



**HUBUNGAN ANTARA KONFLIK PERAN GANDA DAN *WORK-LIFE BALANCE*
PADA GURU WANITA YANG TELAH MENIKAH DI SEKOLAH KRISTEN
KALAM KUDUS**

Elena Kristofani¹, Maria Prima Novita²

Program Studi S1 Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana,
Salatiga^{1,2}

e-mail: elenakristofani@gmail.com¹, maria.novita@uksw.edu²

Diterima: 21/05/2026; Direvisi: 22/06/2026; Diterbitkan: 30/06/2026

ABSTRAK

Guru wanita yang telah menikah sering menghadapi tuntutan ganda sebagai pendidik sekaligus anggota keluarga. Kondisi ini berpotensi menimbulkan konflik peran ganda yang dapat mengganggu keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*). Meskipun isu ini banyak dibahas dalam berbagai profesi, penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan konflik peran ganda dan *work-life balance* pada guru wanita yang telah menikah di lingkungan sekolah Kristen masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan pemahaman empiris mengenai faktor yang memengaruhi kesejahteraan guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara konflik peran ganda dan *work-life balance* pada guru wanita yang telah menikah di Sekolah Kristen Kalam Kudus. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan desain korelasional. Subjek penelitian berjumlah 79 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan *Multidimensional Work-Family Conflict Scale* (MWFCS) dan *Work-Life Balance Scale* (WLBS). Analisis data menggunakan korelasi Spearman karena data tidak berdistribusi normal dan tidak linear. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan negatif yang signifikan antara konflik peran ganda dan *work-life balance* dengan koefisien korelasi sebesar -0,753 dan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik peran ganda, semakin rendah *work-life balance*, dan sebaliknya. Dengan demikian, konflik peran ganda merupakan faktor penting yang memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi pada guru wanita yang telah menikah.

Kata Kunci: *Konflik Peran Ganda, Work-Life Balance, Guru Wanita, Peran Ganda.*

ABSTRACT

Married female teachers often face dual demands as educators and family members. This condition can lead to work–family conflict, which may disrupt the balance between work and personal life (*work-life balance*). Although this issue has been widely discussed across various professions, studies specifically examining the relationship between work–family conflict and *work-life balance* among married female teachers in Christian school settings remain limited. Therefore, this study is important to provide empirical evidence regarding factors that influence teachers' well-being. The aim of this study was to determine the relationship between work–family conflict and *work-life balance* among married female teachers at Kalam Kudus Christian School. This study employed a quantitative method with a correlational design. The participants consisted of 79 respondents selected using purposive sampling. Data were collected using the *Multidimensional Work-Family Conflict Scale* (MWFCS) and the *Work-Life Balance Scale* (WLBS). Data analysis was conducted using Spearman's correlation because the data were not



normally distributed and did not meet the linearity assumption. The results revealed a significant negative relationship between work–family conflict and work-life balance, with a correlation coefficient of -0.753 and a significance value of 0.000 ($p < 0.05$). These findings indicate that higher levels of work–family conflict are associated with lower levels of work-life balance, and vice versa. Thus, work–family conflict is an important factor influencing the balance between work and personal life among married female teachers.

Keywords: *Work-Family Conflict, Work-Life Balance, Female Teachers, Dual Roles.*

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman dan meningkatnya akses pendidikan telah membuka peluang bagi perempuan untuk semakin aktif dalam dunia kerja. Kini, perempuan tidak hanya menjalankan peran domestik seperti mengurus rumah tangga dan mengasuh anak, tetapi juga berkontribusi secara profesional di berbagai bidang pekerjaan sebagai bentuk meningkatnya partisipasi perempuan dalam pembangunan ekonomi dan sosial (Mayya et al., 2021). Keterlibatan perempuan dalam dunia kerja tidak hanya didorong oleh tuntutan ekonomi, tetapi juga menjadi sarana untuk mengembangkan karier, mengaktualisasikan potensi diri, serta memberikan kontribusi bagi organisasi dan masyarakat (Hong et al., 2021). Salah satu bidang yang banyak melibatkan perempuan adalah sektor pendidikan, khususnya profesi guru, karena pekerjaan ini menuntut kemampuan membangun hubungan interpersonal, kepedulian, empati, dan dukungan emosional kepada peserta didik, meskipun perempuan guru juga masih menghadapi berbagai tantangan terkait peran gender di lingkungan kerja (Hikmah et al., 2025).

Seiring dengan meningkatnya partisipasi perempuan dalam dunia kerja, peran mereka pun semakin kompleks. Di satu sisi, mereka bekerja dan berkarya secara profesional, namun di sisi lain tetap memikul tanggung jawab rumah tangga yang tidak sedikit. Harapan sosial terhadap peran perempuan dalam keluarga tetap tinggi, meskipun mereka juga bekerja di luar rumah (Fadilah et al., 2024). Kondisi ini membuat perempuan, khususnya yang telah menikah, harus menjalankan beberapa peran secara bersamaan dalam kesehariannya, yang tidak jarang memunculkan tantangan tersendiri.

Berdasarkan hasil wawancara dengan sepuluh guru wanita yang telah menikah di SD Kristen Kalam Kudus pada bulan Mei 2025, ditemukan bahwa delapan dari sepuluh guru menghadapi kesulitan dalam menyeimbangkan waktu mereka sebagai pendidik dan sebagai ibu rumah tangga. Sebagian besar guru mengungkapkan bahwa mereka bekerja dari pagi hingga sore hari di sekolah, dengan tanggung jawab yang besar dalam mendidik murid, mengelola administrasi sekolah, dan menyelesaikan berbagai pekerjaan terkait pengajaran. Di luar itu, mereka juga harus memenuhi tanggung jawab domestik, yaitu mengurus rumah tangga dan merawat anak-anak mereka. Beban kerja yang tinggi ini sering kali membuat mereka kesulitan untuk membagi waktu secara adil antara tugas sebagai guru dan peran mereka sebagai ibu atau istri. Akibatnya, banyak guru yang merasa terbebani dan tidak dapat memberikan perhatian penuh baik di sekolah maupun di rumah. Mereka mengalami ketidakpuasan dalam menjalankan kedua peran tersebut secara bersamaan. Ketidakseimbangan ini juga berdampak pada kesejahteraan psikologis dan fisik mereka, karena merasa tertekan dengan tuntutan yang datang dari kedua sisi. Dengan demikian, banyak guru mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga berpotensi menimbulkan stres, kelelahan, serta menurunkan tingkat kesejahteraan dan kepuasan hidup mereka.

Temuan tersebut menunjukkan pentingnya *work-life balance* bagi guru wanita yang telah menikah. Namun, dalam praktiknya, *work-life balance* pada kelompok ini masih sering





menghadapi berbagai hambatan sehingga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi sulit untuk dicapai (Utaminingsih et al., 2024). Oleh karena itu, mencapai *work-life balance* yang baik sering kali memerlukan penyesuaian dan kompromi, baik di lingkungan kerja maupun dalam kehidupan keluarga, melalui dukungan organisasi, keluarga, serta kemampuan individu dalam mengelola berbagai peran yang dijalankan (Aprilia et al., 2025). Ketika keseimbangan tersebut tidak tercapai, perempuan bekerja berisiko mengalami stres psikologis yang dapat memengaruhi performa kerja dan relasi sosialnya (Young et al., 2022). Kondisi ini bukan hanya berdampak pada individu, tetapi juga dapat menimbulkan konsekuensi jangka panjang terhadap kesehatan mental dan kepuasan hidup.

Dalam konteks perempuan yang telah menikah dan bekerja, menjaga keseimbangan peran menjadi semakin menantang karena mereka dituntut untuk memenuhi tanggung jawab profesional sekaligus menjalankan peran dalam keluarga, sehingga berpotensi menimbulkan konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Rinjani & Rinaldi, 2024). Guru perempuan menjadi kelompok yang perlu diperhatikan secara khusus, karena profesi mereka menuntut kedekatan emosional dan keterlibatan waktu yang intensif di sekolah, sementara di saat yang sama mereka juga memikul tanggung jawab di rumah (Fadilah et al., 2024). Kurangnya dukungan dalam mengelola dua peran tersebut bisa menyebabkan terganggunya keseimbangan hidup yang berdampak pada kualitas kerja dan kualitas hidup secara keseluruhan (Talukder, 2019).

Work-life balance yang tercapai dengan baik memberikan sejumlah manfaat, baik bagi individu maupun organisasi. Secara individual, keseimbangan ini mampu meningkatkan kesejahteraan psikologis, kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi, serta mendukung produktivitas dan kualitas hubungan interpersonal di lingkungan kerja (Fan et al., 2021). Sebaliknya, ketika *work-life balance* terganggu, individu lebih rentan mengalami stres kerja, konflik peran, kelelahan kerja (*burnout*), penurunan kesehatan mental, hingga terganggunya hubungan dalam kehidupan keluarga (Ramírez-Angel & Riaño-Casallas, 2022). Dalam konteks tenaga kerja perempuan, terutama yang telah menikah, gangguan work-life balance dapat menyebabkan konflik peran ganda yang mengarah pada penurunan kualitas hidup secara menyeluruh (Aisha & Ruslan, 2020).

Dari keempat faktor yang memengaruhi work-life balance yang dikemukakan Aisha dan Ruslan (2020), yaitu beban kerja, konflik peran, struktur dan iklim organisasi, serta hubungan interpersonal, konflik peran menempati posisi yang paling krusial. Konflik ini muncul ketika individu tidak mampu memenuhi tuntutan dari dua peran secara bersamaan, misalnya sebagai pekerja dan anggota keluarga, sehingga timbul tekanan dan ketegangan psikologis (Yuni & Darma, 2022). Perempuan yang telah menikah dan bekerja secara signifikan lebih rentan mengalami konflik peran ganda, karena mereka harus memenuhi ekspektasi dari lingkungan profesional dan domestik dalam waktu yang bersamaan (Kusumawardani & Rini, 2024).

Tinjauan pustaka menunjukkan bahwa Fisher et al. (2009) mendefinisikan work-life balance sebagai upaya yang dilakukan individu untuk menjaga keseimbangan antara dua atau lebih peran yang dimiliki, dengan empat dimensi utama yaitu *Work Interference with Personal Life* (WIPL), *Personal Life Interference with Work* (PLIW), *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL), dan *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW). Sementara itu, konflik peran ganda menurut Carlson et al. (2000) adalah kondisi ketika peran dalam pekerjaan dan keluarga saling bertentangan, sehingga menghambat kemampuan seseorang dalam memenuhi tuntutan di kedua bidang tersebut secara bersamaan, yang diukur melalui enam dimensi meliputi time-based, strain-based, dan behavior-based konflik dari pekerjaan ke keluarga maupun sebaliknya.





Secara teoretis, konflik peran ganda berhubungan negatif dengan *work-life balance*, yang berarti bahwa peningkatan konflik yang muncul akibat tuntutan pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan cenderung diikuti oleh penurunan kemampuan individu dalam mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Sebaliknya, semakin rendah konflik peran ganda yang dialami, semakin tinggi tingkat *work-life balance* yang dapat dirasakan individu. Greenhaus dan Beutell (1985) menjelaskan bahwa konflik peran ganda terjadi ketika tuntutan pekerjaan dan keluarga saling bertubrukan, memaksa individu untuk membagi sumber daya internal seperti waktu, energi, dan perhatian secara bersamaan. Dalam konteks guru wanita yang telah menikah, penelitian oleh Hong et al. (2021) pada guru prasekolah perempuan menunjukkan bahwa meningkatnya konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga akibat beban kerja serta stres pengasuhan menjadi hambatan utama dalam mencapai *work-life balance* dan berdampak negatif terhadap kepuasan kerja. Hasil serupa juga diperoleh dari penelitian oleh Magdalena et al. (2022) pada guru perempuan di SMK Negeri 1 Bandar Lampung yang menunjukkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh terhadap kinerja guru perempuan, sementara *work-life balance* juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Meskipun secara teoretis konflik peran ganda diperkirakan berhubungan negatif dengan *work-life balance*, hasil penelitian terdahulu menunjukkan temuan yang tidak konsisten. Penelitian oleh Masita et al. (2019) pada prajurit TNI-AL menemukan bahwa konflik peran ganda tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan *work-life balance*. Sejalan dengan itu, Vernia dan Senen (2022) melaporkan bahwa konflik peran ganda tidak secara langsung memengaruhi *work-life balance*. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel dapat berbeda bergantung pada karakteristik subjek, lingkungan kerja, maupun faktor-faktor lain yang terlibat.

Berbagai studi terdahulu telah mengeksplorasi *work-life balance* pada beragam konteks pekerjaan, termasuk perempuan bekerja, karyawan sektor perkantoran, dan pegawai organisasi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berkaitan dengan faktor-faktor seperti konflik peran ganda, dukungan sosial, tuntutan pekerjaan, dan kesejahteraan psikologis. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kajian mengenai *work-life balance* telah berkembang pada berbagai kelompok pekerja. Namun, penelitian yang secara spesifik menelaah guru perempuan yang telah menikah sebagai subjek penelitian masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan mengkaji hubungan konflik peran ganda dan *work-life balance* pada guru perempuan yang telah menikah.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara konflik peran ganda dan *work-life balance* pada guru wanita yang telah menikah di Sekolah Kristen Kalam Kudus. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu Psikologi, terutama Psikologi Industri dan Organisasi, serta memberikan gambaran nyata bagi pihak sekolah dalam merancang kebijakan kerja yang lebih mendukung guru wanita yang menghadapi peran ganda. Hipotesis penelitian ini adalah: terdapat hubungan negatif yang signifikan antara konflik peran ganda dengan *work-life balance* pada guru wanita yang telah menikah di Sekolah Kristen Kalam Kudus.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara konflik peran ganda sebagai variabel bebas (*independen*) dan *work-life balance* sebagai variabel terikat (*dependen*) pada guru wanita yang telah menikah. Penelitian korelasional digunakan untuk mengidentifikasi tingkat hubungan





antara dua variabel atau lebih tanpa memberikan perlakuan khusus kepada subjek penelitian (Sugiyono, 2019). Populasi penelitian terdiri atas 79 guru wanita di Sekolah Kristen Kalam Kudus yang mencakup jenjang KB-TK sebanyak 12 orang, SD sebanyak 29 orang, SMP sebanyak 21 orang, dan SMA sebanyak 17 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu pemilihan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Kriteria inklusi penelitian meliputi guru wanita yang berstatus menikah, berstatus sebagai guru tetap, serta bersedia mengisi kuesioner secara lengkap dan jujur. Berdasarkan kriteria tersebut, seluruh populasi yang memenuhi syarat berjumlah 79 responden dan dijadikan sampel penelitian.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan angket atau kuesioner yang disebarakan melalui platform Google Form setelah memperoleh persetujuan kelayakan etik (*ethical clearance*). Penelitian ini menggunakan dua instrumen psikologis. Konflik peran ganda diukur menggunakan *Multidimensional Work-Family Conflict Scale* (MWFCFS) yang dikembangkan oleh Carlson et al. (2000), terdiri atas 18 aitem dengan nilai reliabilitas Alpha Cronbach sebesar 0,85. Skala ini menggunakan format Likert lima pilihan respons yang mencakup pernyataan *favorable* dan *unfavorable*, di mana skor yang lebih tinggi menunjukkan tingkat konflik peran ganda yang lebih tinggi. Sementara itu, *work-life balance* diukur menggunakan *Work-Life Balance Scale* (WLBS) yang dikembangkan oleh Fisher et al. (2009) serta telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Maimunah et al. (2024). Instrumen ini terdiri atas 15 aitem dengan nilai reliabilitas Alpha Cronbach sebesar 0,864, di mana skor yang lebih tinggi menunjukkan tingkat *work-life balance* yang lebih baik.

Validitas isi instrumen dinilai melalui *expert judgement* oleh dosen pembimbing. Seleksi aitem dilakukan menggunakan analisis daya diskriminasi dengan teknik *Corrected Item-Total Correlation* dan kriteria koefisien korelasi aitem-total lebih dari 0,30 (Azwar, 2023). Uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Alpha Cronbach. Analisis data mencakup statistik deskriptif dan uji hipotesis. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov dengan kriteria data berdistribusi normal apabila nilai signifikansi $p > 0,05$, serta uji linearitas menggunakan ANOVA dengan kriteria hubungan linear apabila nilai signifikansi *Deviation from Linearity* $p > 0,05$. Karena hasil uji prasyarat menunjukkan data tidak berdistribusi normal dan hubungan antarvariabel tidak linear, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan teknik korelasi Spearman (Sugiyono, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Kristen Kalam Kudus Surakarta. Pengumpulan data dilakukan secara daring melalui penyebaran kuesioner menggunakan platform *Google Formulir*. Proses pengambilan data berlangsung pada tanggal 8 Januari 2026 hingga 2 Februari 2026. Metode daring dipilih untuk memudahkan distribusi kuesioner kepada seluruh responden yang berasal dari berbagai jenjang pendidikan di sekolah tersebut serta meningkatkan efisiensi pengumpulan data. Seluruh data yang diperoleh telah melalui proses verifikasi dan dinyatakan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Partisipan Penelitian

Responden dalam penelitian ini berjumlah 79 orang yang seluruhnya merupakan guru wanita yang telah menikah di Sekolah Kristen Kalam Kudus. Karakteristik responden dianalisis



untuk memberikan gambaran umum mengenai latar belakang partisipan yang terlibat dalam penelitian. Informasi yang dikaji meliputi usia, jumlah anak, dan jenjang ajar yang menjadi tanggung jawab responden. Deskripsi karakteristik tersebut penting untuk memahami konteks penelitian serta memberikan gambaran mengenai profil responden yang menjadi sumber data penelitian. Karakteristik umum responden disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Umum Responden

| Karakteristik | Keterangan | Jumlah | Persentase |
|---------------|---------------------|--------|------------|
| Usia | 20-30 Tahun | 12 | 15,2% |
| | 31-40 Tahun | 38 | 48,1% |
| | 41-50 Tahun | 17 | 21,5% |
| | 51-60 Tahun | 12 | 15,2% |
| Jumlah Anak | Tidak Memiliki Anak | 8 | 10,1% |
| | 1 Anak | 23 | 29,1% |
| | 2 Anak | 37 | 46,8% |
| | 3 Anak | 11 | 13,9% |
| Jenjang Ajar | KB TK | 12 | 15,2% |
| | SD | 29 | 36,7% |
| | SMP | 21 | 26,6% |
| | SMA | 17 | 21,5% |

Statistik Deskriptif

Berdasarkan hasil statistik deskriptif, variabel konflik peran ganda memiliki nilai minimum 26, maksimum 85, mean 59,20, dan standar deviasi 18,90. Variabel work-life balance memiliki nilai minimum 16, maksimum 67, mean 37,99, dan standar deviasi 13,76. Berdasarkan kategorisasi, sebagian besar responden (59,49%; n = 47) memiliki tingkat work-life balance pada kategori rendah (X < 31,11), 21,52% (n = 17) pada kategori sedang, dan 18,99% (n = 15) pada kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden masih mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Tabel 2. Kategorisasi Variabel Work-life balance

| Interval | Kategorisasi | Frekuensi | Persentase | Mean |
|-------------------|--------------|-----------|------------|-------|
| X < 31,11 | Rendah | 47 | 59,49% | 37,99 |
| 31,11 < X < 44,87 | Sedang | 17 | 21,52% | |
| X > 44,87 | Tinggi | 15 | 18,99% | |
| Total | | 79 | 100% | |

Max = 67, Min = 16, SD = 13,76

Pada variabel konflik peran ganda, sebagian besar responden (53,16%; n = 42) berada pada kategori tinggi (X > 68,65), 25,32% (n = 20) pada kategori sedang, dan 21,52% (n = 17) pada kategori rendah. Hal ini dapat diartikan bahwa mayoritas responden mengalami konflik yang cukup tinggi antara tuntutan pekerjaan dan peran dalam keluarga.



Tabel 3. Kategorisasi Variabel Konflik Peran Ganda

| Interval | Kategorisasi | Frekuensi | Persentase | Mean |
|---------------------|--------------|-----------|------------|-------|
| $X < 49,75$ | Rendah | 17 | 21,52% | 59,20 |
| $49,75 < X < 68,65$ | Sedang | 20 | 25,32% | |
| $X > 68,65$ | Tinggi | 42 | 53,16% | |
| Total | | 79 | 100% | |

Max = 85, Min = 26, SD = 18,90

Uji Asumsi

Uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada variabel konflik peran ganda sebesar 0,001 dan pada variabel *work-life balance* sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada kedua variabel tidak berdistribusi normal.

Tabel 4. Uji Normalitas

| Variabel | Nilai Kolmogorov Smirnov | Signifikan | Keterangan |
|--------------------------|--------------------------|------------|--------------|
| Konflik Peran Ganda | 0.139 | 0.001 | Tidak Normal |
| <i>Work life-balance</i> | 0.151 | 0.000 | Tidak Normal |

Hasil uji linearitas menggunakan uji ANOVA diperoleh nilai signifikansi *Deviation from Linearity* sebesar 0,006 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel konflik peran ganda dan *work-life balance*. Berdasarkan hasil uji asumsi tersebut, analisis korelasi yang digunakan adalah korelasi Spearman.

Tabel 5. Uji Linearitas

| | F | Signifikan |
|-------------------------------|----------|------------|
| <i>Linearity</i> | 320.4366 | 0.000 |
| <i>Deviation of Linearity</i> | 2.271 | 0.006 |

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan teknik korelasi Spearman untuk mengetahui hubungan antara konflik peran ganda dan *work-life balance* pada guru wanita yang telah menikah di Sekolah Kristen Kalam Kudus. Berdasarkan hasil analisis korelasi diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar -0,753 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara konflik peran ganda dan *work-life balance*. Nilai koefisien korelasi tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tergolong kuat. Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan adanya hubungan negatif yang signifikan antara konflik peran ganda dan *work-life balance* dapat diterima.

Tabel 6. Hasil Uji Korelasi Spearman

| | | Konflik Peran Ganda | <i>Work life-balance</i> |
|-----------------------|---------------------|--------------------------------|--------------------------|
| <i>Spearman's rho</i> | Konflik Peran Ganda | <i>Correlation Coefficient</i> | 1.000 |
| | | <i>Sig. (2-tailed)</i> | -.753 |
| | | | .000 |



| | | | |
|--------------------------|--------------------------------|-------|-------|
| | N | 79 | 79 |
| | <i>Correlation Coefficient</i> | -.753 | 1.000 |
| <i>Work-life balance</i> | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 79 | 79 |

** . Korelasi signifikan pada level 0,01 (2-tailed).

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan korelasi Spearman, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar -0,753 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$), yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara konflik peran ganda dengan work-life balance pada guru wanita yang telah menikah. Artinya, semakin tinggi konflik peran ganda, maka semakin rendah work-life balance. Sebaliknya, semakin rendah konflik peran ganda, maka semakin tinggi work-life balance pada guru wanita yang telah menikah.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa konflik peran ganda yang dialami individu berkaitan dengan kemampuan individu dalam menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadinya, dimana konflik peran muncul ketika tuntutan pekerjaan dan keluarga saling bertentangan (Greenhaus & Allen, 2011). Konflik peran ganda dapat menimbulkan tekanan psikologis yang berdampak pada kesejahteraan individu, karena tuntutan pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan dapat meningkatkan stres, mengganggu kesehatan mental, serta menurunkan kualitas kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (Ramírez-Angel & Riaño-Casallas, 2022). Work-life balance merupakan kondisi ketika individu mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara selaras sehingga kedua peran tersebut dapat berjalan secara efektif, mendukung kesejahteraan, serta meminimalkan terjadinya konflik antardomain kehidupan (Fan et al., 2021).

Dalam konteks penelitian ini, subjek merupakan guru wanita yang telah menikah sehingga memiliki peran ganda sebagai tenaga pendidik sekaligus sebagai ibu rumah tangga. Kondisi tersebut menuntut individu untuk mampu mengelola berbagai tuntutan pekerjaan dan keluarga secara bersamaan agar tidak menimbulkan konflik antarperan (Rinjani & Rinaldi, 2024). Profesi guru memiliki tuntutan pekerjaan yang tinggi, seperti pelaksanaan pembelajaran, penyelesaian administrasi, serta berbagai tugas tambahan di sekolah, sehingga berpotensi meningkatkan konflik antara peran pekerjaan dan kehidupan keluarga (Cho et al., 2023). Di sisi lain, tanggung jawab dalam keluarga juga membutuhkan keterlibatan waktu, perhatian, dan dukungan emosional, sehingga guru perempuan perlu memiliki kemampuan mengatur waktu, menetapkan prioritas, serta memperoleh dukungan dari lingkungan kerja dan keluarga agar keseimbangan antara kedua peran dapat tercapai (Aprilia et al., 2025).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa konflik peran ganda berkaitan dengan work-life balance. Penelitian oleh Komari et al. (2023) menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga, semakin rendah tingkat work-life balance yang dimiliki individu. Selain itu, penelitian oleh Talukder (2019) juga menemukan bahwa konflik peran ganda berpengaruh terhadap work-life balance pada karyawan. Penelitian di konteks Indonesia juga menunjukkan bahwa konflik kerja-keluarga dapat menyebabkan ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, karena tuntutan peran yang saling bertabrakan mengurangi waktu dan energi individu dalam menjalankan salah satu peran. Lebih lanjut, perempuan pekerja cenderung lebih rentan mengalami konflik tersebut karena memiliki peran ganda dalam pekerjaan dan keluarga,



sehingga keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi menjadi sulit untuk dicapai (Ulhaq & Suratman, 2025). Namun demikian, terdapat penelitian yang menunjukkan bahwa hubungan tersebut dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti dukungan organisasi dan fleksibilitas kerja, yang dapat membantu individu dalam mengelola konflik peran yang dimiliki (Allen et al., 2020).

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan, dimana pengambilan data dilakukan secara daring sehingga peneliti tidak dapat mengontrol secara langsung kondisi responden saat mengisi kuesioner. Selain itu, penelitian ini hanya dilakukan pada satu lokasi sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas. Penelitian ini juga hanya menggunakan dua variabel, sehingga belum mempertimbangkan faktor lain yang dapat mempengaruhi work-life balance seperti dukungan sosial, stres kerja, dan kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara konflik peran ganda dan *work-life balance* pada guru wanita yang telah menikah di Sekolah Kristen Kalam Kudus Surakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara konflik peran ganda dan *work-life balance*. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik peran ganda yang dialami guru, semakin rendah tingkat *work-life balance* yang dimiliki, dan sebaliknya. Dengan demikian, konflik peran ganda merupakan salah satu faktor yang berkaitan dengan kemampuan guru wanita yang telah menikah dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Temuan penelitian ini memberikan implikasi bahwa upaya untuk mengurangi konflik peran ganda dapat menjadi salah satu strategi dalam meningkatkan *work-life balance* guru wanita yang telah menikah. Oleh karena itu, sekolah perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan peran kerja dan keluarga. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengkaji variabel lain yang berpotensi memengaruhi *work-life balance*, seperti dukungan sosial, stres kerja, kepuasan kerja, atau strategi coping, serta melibatkan subjek penelitian yang lebih beragam agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *work-life balance*.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisha, N. F., & Ruslan, R. (2020). Faktor-faktor tekanan kerja yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja dalam kalangan jururawat. *Research in Management of Technology and Business*, 1(1), 381–390. <https://publisher.uthm.edu.my/periodicals/index.php/rmtb/article/view/542>
- Allen, T. D., French, K. A., Dumani, S., & Shockley, K. M. (2020). A cross-national meta-analytic examination of predictors and outcomes associated with work–family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 105(6), 539–576. <https://doi.org/10.1037/apl0000442>
- Aprilia, R. T., Hayati, E. N., & Situmorang, N. Z. (2025). Work-life balance among working women: Systematic literature review on its influencing factors. *Al Huwiyah: Journal of Woman and Children Studies*, 5(1), 1–20. <https://doi.org/10.24042/7ryy1a28>
- Azwar, S. (2023). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Carlson, D. S., Kacmar, K., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249–276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>



- Cho, H., Pyun, D. Y., & Wang, C. K. J. (2023). Teachers' work-life balance: The effect of work-leisure conflict on work-related outcomes. *Educational Studies*, 49(6), 1097–1112. <https://doi.org/10.1080/02188791.2023.2259113>
- Fadilah, M. I., Supriatna, D., & Suharyat, Y. (2024). Work life balance: Studi fenomenologi pada lembaga pendidikan. *NUSRA: Jurnal Penelitian dan Ilmu Pendidikan*, 5(1), 114–123. <https://doi.org/10.55681/nusra.v5i1.1865>
- Fan, Y., Potočnik, K., & Chaudhry, S. (2021). A process-oriented, multilevel, multidimensional conceptual framework of work-life balance support: A multidisciplinary systematic literature review and future research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 23(4), 486–515. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12254>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (2nd ed., pp. 165–183). American Psychological Association. <https://doi.org/10.2307/j.ctv1chs29w.14>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Hikmah, A. N., Kusmaryani, R. E., Herwin, H., & Qureshi, M. S. (2025). Exploring female teachers' experiences in facing gender discrimination in the workplace: A phenomenological perspective. *Journal An-Nafs: Kajian Penelitian Psikologi*, 10(2). <https://doi.org/10.33367/psi.v10i2.8232>
- Hong, X., Liu, Q., & Zhang, M. (2021). Dual stressors and female pre-school teachers' job satisfaction during the COVID-19: The mediation of work-family conflict. *Frontiers in Psychology*, 12, 691498. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.691498>
- Komari, N., Sulistiowati, S., & Mursalin, A. (2023). Relation work-family conflict, family-work conflict and work-life balance at the government Bank Indonesia. *WSEAS Transactions on Environment and Development*, 19, 480–490. <https://doi.org/10.37394/232015.2023.19.58>
- Kusumawardani, S. T., & Rini, H. P. (2024). The mediating role of work stress between work-family conflict and work-life balance on female bank employees. *Jurnal Pamator*, 17(3), 480–490. <https://journal.trunojoyo.ac.id/pamator/article/view/26685>
- Magdalena, B., De Yusa, V., & Ramadan, D. (2022). The Effect of Work Family Conflict and Work Life Balance on Female Teacher Performance in SMK Negeri 1 Bandar Lampung. *Jurnal Ekonomi*, 11(2), 989–994. <https://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi/article/view/469>
- Maimunah, F., Kadiyono, A. L., & Nugraha, Y. (2024). Reliabilitas dan validitas konstruk work-life balance pada remote working employee di Indonesia. *TEKMAPRO: Journal of Industrial Engineering and Management*, 19(1), 94–103. <https://doi.org/10.33005/tekmapro.v19i1.387>
- Masita, T. S., Delyara, D. A., Fernando, M. L., Himmawan, G., & Claudianty, G. S. (2019). Work-family conflict dan work-life balance pada prajurit wanita TNI AL di Surabaya. *FENOMENA*, 28(1), 39–44. <https://doi.org/10.30996/fn.v28i1.2454>



- Mayya, S. S., Martis, M., Ashok, L., Monteiro, A. D., & Mayya, S. (2021). Work-life balance and gender differences: A study of college and university teachers from Karnataka. *SAGE Open*, 11(4). <https://doi.org/10.1177/21582440211054479>
- Ramírez-Angel, L. M., & Riaño-Casallas, M. I. (2022). Work-life balance and its relationship with mental health in workers of different professions: A systematic review. *Revista EAN*, 92. <https://doi.org/10.21158/01208160.n92.2022.3335>
- Rinjani, A. P., & Rinaldi. (2024). Pengaruh work life balance terhadap stres kerja pada guru perempuan yang telah berkeluarga di Kecamatan Koto Tangah. *YASIN: Jurnal Analisis Sistem, Ilmu Sosial, dan Pendidikan*, 4(5), 771–780. <https://doi.org/10.58578/yasin.v4i5.3555>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Talukder, A. K. M. M. H. (2019). Supervisor support and organizational commitment: The role of work–family conflict, job satisfaction, and work–life balance. *Journal of Employment Counseling*, 56(3), 98–111. <https://doi.org/10.1002/joec.12125>
- Ulhaq, M. H. D., & Suratman, A. (2025). Pengaruh work-life balance, work-family conflict, dan kesejahteraan psikologis terhadap kinerja karyawan perempuan di Yogyakarta. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(2), 583–597. <https://doi.org/10.55606/optimal.v5i2.6417>
- Utaminingsih, S., Anwar, S., & Rachmawaty, S. (2024). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Guru PAUD: Tantangan dan Strategi untuk Mencapai Keseimbangan. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 8(6), 1269–1276. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v8i5.6061>
- Vernia, D. M., & Senen, S. H. (2022). Work-family conflict, emotional intelligence, work-life balance, and employee performance. In *Proceedings of the 6th Global Conference on Business, Management, and Entrepreneurship (GCBME 2021)* (Vol. 657, pp. 398–405). *Advances in Economics, Business and Management Research*. Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.220701.075>
- Young, M., Zhang, L., & Gable, S. (2022). Work-life balance and its consequences on psychological well-being. *International Journal of Occupational Health*, 29(1), 54–66. <https://doi.org/10.1108/ITP-08-2020-0572>
- Yuni, N. P. A. I., & Darma, G. S. (2022). Menelisik konflik peran guna work-life balance pekerja wanita. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 19(1), 125–130. <https://doi.org/10.38043/jmb.v19i1.4605>