjakan pekerjaan itu sesuai dengan deadline nya jadi saya ga menunda-nunda pekerjaan jadi ga membuat itu bikin kita jadi stres karena kan yang bikin stres itu karena kita sering diburu-buru sama deadline kan. Ga pernah, karna saya memposisikan diri sebagai ibu rumah tangga dan dosen itu berbeda, ketika saya di rumah dengan di kampus, karna perannya juga beda kalau di rumah hanya sebagai istri aja apalagi saya belum punya momongan, mungkin akan lebih berat jika perannya di tambah sebagai ibu karna ini hanya 2 peran jadi tidak terlalu sulit dan ga sudah juga untuk membedakan kita di rumah dan di kampus.. (BPB, 2025).

Kutipan wawancara 2:

"....tidak sih karena dibantu peran suami alhamdulillah, abistu mungkin jadwal dosen yang lumayan bisa kita atur ya yang mana yang prioritas yang mana ga ya, jadi bisa dibagi waktunya alhamdulillah. Ga terlalu sih karena kaya tadi lagi ada peran suami ya yang bantu jadi alhamdulillah saling bagi tugas ya, jadi misalnya kaya saya cuci piring nanti suami saya yang kasih makan anak, jadi untuk menjalani tuntutan peran dikeluarga alhamdulillah tidak buat saya stres jadi bisa fokus menjalani tuntutan sebagai dosen. Kalau di pekerjaan dibantu oleh rekan-rekan kerja ya jadi alhamdulillah ga sendiri ya untuk informasi lebih update tapi kalau sendiri pasti kalang kabut cari informnya, kalau ini alhamdulillah bisa bareng-bareng jadi ga terlalu stres, kalau di rumah balik lagi ada support dari suami jadi alhamdulillah belum terlalu merasakan kesulitan menyesuaikan perilaku itu karena ada bantuan itu tadi". (CN, 2025).

Kutipan wawancara 3:

"... tidak terlalu mengalami kesulitan yang bermakna karena alhamdulillah ada dukungan dari suami yang juga ikut membantu dalam peran rumah tangga dimana kami saling mengisi lah jadi ga terlalu terasalah kesulitannya untuk saat ini. Pasti ada dan tentu mempengaruhi kehidupan saya di aspek lainnya, contoh yang paling signifikan misalnya kerjaan saya lagi deadline ya akhirnya harus membuat beberapa hal lain misalnya quality time untuk keluarga ataupun acara keluarga itu harus terkorbankan karena saya harus fokus pada deadline yang harus dikejar, jadi ada sedikit-sedikit yang berpengaruh, namun alhamdulillah dengan adanya support sistem

yang baik dari keluarga stres itu dapat teratasi. Saya rasa saya dapat menyesuaikan sikap saya ketika berada di rumah dan di kampus, saya dapat membedakan keduanya contoh ketika di rumah saya bersikap manja dan itu ga terbawa ketika saya bekerja, begitu pula ketika saya di kampus saya bersikap mandiri dan itu juga tidak terbawa ketika saya sudah pulang ke rumah". (IF, 2025)

Berdasarkan kutipan wawancara di atas, dapat dilihat bahwa tidak semua dosen wanita mengalami *work-family conflict* dalam menjalankan peran ganda mereka. Hal ini terlihat dari jawaban responden 1 yang mengatakan: *"belum ada kesulitan karena memang pertama belum memiliki anak juga, trus memang ada dukungan suami juga jadi tuntutan keluarga tidak begitu besar untuk mengerjakan pekerjaan domestik jadinya saya bisa dengan mudah membagi waktu antara mengurus rumah tangga dengan pekerjaan"* yang menunjukkan bahwa responden tidak mengalami salah satu aspek dari *work-family conflict* yang *time-based conflict* pada responden tersebut karena responden dapat mengatur waktu dengan baik berkat dukungan suami dan tidak adanya beban mengurus anak.

Responden 2 menyatakan: *"jadi untuk menjalani tuntutan peran di keluarga alhamdulillah tidak buat saya stres jadi bisa fokus menjalani tuntutan sebagai dosen"* yang menunjukkan bahwa responden tidak mengalami salah satu aspek *work-family conflict* yang *strain-based conflict*, di mana responden tidak merasa stres dalam menjalankan peran gandanya. Sedangkan pernyataan *"belum terlalu merasakan kesulitan menyesuaikan perilaku itu, karena ada bantuan itu tadi"* menunjukkan responden tidak mengalami *behavior-based conflict* yang merupakan salah satu aspek dari *work-family conflict*, karena responden merasa mampu menyesuaikan perilaku di

rumah dan di kampus berkat adanya dukungan dari orang lain, seperti suami dan rekan kerja.

Sementara itu, berdasarkan kutipan wawancara responden 3 menunjukkan bahwa responden memang tidak mengalami *work-family conflict* yang signifikan atau menyeluruh, hal tersebut dibuktikan dengan pernyataan “*tidak terlalu mengalami kesulitan yang bermakna karena alhamdulillah ada dukungan dari suami*”, dan juga pernyataan “*saya dapat membedakan keduanya, ketika di rumah bersikap manja, di kampus mandiri*” menunjukkan responden tidak mengalami salah satu aspek *work-family conflict* yang *behavior-based conflict* karena responden dapat menyesuaikan perilaku di rumah dan di kampus dengan baik.

Namun dari hasil wawancara dengan responden 3, terdapat potongan pernyataan responden yang mengindikasikan bahwa responden mengalami *work-family conflict* pada aspek *time-based conflict*, hal tersebut dibuktikan dengan pernyataan “*Pasti ada dan tentu mempengaruhi kehidupan saya di aspek lainnya, contoh yang paling signifikan misalnya kerjaan saya lagi deadline ya akhirnya harus membuat beberapa hal lain misalnya quality time untuk keluarga ataupun acara keluarga itu harus terkorbankan karena saya harus fokus pada deadline yang harus dikejar, jadi ada sedikit-sedikit yang berpengaruh*” yang menunjukkan bahwa responden kesulitan membagi waktu sehingga harus mengorbankan waktu dengan keluarga yang diakibatkan oleh peran atau tanggung jawab di pekerjaan.

Temuan hasil wawancara dari 3 dosen wanita tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara teori yang mengatakan bahwa ibu bekerja rentan mengalami *work-*

family conflict, dengan realita yang ditemukan bahwa tidak semua individu mengalami *work-family conflict* secara signifikan. Dari kesenjangan antara teori dan kenyataan di lapangan menjadi masalah yang unik yang menimbulkan pertanyaan dan membutuhkan penjelasan lebih lanjut melalui penelitian ini. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan untuk melihat hubungan antara *work-family conflict* dengan faktor yang dapat memengaruhinya, khususnya pada dosen wanita yang telah menikah. Permasalahan dalam penelitian yang terdapat kesenjangan teori dan kenyataan dijelaskan oleh Sugiyono (2017), yang menyatakan bahwa masalah dalam penelitian dilakukan karena adanya penyimpangan antara yang seharusnya dengan apa yang benar-benar terjadi.

Namun permasalahan terkait *work-family conflict* yang terjadi pada ibu yang bekerja tidak dapat disangkal bahwa itu tetap dapat terjadi terutama pada situasi tertentu atau pada aspek tertentu dalam kehidupan ibu bekerja, termasuk pada dosen wanita yang sudah menikah. Hal tersebut dibuktikan oleh hasil wawancara dengan responden 3 yang mengalami tekanan waktu akibat pekerjaan sehingga berdampak pada kehidupan keluarganya. Permasalahan terkait *work-family conflict* ini jika terus menerus dibiarkan, nantinya dapat berdampak negatif pada keseimbangan hidup antara peran pekerjaan dan peran keluarga.

Sementara itu, permasalahan terkait *work-family conflict* jika dibiarkan tidak hanya berdampak pada terganggunya keseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga, tetapi juga dapat berdampak negatif pada kondisi psikologis individu,

contohnya seperti munculnya stres, kecemasan, kelelahan emosional, hingga gangguan dalam fungsi sosial dan pribadi yang diakibatkan karena ketidakseimbangan kedua peran tersebut. Namun, tidak semua individu menunjukkan reaksi yang sama terhadap konflik peran ini. Reaksi terhadap konflik peran ini dapat terjadi secara berbeda-beda pada setiap individu tergantung karakteristik kepribadiannya. Hal tersebut didukung oleh pertanyaan Frone (2003) yang mengatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi *work-family conflict* adalah kepribadian. Kepribadian seseorang dapat menjadi dasar untuk mengatasi tekanan *work-family conflict* atau memperburuk kondisi *work-family conflict* tersebut (Anggraini & Rozana, 2020).

Berdasarkan analisis lebih lanjut yang dilakukan oleh Frone (2003), salah satu kepribadian yang dapat membuat seseorang cenderung lebih rentan mengalami stress dan kesulitan dalam mengatasi masalah dalam hidupnya sehingga dapat meningkatkan kemungkinan terjadinya *work-family conflict* adalah *neuroticism*. Menurut McCrae dan Costa (2003) *neuroticism* mengacu kepada kecenderungan individu untuk mengalami emosi negatif yang tidak menyenangkan dan mengganggu, serta disertai dengan mengalami gangguan dalam pola pikir dan perilaku, di mana individu dengan tingkat *neuroticism* yang tinggi cenderung lebih rentan terhadap depresi, kecemasan, dan ketidakstabilan emosional.

Terdapat beberapa penelitian yang telah membuktikan bahwa *neuroticism* berhubungan dengan *work-family conflict*. Penelitian yang dilakukan oleh Srituka dan Huwae (2024) yang menunjukkan hasil bahwa kepribadian *neuroticism* berhubungan positif dan signifikan dengan *work-family conflict*. Penelitian dengan hasil yang sama

juga dilakukan oleh Srivastava dan Srivastava (2019) dan penelitian yang dilakukan oleh Anggraini dan Rozana (2020) yang menunjukkan hasil bahwa kepribadian *neuroticism* berhubungan positif dan signifikan dengan *work-family conflict*.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa individu dengan tingkat *neuroticism* yang tinggi lebih rentan terhadap konflik pekerjaan dan keluarga. Ketika seseorang memiliki kecenderungan untuk merasakan kecemasan atau stres, mereka lebih mungkin merasa terbebani oleh peran ganda yang mereka jalani sebagai ibu yang bekerja, yang menciptakan ketegangan antara pekerjaan dan keluarga. Maka dari itu, sangat penting untuk memahami bagaimana kepribadian *neuroticism* dapat berhubungan dengan tingkat *work-family conflict* pada ibu yang bekerja terutama bagi dosen wanita, karena hal ini dapat memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai faktor-faktor psikologis yang mempengaruhi pengalaman mereka dalam menjalankan peran ganda, baik peran di tempat kerja maupun di rumah.

Penelitian ini perlu dilakukan, mengingat ibu yang bekerja termasuk dosen wanita yang sudah menikah sering kali menghadapi tantangan besar dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga, serta dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam terkait permasalahan tersebut. Pemahaman yang lebih dalam mengenai hubungan antara *neuroticism* dan *work-family conflict* dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi pengembangan kebijakan dan program dukungan yang lebih efektif di lingkungan kerja maupun di masyarakat. Penelitian ini juga membedakan diri dari penelitian sebelumnya karena fokus pada faktor kepribadian yang lebih spesifik, yaitu *neuroticism* dan penerapannya pada dosen wanita yang sudah

menikah. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru mengenai pentingnya mengenali faktor psikologis yang mempengaruhi keseimbangan hidup ibu yang bekerja terkhususnya dosen wanita yang sudah menikah dan membantu menciptakan lingkungan yang lebih mendukung bagi mereka.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *neuroticism* dengan *work-family conflict* pada dosen wanita yang sudah menikah. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala peneliti pilih sebagai konteks penelitian karena relevan dengan fenomena peran ganda yang menjadi fokus kajian penelitian ini. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “hubungan *neuroticism* dengan *work-family conflict* pada dosen wanita yang sudah menikah di Fakultas Ekonomis dan Bisnis Universitas Syiah Kuala”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka masalah utama yang ada dalam rumusan masalah penelitian ini adalah “apakah terdapat hubungan *neuroticism* dengan *work-family conflict* pada dosen wanita yang sudah menikah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala?”

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk melihat hubungan *neuroticism* dengan *work-family conflict* pada dosen wanita yang sudah menikah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dua manfaat kepada para pembaca, diantaranya terdapat manfaat teoritis dan praktis.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan dan informasi terbaru serta dapat memberikan sumbangan ilmiah dalam memperkaya konsep dan ilmu psikologi terkait *neuroticism* dengan *work-family conflict*.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi dosen wanita yang sudah menikah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi gambaran bagi dosen wanita yang sudah menikah dalam mengelola emosi dan dalam menyeimbangkan peran kerja dan keluarga.

b. Bagi keluarga

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mendorong kesadaran keluarga untuk memberikan dukungan kepada dosen wanita yang sudah menikah, baik dukungan emosional atau dukungan secara langsung dalam mengurangi tekanan yang dihadapi dosen.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi awal bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan studi lebih lanjut yang berhubungan dengan kepribadian dan konflik peran.

E. Keaslian Penelitian

keaslian penelitian dapat diketahui berdasarkan pada beberapa sub-kajian yang sudah ada pada penelitian terdahulu atau penelitian sebelumnya yang memiliki karakteristik yang relatif sama dalam hal tema kajian, namun dibalik itu terdapat beberapa perbedaan dalam hal karakteristik subjek, jumlah populasi, jumlah sampel, variabel, metode penelitian, pendekatan penelitian, ataupun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Srituka dan Huwae (2024) dengan judul “*Big Five Personality and Work-Family Conflict in Samawa Tribe Women with Dual Roles* (Lima Besar Kepribadian Dan Konflik Keluarga Pekerjaan di Wanita Suku Samawa Dengan Peran Ganda)”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian korelasional. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability snowball sampling* dengan populasi penelitian adalah wanita Suku samawa di Kabupaten Sumbawa dengan total sampel 98 orang wanita. Selain itu, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis *korelasi Pearson Product Moment*. Terdapat beberapa perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang peneliti lakukan, di mana perbedaan tersebut terletak mulai dari variabel (X) penelitian, di mana penelitian ini memakai kelima kepribadian sedangkan peneliti hanya menggunakan 1 kepribadian dari *The Big Five Personality*. Perbedaan lain terletak pada populasi penelitian, teknik sampling dan lokasi penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Srivasta dan Srivasta (2019) dengan judul “*Work, Family and Personality: An Examination of Work-Family Conflict among Indian IT*

Employees (Pekerjaan, Keluarga dan Kepribadian: Pemeriksaan Keluarga-Pekerjaan Konflik di antara Karyawan IT India)”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian survei. Penelitian ini menggunakan teknik *sampling* berupa *purposive sampling* dengan populasi penelitian adalah para profesional di bidang teknologi informasi (IT) yang sudah menikah di berbagai organisasi perangkat lunak di India dengan total sampel sebanyak 250 karyawan. Selain itu, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan analisis hierarki. Terdapat beberapa perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang peneliti lakukan, di mana perbedaan tersebut terletak mulai dari variabel (X) penelitian, di mana penelitian ini memakai kelima kepribadian sedangkan peneliti hanya menggunakan 1 kepribadian dari *The Big Five Personality*. Perbedaan lain terletak pada metode penelitian yang digunakan, teknik analisis data, populasi penelitian, teknik sampling dan lokasi penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Anggraini dan Rozana (2020) dengan judul “Hubungan antara tipe kepribadian *Big Five* dengan *work-family conflict* pada perawat”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian korelasional. Penelitian ini menggunakan teknik sampling berupa *purposive sampling* dengan populasi penelitian adalah perawat wanita yang bekerja di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung dengan total sampel adalah 100 perawat wanita. Sementara itu, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis *rank spearman*. Terdapat beberapa perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang peneliti lakukan, di mana perbedaan tersebut terletak mulai dari variabel (X) penelitian,

penelitian ini memakai kelima kepribadian sedangkan peneliti hanya menggunakan 1 kepribadian dari *The Big Five Personality*. Perbedaan lain terletak pada populasi penelitian, teknik sampling, teknik analisis data dan lokasi penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Adelia (2022) dengan judul “Hubungan antara Kepribadian *Hardiness* dengan *Work-family conflict* Pada Guru Wanita yang sudah Menikah”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian koelasional. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *product moment* dan teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*. Populasi penelitian ini adalah 133 guru di Perguruan Taman siswa Cabang Teluk Betung dan total sampel penelitian adalah 41 guru Wanita yang sudah menikah. Terdapat beberapa perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang peneliti lakukan, di mana perbedaan tersebut terletak mulai dari variabel bebas (X) penelitian, teknik sampling, sampel penelitian, dan lokasi penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Utami, Wahyuningsih, dan Kesumaningsari (2021) dengan judul “Hubungan *Self-Compassion* dan *Work-Family Conflict* Pada Ibu Bekerja”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian koelasional. Sampel penelitian ini berjumlah 100 orang pekerja di sektor industri dengan teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Terdapat beberapa perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang peneliti lakukan, di mana perbedaan tersebut terletak mulai dari variabel bebas (X) penelitian. Perbedaan lain terletak pada sampel penelitian, dan lokasi penelitian.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dilihat bahwa perbedaan penelitian yang sudah dilakukan dengan penelitian yang peneliti lakukan terdapat beberapa perbedaan, diantaranya adalah variabel penelitian, metode atau desain penelitian, teknik analisis data, teknik sampling, jumlah variabel, sampel dan populasi penelitian, dan lokasi penelitian. Atas dasar penjelasan sebelumnya, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “hubungan *neuroticism* dengan *work-family conflict* pada dosen wanita yang sudah menikah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala”, sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian yang peneliti lakukan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya berbeda, dengan demikian penelitian ini dapat dipertanggung jawabkan keasliannya.

