

**HUBUNGAN ANTARA KONFLIK PERAN GANDA DENGAN
STRES KERJA PADA KARYAWATI YANG BEKERJA DI
BANK**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Mencapai
Derajat Sarjana Strata Satu Psikologi



OLEH:

DEWI ANGGREYANI Br GINTING

158110107

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2019

LEMBAR PENGESAHAN

HUBUNGAN ANTARA KONFLIK PERAN GANDA DENGAN STRES
KERJA PADA KARYAWATI YANG BEKERJA DI BANK

DEWI ANGGREYANI Br GINTING
158110107

Telah dipertahankan di Depan Tim Penguji Pada Tanggal
7 Oktober 2019

DEWAN PENGUJI

Tengku Nila Fadhlia, M.Psi., Psikolog

Fikri, S.Psi., M.Si

Ahmad Hidayat, S.Thl., M.Psi., Psikolog

TANDA TANGAN



Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk
memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Pekanbaru,

Mengesahkan

Dekan Fakultas Psikologi

(Yanwar Arief, M.Psi., Psikolog)



Halaman Pernyataan

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, nama Dewi Anggreyani Br Ginting dengan disaksikan oleh dewan penguji skripsi, dengan menyatakan bahwa skripsi ini adalah karya saya sendiri dan belum pernah dijadikan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di perguruan tinggi manapun, sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang pernah ditulis atau diterbitkan, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan ini, maka saya bersedia gelar kesarjanaan saya dicabut.

Pekanbaru, Oktober 2019



Yang menyatakan,

Dewi Anggreyani Br Ginting

158110107

HUBUNGAN ANTARA KONFLIK PERAN GANDA DENGAN STRES KERJA PADA KARYAWATI YANG BEKERJA DI BANK

Dewi Anggreyani Br Ginting
158110107

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

ABSTRAK

Wanita yang memiliki peran ganda cenderung rentan mengalami stres kerja, dimana konflik terhadap peran khusus yang dimiliki sebagai ibu rumah tangga dan ibu pekerja mengganggu urusan keluarga dan tekanan peran dari pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada karyawan yang bekerja di Bank. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Bank BRI Kantor Cabang Pekanbaru Sudirman dengan jumlah sampel sebanyak 69 subjek. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling jenuh*. Pengumpulan data menggunakan dua buah skala yaitu skala konflik peran ganda dan skala stres kerja. Data dianalisis dengan teknik analisis korelasi *product moment*. Hasil menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara konflik peran ganda dengan stres kerja sebesar ($r= 0,555, p=0,000$). Sumbangan efektif yang diberikan variabel konflik peran ganda terhadap stres kerja adalah sebesar 30,8%, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata kunci: Konflik peran ganda, Stres Kerja

*THE CORRELATION BETWEEN DOUBLE ROLE CONFLICTS AND WORK
STRESS ON FEMALE BANK EMPLOYEES*

**Dewi Anggreyani Br Ginting
158110107**

**FACULTY OF PSYCHOLOGY
ISLAMIC UNIVERSITY OF RIAU**

ABSTRACT

Women who have double role tend to experience work stress, where conflicts with the special roles as housewives and worker disturb family matters and role stresses from work. This study aims to determine the correlation between double role conflicts and work stress on female bank employees. The population in this study is all female employees who worked at the Sudirman Pekanbaru Branch Office with a total sample of 69 subjects. Sampling technique using saturated sampling. Data collection uses two scales, double role conflict scale and the work stress scale. The data are analyzed with product moment correlation analysis techniques. The result indicates that there is a significant positive correlation between double role conflict and work stress with ($r = 0.555$, $p = 0,000$). The effective contribution given by the double role conflict variable to work stress is 30.8%, the rest is influenced by other variables.

Keywords: Double role conflict, Work Stress

ارتباط صراع الأدوار بالإرهاق النفسي من العمل

ديوي أنجرايني غنتينج

158110107

كلية علم النفس
الجامعة الإسلامية الرياوية

تتعرض للإجهاد النفسي بسهولة، حيث إن الصراع بين دور المرأة زوجة وربة البيت وبين دورها في ساحة العمل يحدث الاضطراب في الأمور الزوجية والدور العملي. يهدف هذا البحث إلى معرفة العلاقة بين صراع الأدوار والإرهاق العملي لدى العاملة في البنك. ففرد البحث هو جميع الموظفات في البنك الشعب الإندونيسي فرع مدينة باكنبارو عددهن 65 عاملة. وقد تم جمع البيانات عن طريق القياس وهو مقياس صراع الأدوار والإرهاق العملي. والبيانات التي تم جمعها أجري عليها التحليل الارتباطي. تشير النتيجة إلى وجود العلاقة الإيجابية القوية بين صراع الأدوار والإرهاق العملي وهي ($r=0,555, p=0,000$). التأثير الفعال الذي أحدثه صراع الأدوار في الإرهاق 30.8%، والباقي أثر فيه المقاييس الأخرى.

الكلمة المفتاحية: صراعى الأدوار ، الإرهاق النفسي في العمل

KATA PENGANTAR

Penulis ingin mengucapkan rasa syukur kepada Allah Bapa di sorga karena atas Anugerah dan kasihNya telah menguatkan, memelihara, menjaga, menghibur, dan menolong dalam kelemahan dan keterbatasan penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Yang Bekerja Di Bank”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana program studi strata 1 (S1) pada Fakultas Ilmu Psikologi Universitas Islam Riau.

Dalam penyelesaian dan penyusunan skripsi ini penulis banyak menerima bantuan, baik berupa dorongan, semangat, maupun sumbangan pikiran dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S.H., M.C.L selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Bapak Yanwar Arief, M.Psi., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau dan selaku Dosen Penasehat Akademik.
3. Ibu Tengku Nila Fadhlia, M.Psi., Psikolog selaku Wakil Dekan I Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau dan selaku Dosen pembimbing 1
4. Ibu Irma Kusuma Salim, M.Psi., Psikolog selaku Wakil Dekan II Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau
5. Ibu Lisfarika Napitupulu, M.Psi., Psikolog selaku Wakil Dekan III Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau

6. Ibu Yulia Herawati, S.Psi, MA selaku ketua Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
7. Bapak Ahmad Hidayat, S.Ti, M.Psi., Psikolog selaku Sekretaris Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
8. Bapak Fikri Idris, S.Psi, M.Si selaku Dosen pembimbing II.
9. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih atas dukungan serta ilmu yang bermanfaat bagi penulis selama penulis belajar di Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
10. Segenap pengurus Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih atas dukungan dan bantuan dalam proses pengadministrasian yang diberikan sangat bermanfaat bagi penulis.
11. Dengan penuh hormat skripsi ini penulis persembahkan kepada bapak tercinta Dk. Ginting dan Mama tersayang P. Siregar, karena mereka sungguh berarti bagi penulis. Terima kasih buat orang tua saya yang selalu memberikan dukungannya sehingga dapat memotivasi penulis dalam menyusun skripsi ini hingga selesai.
12. Terima kasih buat abang Alberth Ginting dan edaku Ria Situngkir, abang Ferry dan Tina Tarigan, dan adikku Ester Ginting yang selalu mengingatkan dan membantu baik dalam suka maupun duka serta doa dan dukungannya. Terima kasih juga buat keponaanku yang cakep dan

gemesin yang selalu menghibur dengan tingkahnya dan kejahilannya yang lucu dan selalu buat ketawa, love you dekku ..

13.Khusus kepada temanku Vanda yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk selalu memberikan bantuan dan tak hentinya memberikan semangat dan nasihat baik.

14.Terima kasih kepada Yolga, Agin, Yosi, Daniel, Eki, Ory dan seluruh teman-teman angkatan 2015, terima kasih banyak atas semangat, dukungan, informasi, dan keluh kesah yang berubah menjadi tawa.

15.Terima kasih kepada anggota-anggota KESAN yang tida bisa disebutin namanya satu persatu, makasih buat support, doa, dan semangatnya.

16.Kepada pihak-pihak terkait yang penulis tidak bisa sebutkan namanya satu persatu, terima kasih banyak atas bantuan dan segalanya.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini terdapat kekurangan, Semoga bantuan, dorongan, keikhlasan dan kebaikan hati yang telah diberikan mendapat balasan yang setimpal dari Allah. Amin. Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat dan sumbangan pemikiran khususnya di bidang Psikologi.

Pekanbaru, Oktober 2019

Dewi Anggreyani Ginting

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN MOTO	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Masalah	10
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Stres Kerja	12
1. Pengertian Stres Kerja	12
2. Aspek-Aspek Stres Kerja	14
3. Faktor-Faktor Stres Kerja	15
B. Konflik Peran Ganda	17
1. Pengertian Konflik Peran Ganda	17
2. Dimensi Konflik Peran Ganda	19
3. Faktor-Faktor Konflik Peran Ganda	20
C. Hubungan antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja	21
D. Hipotesis Penelitian	24
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Identifikasi Variabel Penelitian	25
B. Definisi Operasional	25
1. Konflik Peran Ganda	25

2. Stres Kerja	26
C. Populasi dan Sampel Penelitian	26
1. Populasi	26
2 Sampel Penelitian	27
D. Metode Pengumpulan Data	27
1 Skala Konflik Peran Ganda	27
2 Skala Stres Kerja	29
E. Persiapan dan Pelaksanaan Uji Coba.....	30
F. Hasil Uji Coba	31
G. Validitas dan Reliabilitas	33
1. Validitas.....	33
2. Reliabilitas.....	34
H. Metode Analisis Data	34
1. Uji Normalitas	34
2. Uji Linearitas	35
3. Uji Hipotesis.....	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Persiapan Penelitian.....	36
1. Orientasi Kanchah Penelitian.....	36
2. Proses Perizinan.....	38
3. Pelaksanaan penelitian	38
B. Hasil Analisis Data	39
1. Deskripsi Subjek Penelitian	39
2. Deskripsi Data Penelitian	40
3. Uji Asumsi	42
a. Uji Normalitas	42
b. Uji Linieritas	43
c. Uji Hipotesis	44
C. Pembahasan	45

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan..... 49
B. Saran 49

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 <i>Blue Print</i> Konflik Peran Ganda <i>Sebelum Try Out</i>	28
Tabel 3.2 <i>Blue Print</i> Stres Kerja <i>Sebelum Try Out</i>	30
Tabel 3.3 <i>Blue Print</i> Konflik Peran Ganda <i>Setelah Try Out</i>	32
Tabel 3.4 <i>Blue Print</i> Konflik Peran Ganda <i>Sebelum Try Out</i>	33
Tabel 4.1 Data Demografi Responden	41
Tabel 4.2 Deskripsi Data Penelitian	42
Tabel 4.3 Rentang Nilai Skor dan Kategorisasi Skor Partisipan Skala Konflik Peran Ganda.....	43
Tabel 4.4 Rentang Nilai Skor dan Kategorisasi Skor Partisipan Skala Stres Kerja.....	44
Tabel 4.5 Hasil Uji Asumsi Normalitas	45
Tabel 4.6 Hasil Uji Korelasi Konflik Peran Ganda dengan Stres Kerja	46

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Alat Pengumpulan Data

Lampiran 2 : Uji Realibilitas dan Daya Beda Item Skala

Lampiran 3 : Hasil Analisis Data

Lampiran 4 : Surat-surat Penelitian



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menjadi wanita karir merupakan impian untuk sebagian wanita, baik wanita yang masih berstatus lajang maupun wanita yang sudah berumah tangga. Fenomena wanita pekerja dari tahun ke tahun mengalami peningkatan, meningkatnya jumlah wanita yang bekerja di luar rumah telah menarik para peneliti untuk mengidentifikasi dan mengukur tingkat stress seorang pekerja. Badan Pusat Statistik (Persentase tenaga kerja formal menurut jenis kelamin, 2015-2018) mengatakan bahwa jumlah pekerja wanita dari tahun 2015 sampai 2018 mengalami peningkatan mulai dari 37,78 % hingga 38,20% data ini menunjukkan bahwa di Tahun 2015 sampai di tahun 2018 wanita bekerja mengalami peningkatan sebesar 0,42 %. Dalam dunia pekerjaan terdapat banyak sektor atau perusahaan yang diminati banyak wanita untuk bekerja seperti bekerja sebagai seorang pegawai swasta, pegawai negeri sipil, pegawai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan lain-lain termasuk di dunia perbankan yang memiliki daya tarik tersendiri bagi kaum wanita. Di dunia perbankan umumnya terbagi menjadi Bank BUMN, Bank Swasta dan Bank Asing.

Bank merupakan salah satu lembaga yang bergerak dalam bidang keuangan yang berusaha memberikan kontribusi dalam dunia perbankan dan perekonomian Indonesia. Menurut Undang-undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang perubahan atas Undang-undang Nomor 7 Tahun 1992 mengatakan bahwa

Bank adalah badan usaha yang mengimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. Bank selalu berusaha memberikan layanan perbankan yang unik, unggul, dan solusi untuk semua transaksi perbankan, dimana kebutuhan transaksi perbankan semakin hari semakin kompleks serta persaingan bisnis perbankan yang semakin ketat. Hal ini mengakibatkan beban kerja dan tanggung jawab karyawan bank juga semakin meningkat. Selain itu seorang pekerja Bank juga dituntut untuk menjaga hubungan yang baik dan profesional baik dengan pihak internal (antar pegawai) juga pihak eksternal (seperti nasabah, rekanan, serta pihak ketiga lainnya). Dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang banker dituntut menjadi seorang pekerja yang memiliki kemampuan lebih yaitu harus memiliki ketelitian, kejujuran, integritas, wawasan yang luas dalam bekerja. Selain itu menjadi seorang pegawai Bank juga tidaklah mudah dikarenakan resiko kerja yang tinggi maka seorang pegawai dianjurkan berhati-hati dalam bekerja demi menjaga nama baik pribadi dan reputasi Bank tempat mereka bekerja.

Sebagai seorang wanita yang bekerja di Bank, umumnya mereka memiliki tanggung jawab besar dan rentan mengalami stres saat bekerja. Mereka juga dituntut untuk dapat bekerja secara profesional sesuai dengan petunjuk Standar Prosedur Operasional (SPO) dan Petunjuk Teknis Operasional (PTO) yang berlaku ditempat mereka bekerja. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa macam hal, tidak hanya dari beban kerja melainkan dari konflik peran. Xu (2009) mengatakan konflik peran dapat menimbulkan hubungan yang tumpang tindih antara peran-

peran. Dimana wanita tidak hanya dituntut sebagai seorang pekerja namun di sisi lain mereka juga memiliki peran penting lain yaitu sebagai istri, ibu dan lain-lain yang bertanggung jawab dalam mengatur keluarga seperti mengurus suami, anak-anak dan pekerjaan ibu rumah tangga lainnya. Meskipun dalam menjalankan perannya sebagai ibu rumah tangga dibantu oleh asisten rumah tangga tidak dapat di hindari bahwa menyelesaikan pekerjaan rumah bagi banyak wanita sering menjadi beban tersendiri. Maka, tidak jarang banyak wanita yang merasa lelah dan bersalah saat rumah tangga dan anaknya tidak diurus dengan maksimal.

Greenhaus & Beutell (1985) mengatakan bahwa konflik terjadi ketika seseorang tidak dapat memenuhi tuntutan-tuntutan perannya baik perannya dalam karyawati dan perannya dalam ibu rumah tangga. Berdasarkan fenomena terjadi, dapat dilihat begitu banyak wanita karir yang terjebak dalam manajemen waktu. Kemampuan manajemen waktu dari rumah tangga merupakan satu kesulitan yang paling sering dihadapi oleh para wanita bekerja. Sebagai contoh wanita yang bekerja sebagai karyawati bank akan lebih sering mengalami konflik peran ganda baik dari sisi intern maupun ekstern termasuk karena kesulitan dalam mengelola waktu, dimana mereka kesulitan dalam mengatur waktu untuk bekerja dan waktu untuk mengurus keluarga dikarenakan jam kerja yang sudah terikat dengan perusahaan. Disamping itu, pekerjaan kantor yang menumpuk sehingga banyak karyawati yang lembur akibat deadline yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Sedangkan wanita yang memiliki usaha tidak memiliki jam kerja yang terikat dan berkarya di rumah akan terasa lebih mudah dengan waktu yang lebih fleksibel untuk mengurus keluarga sambil bekerja.

Berdasarkan data interview dengan salah satu karyawan BRI kantor cabang Pekanbaru Sudirman, Sebagai karyawan mereka juga dituntut harus meningkatkan kapasitas dan kuantitas pekerjaannya berdasarkan masing-masing pembagian tugasnya. Hal ini secara langsung berdampak terhadap tingkat stres pekerjaannya, dimana mereka harus mampu menyeimbangi perubahan dan perkembangan dunia perbankan saat ini. Selain itu, setiap pekerja melalui kebijakan pimpinan dihibmabau harus mampu menguasai produk perbankan yang terus berinovasi dan disarankan bahkan diwajibkan untuk memasarkan produk-produk perbankan tersebut disamping tugas dan tanggung jawab mereka masing-masing. Melalui kejadian ini, tidak jarang pekerja diwajibkan untuk bekerja lebih maksimal seperti bekerja sampai malam (lembur) atau bahkan bekerja di luar hari kerja, agar bisa mendapatkan penilaian yang baik untuk masing-masing target tanggung jawab mereka. Bagi pekerja wanita khususnya yang telah berumah tangga, pekerjaan sekarang cukup menyita waktu dan pikiran mereka sehingga menimbulkan konflik peran ganda dalam melakukan pekerjaannya. Dan umumnya juga sering terjadi masalah dalam mengatur waktu di dalam melakukan perannya baik sebagai pekerja maupun sebagai ibu rumah tangga.

Sekaran (1986) mengatakan ada beberapa hal yang menyebabkan terjadinya konflik peran ganda, salah satunya yaitu komunikasi dan interaksi dengan keluarga. Komunikasi merupakan komponen yang paling penting dalam membina hubungan rumah tangga. Tanpa komunikasi kehidupan keluarga seperti kegiatan berbicara, berdialog, bertukar pikiran akan hilang, dan kesalahpahaman dalam komunikasi juga dapat menimbulkan konflik, sekecil apapun komunikasi

yang dilakukan akan memberikan efek yang luar biasa bagi rumah tangga. Komunikasi yang baik antara keluarga adalah solusi tepat, dimana komunikasi tersebut dapat mengurangi kesalahpahaman, sehingga bisa mengurangi konflik antar keluarga.

Beberapa bukti dari survey nasional tentang bagaimana perasaan wanita yang berperan ganda yang disimpulkan oleh Wrigh (dalam Hurlock, 1997) yaitu: peran ganda sebagai wanita bekerja dan ibu rumah tangga memiliki sisi positif maupun sisi negatif. Bagi wanita pekerja dapat menikmati penghasilannya sendiri dari hasil kerja kerasnya, memiliki banyak pergaulan dan relasi sehingga ada teman-teman yang bisa diajak untuk bertukar pikiran dan memenuhi kebutuhan sebagai makhluk sosial, serta lebih merawat penampilan sebab wanita pekerja akan berusaha untuk mempercantik diri dan penampilannya agar selalu tetap terlihat menarik. Dan dampak dari hal tersebut maka tingkat kepercayaan diri dan kemandirian mereka semakin meningkat serta memiliki standar yang tinggi untuk membentuk pribadi yang semakin berkualitas. Selain dari aspek finansial tersebut ada beberapa hal yang harus dibayar bagi wanita karir yaitu berkurangnya rasa nyaman kebebasan mereka dalam mengurus rumah tangga termasuk dalam melihat tumbuh kembang anak-anak yang mereka miliki. Sebaliknya sisi positif yang didapat dari ibu rumah tangga yaitu mereka dapat menikmati waktu bersantai lebih banyak, mempunyai banyak waktu untuk keluarga, karena hanya memiliki tanggung jawab terhadap suami, anak dan juga tugas-tugas dirumah, tetapi pekerjaan mereka hampir dapat diyakinkan tidak menyenangkan, dan terasa lebih rendah dibandingkan wanita pekerja, karena

sebagian waktunya dihabiskan untuk menyelesaikan tugas-tugas rumah yang tidak menuntut keterampilan khusus dan ketergantungan dalam hal keuangan dan status sosial, dan tidak jarang banyak ibu rumah tangga yang merasa kesepian setelah suami dan anak-anaknya melakukan aktivitas masing-masing diluar.

Dalam menjalankan peran ganda jika dalam kehidupan sehari-hari tidak dilaksanakan dengan tepat dan bijaksana, maka dapat juga berdampak langsung terhadap psikologis diri sendiri yaitu dapat mengalami tekanan jiwa (stres). Stres sendiri artinya adalah kondisi dimana seseorang mengalami ketegangan yang menyebabkan emosi, proses berpikir dan kondisi kita tidak stabil Handoko (2000). Wanita pekerja sekaligus ibu rumah tangga sangat rentan mengalami stres, hal ini terjadi karena masalah yang dipikirkan tidak hanya tentang rumah saja, tetapi juga pekerjaan, kondisi keuangan, bahkan kebutuhan suami dan anak juga dipikirkan. Stres kerja akan mempengaruhi kinerja seseorang di perusahaan tempat dia bekerja, hal ini disebabkan karena jika seseorang mengalami stres kerja, maka wanita tersebut akan berusaha mencari-cari alasan untuk tidak bekerja ditambah lagi tugas dan tanggung jawab sebagai ibu rumah tangga, hal ini akan berpengaruh dalam kosentarsi bekerja. Dengan berkurangnya semangat dan kosentrasi kerja akan berpengaruh kepada tingkat produktivitas seorang wanita yang bekerja sekaligus menjadi ibu rumah tangga.

Keikutsertaan wanita terhadap beberapa peran yang dimilikinya khususnya peran sebagai wanita pekerja pada sebuah organisasi dan peran sebagai ibu rumah tangga dalam sebuah keluarga terkadang sering memicu terjadinya sebuah persoalan-persoalan tersendiri dimana akan mengalami kesulitan untuk

mencukupi tuntutan pekerjaan maupun tuntutan keluarga yang sering kali bertentangan. Melakukan dua peran bersamaan sebagai ibu rumah tangga dan sebagai ibu pekerja tidaklah mudah, dimana karyawan yang belum menikah memiliki peran dan tanggung jawab yang tidak seberat karyawan yang sudah menikah dan mempunyai tanggung jawab dalam mengurus suami dan anak-anaknya, dimana beban karyawan yang telah menikah tidak lagi mengurus kebutuhan dirinya sendiri. Hal inilah yang akan menimbulkan konflik pada karyawan karena disatu sisi mereka harus menyelesaikan tugas kantor dan disisi lain harus menyelesaikan pekerjaan rumah. Akibatnya konflik peran ganda dan stres kerja pada wanita yang bekerja cenderung cukup tinggi.

Hasil penelitian Akbar (2017) mengatakan stres kerja terjadi karena banyaknya beban pekerjaan, desakan waktu, kualitas supervisi yang jelek, umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, konflik antar pribadi maupun kelompok, iklim politik yang tidak aman dalam pekerjaan, kebutuhan ekonomi yang tidak mencukupi atau permasalahan keluarga, dan perubahan-perubahan yang terjadi dalam tempat tinggal. Penjelasan diatas didukung oleh penelitian yang dilakukan Sorongan, Mandey, Lumanauw, (2015) yang mengatakan banyak karyawan yang mengeluh akibat pekerjaan yang terlalu banyak dengan deadline yang terlalu cepat, sehingga banyak diantara mereka yang lembur demi mengejar target yang telah di tetapkan. Minimnya informasi dan penjelasan mengenai pembagian-pembagian tugas di dalam peranan kerja dan beban kerja yang melampaui kemampuan seseorang sehingga terjadinya

perselisihan dan tekanan-tekanan yang menimpa dirinya yang menyebabkan stres bagi karyawan dan cenderung menimbulkan konflik peran.

Hasil penelitian Syafhendry, Fadhli, Arief (2017) yang meneliti tentang gambaran kesejahteraan psikologis pada wanita Melayu Riau yang bekerja pada lima sektor pekerjaan yaitu rumah sakit, sekolah, bank, perusahaan, dan instansi pemerintahan juga mengatakan bahwa wanita yang bekerja di bank memiliki tingkat kesejahteraan psikologis terendah kedua setelah di rumah sakit. Hal ini terjadi karena jam kerja di bank yang terikat, yang tidak akan mudah untuk dapat menyesuaikan waktu kapan mereka akan bekerja dan kapan waktu untuk mengurus keluarga, belum lagi beban pekerjaan dari kantor sehingga banyak karyawan yang lembur akibat deadline yang sudah ditetapkan Sari (2016).

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Cinamon & Rich (2002) menunjukkan bahwa wanita yang bekerja ternyata lebih sering mengalami konflik serta persoalan yang lebih menekankan pentingnya persoalan didalam keluarga dibanding pekerjaan. Ketika keluarga sebagai domain yang paling penting bagi kebanyakan wanita. Hal ini dapat mempengaruhi pekerjaan dan dapat menjadi gangguan bagi mereka, sehingga menyebabkan stres dan cepat lelah.

Keberhasilan dalam membina rumah tangga ditandai dengan rasa peduli dan peka terhadap urusan rumah tangga, jika suami istri bekerja, urusan rumah tangga sebaiknya menjadi tanggung jawab semua anggota keluarga. Keluarga akan bahagia jika urusan rumah tangga di kerjakan bersama-sama. Istri akan mempunyai waktu untuk suami dan anak-anaknya. Dengan demikian, keluarga mempunyai waktu bersama-sama dan dapat saling memperhatikan.

Putrianti (2007) mengatakan bagi wanita yang memiliki peran ganda, jika peran tersebut mampu dijalankan dengan baik, maka akan memberikan kontribusi yang besar terhadap kinerja karyawan yang dalam hal ini merupakan karyawan yang bekerja di bank dimana harus bekerja untuk mengembangkan karir dengan tidak melepaskan perannya sebagai ibu rumah tangga. Akan tetapi, apabila peran tersebut tidak mampu dijalankan dengan baik, maka akan mempengaruhi kinerjanya sebagai karyawan yang berdampak terhadap upaya pencapaian tujuan perusahaan. Tidak itu saja apabila seorang wanita yang memiliki peran ganda tidak dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan tuntutan keluarga maka akan menimbulkan suatu perselisihan seperti terjadi keributan dalam rumah tangga baik dengan suami maupun dengan anak-anak, kurang sikap saling memperhatikan, cepat lelah dalam mengerjakan sesuatu dan lain-lain.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada karyawati yang bekerja di Bank.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan pada uraian latar belakang diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu apakah ada hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada karyawati yang bekerja di Bank ?

C. Tujuan Masalah

Berdasarkan pemaparan di atas, tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada karyawan yang bekerja di Bank.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam kajian ilmu pengetahuan terutama bidang psikologi, khususnya yang berkaitan dengan konflik peran ganda dengan stres kerja

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak, diantaranya:

- a. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan tentang peran ganda dengan stres kerja pada karyawan yang bekerja di Bank.
- b. Bagi karyawan, khususnya wanita yang sudah berumah tangga agar dapat mengatasi serta mengendalikan terjadinya konflik peran ganda yang mungkin dialaminya dan dapat menjalankan peran sebagai ibu rumah tangga serta sebagai karyawan dengan baik dan seimbang.
- c. Bagi perusahaan, untuk dapat mengetahui stres kerja yang dialami oleh karyawannya khususnya karyawan wanita yang berperan ganda sehingga dapat menentukan kebijakan apa yang perlu dilakukan oleh perusahaan

untuk mengatasi maupun mencegah terjadinya stres kerja pada karyawan wanita yang menjalankan peran ganda.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah stres yang berkaitan dengan pekerjaan. Wijono (2010) mengartikan bahwa stres kerja merupakan peristiwa yang dialami seseorang karena berfikir terhadap keadaan atau situasi yang berlebihan baik dari kehidupan pribadi maupun lingkungan luar seperti lingkungan kerja yang melibatkan seseorang mengalami tekanan secara psikologis, fisiologis, dan sikap individu. Stres kerja merupakan kondisi yang terjadi akibat adanya interaksi antara manusia dengan pekerjaan yang ditandai adanya perubahan sikap atau respon seseorang yang memaksa mereka untuk menyimpang dari peran yang seharusnya Kaswan (2017).

Munandar (2001) mengatakan stres kerja adalah suatu kondisi negatif yang berhubungan dengan pekerjaan yang akan menyebabkan munculnya penyakit fisik atau mental, yang menyimpang ke tingkah laku yang tidak normal. Djaali dan Muljono (2007) mengatakan stres kerja ialah suatu keadaan dimana ditemukan interaksi dan sikap yang lahir dari dalam diri seseorang akibat dikonfrontasikan dengan sesuatu kesempatan, tantangan, atau tuntutan di lingkungan kerja, yang berkaitan dengan apa yang diharapkan dan memperoleh hasil yang di persepsikan menjadi sesuatu yang tidak nyata atau penting.

Kavangh, Hurst dan Rose (1990) berpendapat bahwa stres kerja sebagai suatu keadaan yang tidak seimbang antara tuntutan dari karakteristik pekerjaan dan pemahaman individu terhadap kapasitasnya untuk melakukan tindakan. Selanjutnya Wijono (2018) mengungkapkan stres kerja sebagai tidak adanya kecocokan di antara tuntutan, kemampuan, keterampilan yang ingin dipenuhi oleh individu dalam lingkungan kerjanya. Seseorang dikatakan terkena stres jikalau dialami seseorang berhubungan dengan pihak perusahaan atau pihak organisasi tempat dia bekerja, akan tetapi yang mengakibatkan keadaan tersebut terjadi tidak saja berasal dari perusahaan namun kendala yang berasal dari pekerjaan yang terbawa kerumah atau keadaan rumah tangga yang berhubungan dengan pekerjaan juga dapat mengakibatkan stres kerja Rice (1999).

Robbins dan Judge (2008) berpendapat bahwa stres kerja adalah suatu posisi dimana seseorang diperhadapkan atas kesempatan, tuntutan ataupun sumber daya yang terpaut pada apa yang diharapkan dari seseorang dan alhasil dipandang tidak pasti dan penting. Beehr dan Newman (1978) dalam penelitiannya mengungkapkan kalau keadaan stres kerja membentuk semua karakteristik pada setiap pekerjaan yang dapat memberi ancaman terhadap seseorang. Stres kerja terdiri dari dua jenis yang mungkin mengancam seseorang yaitu berbentuk tuntutan dimana seseorang bisa saja tidak berupaya memperoleh keinginannya ataupun terbatasnya persediaan untuk memperoleh keinginan tersebut. Seorang karyawan mungkin akan memiliki stres kerja yang positif apabila memperoleh kesempatan untuk naik pangkat atau menerima

imbangan. Namun sebaliknya, seseorang akan mengalami stres kerja yang kurang baik jika dia merasa terhalang oleh berbagai hal di luar otoritas dalam mencapai keinginannya Brief et al (1981).

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan, kondisi, peristiwa yang tidak menyenangkan yang dapat mengganggu, membahayakan dan mengancam serta memberi tekanan terhadap prestasi kerja karyawan yang disebabkan karena adanya ketidakseimbangan antara kapasitas yang ada dalam diri seseorang dengan tuntutan-tuntutan dari lingkungan pekerjaan untuk melakukan tindakan tersebut.

2. Aspek-Aspek Stres Kerja

Adapun aspek-aspek stres kerja menurut Robbins dan Judge (2008) yaitu:

a. Aspek Fisiologis

Aspek fisiologis yakni gejala fisik yang memberikan perubahan-perubahan yang terjadi terhadap metabolisme organ tubuh, sehingga gejala stres kerja ini dapat ditemukan seperti: meningkatnya detak jantung, pusing, sakit kepala.

b. Aspek Psikologis

Aspek psikologis yang sering ditemukan dalam stres ini yaitu ketidakpuasan dalam bekerja, beberapa hal yang tergolong dalam aspek psikologis yaitu: ketegangan, kecemasan, mudah marah, gelisah, kebosanan.

c. Aspek Perilaku

Stres kerja pada aspek ini ditunjukkan melalui perilaku mereka, dimana perilaku ini memberikan perubahan-perubahan atau situasi menurunnya produktivitas mereka, menghindari pekerjaan atau ketidakhadiran dalam pekerjaan dan pola tidur yang tidak baik.

d. Aspek Organisasional

Stres yang dapat menimbulkan gangguan dalam hubungan organisasi, yang meliputi rendahnya partisipasi dan kurangnya rasa beban terhadap pekerjaan, pekerja juga menampakkan kurangnya rasa peduli pada organisasi, dan ditemukan adanya konflik dengan rekan kerja.

3. Faktor-Faktor Stres Kerja

Faktor-faktor yang dianggap menyebabkan munculnya perilaku stres kerja menurut Robbins dan Judge (2008) yaitu:

a. Faktor lingkungan

Faktor lingkungan mencakup hal-hal seperti perubahan kondisi ekonomi, kondisi politik, kondisi teknologi. Perubahan dalam siklus bisnis akan membangun ketidakpastian ekonomi. Misalnya disaat ekonomi menurun, karyawan akan khawatir terhadap kesejahteraan mereka, dan keadaan politik yang bisa menyebabkan keadaan yang tidak konsisten bagi Negara serta perubahan teknologi juga mempunyai efek yang besar pada seseorang dan hal itu tentu akan terbawa ke dalam pekerjaan, dimana inovasi-inovasi baru

mampu menciptakan keahlian dan kemahiran seseorang jadi usang dalam waktu singkat sehingga menimbulkan stres.

b. Faktor organisasi

Beberapa contoh faktor organisasi yang bisa menimbulkan stres di tempat pekerjaann yaitu:

1. Tuntutan tugas merupakan banyaknya tugas yang terkait dengan tuntutan atau tekanan yang harus diselesaikan dengan baik dan benar. Kondisi kerja merupakan salah satu pemicu stres bagi karyawan seperti ruangan kerja yang tidak nyaman, berisik, penerangan kurang, dan iklim politis yang tidak aman dalam pekerjaan.
2. Tuntutan peran berhubungan dengan tuntutan yang terdapat pada pekerjaan dan diberikan pada seseorang sebagai manfaat dari peran yang di mainkan dalam suatu organisasi. Seperti desakan waktu, beban kerja yang berlebihan, pekerjaan baru yang belum dipelajari terlebih dahulu, kualitas supervisi yang jelek, pimpinan yang selalu menuntut dan tidak peka, ketidakmampuan menyuarakan keluhan dan umpan balik tentang tata laksana kerja yang tidak memuaskan merupakan sumber stres.
3. Tuntutan antar pribadi adalah tuntutan yang diciptakan oleh karyawan kepada karyawan lainnya. Dimana minimnya dukungan sosial dari rekan kerja, rekan kerja yang tidak menyenangkan atau menurunnya hubungan antara karyawan.

c. Faktor-faktor pribadi

Faktor ini mencakup masalah keluarga, ekonomi, pribadi serta kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri seseorang. Hubungan keluarga dan pribadi menjadi faktor yang penting saat ini. Seperti retaknya hubungan atau hancurnya perkawinan dan kesulitan mengurus suami, anak-anak dan pekerjaan ibu rumah tangga lainnya.

B. Konflik Peran Ganda

1. Pengertian Konflik Peran Ganda

Davis dan Newstrom (1995) mengatakan konflik peran adalah pendapat yang berbeda tentang suatu peran yang disebabkan karena kesulitan untuk memenuhi semua tanggung jawab tanpa membatasi harapan yang lain. Frone dan Russell (1996) mengatakan bahwa tuntutan peran berkontribusi terhadap peningkatan konflik peran ganda. Masalah konflik peran ganda sebagai bentuk konflik antarperan, di mana tuntutan peran dari pekerjaan dan lingkungan tidak sesuai. Ketidaksesuaian tersebut ditunjukkan oleh fakta bahwa partisipasi dalam peran kerja menjadi lebih sulit, karena adanya partisipasi dalam peran keluarga dan sebaliknya Khan et. al (1964).

Konflik peran ganda atau *work family conflict* didefinisi sebagai konflik yang terjadi secara simultan akibat adanya tekanan dari dua tau lebih peran yang dilakukan, ini bisa terjadi dalam pemenuhan satu peran yang bertentangan dengan peran lain Ultaminingsih (2017).

Greenhaus & Beutell (1985) mengatakan bahwa konflik peran ganda muncul sebagai konflik akibat tuntutan dari pekerjaan yang bertolak belakang dengan tuntutan dari peran keluarga. Konflik peran ganda dapat terjadi karena lamanya jam kerja yang panjang, lembur, dan tidak memiliki jadwal yang fleksibel sehingga waktu dalam keluarga menjadi berkurang Laksmi & Hadi (2012).

Menurut Ningsih (2016) Konflik peran ganda sebagai konflik antar peran dimana adanya beban dari pekerjaan dan dari keluarga yang saling bertolak belakang, dimana ia akan menghabiskan waktu yang lebih untuk hal yang penting bagi dirinya, dan hal itulah yang membuatnya mengalami kekurangan waktu untuk memenuhi peran yang lain sehingga menghambat tanggung jawab pemenuhan peran lainnya.

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa konflik peran ganda adalah konflik yang terjadi pada seseorang, dimana seseorang mengalami kesulitan dalam menjalankan perannya secara bersamaan, baik perannya sebagai ibu rumah tangga maupun ibu pekerja, sehingga kesulitan dalam memenuhi salah satu peran akibat kekurangan waktu untuk memenuhi peran yang lainnya.

2. Dimensi Konflik Peran Ganda

Menurut Greenhaus & Beutell (1985) konflik peran ganda diklasifikasikan menjadi tiga dimensi yaitu:

- a. Konflik berdasarkan waktu (*Time based conflict*), yaitu konflik yang disebabkan oleh tekanan waktu, karena waktu dimiliki digunakan untuk memenuhi peran yang satu yang mengakibatkan kesulitan dalam memenuhi peran yang lainnya (keluarga atau pekerjaan). Indikator perilaku ini meliputi kurangnya waktu bersama keluarga karena pekerjaan, sibuk bekerja sehingga kurangnya waktu untuk melakukan kewajiban di rumah .
- b. Konflik berdasarkan tekanan (*Strain based conflict*), yaitu konflik yang disebabkan oleh ketegangan atau keadaan emosional karena seharian bekerja, sehingga mengalami kelelahan yang pada akhirnya menyulitkan untuk memenuhi tuntutan peran lainnya. Indikator perilakunya yaitu tekanan pekerjaan mempengaruhi kehidupan keluarga, terjadinya keluhan akibat dari pekerjaan sehingga muncul perasaan bersalah, merasa lelah, emosi yang tidak stabil, konsentrasi terganggu karena ada masalahnya baik dalam keluarga maupun dalam pekerjaan.
- c. Konflik berdasarkan perilaku (*Behavior based conflict*), yaitu konflik yang disebabkan oleh perubahan perilaku, ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan (keluarga atau pekerjaan). Hal ini terjadi karena ketidaksesuaian perilaku seseorang saat sedang bekerja dan saat di rumah sebab adanya perbedaan perilaku seorang wanita karir yang biasanya sulit mengubah antara peran yang ia jalani satu sama lain. Indikator perilakunya meliputi merasa tidak dapat memecahkan masalah secara efektif terhadap pekerjaan maupun rumah tangga, kebiasaan yang

dilakukan ditempat kerja tidak bisa dilakukan dirumah, aturan yang biasa diterapkan dirumah tidak bisa dilakukan di tempat kerja.

3. Faktor-Faktor Konflik Peran Ganda

Konflik peran ganda terdiri dari beberapa faktor menurut Greenhaus & Beutell (1985) ; Stoner dan Charles (1990) diantaranya adalah:

- a. Permintaan waktu akan peran yang tercampur dengan pengambilan bagian dalam peran lainnya.
- b. Stres yang dimulai dalam satu peran yang terjatuh ke dalam peran lain dikurangi dari kualitas hidup pada peran itu.
- c. Kelelahan dan kecemasan yang disebabkan ketegangan dari satu peran yang dapat mempersulit untuk peran yang lainnya.
- d. Perilaku yang tepat dan efektif dalam satu peran tetapi tidak dapat berjalan secara efektif saat dipindahkan ke peran yang lainnya.
- e. *Family size and support*, semakin banyak anggota keluarga maka semakin banyak konflik, dan semakin banyak dukungan dari keluarga maka semakin sedikit konflik
- f. Kepuasan kerja, semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin sedikit konflik
- g. *Marital and life satisfaction*, ada asumsi yang mengatakan bahwa wanita bekerja memiliki konsekuensi yang negatif terhadap pernikahannya
- h. *Size of firm*, banyaknya anggota karyawan dalam perusahaan mungkin bisa mempengaruhi konflik peran ganda.

C. Hubungan antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja

Stres terhadap pekerjaan adalah suatu keadaan negatif dalam pekerjaan yang akan menyebabkan munculnya penyakit fisik atau mental, atau mengarah ke tingkah laku yang tidak normal Munandar (2001). Berhasil dalam mengurus rumah tangga dan berhasil menjadi wanita karir adalah dambaan bagi wanita, namun harapan untuk melakukan kedua peran tersebut dengan benar, kadang-kadang mengalami tantangan dengan peran yang lain, sehingga hal tersebut dapat menyebabkan masalah atau kesulitan pada wanita saat bekerja.

Wanita yang memiliki peran ganda cenderung rentan mengalami stres kerja, hal ini terjadi karena keikutsertaan wanita terhadap beberapa peran yang dimilikinya khususnya sebagai ibu rumah tangga dan wanita pekerja yang terkadang sering memicu kesulitan tersendiri. Dimana konflik pekerjaan terjadi apabila pengalaman-pengalaman dalam pekerjaan mengganggu urusan keluarga, yang artinya peran dalam pekerjaan mengganggu peran dalam keluarga atau konflik keluarga yang bertentangan dengan tuntutan peran dari pekerjaan, yang artinya peran dalam keluarga mengganggu peran dalam pekerjaan Greenhaus & Beutell (1985). Jika tidak mampu mengatur pekerjaan, maka akan terbebani tugas pekerjaan yang menumpuk sehingga ketika bersama keluarga masih memikirkan pekerjaan yang berakibat stres dan sensitif terhadap suami dan anak-anaknya begitupun sebaliknya Ultaminingsih (2017).

Penelitian yang dilakukan oleh Farradina & Halim (2016) mengungkapkan bahwa wanita yang berperan ganda umumnya akan tetap

bertahan dalam pekerjaannya, ketidakseimbangan permintaan dalam pekerjaan dan tugas dalam rumah sering diasumsikan menjadi penyebab kurangnya komitmen yang berdampak langsung terhadap ketidakpuasan kerja, rendahnya pencapaian dan tekanan yang tinggi. Selain itu, konflik peran ganda juga memicu penyebab munculnya kelelahan emosional, dan kurangnya kinerja seseorang sehingga banyak individu yang menderita, frustrasi dan stres tinggi. Tuntutan dari tempat kerja dan keluarga yang berlebihan dapat menyebabkan seseorang menarik diri dari ketidakseimbangan peran tersebut dan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

Dalam penelitian Desi Wulandari (2014) mengungkapkan seandainya semakin tinggi konflik peran ganda maka akan semakin tinggi stres kerja yang dialami, namun sebaliknya semakin rendah konflik peran ganda maka akan semakin rendah stres kerja. Pertentangan antar peran yang dimiliki individu membuat hambatan dalam pemenuhan peran lainnya. Keadaan yang demikian apabila terus berlanjut dapat memicu munculnya stres kerja dan dapat menurunkan produktifitas dalam bekerja. Penelitian Wulandari & Wibowo (2013) mengungkapkan bahwa semakin tinggi konflik peran ganda maka akan menyebabkan semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami.

Pernyataan diatas didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fita (2017) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara konflik peran ganda dengan stres kerja, dimana semakin tinggi konflik peran ganda akan semakin tinggi juga stres kerja yang dialami karyawan, sebaliknya semakin rendah konflik peran ganda maka akan semakin rendah juga stres kerja pada

karyawati. Penelitian Ruslina (2014) dalam penelitiannya mengatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada wanita berperan ganda, artinya semakin tinggi konflik peran ganda yang diperoleh maka semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh wanita berperan ganda.

Penelitian dari Sabuhari, Soleman, & Zulkifly (2016) hasil penelitiannya mengatakan bahwa konflik peran ganda memiliki pengaruh positif kepada tingkat stres kerja, dimana semakin tinggi konflik peran ganda maka akan meningkatkan stres kerja pada wanita yang berperan ganda dan begitu sebaliknya. Penelitian Veliana & Mogi (2016) menyatakan suatu konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, yang menunjukkan bahwa semakin tingginya konflik peran ganda terhadap terlibatnya karyawati dalam proses bekerja maka akan semakin meningkat stres kerja yang dirasakan karyawati tersebut. Penelitian oleh Riyanni dan Herawati (2018) juga mengatakan bahwa konflik peran ganda dengan stres kerja memiliki hubungan yang positif signifikan, semakin positif konflik peran ganda maka akan semakin positif stres kerja pada karyawati, namun sebaliknya semakin negatif konflik peran ganda maka akan semakin negatif stres kerja pada karyawati.

Penelitian oleh Azkiyati (2018) mengungkapkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara konflik peran ganda dengan stres kerja, semakin tinggi konflik peran ganda maka akan semakin tinggi stres kerja, sebaliknya semakin rendah konflik peran ganda maka akan semakin rendah stres kerja. Penelitian oleh Wahyudi & Hadi (2017) mengatakan terdapat hubungan signifikan antara konflik

peran ganda dengan stres kerja pada wanita bekerja, berarti semakin tinggi konflik peran ganda maka akan semakin tinggi stres kerja, sebaliknya semakin rendah konflik peran ganda maka akan semakin rendah stres kerja. Penelitian Ardiyansyah & Meiyuntariningsih (2016) hasil penelitiannya mengatakan bahwa terdapat hasil yang signifikan antara konflik peran ganda dengan stres kerja, dimana jika semakin tinggi konflik peran ganda maka akan semakin tinggi stres kerja yang dialami, sebaliknya semakin rendah konflik peran ganda maka akan semakin rendah tingkat stres kerja.

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan hasil pemaparan antara keterkaitan konflik peran ganda dengan stres kerja diatas, maka terdapat hubungan yang positif signifikan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada karyawan di Bank. Hal ini berarti, semakin tinggi konflik peran ganda terhadap karyawan maka semakin tinggi stres kerja. Sebaliknya, semakin rendah konflik peran ganda karyawan maka semakin rendah stres kerjanya.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas : Konflik Peran Ganda (X)
2. Variabel Terikat : Stres Kerja (Y)

B. Definisi Operasional

1. Konflik Peran Ganda

Konflik peran ganda adalah konflik yang terjadi pada seseorang dimana mereka dituntut untuk menjalankan perannya secara bersamaan, yaitu perannya dalam berkarir dan perannya dalam ibu rumah tangga, sebagai wanita karir mereka dituntut untuk ulet, ambisi, mandiri, progresif dan bermotivasi tinggi, disisi lain secara bersamaan dituntut sebagai ibu sekaligus istri, sehingga perhatian mereka terbagi antara pekerjaan dan keluarga. Akibatnya mereka tidak dapat memenuhi salah satu peran dengan sempurna karena terbatasnya waktu untuk memenuhi peran yang lainnya. Konflik peran ganda dapat diukur berdasarkan skala yang telah disusun berdasarkan dimensi menurut Greenhaus & Beutell (1985) yang terdiri dari konflik berdasarkan waktu (*time based conflict*), konflik berdasarkan tekanan (*strain based conflict*), dan konflik berdasarkan perilaku (*behavior based conflict*).

2. Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu peristiwa yang terjadi dalam organisasi dengan situasi yang tidak menyenangkan, membahayakan, mengganggu dan mengancam serta memberi tekanan terhadap prestasi kerja karyawan, dimana dapat mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan keadaan seseorang yang memaksa mereka untuk melakukan suatu tuntutan diluar batas kemampuannya untuk menghadapi tindakan tersebut. Dua jenis stres kerja yang mungkin dapat mengancam individu yaitu berupa tekanan dimana individu tidak dapat mencapai kebutuhannya atau persediaan yang terbatas untuk memenuhi kebutuhan individu tersebut. Stres kerja diukur dengan menggunakan skala yang telah disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2008) yang terdiri dari aspek fisiologis, aspek psikologis, aspek perilaku, dan aspek organisasional.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Sugiyono (2016) mengatakan populasi penelitian adalah wilayah generalisasi yang meliputi objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang dipastikan bagi peneliti untuk dipelajari dan setelah itu ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja di Bank BRI Kantor Cabang Pekanbaru Sudirman yang sudah menikah dan memiliki anak yang berjumlah 69 orang.

2. Sampel Penelitian

Sampel merupakan beberapa bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *sampling jenuh*. Hal ini dikarenakan jumlah subjek yang sedikit. Menurut (Sugiyono, 2016) sampel jenuh merupakan sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian yaitu seluruh karyawan yang bekerja di Bank BRI Kantor Cabang Pekanbaru Sudirman yang sudah menikah dan memiliki anak dengan sampel 69 subjek.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala psikologi. Dengan menggunakan skala akan diperoleh fakta atau pendapat dari subjek penelitian. Skala yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua bagian yaitu: skala konflik peran ganda dan skala stres kerja.

1. Skala Konflik Peran Ganda

Skala dari variabel konflik peran ganda dalam penelitian ini merupakan modifikasi dari skala yang telah disusun oleh Pratama (2018). Ditemukan nilai realibilitas sebesar 0.804 dan memiliki kisaran nilai validitas sebesar 0,409 hingga 0,759 berdasarkan dimensi-dimensi konflik peran ganda yang dikemukakan oleh Greenhaus & Beutell (1985) yaitu : konflik berdasarkan waktu (*time based conflict*), konflik berdasarkan tekanan (*strain based conflict*), dan konflik berdasarkan perilaku (*behavior based conflict*).

Penilaian skala konflik peran ganda menggunakan model pengambilan skala *likert*. Dalam metode skala *Likert* terdapat item-item yang berupa pernyataan-pernyataan yang bersifat *favorable*, yaitu pernyataan-pernyataan yang bersifat mendukung dan pernyataan-pernyataan yang bersifat *unfavorable*, yaitu pernyataan-pernyataan yang bersifat tidak mendukung. Penilaian nilai skala setiap pernyataan menggunakan empat kategorisasi yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Nilai bergerak dari 1 sampai 4 untuk aitem-aitem *favorable*, kemudian nilai bergerak dai 4 sampai 1 untuk aitem-aitem *unfavorable*. Adapun rincian aitem-aitem skala konflik peran ganda dapat dilihat pada tabel 3.1 dibawah ini:

Tabel 3.1
Blue Print Konflik Peran Ganda Sebelum Try Out

Aspek	Indikator	No. Aitem		Total
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Konflik bersarkan waktu	Kurangnya kebersamaan keluarga	1,13	2,12,15,16	6
	Sibuk dengan pekerjaan	11,14		
Konflik bersarkan tekanan	Terjadi keluhan akibat dari pekerjaan	3,9,23	10,22	5
	Tuntutan pekerjaan mempengaruhi kehidupan keluarga	4,21	24	
Konflik berdasarkan perilaku	Ketidaksesuaian pola perilaku	5,7,17,18	19,20	6
	Pemecahan masalah		6,8	
Total		13	11	24

2. Skala Stres Kerja

Skala variabel stres kerja dalam penelitian ini menggunakan adaptasi dari skala yang telah dibuat oleh Putra (2016). Ditemukan nilai reabilitas sebesar 0,871 dan memiliki kisaran nilai validitas sebesar 0,320 hingga 0,680 berdasarkan aspek-aspek yang telah dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2008) yang terdiri dari (a) aspek fisiologis yaitu gejala fisik yang memberikan perubahan-perubahan terhadap metabolisme organ tubuh, (b) aspek psikologis, yaitu stres yang berkaitan dengan pekerjaan yang dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja, (c) aspek perilaku yaitu perubahan-perubahan atau situasi menurunnya produktivitas yang ditunjukkan melalui perilaku mereka, dan (d) aspek organisasi yaitu perubahan-perubahan yang dapat menimbulkan gangguan dalam organisasi.

Penilaian skala stres kerja menggunakan model pengambilan skala *likert*. Dalam metode skala *Likert* terdapat item-item yang berupa pernyataan-pernyataan yang bersifat *favorable*, yaitu pernyataan-pernyataan yang bersifat mendukung dan pernyataan-pernyataan yang bersifat *unfavorable*, yaitu pernyataan-pernyataan yang bersifat tidak mendukung. Penilaian nilai skala setiap pernyataan menggunakan empat kategorisasi yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Nilai bergerak dari 1 sampai 4 untuk aitem-aitem *favorable*, kemudian nilai bergerak dai 4 sampai 1 untuk aitem-aitem *unfavorable*. Adapun rincian aitem-aitem skala konflik peran ganda dapat dilihat pada tabel 3.2 dibawah ini:

Tabel 3.2
Blue Print Stres Kerja Sebelum Try Out

Aspek	Indikator	No. Aitem		Total
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Fisiologis	Meningkatkan laju detak jantung,	1,37	3,6,39	5
	Menimbulkan sakit kepala,	2,5,38,	4,40	5
Psikologis	Ketegangan,	13	17	2
	Kecemasan,	14	18	2
	Mudah marah,	15	11,19	3
Perilaku	Gelisah,	16	12,20	3
	Perubahan produktivitas (Menurunnya produktivitas kerja individu yang meliputi penurunan hasil kerja),	21,29	24,32	4
	Ketidakhadiran dalam kerja,	22,30	25,33	4
	Pola tidur,	23	26	2
Organisasional	Aktif dalam kelompok	7,27,35	9,28,36	6
	Konflik dengan rekan kerja	8,31	10,34	4
Total		19	21	40

E. Persiapan dan Pelaksanaan Uji coba

Sebelum penelitian dilakukan, penulis terlebih dahulu mempersiapkan alat ukur yang akan digunakan. Setelah mempersiapkan alat ukur, kemudian dilakukan uji coba. Uji coba dilakukan kepada karyawan yang bekerja di Bank Mandiri KCP Pekanbaru Ahmad Yani. Uji coba dilakukan selama 3 hari yaitu pada 24- 26 Juli 2019.

Berdasarkan hasil uji coba di dapat 15 aitem yang valid untuk skala konflik peran ganda dari 24 aitem pernyataan yang disediakan, dengan nomor aitem yang gugur adalah 1,4,6,9,10,17,21,22,24. Skala stres kerja didapat 35 aitem yang valid dari 40 aitem pernyataan yang disediakan dengan nomor aitem yang gugur adalah 9, 14,15,19,22.

F. Hasil Uji Coba

Azwar (2015) mengatakan setelah aitem benar-benar diteli, maka pada tahap berikutnya diperlukan uji coba. Hal ini dikenal dengan validitas dan reliabilitas. Penetapan aitem yang sah berdasarkan pada aitem yang mempunyai koefisien korelasi $0,300$. Berdasarkan hasil perhitungan validitas pada indikator ditemukan aitem yang valid pada skala konflik peran ganda didapatkan nilai reliabilitas (*Alpha*) sebesar $0,759$ setelah dilakukan seleksi butir nilai reliabilitas meningkat menjadi $0,837$ sehingga peneliti memutuskan untuk menggugurkan aitem tersebut. Berdasarkan hasil uji coba ditemukan 9 aitem yang dinyatakan gugur dari 24 aitem yang diuji coba dengan nomor aitem 1,4,6,9,10,17,21,22,24. Distribusi aitem dapat dilihat dalam tabel 3.3 berikut:

Tabel 3.3
Blue Print Konflik Peran Ganda Setelah Try Out

Aspek	Indikator	No. Aitem		Total
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Konflik bersarkan waktu	Kurangnya kebersamaan keluarga	8	1,7,10,11	5
	Sibuk dengan pekerjaan	6,9	-	2
Konflik bersarkan tekanan	Terjadi keluhan akibat dari pekerjaan	2,15	-	2
Konflik berdasarkan perilaku	Ketidaksesuaian pola perilaku	3,4,12	13,14	2
	Pemecahan masalah	-	5	1
Total		8	7	15

Kemudian pada skala stres kerja didapat nilai reliabilitas (*Alpha*) sebesar 0,938 setelah dilakukan seleksi butir nilai realibilitas meningkat menjadi 0,945 sehingga peneliti memutuskan untuk menggugurkan aitem tersebut. Berdasarkan hasil uji coba ditemukan 5 aitem yang dinyatakan gugur dari 40 aitem yaitu 9,14,15,19,22. Distribusi aitem dapat dilihat dalam tabel 3.4 berikut:

Tabel 3.4
Blue Print Stres Kerja Setelah Try Out

Aspek	Indikator	No. Aitem		Total
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Fisiologis	Meningkatkan laju detak jantung,	1,32	3,6,34	5
	Menimbulkan sakit kepala,	2,5,33,	4,35	5
Psikologis	Ketegangan,	12	14	2
	Kecemasan,		15	1
	Mudah marah,		10	1
Perilaku	Gelisah,	13	11,16	3
	Perubahan produktivitas (Menurunnya produktivitas kerja individu yang meliputi penurunan hasil kerja),	17,24	19,27	4
	Ketidakhadiran dalam kerja,	25	20,28	3
	Pola tidur,	18	21	2
Organisasional	Aktif dalam kelompok	7,22,30	23,31	5
	Konflik dengan rekan kerja	8,26	9,29	4
	Jumlah	16	19	35

G. Validitas dan Reabilitas

1. Validitas

Validitas merupakan sejauh mana kecepatan suatu alat tes dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Pengukuran dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut dapat menerapkan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan yang ditujukan untuk

pengukuran alat tes. Koefisien nilai validitas bergerak dari nilai $r_{xy} = 0.00$ sampai dengan $r_{xy} = 1,00$ dan batas minimum koefisien korelasi dianggap memuaskan apabila $r_{xy} = 0,30$ Azwar (2015).

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu pengukuran yang dapat dipercaya dan mampu menghasilkan data yang memiliki tingkat reliabilitas tinggi sebagai pengukuran yang reliabel. Semakin tinggi koefisien berarti menunjukkan tingkat reliabilitas semakin baik. Reliabilitas berada dalam rentang antara 0 sampai 1,00. Besar koefisien yang baik adalah mendekati angka 1,00. Bila koefisien reliabilitas semakin mendekati nilai 1,00 berarti konsistensi hasil ukur semakin sempurna Azwar (2015).

H. Metode Analisi Data

Data dalam penelitian ini menggunakan data yang bersifat kuantitatif, data tersebut kemudian akan dianalisis menggunakan pendekatan statistik. Berikut Beberapa hal yang dilakukan untuk menganalisis data kuantitatif dengan pendekatan statistik dalam penelitian ini, yaitu : (1) Uji asumsi normalitas, (2) Uji asumsi linearitas, dan (3) Uji hipotesis penelitian.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah variabel yang akan diteliti membentuk distribusi normal atau tidak Sugiyono (2016). Jika data berdistribusi normal, artinya tidak ada perbedaan signifikan antara frekuensi

yang diamati dengan frekuensi teoritis kurva. Dapat juga dengan melihat apabila p dari nilai z (*kilmogorov-Smirnov*) $> 0,05$ maka data normal, sebaliknya jika $p < 0,05$ maka data tidak normal.

2. Uji Linearitas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen/bebas dengan variabel dependen/terikat mempunyai hubungan yang linear Santoso (2012). Untuk melihat linear hubungan antar variabel maka digunakan uji linieritas dengan kaidah nilai $p > 0,05$ berarti hubungan linear, tetapi jika $p < 0,05$ maka hubungan tidak linear.

3. Uji Hipotesis

Setelah uji asumsi telah dilakukan yang terdiri dari uji normalitas dan uji linieritas maka tahap berikutnya adalah melakukan uji hipotesis. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja. Teknik statistik dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi *product moment* yang bertujuan untuk melihat hubungan satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan menguji apakah korelasi antar kedua variabel signifikan atau tidak.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Persiapan Penelitian

1. Orientasi Kanchah Penelitian

PT. Bank BRI Kantor Cabang Pekanbaru Sudirman merupakan salah satu Kantor Cabang Utama yang berada di Kota Pekanbaru, yang berlokasi di Jl. Jend. Sudirman No.316-Pekanbaru. Saat ini BRI Kantor Cabang Pekanbaru Sudirman dipimpin oleh seorang Pemimpin Cabang yaitu Bapak Yudhi Wahyudi, Manager Pemasaran oleh Bapak Ridho Yamin Putra dan Edward Yohanes dan Manager Operasional yaitu Bapak Zulkifli.

Kantor Cabang Pekanbaru Sudirman saat ini terbagi menjadi empat Kantor Cabang Pembantu dan sembilan Kantor Kas. Kantor Cabang Pembantu berada di empat lokasi yang letaknya berada di tempat yang berbeda antara lain: KCP BRI Senapelan berlokasi di Jalan Riau-Pekanbaru, KCP BRI Simpang Tiga berlokasi di Jalan Marpoyan Damai-Pekanbaru, KCP BRI Ahmad Yani berlokasi di Jalan Ahmad Yani-Pekanbaru, dan KCP BRI Sail berlokasi di Jalan Hangtuah-Pekanbaru. Selain itu, Bank BRI Kantor Cabang Sudirman juga terbagi menjadi sembilan Kantor Kas, dimana Kantor Kas merupakan kantor perwakilan Bank BRI yang telah memiliki hubungan kerjasama yang baik dengan instansi tersebut. Sembilan Kantor Kas tersebut antara lain: Kantor Kas Taspen, Kantor Kas Bukit Raya, Kantor Kas Polda Riau, Kantor Kas Pekanbaru Medical Center (PMC), Kantor Kas AURI, Kantor Kas Mall

Pekanbaru, Kantor Kas Chevron, Kantor Kas RSUD dan Kantor Kas Bandara SSK II.

Bank BRI Kantor cabang Pembantu dipimpin oleh Pemimpin Cabang Pembantu (Pincapem) sementara Kantor Kas dipimpin oleh seorang Supervisor. Bank BRI Cabang Pekanbaru Sudirman memiliki sekitar 200 orang pegawai yang terdiri dari 79 Pegawai Tetap, 57 Pegawai Kontrak, dan 64 pegawai *Outsourcing*. Dalam hal ini, Pegawai Bank BRI Kantor Cabang Pekanbaru Sudirman terdiri dari 90 pegawai wanita yang mana sudah termasuk pegawai yang berada di Kantor Cabang Pembantu dan Kantor Kas.

Pada umumnya, dari sisi pelayanan yang diberikan oleh Bank BRI kepada masyarakat Indonesia hampir sama dengan Bank lain, jika dilihat secara menyeluruh pelayanan atau jasa yang ditawarkan Bank BRI terdiri dari produk atau fasilitas pinjaman dan produk atau fasilitas simpanan produk. Pinjaman yang diberikan antara lain seperti pinjaman kredit modal kerja, kredit investasi, kredit konsumen, kredit usaha rakyat, kredit pembiayaan kendaraan dan banyak lagi, sementara produk simpanan yang ditawarkan oleh pihak Bank BRI antara lain seperti: tabungan, deposito, giro, dan lain-lain.

2. Proses Perizinan

Sebelum melaksanakan proses penelitian, persiapan yang dilakukan penulis adalah terlebih dahulu mengurus prosedur izin penelitian pada tanggal 26 Juli 2019 di bagian Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau dengan nomor surat tertera: 622/E-UIR/27-F.Psi/2019. Pada tanggal 24-26 Juli 2019 penulis melakukan uji coba kepada karyawan yang bekerja di Bank Mandiri KCP Pekanbaru Ahmad Yani yang berjumlah 34 orang. Untuk skala konflik peran ganda dengan jumlah 24 aitem dan stres kerja dengan jumlah 40 aitem. Setelah skala terkumpul, dilakukan analisis aitem untuk menentukan validitas dan reliabilitas alat ukur. Hasil dari analisis yang didapat 24 aitem pada skala konflik peran ganda dinyatakan 15 aitem valid dan 40 aitem skala stres kerja dinyatakan 35 aitem yang valid.

Setelah mendapatkan surat izin penelitian pada tanggal 2 Agustus 2019 dan telah melakukan uji coba pada tanggal 24-26 Juli 2019 kemudian penulis menyerahkan surat izin penelitian kepada kepala unit Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Pekanbaru Sudirman maka penelitian selanjutnya dilaksanakan pada tanggal 5 Agustus 2019.

3. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada tanggal 5-24 Agustus 2019 dengan jumlah sampel 69 orang. Saat penyebaran skala, penulis dibantu oleh kepala unit Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Pekanbaru Sudirman dalam mengumpulkan

sampel yang akan diteliti, dengan menjelaskan terlebih dahulu apa yang hendak diteliti dan bagaimana kriteria yang menjadi sampel.

Penelitian dilakukan dengan membagikan angket penelitian dengan bantuan *google form* yang langsung dikirim ke grup oleh kepala unit Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Pekanbaru Sudirman yang sebelumnya telah diberi pengarahan mengenai tata cara pengisian yang terdiri dari 15 aitem pernyataan skala konflik peran ganda dan 35 aitem skala stres kerja.

B. Hasil Analisis Data

1. Deskripsi Subjek Penelitian

Data penelitian dianalisis berdasarkan skoring skala dapat dilihat pada tabel 4.1 :

Tabel 4.1 Data Demografi Responden

Identitas Diri Responden	Fr	%	Jumlah Total
Pendidikan Terakhir:	2	2,9	100
1. SMU	3	4,3	
2. D3	64	92,8	
3. S1			
Jumlah Anak:			100
1. 1 orang	41	59,4	
2. 2 orang	23	33,3	
3. 3 orang	5	7,2	
Usia Anak:			100
1. 0-12 tahun	89	87,2	
2. 23-24 tahun	13	12,7	

2. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data hasil penelitian yang didapatkan, terlebih dahulu dilakukan proses skoring dan diolah data dengan *statistical product and*

service solution (SPSS). Diperoleh gambaran seperti disajikan dalam tabel 4.2 dibawah ini:

Tabel 4.2 Deskripsi Data Penelitian

Variabel Penelitian	Skor X yang diperoleh (empirik)				Skor X yang dimungkinkan (hipotetik)			
	X Max	X Min	Rata-rata	SD	X Max	X Min	Rata-rata	SD
Konflik Peran Ganda	45	25	33,78	4,475	60	15	37,5	7,5
Stres kerja	114	69	88,13	9,420	140	35	87,5	17,5

Pada tabel 4.2 diatas didapatkan skor empirik dengan rentang skor variabel konflik peran ganda yang diperoleh sebanyak 25 hingga 45. Pada variabel stres kerja rentang skor yang diperoleh sebanyak 69 hingga 114. Kemudian hasil deskripsi data penelitian digunakan untuk kategori skala, kategori ditetapkan berdasarkan nilai mean dan standar deviasi (SD) hipotetik dari masing-masing skala. Hasil deskriptif juga memberikan perbandingan antara skor yang diperoleh (empirik) subjek dan skor yang dimungkinkan diperoleh (hipotetik). Nilai variabel konflik peran ganda mean diperoleh (empirik) adalah 33,78 yang berada diatas mean dimungkinkan (hipotetik) 37,5 sedangkan nilai variabel stres kerja mean diperoleh (empirik) adalah 88,13 yang berada diatas mean dimungkinkan (hipotetik) 87,5.

Dari hasil deskripsi statistik tersebut, selanjutnya dibuat kategori untuk masing-masing variabel penelitian. Kategori yang dibuat berdasarkan skor hipotetik. Kategori akan dibagi menjadi lima kategori yaitu sebagai berikut:

Sangat Tinggi	: $X \geq M + 1,5 SD$
Tinggi	: $M + 0,5 SD < X < M + 1,5 SD$
Sedang	: $M - 0,5 SD < X < M + 0,5 SD$
Rendah	: $M - 1,5 SD > X > M - 0,5 SD$
Sangat Rendah	: $X \leq M - 1,5 SD$

Berdasarkan hasil deskripsi data yang menggunakan rumus diatas maka untuk skala konflik peran ganda dan stres kerja dalam penelitian ini dibagi atas 5 bagian yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Rentang nilai dan kategorisasi skor skala konflik peran ganda dibuat pada tabel 4.3 dibawah ini:

Tabel 4.3 Rentang Nilai Skor dan Kategorisasi Skor Partisipan Skala Konflik Peran Ganda

Rentang Nilai Skor	Kategori	F	Persentase(%)
X \geq 49	Sangat Tinggi	0	0
41 X < 48,5	Tinggi	4	5,8
34 X < 40,5	Sedang	33	47,8
26 X < 33,5	Rendah	31	44,9
X \leq 25,5	Sangat Rendah	1	1,4
Jumlah		69	100

Berdasarkan tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa kriteria konflik peran ganda terbanyak dengan jumlah frekuensi 33 dari 69 atau sekitar 47,8% dan berada pada rentang skor 34-40,5 yang termasuk pada kategori sedang. Selanjutnya kategori stres kerja yang didapat dapat dilihat pada tabel 4.4 dibawah ini:

Tabel 4.4 Rentang Nilai Skor dan Kategorisasi Skor Partisipan Skala Perilaku Stres Kerja

Rentang Nilai Skor	Kategorisasi	F	Persentase(%)
X 114	Sangat Tinggi	1	1,4
96 X < 113,5	Tinggi	13	18,8
79 X < 95,5	Sedang	41	59,4
61 X < 78,5	Rendah	14	20,3
X 60,5	Sangat Rendah	0	0
Jumlah		69	100

Berdasarkan tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa kriteria stres kerja terbanyak dengan jumlah frekuensi 41 dari 69 atau sekitar 59,4% dan berada pada rentang skor 79-95,5 yang termasuk pada kategori sedang.

3. Uji Asumsi

Adapun langkah-langkah sebelum melakukan analisis pada data penelitian yang didapat, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang terdiri dari bagiannya:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas berfungsi untuk mengetahui variabel yang akan dianalisis membentuk distribusi normal atau tidak normal (Sugiyono, 2016). Jika sebaran normal, artinya tidak ada perbedaan signifikan antara frekuensi yang diamati dengan frekuensi teoritis kurva. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui normal atau tidak normal data adalah jika $p > 0,05$ maka data normal. Jika sebaliknya $p < 0,05$ maka data tidak normal (Azwar, 2015).

Berdasarkan hasil data yang dilakukan dengan tes *One Simple Kolmogrov-Smirnov Test*, didapatkan hasil data pada table berikut dibawah ini:

Tabel 4.5
Hasil Uji Asumsi Normalitas

<i>One- Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>			
Variabel Penelitian	Skor K-SZ		Keterangan
Konflik Peran Ganda	0,104	0,061	Normal
Stres Kerja	0,089	0,200	Normal

Berdasarkan hasil pada table 4.5 diatas, tabel hasil uji asumsi menunjukkan bahwa data terdistribusi dengan normal yang ditunjukkan dengan nilai K-SZ untuk variabel konflik peran ganda sebesar 0,104 dan nilai signifikan 0,061 ($p > 0,05$), jadi konflik peran ganda terdistribusi secara normal. Variabel stres kerja dengan nilai K-SZ sebesar 0,089 dengan nilai signifikan 0,200 ($p > 0,05$), jadi variabel stres kerja juga terdistribusi secara normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas dengan terikat. Perubahan variabel bebas cenderung diikuti variabel terikat apabila memiliki nilai signifikan $p > 0,05$ maka kedua variabel dikatakan linear, sebaliknya jika nilai $p < 0,05$ maka kedua variabel dikatakan tidak linear (Azwar, 2015). Berdasarkan hasil uji linieritas maka ditemukan konflik peran ganda terhadap stres kerja dengan nilai F sebesar 1,557 dengan p

sebesar 0,113 ($p > 0,05$), dengan ini maka dapat disimpulkan bahwa hubungan kedua variabel linier.

c. Uji Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah adanya hubungan yang positif antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada karyawan. Analisis data yang dilakukan menggunakan teknik korelasi *product moment*. Hasil uji korelasi hubungan antara konflik peran ganda dan stres kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.6 Hasil Uji Korelasi Konflik Peran Ganda dengan Stres Kerja

		Konflik Peran Ganda	Stres Kerja
Konflik Peran Ganda	Korelasi Pearson	1	,555**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	69	69
Stres Kerja	Korelasi Pearson	,555**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	69	69

Berdasarkan tabel diatas bahwa koefisien korelasi antara konflik peran ganda terhadap stres kerja sebesar $(r)=0,555$ dan nilai signifikansi 0,000 ($p<0,005$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara konflik peran ganda dan stres kerja pada karyawan. Dengan demikian hasil uji analisis data menyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data ditemukan bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada karyawan. Diterimanya hipotesis ini menunjukkan bahwa konflik peran ganda dapat dianggap sebagai salah satu faktor yang berpengaruh terhadap stres kerja karyawan. Besarnya hubungan tersebut dapat diketahui melalui analisis korelasi *product moment* yang memperoleh koefisien korelasi (r) sebesar 0,555 dengan nilai p sebesar 0,000 ($p < 0,005$).

Hasil dari penelitian yang dilakukan, dapat dideskripsikan bahwa dari sampel karyawan yang berjumlah 69 diketahui bahwa subjek mengalami konflik peran ganda berada dan termasuk kategori sedang yang berjumlah 33 orang atau sebesar 47,8%. Sementara untuk subjek yang mengalami stres kerja menunjukkan respon yang sama yaitu dalam kategori sedang sebanyak 41 orang atau sebesar 59,4%.

Pada hasil uji asumsi sebaran data variabel konflik peran ganda berdistribusi normal dengan nilai $p = 0,061$ ($p > 0,05$). Sementara hasil uji asumsi sebaran data variabel stres kerja berdistribusi normal dengan nilai $p = 0,200$. Selanjutnya, dari penelitian yang sudah dilakukan diketahui bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dan juga variabel terikat dengan nilai 0,113 ($p > 0,05$).

Hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja yang terjadi pada partisipan yang berada dalam kategori sedang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan sering mengalami dilema dan tidak dapat menjalankan perannya

secara maksimal dan tidak mampu menghadapi tekanan dari pekerjaan. Hal ini sejalan dengan penelitian Parlagutan & Pratama (2016) yang menyatakan mayoritas ibu pekerja sekaligus ibu rumah tangga memiliki tingkat stres kerja pada taraf sedang. Hal ini ditunjukkan karena ketidakmampuan ibu pekerja sekaligus ibu rumah tangga untuk memahami atau menghadapi tekanan terhadap pekerjaan secara bersamaan.

Sebagai karyawan dan juga seorang ibu rumah tangga yang telah memiliki anak akan lebih mengalami kesulitan dalam menghadapi perannya, terlebih lagi jika usia anak yang masih balita. Rosiana (2004) mengatakan semakin kecil usia anak, maka semakin besar tingkat stres yang dirasa. Hal ini didukung pula dari hasil penelitian bahwa butuh waktu atau perhatian khusus yang harus diberikan kepada anak mereka walaupun pelaksanaannya kadang kala mengalami waktu yang bentrok dengan pekerjaan mereka.

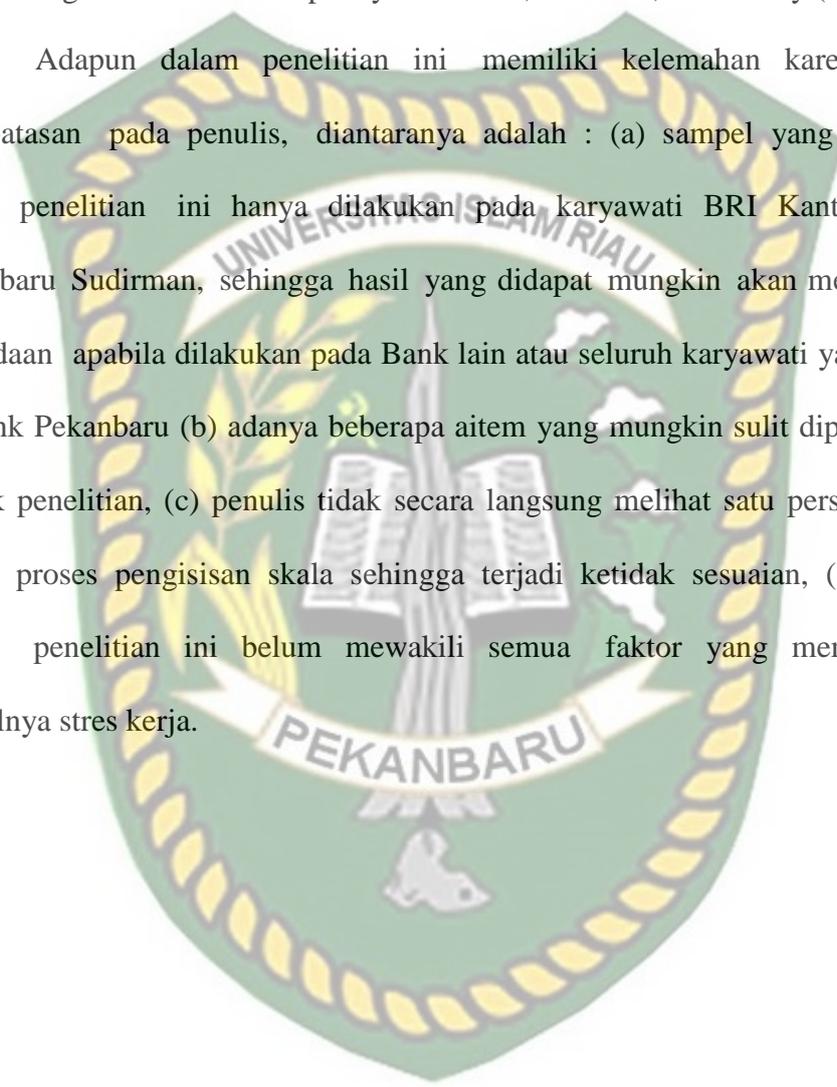
Menurut Benyamin & Rosliana (2011) mengatakan bahwa hubungan antara tuntutan pekerjaan dengan tekanan berasal dari beban kerja yang berlebihan. Salah satunya adalah ketika bekerja di sebuah Bank, sebagai seorang pegawai Bank tentu dalam menjalankan tugas atau perannya memiliki target baik target pribadi maupun target unit kerja. Tentunya dalam menekuni tugasnya masing-masing pegawai memiliki beban atau target yang berbeda-beda sesuai dengan posisi atau jabatan yang dimilikinya. Beban tersebut antara lain dikarenakan pekerjaan yang memiliki batas waktu yang sudah ditetapkan, tekanan dari atasan bahkan datang dari diri sendiri yaitu keterbatasan waktu yang dimiliki dalam mengatur waktu antara bekerja dengan waktu bersama keluarga.

Berdasarkan hasil pada penelitian ini diperoleh nilai koefisien determinasi dari nilai R kuadrat (*square*) sebesar 0,308 dan dipersentasekan menjadi sebesar 30,8%. Hal ini menunjukkan bahwa konflik peran ganda berkontribusi dalam stres kerja, sehingga para partisipan yang menunjukkan respon sedang sebesar 47,8 persen yang berarti bahwa partisipan mengalami kesulitan dalam waktu antara pekerjaan di kantor dengan tugas sebagai seorang ibu rumah tangga. Di sisi lain, yaitu ketidakmampuan dalam menghadapi tekanan baik dari atasan maupun tekanan dari rumah, dan ketidaksesuaian pola perilaku karyawan saat berada di kantor atau di rumah.

Berdasarkan penelitian Fita (2017) menyatakan terdapat hubungan yang positif antara konflik peran ganda dengan stres kerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar (r)=0,637 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p<0,005$) yang memiliki arti semakin tinggi konflik peran ganda maka semakin tinggi pula stres kerja. Dinnul Alfian Akbar (2017) mengatakan agar konflik peran ganda pada karyawan tidak menyebabkan stres pada karyawan wanita, maka perusahaan harus lebih memperhatikan jam kerja pegawainya, yaitu dengan cara membatasi jam kerja pada saat lembur, menambahkan tunjangan atau bonus, melakukan wisata bersama keluarga dan sebagainya, sehingga karyawan wanita dapat membagi waktu untuk mengurus keluarga serta dapat bekerja dengan lebih baik sehingga stres kerja menjadi menurun serta produktivitas kinerja pegawai juga semakin meningkat. Dengan kata lain, ketika seorang pegawai Bank mampu atau dapat menyeimbangkan perannya dengan baik sebagai ibu pekerja dan ibu rumah tangga di keluarga akan membawa dan memberikan dampak positif bagi

kehidupannya yaitu mereka akan merasa puas dengan posisi atau tipe pekerjaan, memiliki gaji atau penghasilan setiap bulan, promosi serta bertambahnya teman atau keluarga di dalam kehidupannya Sabuhari, Soleman, & Zulkifly (2016).

Adapun dalam penelitian ini memiliki kelemahan karena adanya keterbatasan pada penulis, diantaranya adalah : (a) sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan BRI Kantor Cabang Pekanbaru Sudirman, sehingga hasil yang didapat mungkin akan menimbulkan perbedaan apabila dilakukan pada Bank lain atau seluruh karyawan yang bekerja di Bank Pekanbaru (b) adanya beberapa aitem yang mungkin sulit dipahami oleh subjek penelitian, (c) penulis tidak secara langsung melihat satu persatu sampel ketika proses pengisian skala sehingga terjadi ketidak sesuaian, (d) variabel dalam penelitian ini belum mewakili semua faktor yang mempengaruhi timbulnya stres kerja.



BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada karyawan yang bekerja di Bank. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan semakin tinggi konflik peran ganda maka semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh karyawan, dan begitupun sebaliknya semakin rendah konflik peran ganda maka akan semakin rendah stres kerja.

B. Saran

Beberapa saran yang dapat penulis kemukakan berdasarkan hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi Partisipan Penelitian

Berdasarkan hasil temuan penelitian, mayoritas karyawan yang berada di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Pekanbaru Sudirman mengalami stres kerja, maka diharapkan kepada karyawan untuk dapat membagi perannya secara seimbang baik sebagai ibu pekerja ataupun sebagai ibu rumah tangga, meluangkan waktu, dan selalu menjalin komunikasi yang baik dengan menceritakan apapun kondisi yang

dialami terhadap pihak keluarga (suami) maupun pihak organisasi (atasan dan rekan kerja).

2. Bagi Pihak Bank

Adapun upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu lebih memperhatikan jam kerja pegawainya seperti membatasi kegiatan lembur yang berlebihan, memperhatikan kebutuhan diluar pekerjaan dengan memberikan tunjangan atau bonus kepada pegawai yang berprestasi, selain itu diberikaan kesempatan untuk cuti atau liburan bersama keluarga dan sebagainya, sehingga stres kerja menjadi menurun serta produktivitas kinerja pegawai juga semakin meningkat.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Saran yang ingin peneliti sampaikan kepada peneliti selanjutnya dengan memperhatikan faktor-faktor lain seperti beban kerja, komunikasi pada keluarga, dukungan sosial maupun konflik dengan rekan kerja. Peneliti selanjutnya juga dapat diharapkan untuk memperluas atau menambah populasi dan sampel agar ruang lingkup penelitian menjadi luas dan mencapai keseimbangan sehingga dapat memperoleh kesimpulan yang lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiyansyah, R. Y., & Meiyuntariningsih, T. (2016). Dukungan Sosial Suami, Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Wanita Karir. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 5(01). <https://doi.org/10.30996/persona.v5i01.745>
- Azkiyati, N. (2018). Hubungan Konflik Peran Ganda Dan Manajemen Waktu Dengan Stres Kerja Pada Wanita Menikah Yang Berprofesi Sebagai Guru. *PSIKOBORNEO*, 6(1), 59–71.
- Azwar. (2012). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar. (2015). *Realibitas dan Validitas edisi 4*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badan, P. S. (2015). <https://www.bps.go.id>. Diakses pada 26 Maret 2019 pada pukul 15.00 WIB.
- Bank Indonesia. (1998). *UU No.10 tahun 1998, Tentang Perubahan Terhadap UU No. 7 tahun 1992*,. Jakarta.
- Beehr, T.A and Newman, J. . (1978). *JobStres, Employee Health, andOrganizational Effectiveness (Analysis)*,. *JournalAppliedPsychology*.
- Benyamin, Lia Rosliana, E. K. P. (2011). Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Karyawati Di CV. Semoga Jaya Samarinda, 57–77.
- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2002). Gender differences in the importance of work and family roles: Implications for work-family conflict. *Sex Roles*, 47(11–12), 531–541.
- Davis, K. dan N. (1995). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Desi Wulandari, R. D. (2014). Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita Yang Sudah Menikah. *PSYCHO IDEA*, (2), 16931076.
- Dinnul Alfian Akbar. (2017). Konflik Peran Ganda Karyawan Wanita dan Stres Kerja. *Jurnal Kajian Gender Dan Anak*, 12(1), 33–48.
- Djaali dan Muljono. (2007). *Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta: Grasindo.
- Farradina, S., & Halim, F. W. (2016). The Consequences of Work-family Conflict, Burnout and Organizational Commitment among Women in

Indonesia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219, 241–247. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.012>

Fita, E. D. (2017). Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Terhadap Perawat Wanita Pada RSUD.A.Wahab Sjahranie Samarinda. *Psikoborneo*, 5(2), 346–352.

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles Linked references are available on JSTOR for this article: Sources of Conflict Between Work and Family Roles1. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.

Handoko, T. H. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Hurlock, E. B. (1997). *Psikologi Perkembangan Suatu pendekatan rentang kehidupan* (Edisi Keli). Erlangga.

Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.

Khan, et al. (1964). *Organixational Stress: Studies in Role Conflict And Ambiguity*. New York: John Wiley & Sons, Inc.

Kriste Riyanni, J. H. (2018). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawati Hamzah Batik Malioboro Yogyakarta. *Jurnal UMKM Dewantara*, 1(2), 28–38. Retrieved from <http://weekly.cnbnews.com/news/article.html?no=124000>

Laksmi, N. A. ., & Hadi, C. (2012). Hubungan antara Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) dengan Kepuasan Kerja pada Karyawati bagian Produksi PT.X. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisas*, 1(02), 124–130.

Michael R. Frone, Marcia Russell, and G. M. B. (1996). Work-family conflict, gender, and health-related outcomes: a study of employed parents in two community samples. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 57–69. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.57>

Munandar, A. S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok: Universitas Indonesia (UIPress).

Parlagutan, M. T., & Pratama, M. Y. (2016). Hubungan Work Family Conflict Dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita Di Rumah Sakit Putri Hijau Medan. *Jurnal Riset Hesti Medan Akper Kesdam I/BB Medan*, 1(1), 10. <https://doi.org/10.34008/jurhesti.v1i1.2>

Pratama, R. (2018). *Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dan Kepuasan*

Hidup Pada Ibu Bekerja. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.

Putra, S. W. H. (2016). *Hubungan Antara Makna Kerja Dengan Stres Kerja Pada Anggota Polisi Fungsi Sabhara*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.

Putrianti, F. G. (2007). Kesuksesan peran ganda wanita karir ditinjau dari dukungan suami, optimisme, dan strategi coping. *Jurnal Ilmiah Berkala Psikologi*, 9(1), 3–17.

Rice, P. L. (1999). *Stress and Health*. United States Of America: Brooks/Cole Publishing Company.

Robbins SP. dan Judge. (2008). *Perilaku Organisasi* (Buku 2). Jakarta: Salemba Empat.

Rosiana, D. (2004). Mengatasi Konflik Peran sebagai Karyawan dan Ibu Rumah Tangga pada Tenaga Kerja Wanita di Indonesia. *Journal Psikologi*, 23(2), 271–287.

Ruslina. (2014). Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Wanita Bekerja. <https://doi.org/10.1177/1742766510373715>

Sabuhari, R., Soleman, M. M., & Zulkifly. (2016). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Stres Kerja (Studi Kasus Pada Ibu Yang Bekerja Sebagai Guru Di Kota Ternate), 7(2).

Santoso, S. (2012). *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Sari, N. K. (2016). Hubungan Psychological Well Being Dengan Konflik Peran Ganda Pada Karyawan yang Bekerja di Bank KalTim Kota Samarinda. *Thesis*.

Sekaran. (1986). *Dual career families*. San Fransisco: Josey Bass Publishers.

Sorongan, M. V., Mandey, S., & Lumanauw, B. (2015). Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (Btpn) Tbk. Cabang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1), 514–523.

Stoner, J. A. F. and C. W. (1990). *Management* (5 th). Singapore: McGraw-Hill Kogasuka Ltd.

Sugiyono. (2016). *Statiska Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

- Syafhendry, T. N. F. and Y. A. (2017). Psychological Well-Being of Riau Malay Woman Working Across Different Organizations. *International Journal of Control Theory and Applications*, 10(35), 139–146.
- Ultaminingsih. (2017). *Gender Dan Wanita Karir*. Malang: UB Press.
- Veliana, S., & Mogi, J. A. (2016). Analisa Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Restoran the Duck King Imperial Chef Galaxy Mall Surabaya. *Program Manajemen Perhotelan, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra*, 4(1), 377–391.
- Wahyudi, K. Y., & Hadi, C. (2017). Hubungan antara Work-Family Conflict dengan Stres Kerja. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 6, 1–10.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Fajar Interpratama Offset.
- Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wulandari, D., & Wibowo, U. D. A. (2013). Hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada perawat wanita yang sudah menikah di rsud banyumas. *Psycho Idea*, (1), 1693–1076.
- Xu, L. (2009). View on Work-family Linkage and Work-family Conflict Model. *International Journal of Business and Management*, 4(12), 229–233. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v4n12p229>