

**HUBUNGAN ANTARA *WORK FAMILY CONFLICT* DENGAN
STRES KERJA PADA KARYAWAN WANITA RUMAH SAKIT
IBU DAN ANAK X PEKANBARU**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi Pada Fakultas Psikologi
Universitas Islam Riau**



Oleh :

WAHYU SULISTIYO UTOMO
168110008

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2020**

LEMBAR PENGESAHAN

HUBUNGAN ANTARA WORK FAMILY CONFLICT DENGAN TRES
KERJA PADA KARYAWAN WANITA RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK X
PEKANBARU

WAHYU SULISTIYO UTOMO
NPM:168110008

Telah Dipertahankan Di Depan Tim Penguji Pada Tanggal
23 Maret 2020

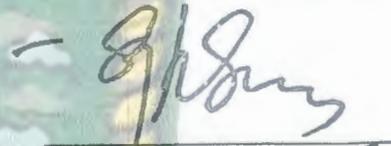
DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

Dr. Fikri, S.Psi., M.Si



Sigit Nugroho, M. Psi., Psikolog



Yanwar Arief, M. Psi., Psikolog



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

Pekanbaru, 23 Maret 2020

Mengesahkan,

Dean Fakultas Psikologi



(Yanwar Arief, M. Psi., Psikolog)

HALAMAN PERNYATAAN

Saya mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau peserta ujian Usulan Penelitian yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Wahyu Sulistiyo Utomo
NPM : 168110008
Fakultas : Psikologi
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)
Judul Usulan Penelitian : Hubungan Antara *Work Family Conflict* dengan Stres Kerja pada Karyawan Wanita Rumah Sakit Ibu dan Anak X Pekanbaru

Atas naskah yang didaftarkan pada ujian Usulan Penelitian ini beserta seluruh dokumen persyaratan yang melekat padanya dengan ini saya menyatakan :

1. Bahwa naskah Usulan Penelitian adalah benar hasil karya saya sendiri (tidak karya plagiat) yang saya tulis sesuai dan mengacu pada kaidah-kaidah metode penelitian ilmiah dan penulisan karya ilmiah;
2. Bahwa keseluruhan persyaratan administratif, akademik dan keuangan yang melekat padanya benar telah saya penuhi sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh Fakultas dan Universitas;
3. Bahwa apabila di kemudian hari ditemukan dan terbukti secara syah bahwa saya ternyata melanggar dan atau belum memenuhi sebagian atau keseluruhan atas pernyataan butir 1 dan 2 tersebut diatas, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi pembatalan hasil ujian Usulan Penelitian yang telah saya ikuti serta sanksi lain sesuai dengan ketentuan Fakultas dan Universitas serta Hukum Negara RI.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran tanpa tekanan dari pihak manapun.

Pekanbaru, 23 Maret 2020

Pada Pernyataan,



Wahyu Sulistiyo Utomo

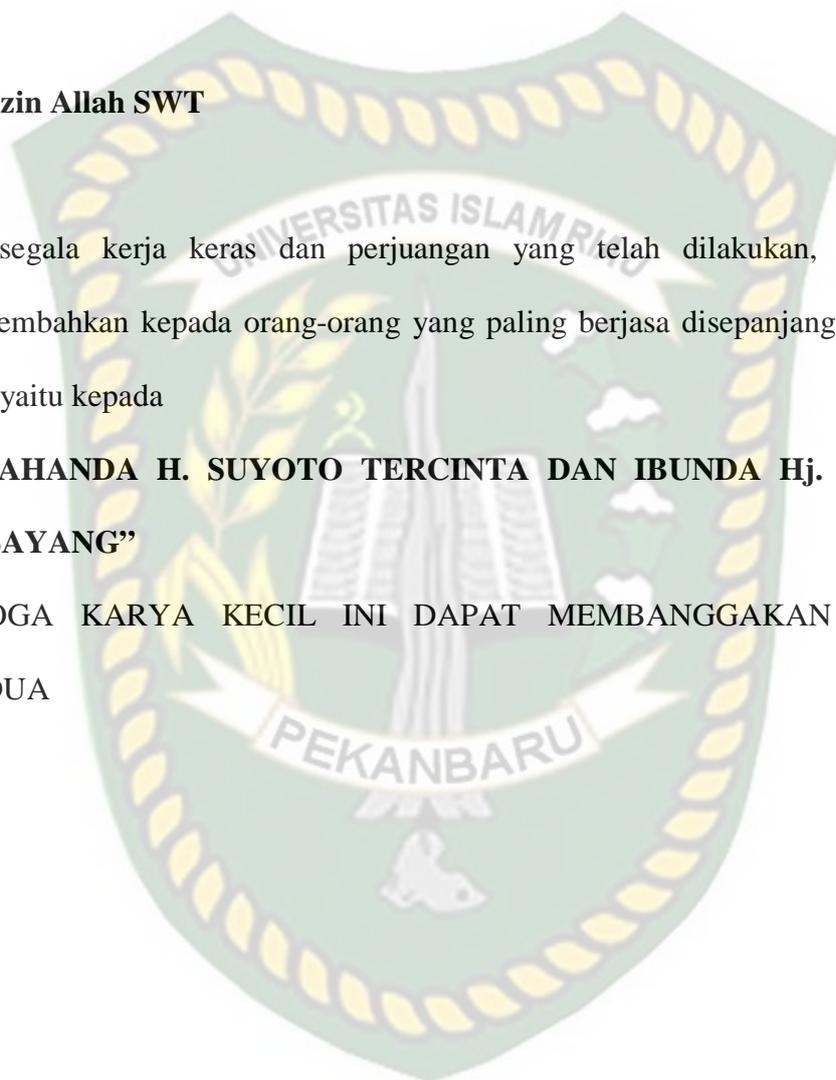
HALAMAN PERSEMBAHAN

Atas Izin Allah SWT

Atas segala kerja keras dan perjuangan yang telah dilakukan, skripsi ini dipersembahkan kepada orang-orang yang paling berjasa disepanjang perjalanan hidup yaitu kepada

“ AYAHANDA H. SUYOTO TERCINTA DAN IBUNDA Hj. SULASIH TERSAYANG”

SEMOGA KARYA KECIL INI DAPAT MEMBANGGAKAN KALIAN
BERDUA



MOTTO

Sesungguhnya hanya orang-orang yang bersabarlah yang dicukupkan pahala mereka tanpa batas.

(Q.S : Az-Zumar ayat 10)

“DALAM MENCAPAI SEBUAH TUJUAN, JANGAN BERFOKUS PADA HASIL, NAMUN BERFOKUSLAH PADA PROSES KARENA DALAM PROSES KAMU AKAN MENDAPATKAN YANG LEBIH DARI PADA HASIL ITU SENDIRI”



Dokumen ini adalah Arsip Miilik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur Penulis kehadiran Allah SWT yang telah memberikan nikmat, rahmat dan karunianya baik berupa kesehatan jasmani maupun rohani sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul “Hubungan Antara *Work Family Conflict* dengan Stres Kerja pada Karyawan Wanita Rumah Sakit Ibu dan Anak X Pekanbaru”

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak-pihak yang telah membimbing dan membantu penulis dalam menyelesaikan penyusunan laporan penelitian ini terutama kepada:

1. Bapak Prof Dr. H. Syafrinaldi, SH, MCL, selaku rector Universitas Islam Riau
2. Bapak Yanwar Arief, M.Psi., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau
3. Bapak Dr. Fikri, S.Psi., M.si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau dan sekaligus dosen pembimbing yang selalu memberikan ruang untuk penulis, memberikan dukungan motifasi dan penuh kesabaran memberikan bimbingan dan mengarahkan penulis sehingga karya ini dapat diselesaikan
4. Ibu Irma Kusuma Salim, M.Psi., Psikolog, selaku Wakil Dekan II Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau, sekaligus dosen pembimbing akademik yang sudah membimbing penulis selama proses perkuliahan

5. Ibu Lisfarika Napitupulu, M.Psi., Psikolog, sekali Wakil Dekan III Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau
6. Segenap dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau ibu Syarifah Faradhinna, S.Psi, M.A, ibu dr. Raihanatu Binqolbi Ruzain, ibu leni Armyati, S.Psi, M.Si, bapak Ahmad Hidayat, S.Thi, M.Psi., Psikolog, ibu Yulia Herawaty, S.Psi., MA, ibu Tengku Nila Fadhlia, M.psi., Psikolog, ibu Icha Herawati, S.Psi.M.Soc.Sc, ibu Juliarni Siregar, M.Psi., Psikolog, bapak Didik Widianoro, M.Psi., Psikolog, ibu Irfani Rizal, S.Psi., M.Psi, terimakasih atas dukungannya yang sangat bermanfaat tentunya bagi penulis, serta telah memberikan ilmunya selama penulis belajar di Fakultas Psikologi Universita Islam Riau
7. Segenap pengurus TU Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau, terimakasih atas bantuan dan pelayanan yang sangat amat ramah dan baik selama ini
8. Terimakasih kepada Pihak Rumah Sakit Ibu dan Anak X Pekanbaru yang tidak bisa di sebutkan namanya yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian
9. Kedua orang tua tercinta bapak H. Suyoto dan ibu Hj. Sulasih dan keluarga yang telah banyak memberikan dukungan, motivasi, nasihat-nasihat serta do'a kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini
10. Terimakasih kepada yang terkasih Maytri Marista Pangesti yang telah menemani dan memberi saran dalam menyelesaikan skripsi ini

11. Serta kepada teman-teman dan kakak-kakak tingkat di Fakultas Psikologi yang juga selalu memberikan semangat dan membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini

Terlepas dari semua itu, penulis menyadari sepenuhnya bahwa masih ada kekurangan yaitu baik dari segi susunan kalimat maupun tata bahasanya. Oleh sebab itu, penulis mohon segala saran dan kritik dari para pembaca agar penulis dapat menyempurnakan penulisan skripsi ini. Semoga segala bantuan yang telah diberikan kepada Penulis mendapat ridho Allah SWT, dan semoga penulisan skripsi ini dapat memberikn suatu manfaat, *amin...*

Pekanbaru, 23 Maret 2020

Wahyu Sulistiyo Utomo

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK(Indonesia)	xiv
ABSTRAK(Inggris)	xv
ABSTRAK(Arab)	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN TEORI	
A. Stress Kerja	9
1. Pengertian Stres Kerja.....	9
2. Aspek-Aspek Stres Kerja.....	11
3. Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja	12

B.	<i>Work Family Conflict</i>	14
1.	Pengertian <i>Work Family Conflict</i>	14
2.	Dimensi <i>Work Family Conflict</i>	15
3.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Work Family Conflict</i>	17
4.	Dampak <i>Work Family Conflict</i>	19
C.	Hubungan Antara <i>Work Family Conflict</i> dengan Stres Kerja	20
D.	Hipotesis.....	23
 BAB III METODE PENELITIAN		
A.	Desain Penelitian.....	24
B.	Identifikasi Variabel Penelitian.....	24
C.	Definisi Operasional.....	24
1.	Stres Kerja.....	24
2.	<i>Work Family Conflict</i>	25
D.	Subjek Penelitian.....	25
1.	Populasi Penelitian.....	25
2.	Sampel Penelitian.....	25
3.	Teknik Pengambilan Sampel	26
E.	Metode Pengumpulan Data.....	26
F.	Uji Coba Alat Ukur	28
1.	Uji Validitas	29
2.	Uji Reliabilitas	32
G.	Blu Print Alat Ukur Setelah Tryout	33

H. Metode Analisis Data.....	34
1. Uji Normalitas.....	34
2. Uji Linearitas.....	34
3. Uji Hipotesis	34
4. Uji Determinasi	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	36
B. Pelaksanaan Penelitian.....	37
C. Deskripsi Data Hasil Penelitian	37
D. Hasil Analisis Data.....	43
1. Hasil Uji Normalitas	43
2. Hasil Uji Linieritas.....	44
3. Hasil Uji Hipotesis.....	45
4. Hasil Uji Determinasi.....	47
E. Pembahasan.....	48
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	55
B. Saran.....	56
DAFTAR PUSTAKA	57
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 3.1.	: Blueprint Skala <i>Work Family Conflict</i>	27
Tabel 3.2.	: Blueprint Skala Stres Kerja	28
Tabel 3.3.	: Hasil Tryout Uji Validitas Alat Ukur <i>Work Family Conflict</i>	30
Tabel 3.4.	: Hasil Tryout Uji Validitas Alat Ukur Stres Kerja	31
Tabel 3.5.	: Skala <i>Work Family Conflict</i> Setelah Uji Validitas	33
Tabel 3.6.	: Skala Stres Kerja Setelah Uji Validitas	33
Tabel 4.1.	: Pedoman Kategorisasi Data	38
Tabel 4.2.	: Deskripsi Data Variabel <i>Work Family Conflict</i>	39
Tabel 4.3.	: Interval Kategorisasi Data Pengukuran <i>Work Family Conflict</i>	40
Tabel 4.4.	: Hasil Kategorisasi Data Pengukuran <i>Work Family Conflict</i>	41
Tabel 4.5.	: Deskripsi Data Variabel Stres Kerja	42
Tabel 4.6.	: Interval Kategori Data Pengukuran Stres Kerja	42
Tabel 4.7.	: Hasil Kategorisasi Data Pengukuran Stres Kerja	43
Tabel 4.8.	: Hasil Uji Normalitas Data Pengukuran variabel <i>Work Family Conflict</i> dan Stres Kerja	44
Tabel 4.9.	: Hasil Uji Linieritas Hubungan <i>Work Family Conflict</i> dan Stres Kerja	45
Tabel 4.10.	: Hasil Uji Hipotesis Hubungan <i>Work Family Conflict</i> dan Stres Kerja	46
Tabel 4.11.	: Hasil Uji Determinasi	47

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. : Angket Uji Coba Skala <i>Work Family Conflict</i>	61
Lampiran 2. : Angket Uji Coba Skala Stres Kerja.....	65
Lampiran 3. : Data Hasil Uji Coba Angket <i>Work Family Conflict</i> .	69
Lampiran 4. : Data Hasil Uji Coba Angket Stres Kerja.....	70
Lampiran 5. : Hasil Uji Validitas Alat Ukur Menggunakan SPSS untuk Uji Coba Alat Ukur	71
Lampiran 6. : Hasil Uji Reliabilitas Alat Ukur Menggunakan SPSS	75
Lampiran 7. : Angket Penelitian Skala <i>Work Family Conflict</i>	76
Lampiran 8. : Angket Penelitian Skala Stres Kerja	80
Lampiran 9. : Data Hasil Angket <i>Work Family Conflict</i>	84
Lampiran 10. : Data Hasil Angket Stres Kerja	86
Lampiran 11. : Hasil Analisis SPSS untuk Uji Hipotesis, Normalitas dan Linieritas	88
Lampiran 12. : Hasil Analisis SPSS untuk Kategorisasi Data Hasil Pengukuran Variabel	90

HUBUNGAN ANTARA *WORK FAMILY CONFLICT* DENGAN STRES KERJA PADA KARYAWAN WANITA RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK X PEKANBARU

ABSTRAK

Wahyu Sulistiyo Utomo
Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau

Seiring dengan perkembangan zaman yang semakin maju dan moderen dewasi ini, keterlibatan wanita tidak hanya sebatas sebagai ibu rumah tangga akan tetapi wanita juga terlibat dalam dunia kerja dan usaha. Namun bagi seorang wanita yang bekerja kemungkinan mengalami stres kerja antara lain karena faktor keluarga seperti *work family conflict*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work family conflict* dengan stres kerja pada karyawan wanita Rumah Sakit Ibu dan Anak X Pekanbaru. Populasi penelitian ini adalah karyawan wanita Rumah Sakit Ibu dan Anak X Pekanbaru sebanyak 72 orang. Sampel penelitian diambil dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan dua skala, yaitu skala *work family conflict* dengan stres kerja. Setelah data terkumpul maka data diolah dengan teknik analisis *product moment* dari Pearson. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *work family conflict* dengan stres kerja dengan nilai $r = 0,436$ dan $p = 0,000$. Dengan demikian, semakin tinggi *work family conflict* maka semakin tinggi stres kerja, dan sebaliknya semakin rendah *work family conflict* maka semakin rendah pula stres kerja. Kondisi *work family conflict* karyawan wanita adalah kategori sedang dan tingkat stres kerjanya kategori Sedang. Adapun kontribusi *work family conflict* dalam menentukan tingkat stres kerja karyawan wanita adalah sebesar 19%.

Kata Kunci: Work Family Conflict, Stres Kerja, Karyawan Wanita

**THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK FAMILY CONFLICT WITH
WORK STRESS IN FEMALE EMPLOYEES OF
MOTHER AND CHILDREN HOSPITAL X PEKANBARU**

ABSTRACT

**Wahyu Sulistiyo Utomo
Faculty of Psychology, Riau Islamic University**

Along with the development of an increasingly and modern era, the involvement of women is not only limited to be a housewife but women are also involved in the world of work and business. But for a working woman, it is possible to feel work stress because of family factors such as work family conflict. This study aims to know the relationship between work family conflict with work stress on female employees of Mother and Child Hospital X Pekanbaru. The population of this study was 72 female employees of Mother and Child Hospital X Pekanbaru using saturated sampling techniques. Data collection used two scales, they are the scale of work family conflict with work stress. After the data is collected, the data is processed using the product moment analysis technique from Pearson. This study shows that there is a positive and significant relationship between work family conflict with work stress with $r = 0.436$ and $p = 0,000$. Therefore, the higher the work family conflict, the higher the work stress, and conversely the lower the work family conflict, the lower the work stress. The work family conflict condition of female employees is in the medium category and the level of work stress is in the medium category. The contribution of work family conflict in determining the level of work stress of female employees is 19%.

Keywords: Work Family Conflict, Job Stress, Female Employees

العلاقة بين التضارب الأسري في العمل مع ضغوط العمل لدى الموظفات في مستشفى الأم

والطفل العاشر بيكانبارو

الملخص

وحي سوليستيو أوتومو

كلية علم النفس بالجامعة الإسلامية الريوية

مع تطور عصر متقدم وحديث جنباً إلى جنب في هذه الأونة، فإن مشاركة المرأة لا تقتصر على كونها ربة منزل فحسب، بل تشارك المرأة أيضاً في عالم الأعمال والأشغال. ولكن بالنسبة للمرأة العاملة، فمن الممكن أن تعاني من ضغوط العمل بسبب عوامل الأسرة مثل الصراع العائلي في العمل. تهدف هذه الدراسة إلى تحديد العلاقة بين التضارب الأسري في العمل مع ضغوط العمل على الموظفات في مستشفى الأم والطفل العاشر بيكانبارو. كان مجتمع هذه الدراسة 72 موظفة في مستشفى الأم والطفل في بيكانبارو. تم أخذ عينة البحث باستخدام تقنية أخذ العينات المشبعة. يستخدم جمع البيانات مقياسين هما مقياس التضارب الأسري في العمل ومقياس ضغوط العمل. بعد جمع البيانات، تتم معالجة البيانات باستخدام تقنية تحليل ضرب العزوم عند بيرسون. توضح هذه الدراسة أن هناك علاقة إيجابية وهامة بين التضارب الأسري في العمل وبين ضغوط العمل مع $r = 0.436$ و $p = 0000$. وبالتالي، فكلما زاد التضارب الأسري في العمل، كلما زاد ضغط العمل، وعلى العكس كلما انخفض التضارب الأسري في العمل، كلما انخفض ضغط العمل. حالة التضارب الأسري في العمل للموظفات في الفئة المتوسطة ومستوى ضغوط العمل في الفئة المتوسطة. تبلغ مساهمة التضارب الأسري في العمل في تحديد مستوى ضغوط العمل للموظفات 19٪.

الكلمات المفتاحية: التضارب الأسري في العمل، ضغوط العمل، الموظفات

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman membawa perkembangan pada kemajuan teknologi, serta peran dan tanggung jawab sebuah perusahaan semakin kompleks. Oleh sebab itu, semua komponen yang terlibat dalam faktor produksi yang salah satunya adalah sumber daya manusia (SDM), harus berperan semakin aktif dalam mengikuti tuntutan kerja seperti yang terlihat pada saat sekarang. Sumber daya manusia yang disediakan oleh perusahaan disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan melalui proses analisa pekerjaan yang telah dibuat sebelumnya.

Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu. Seperti pekerjaan yang harus diselesaikan tergesa-gesa dan *deadline*. Hal ini tentunya akan menimbulkan tingkat stres yang tinggi pada karyawan, seperti mudah marah, gelisah, mudah bosan dan suka menunda sesuatu pekerjaan (Robbins, 2002). Sebagai individu, stres merupakan hal yang wajar karena terbentuk pada diri manusia sebagai respon dan bagian dari kehidupan sehari-hari. Tetapi bagi individu lain, stres merupakan sebuah beban yang dapat mengancam kemampuan untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya (Handoko, 2008).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rice (1999), wanita yang bekerja mengalami stres kerja yang tinggi dibandingkan laki-laki. Perbandingan stres kerja antara wanita dan laki-laki didapat hasil rata-rata 28% wanita mengalami stres ditempat kerja, sedangkan pada laki-laki didapatkan rata-rata

sebanyak 20%. Hal ini disebabkan wanita dihadapkan dengan permasalahan praktik-praktik diskriminatif mengenai kondisi kerja seperti peraturan kerja yang kaku, atasan yang kurang bijaksana, beban kerja yang berat, upah pendapatan rendah, rekan-rekan yang sulit bekerja sama, waktu kerja yang sangat panjang, ataupun ketidaknyamanan psikologis problem sosial-politis ditempat kerja. Situasi demikian akan membuat wanita mudah merasa kelelahan sehingga wanita rentan mengalami stres kerja (Rice, 1999). Selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Revalica dalam susanti, 2017) mengungkapkan bahwa hasil riset PPNI (persatuan perawat nasional Indonesia) pada tahun 2007, menunjukkan bahwa 50,9% perawat Indonesia yang bekerja di empat provinsi yang berbeda mengalami stress kerja, sering pusing, lelah, tidak ada istirahat karena beban kerja yang terlalu tinggi dan menyita waktu, gaji rendah tanpa insentif yang memadai.

Selain itu, peningkatan wanita yang bekerja di Indonesia berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik, diketahui dari tahun 2011 hingga 2014 terjadi peningkatan partisipasi wanita dalam industri kerja. Pada tahun 2011 hingga 2012 terjadi peningkatan yang signifikan yaitu 45,34% menjadi 47,94%. Namun adanya penurunan partisipasi wanita bekerja sebesar 0,9% pada tahun 2012 sampai dengan tahun 2013. Kemudian kembali naik menjadi 47,08% ditahun 2014 (BPS, 2015).

Stres merupakan sebuah kondisi ketegangan yang diciptakan karena adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang (Rivai dan Jauvani 2009). Seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja jika stres yang dialami individu tersebut

melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja (Rice,1999). Namun faktor pemicu munculnya stres kerja tersebut tidak hanya berasal dari dalam tempat invidu tersebut berkerja, namun masalah rumah tangga yang terbawa kepekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa ke rumah dapat juga menyebabkan stres. Hal ini disebut dengan *work family conflict*.

Work family conflict timbul karena tanggung jawab terhadap keluarga mengurangi keterlibatan seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab didalam pekerjaan, dan *work family conflict* muncul karena tanggung jawab pekerjaan mengurangi keterlibatan seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab didalam keluarga Greenhaus dan Beutell (1985). Beberapa peneliti terdahulu mengatakan *work family conflict* dapat berpengaruh pada stres kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Indriyani (2009) yang mengatakan semakin tinggi *work family conflict*, maka semakin tinggi stres kerja. Hubungan variabel konflik keluarga pekerjaan berpengaruh positif terhadap terjadinya stres kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Parlagutan dan Pratama (2016) dengan judul hubungan *work family conflict* dengan stres kerja pada perawat wanita dirumah sakit putri hijau Medan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *work family conflict* dengan stres kerja pada perawat wanita di rumah sakit putri hijau Medan. Artinya semakin tinggi *work family conflict* dirasakan wanita maka semakin tinggi pula tingkat stres yang dialaminya. Dan Penelitian yang dilakukan Suryani, *et.al* (2014) dengan judul *work family conflict, Jobstress and Job Performance* (Case Study SPA Employee In Bali).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Rosyad (2017) dengan judul Hubungan Work family Conflict terhadap Stres Kerja Perawat Wanita di Ruang Rawat Inap, Intensif Care dan IGD RSUD Tugurejo Semarang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *work family conflict* terhadap stress kerja di ruang rawat inap, *intensif care*, dan IGD RSUD Tugurejo Semarang .Penelitian oleh Sabuhari, Soleman, dan Zulkifly (2016) dengan judul pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja (studi kasus pada ibu yang bekerja sebagai guru dikota ternate). Hasil penelitian ini menunjukkan *work family conflict* bersama-sama mempengaruhi stres kerja pada guru kearah positif. Penelitian Permanasari dan Santoso (2017) dengan judul Pengaruh *work family conflict*, *family work conflict* terhadap stres kerja dosen perempuan UPN Veteran Jatim. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa bahwa *work family conflict* berpengaruh terhadap stres kerja dan *family work conflict* berpengaruh terhadap stres kerja.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan dan Hasanah (2018) dengan judul hubungan *work family conflict* dan stres kerja dengan kinerja bidan diruang inap rumah sakit umum Anutapura Palu. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *Work-Family Conflict* dan stres kerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Jamadin dkk (2015) dengan judul *Work-Family Conflict and Stress: Evidence from Malaysia*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif dan

signifikan terhadap stress kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Aiswarya dan Ramasundaram (2011) dengan judul *The role of work family conflict as a mediator between work thought interference and job stress*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

Penelitian oleh Poelmans (2001) dengan judul *A quality study of work family conflict in managerial couples*. Hasil penelitian menemukan bahwa konflik peran ganda mempunyai pengaruh yang positif dengan stres kerja baik itu dalam hubungan dunia kerja maupun masyarakat. Penelitian yang dilakukan oleh Nart dan Batur (2014) dengan judul *The relation between Work-Family Conflict, Job Stress, Organizational Commitment and Job Performance: A Study on Turkish primary teachers*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work family conflict* berhubungan positif terhadap stres kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Almasitoh (2011) dengan judul *Stress Kerja Ditinjau Dari Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Social Pada Perawat*. Hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara konflik peran ganda dan dukungan social dengan stress kerja, dengan nilai determinasi sebesar 40%. *Work family conflict* merupakan konflik antar peran pada saat tuntutan dalam pekerjaan tidak sesuai dengan tuntutan didalam keluarga (Spector, 2008). Faktor utama yang mempengaruhi *work family conflict* adalah faktor pekerjaan, yaitu seorang karyawan yang bekerja dalam waktu yang cukup lama diluar rumah juga lebih rentan terhadap konflik peran ganda karena mereka akan lebih susah menyeimbangkan kegiatan dipekerjaan dan di rumah. Kedua faktor

keluarga yaitu jika seseorang sedang mengalami masalah dalam keluarga, mereka akan terus memikirkan hal tersebut walaupun sedang bekerja. Dan faktor yang ketiga adalah individual yaitu seseorang yang menyakini bahwa bekerja diluar rumah adalah tugas pria akan lebih susah untuk menerima jika istrinya bekerja. Kepribadian juga merupakan salah satu faktor yang terkait dengan konflik peran ganda (Ahmad, 2008).

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada tanggal 6 Januari 2020 kepada karyawan wanita yang bekerja sebagai perawat di rumah sakit menunjukkan karyawan lebih sering menghabiskan waktu di rumah sakit dari pada dirumah, merasa gelisah dan mood berubah-ubah.

Selain itu, peneliti juga melakukan wawancara pada tanggal 6 Januari 2020 kepada beberapa karyawan wanita yang bekerja di rumah sakit didapat hasil bahwa karyawan kerap merasakan stress dikarenakan pekerjaan yang berat, duka cita, tangisan dan kematian. Setiap pagi perawat harus memonitor kondisi kesehatan pasien yang menjadi tanggung jawabnya, memeriksa kesiapan tempat tidur, obat, pemeriksaan rutin temperature badan dan tensi darah. Perawat juga lebih banyak menghabiskan waktu dengan pasien dimana hal ini akan berdampak pada kualitas asuhan keperawatan. Hal lain yang menjadi sumber stres dimana keluarga pasien yang berisik sehingga mengganggu pasien yang lain dan mengganggu konsentrasi perawat dalam mengerjakan tugasnya. Terkadang ada juga keluarga pasien yang terus-menerus menanyakan keadaan keluarga yang dirawat sehingga waktu bekerja perawat sangat terganggu karena harus menjawab pertanyaan yang sama dari keluarga pasien, ditambah lagi dengan kerabat pasien

yang menjenguk lebih dari jam yang telah ditentukan tetapi ngotot untuk membesuk pasien sehingga perawat harus memberi penjelasan bahwa jam besuk sudah habis.

Kemudian ketika mendapat jam jaga malam ditambah lagi dengan banyaknya pasien rawat inap sehingga karyawan tersebut diharuskan untuk tetap terjaga dan siap siaga apabila ada pasien yang membutuhkan bantuan di waktu yang tidak terduga, sedangkan karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab didalam keluarganya sendiri. Karyawan juga mengatakan ketika berada dirumah dengan badan dalam keadaan letih membuat karyawan mudah emosi. sehingga anak dan suami yang menjadi pelampiasan. Karyawan juga menyatakan kurang bisa membagi waktu untuk keluarga karena disibukkan dengan pekerjaan di rumah sakit.

Berdasarkan konsep teoritis dan masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Hubungan Antara *Work Family Conflict* dengan Stres Kerja pada Karyawan Wanita Rumah Sakit Ibu dan Anak X Pekanbaru”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara *Work Family Conflict* dengan Stres Kerja pada Karyawan Wanita Rumah Sakit Ibu dan Anak X Pekanbaru?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Work Family Conflict* dengan Stres Kerja pada Karyawan Wanita Rumah Sakit Ibu dan Anak X Pekanbaru.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, dapat diambil beberapa manfaat dari penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperkaya khasanah pada bidang psikologi industri organisasi mengenai stres kerja pada karyawan wanita di pekanbaru dan diharapkan bisa membantu peneliti dalam penelitian selanjutnya.

2. Manfaat praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan pengetahuan dan wawasan bagi instansi agar mampu membuat kebijakan yang dapat mengurangi *work family conflict*, sehingga stres kerja karyawan wanita dapat menurun.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Menurut Cooper (2002) stres didefinisikan sebagai tanggapan atau proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan subjek. Dalam hubungannya dengan pekerjaan, setiap orang pernah mengalami stres. Adakalanya stres yang dialami seseorang itu adalah kecil dan hampir tidak berarti, namun bagi yang lainnya dianggap sangat mengganggu dan berlanjut dalam waktu yang relatif lama (Efendi, 2001). Stres kerja juga merupakan bentuk tanggapan seseorang baik fisik maupun psikis terhadap suatu perubahan lingkungan yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam (Anoraga 2009)

Sondang (2009) menjelaskan stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres kerja merupakan suatu kondisi yang dialami karyawan yaitu merasa adanya ancaman dan hasil dari ketidaksesuaian antara tuntutan dengan kebiasaan maupun kompetensi seseorang yang dihasilkan dari persepsi karyawan terhadap lingkungan maupun pekerjaannya. Sedangkan menurut Robbins (2010) stres merupakan reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan hambatan atau peluang yang terlampaui banyak.

Adapun menurut Rivai & Jauvani (2009) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang diciptakan karena adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Namun menurut Robbins (2002) mendefinisikan bahwa stres kerja merupakan respon terhadap situasi yang menuntut karyawan diluar kemampuannya yang menghasilkan respon fisiologis, psikologis, dan perilaku. Menurut Hamali (2016) menyatakan bahwa stress di tempat kerja adalah sebuah masalah kritis yang makin bertambah bagi para pekerja, majikan, dan masyarakat.

Sedangkan menurut Handoko (2008) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Dengan demikian stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi fisik seseorang yang dirasa mengganggu dan mengancam. Sedangkan menurut Rehman, dkk, (2012) stres didefinisikan sebagai suatu situasi dimana akan memaksa seseorang untuk melakukan penyimpangan dari fungsi normal dikarenakan perubahan yang mengganggu atau meningkatkan kondisi fisiologis dan psikologis, sehingga seseorang tersebut dipaksa untuk menyimpang dari fungsi normal.

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan kondisi dimana seseorang mengalami

tekanan yang diberikan oleh atasannya yang mana hal ini mempengaruhi proses berfikir, emosi, dan kondisi.

2. Aspek-Aspek Stres Kerja

Adapun aspek-aspek stres menurut Robbins (2002) yaitu meliputi sebagai berikut:

a. Aspek Fisiologis

fisiologis yaitu, penurunan metabolisme tubuh, mempercepat detak jantung dan sesak nafas, menaikkan tekanan darah, mudah sakit kepala, dan serangan jantung.

b. Aspek Psikologis

Gejala psikologis yaitu, merasa tidak puas, gelisah, mudah marah, cepat bosan, dan suka menunda sesuatu hal.

c. Aspek Perilaku

Gejala perilaku yaitu, sering lupa, perubahan pola makan, menjadi perokok atau mengonsumsi alkohol, berbicara dengan cepat, perasaan gelisah, tidur tidak teratur, dan menarik diri dari lingkungan sosial.

Sedangkan menurut Rivai (2011), gejala stres ditempat kerja antara lain sebagai berikut:

- a. Kepuasan kerja rendah.
- b. Kinerja yang menurun.
- c. Semangat dan energi menjadi hilang.
- d. Komunikasi tidak lancar.
- e. Pengambilan keputusan jelek.

- f. Kreativitas dan inovasi kurang.
- g. Bergulat pada tugas-tugas yang tidak produktif.

Dengan demikian dapat disimpulkan gejala stres merupakan gejala yang kompleks, yang meliputi kondisi fisik, psikologis, maupun perilaku.

3. Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Griffin (2004) menyatakan bahwa penyebab stres yang berhubungan dengan pekerjaan dikelompokkan menjadi empat kategori, yaitu:

a. Tuntutan Tugas

Tuntutan tugas terkait dengan tugas itu sendiri seperti, keharusan membuat keputusan cepat, keharusan membuat keputusan tanpa informasi yang lengkap, dan keharusan membuat keputusan dengan konsekuensi yang relatif serius.

b. Tuntutan Fisik

Tuntutan fisik merupakan penyebab stres terkait dengan lingkungan kerja. Bekerja diluar kantor dalam suhu yang sangat dingin atau panas atau bahkan dalam kantor yang tidak ber-AC, dapat menimbulkan stres. Desain kantor yang buruk membuat karyawan kurang memiliki privasi atau menghambat interaksi sosial dapat menimbulkan stres, begitu juga cahaya yang buruk dan ruang kerja yang sempit.

c. Tuntutan Peran

Tuntutan peran juga dapat menimbulkan stres. Stres dapat ditimbulkan baik oleh ketidakjelasan peran yang mungkin dialami individu dalam kelompok

d. Tuntutan Interpersonal

Penyebab stres yang terkait dengan hubungan antara pribadi dalam organisasi antara lain: tekanan kelompok yang menyangkut gaya kepemimpinan serta konflik kepribadian.

e. Faktor Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan memengaruhi perancangan struktur organisasi dan memengaruhi tingkat stres. Beberapa hal yang memengaruhi faktor lingkungan adalah seperti ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, serta ketidakpastian teknologi (Robbins, 2006)

f. Faktor Organisasi

Faktor didalam organisasi yang dapat memunculkan stres di antaranya adalah tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang telah ditentukan, beban kerja yang berlebihan, atasan yang selalu menuntut dan tidak peka, dan rekan kerja yang membuat suasana tidak nyaman. Beberapa faktor tersebut dapat dikelompokkan seperti tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antarpribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi (Robbins, 2006)

g. Faktor Individu

Terdiri atas keluarga, ekonomi, kepribadian, dan kesejahteraan psikologis. Masalah dalam keluarga misalnya tidak harmonisnya hubungan antara suami istri serta anak yang tidak disiplin dapat mengakibatkan kondisi stres individu terbawa sampai ke tempat kerja. Begitu pula seberapa besar tingkat penghasilan seseorang dan bagaimana cara mengelola keuangan dapat menjadi faktor munculnya stres. Stres yang terjadi bisa berasal dari kepribadian dan daya

tahan psikologis, bagaimana seseorang bisa menerima segala perubahan dan tuntutan yang terjadi (Robbins, 2006).

h. *Work family conflict*

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suryani, *et.al* (2014) dengan judul *work family conflict, Jobstress and Job Performance* (Case Study SPA Employee In Bali). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Dimana 34% dari stress kerja dipengaruhi oleh *work family conflict*.

Menurut hasibuan (2010), faktor penyebab stress antaralain:

- a. Beban kerja yang berlebih
- b. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil
- c. Waktu dan perangkat kerja yang kurang memadai
- d. Konflik di kantor
- e. Balas jasa yang terlalu rendah
- f. Masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dll

B. *Work Family Conflict*

1. Pengertian *Work Family Conflict*

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) mendefinisikan *work family conflict* yaitu konflik pertentangan peranan, dimana permintaan peran yang berasal dari pekerjaan dan keluarga tidak dapat disamakan. Konflik pekerjaan keluarga (*work family conflict*) yang terjadi pada karyawan yang mana disatu sisi mereka harus melakukan pekerjaan di kantor, dan disisi lain mereka harus memperhatikan keluarga, dan keluarga mengganggu pekerjaan (Frone, Russel, & Cooper, 1992).

Sedangkan menurut Latifah dan Rohman, (2014) *work family conflict* merupakan konflik yang timbul saat seseorang yang melakukan perannya dalam suatu pekerjaan mengalami kesulitan melakukan perannya dalam keluarga maupun sebaliknya. Konflik peran ganda merupakan bentuk konflik peran pada saat tuntutan dari pekerjaan mengganggu kehidupan rumah tangga maupun tuntutan dari kehidupan berkeluarga mengganggu pekerjaan (Spector,2008).

Menurut Carlson, Kacmar, dan Williams (2000) Konflik peran ganda juga diartikan secara tradisional, konflik ini disebut sebagai konflik yang muncul pada saat peran dalam pekerjaan bertentangan dengan peran dalam keluarga. Mereka mengatakan bahwa konflik peran ganda merupakan bentuk konflik peran dimana tuntutan dalam pekerjaan dan keluarga saling bertentangan (Aluja & Blanch, 2012)

Dari penjelasan definisi diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa *work family conflict* adalah konflik yang terjadi antara pekerjaan dan keluarga. Yang mana kedua hal tersebut dibutuhkan peran yang dapat mengatur, tetapi dalam pekerjaan dan keluarga peran tersebut tidak dapat diseimbangkan.

2. Dimensi *Work Family Conflict*

Menurut Grandey dkk., 2005; Judge dkk., 2006; Kinnunenet dkk., 2010; Kossek dan Ozeki, 1998; Netemeyer dkk.,1996 (dalam Rathi & Barath, 2013). Mengemukakan bahwa *work family conflict* terdiri dari dari dua dimensi yaitu:

- a. Konflik pekerjaan keluarga (*Work family conflict*)

Konflik pekerjaan keluarga merupakan bentuk konflik antar peran pada saat permintaan umum. Waktu yang dihabiskan dan ketegangan dalam pekerjaan mengganggu pemenuhan kewajiban dalam keluarga.

b. Konflik keluarga pekerjaan (*family work conflict*)

Konflik keluarga pekerjaan merupakan bentuk konflik antar peran pada saat permintaan umum, waktu yang dihabiskan dan ketegangan dalam keluarga mengganggu pemenuhan kewajiban dalam pekerjaan (Rathi & Barath, 2013).

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) *work family conflict* atau *family work conflict* terdiri dari tiga dimensi yaitu:

a. *Time based conflict*

Yaitu waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan dapat berasal dari keluarga maupun dari pekerjaan yang dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya.

b. *Strain based conflict*

Terjadi pada saat tekanan salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya.

c. *Behavior-based conflict*

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

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan dalam *work family conflict* maupun *family work conflict* terdiri dari *time based conflict*, *Strain based conflict*, dan *behavior based conflict*. Dalam penelitian ini akan lebih dititik beratkan pada konflik pekerjaan dan keluarga yang disebut *work family conflict*.

Work family conflict berkaitan dengan permasalahan dalam lingkungan kerja dan lingkungan keluarga sekaligus (Allen dkk, 2000).

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Work Family Conflict*

Menurut Abdullah (2008) keterlibatan wanita dalam industri rumah tangga dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain sebagai berikut:

- a. Tekanan Ekonomi.
- b. Lingkungan keluarga yang sangat mendukung dalam bekerja, misalnya: mereka terbiasa membantu orang-orang di sekitarnya yang mengusahakan industri rumah tangga.
- c. Tidak ada peluang kerja lain yang sesuai dengan keterampilannya. Kondisi kemiskinanlah yang mendorong perempuan untuk ikut mengambil alih tanggung jawab ekonomi keluarga. Dengan berbagai cara perempuan ikut berperan aktif menaikkan pendapatan.

Sedangkan menurut Spector (2008) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi *work family conflict* yaitu sebagai berikut:

- a. Konflik dari sisi perusahaan.

Dalam sisi perusahaan, konflik peran ganda dapat muncul karena individu diharuskan bekerja dalam waktu yang lama dalam perusahaan (Day & Chamberlain, 2006; Van Daalen, Wilemsen & Sanders, 2006 dalam Spector, 2008) dan jadwal yang kurang fleksibel juga dapat menimbulkan konflik peran ganda (Major, Klein & Ehrhart, 2003 dalam Spector, 2008).

b. Konflik dari sisi karyawan

Dalam sisi karyawan, kepribadian dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda, misalnya individu yang cenderung memiliki tren emosi negatif lebih rentan dengan konflik peran ganda.

Menurut Ahmad (2008) terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi *work family conflict*, yaitu:

a. Faktor pekerjaan

Jenis pekerjaan dapat mempengaruhi konflik peran ganda, misalnya seorang manajer atau karyawan yang memiliki kesempatan untuk mendapatkan promosi lebih rentan terhadap konflik peran ganda daripada karyawan biasa.

b. Faktor keluarga

Faktor keluarga yang mempengaruhi konflik peran ganda adalah anak-anak. Seseorang yang memiliki anak terutama balita akan lebih rentan terhadap konflik peran ganda. Selain itu, seseorang yang memiliki tanggung jawab untuk mengurus orangtua juga lebih rentan terhadap konflik peran ganda. Lingkungan keluarga juga sangat mempengaruhi konflik peran ganda. Jika seseorang sedang mengalami masalah dalam keluarga, maka mereka akan terus memikirkan hal tersebut walaupun sedang bekerja.

c. Faktor individual

Faktor individual termasuk jenis kelamin. Seseorang yang menyakini bahwa bekerja diluar rumah adalah tugas pria akan lebih susah untuk menerima jika istrinya bekerja. Selain itu, kepribadian juga merupakan salah satu faktor yang terkait dengan konflik peran ganda. Hal ini dikarenakan pengalaman seorang

individu. Persepsi individu terhadap peran dalam pekerjaan dan keluarga dan cara individu menghadapi masalah dapat mempengaruhi konflik peran ganda.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa *work family conflict* dipengaruhi oleh konflik dari sisi tingkatan ekonomi, perusahaan, dan karyawan, serta faktor pekerjaan, keluarga, dan individual.

4. Dampak *Work-Family Conflict*

Adapun dampak dari *work family conflict* Menurut Amstad, et al (2011) yaitu dikategorikan menjadi tiga bagian yang berbeda yaitu:

- a. Dampak *work-family conflict* yang berhubungan dengan pekerjaan adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi, niat untuk berhenti, kelelahan, absensi, pekerjaan yang berhubungan dengan regangan, dan organizational citizenship behaviour.
- b. Dampak *work-family conflict* yang berhubungan dengan keluarga antara lain seperti kepuasan perkawinan, kepuasan keluarga, keluarga yang berhubungan dengan tekanan.
- c. Dampak *work-family conflict* dari kedua arah yaitu pekerjaan dan keluarga yaitu kepuasan hidup, tekanan psikologis, keluhan somatik, depresi, dan penggunaan atau penyalahgunaan narkoba.

Zhang, Griffeth dan Fried (2011) membagi dampak *work family conflict* menjadi dua yaitu sebagai berikut:

- a. Dampak yang berkaitan dengan kesehatan psikologis

Konflik peran ganda dikatakan berdampak pada kesehatan psikologis. Para peneliti menemukan bahwa konflik peran ganda berdampak buruk pada kepuasan

hidup dan dapat menyebabkan *burnout*. Penelitian yang dilakukan oleh Lu et al (2006) di Taiwan (dalam Zhang, Griffeth dan Fried,2011) juga menemukan bahwa konflik peran berdampak buruk pada kebahagiaan karyawan.

b. Dampak yang berkaitan dengan pekerjaan

Hasil meta analisis membuktikan bahwa konflik peran ganda mengakibatkan komitmen menurun (Allen et al., 2000 dalam Zhang, Griffeth dan Fried, 2011) dan meningkatkan keluarnya karyawan dari perusahaan.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa, *work family conflict* berdampak pada pekerjaan, keluarga, serta berdampak pada kesehatan maupun pekerjaan karyawan.

C. Hubungan Antara *Work Family Conflict* dengan Stres Kerja

Work family conflict sangat berkaitan erat dengan stres kerja. yang mana seseorang harus dapat untuk menyeimbangkan antara keluarga dan pekerjaan. Hal ini tentunya tidaklah mudah, terutama bagi wanita yang sudah menikah dan memiliki anak, peran yang dimiliki lebih berat daripada wanita single (Kurniawan & Hasnah, 2018). Disatu sisi wanita dituntut untuk bertanggungjawab dalam mengurus keluarga secara baik, dan disisi lain wanita dituntut dalam urusan pekerjaan, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan (Frone, Russel & Copper, 1992).

Pekerjaan mengganggu keluarga artinya waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang mempunyai waktu untuk keluarga. Sebaliknya, keluarga mengganggu pekerjaan berarti mengurus keluarga ditengah urusan pekerjaan. Wanita yang bekerja memandang bahwa pekerjaan

dan keluarga adalah hal yang penting bagi mereka sehingga ketika terjadi masalah pada satu hal yang berhubungan dengan pekerjaan ataupun keluarga akan berdampak satu sama lainnya. (Frone, Russel & Copper, 1992).

Work family conflict merupakan konflik antar peran pada saat tuntutan dalam pekerjaan tidak sesuai dengan tuntutan didalam keluarga (Spector, 2008). Jika kehidupan dalam berkeluarga berbenturan dengan tanggung jawab ketika ditempat kerja seperti pekerjaan harus diselesaikan terburu-buru dan *deadline*. Sedangkan didalam keluarga seperti menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak.(Yang, Chen, Choi, & Zou, 2000).

Seseorang juga akan mengalami *work family conflict* jika harus menyelesaikan tuntutan dalam pekerjaan dan keluarga secara bersamaan. Misalnya seseorang akan tidak hadir dalam pekerjaan jika diharuskan untuk mengantar anak yang sedang sakit. Hal yang sedemikian rupa tentunya akan membuat seseorang menjadi stres, ditambah lagi dengan beban kerja yang diberikan oleh atasan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan (Suryani, *et.al*, 2014).

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang diciptakan karena adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang karyawan. Seorang karyawan yang mengalami stres kemungkinan karena banyaknya beban yang ditanggung dalam kehidupan keluarga sehingga pikirannya merasa terganggu dan merasa tidak mampu menyeimbangkan antara keluarga dan pekerjaan. Seorang karyawan yang

memiliki *work family conflict* tinggi akan sulit dalam melaksanakan pekerjaannya. (Rivai & Jauvani 2009)

Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Parlagutan dan Pratama (2016) ketika *work family conflict* meningkat, maka stres kerja yang dialami oleh karyawan juga meningkat. Artinya ketika karyawan merasa peran gandanya tidak bisa diimbangi dalam keluarga maupun pekerjaan maka tingkat stresnya semakin meningkat. Lebih lanjut penelitian yang dilakukan oleh Sugianingrat (2017) *work family conflict* menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan. Artinya, meningkatnya konflik keluarga akan berdampak pada meningkatnya stres kerja karyawan.

Selanjutnya penelitian oleh Wulandari dan Wibowo (2013) *work family conflict* menunjukkan hubungan yang positif dengan stres kerja semakin tinggi *work family conflict* maka akan semakin tinggi pula stres kerja yang dialami seseorang, begitupun sebaliknya. Penelitian oleh Sabuhari, Soleman, dan Zulkifly (2016) *family conflict* bersama-sama mempengaruhi stres kerja pada guru kearah positif, dan memiliki proporsi naik turunnya stres kerja sebesar $R^2 = 24.9\%$. dengan demikian semakin tinggi *work family conflict* yang dialami guru, maka semakin tinggi stres yang dialami guru. Kemudian penelitian oleh Jamadin et. Al (2015) dengan judul *Work-Family Conflict and Stress: Evidence from Malaysia*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik kerja keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres.

Penelitian oleh Poelmans (2001) bahwa konflik peran ganda mempunyai pengaruh yang positif dengan stres kerja baik itu dalam hubungan dunia kerja

maupun masyarakat. Penelitian yang dilakukan oleh Nart dan Batur (2014) dengan menunjukkan bahwa *work family conflict* berhubungan positif terhadap stres kerja. Aiswarya dan Ramasundaram (2011) hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

Oleh karena itu, peneliti ingin melihat hubungan antara *work family conflict* dengan stres kerja pada karyawan wanita Rumah Sakit Ibu dan Anak X Pekanbaru.

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian konsep dan teori pada tinjauan pustaka diatas, maka hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *work family conflict* dengan stres kerja pada karyawan wanita.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Pada penelitian ini metode yang digunakan oleh peneliti adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif ini menggunakan pendekatan korelasional yaitu untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variabel. Penelitian ini menghubungkan *Work Family Conflict*(X) dan Stres Kerja (Y)

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiono,2013). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang digunakan yaitu:

1. Variabel bebas (X) : *Work Family Conflict*
2. Variabel terikat (Y) :Stres Kerja

C. Definisi Operasional

1. Stres Kerja

Stres kerja merupakan respon-respon terhadap situasi yang menuntut karyawan diluar kemampuannya yang menghasilkan respon fisiologis, psikologis, dan perilaku (Robbins, 2002).Stres kerja diukur menggunakan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2002) dengan aspek fisiologis, psikologis, dan perilaku.

2. *Work Family Conflict*

Work family conflict yaitu konflik pertentangan peranan, dimana permintaan peran yang berasal dari pekerjaan dan keluarga tidak dapat disamakan konflik yang terjadi ketika seorang karyawan wanita harus melaksanakan peran gandanya untuk pekerjaan dan keluarga Greenhaus dan Beutell (1985). *Work family conflict* dikur menggunakan teori yang dikemukakan oleh Greenhaus dan Beutell (1985) dengan aspek *Time-Based Conflict*, *Strain-Based Conflict*, dan *Behavior-Based Conflict*.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2010), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi diartikan juga sebagai jumlah kumpulan unit yang diteliti karakteristik atau cirinya. Namun, jika populasi terlalu luas, maka peneliti harus mengambil sampel dari populasi yang telah didefinisikan (Azwar, 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan wanita yang telah menikah yang bekerja di Rumah Sakit Ibu dan Anak X Pekanbaru berjumlah 72 karyawan.

2. Sampel penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul bersifat *representative* (Sugiyono, 2016).

Untuk menentukan jumlah sampel yang dianggap memenuhi syarat, Peneliti mengambil keseluruhan sampel dari jumlah populasi atau dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Dengan demikian, maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan wanita yang telah menikah yang bekerja di Rumah Sakit Andini Pekanbaru berjumlah 72 subjek.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel (Sugiyono, 2016). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2016). Alasan peneliti memilih teknik ini dikarenakan populasi relative kecil sehingga semua populasi harus dijadikan sampel. Dengan demikian jika subjek kurang dari 100, maka peneliti mengambil keseluruhannya (Arikunto, 2012).

E. Metode Pengumpulan Data

Menurut Azwar (2010) metode atau teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah skala sebagai alat ukur. Skala menurut Azwar (2010) adalah sejumlah pertanyaan ataupun pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden mengenai hal-hal yang ingin diketahui. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan dua skala yaitu, skala *Work Family Conflict*, dan skala Stres Kerja.

1. Skala *Work Family Conflict*

Skala *work family conflict* diadaptasi dari skripsi Adiani (2018) dengan jumlah aitem 24. Item valid terdiri dari 23 dan reliabilitas 0,942. Disusun dengan format likert berdasarkan teori Greenhaus dan Beutell (1985) yaitu *Time-Based Conflict*, *Strain-Based Conflict*, dan *Behavior-Based Conflict*.

Aitem terdiri dari pernyataan dengan empat pilihan jawaban yaitu: SS (sangat setuju), S (setuju), TS (tidak setuju), STS (sangat tidak setuju). Subskala favorable penilaiannya adalah SS (sangat setuju) akan diberi skor 4, S (setuju) akan diberi skor 3, TS (tidak setuju) akan diberi skor 2, dan STS (sangat tidak setuju) akan diberi skor 1. Sedangkan untuk subskala *unfavorable* penilaiannya adalah STS (sangat tidak setuju) akan diberi skor 4, TS (tidak setuju) diberi skor 3, S (setuju) diberi skor 2, dan SS (sangat setuju) diberi skor 1

Tabel 3.1
Blueprint Skala *Work Family Conflict*

No. Aspek	No Item		Jumlah
	Favorable	Unfavorable	
1. <i>Time Based Conflict</i>	1,2,14,15	8,9,19	7
2. <i>Strain-Based Conflict</i> .	3,4,5,16,17	10,11,20,21	9
3. <i>Behavior-Based Conflict</i>	6,7,18	12,13,22,23,24	8
Total	12	12	24

2. Skala Stres Kerja

Skala stres kerja dalam penelitian ini diadaptasi dari skripsi Dafin (2019) dengan jumlah aitem 30. Aitem valid terdiri dari 23 dengan nilai berkisar 0,329 sampai 0,792 dengan Reliabilitas 0,923. Disusun dengan format likert berdasarkan

teori yang dikemukakan oleh Robbins (2002) dengan aspek fisiologis, psikologis, dan perilaku.

Item terdiri dari empat pernyataan dengan pilihan jawaban yaitu: SS (sangat setuju), S (setuju), TS (tidak setuju), STS (sangat tidak setuju). Subskala favorable penilaiannya adalah SS (sangat setuju) akan diberi skor 4, S (setuju) akan diberi skor 3, TS (tidak setuju) akan diberi skor 2, dan STS (sangat tidak setuju) akan diberi skor 1.

Sedangkan untuk subskala *unfavorable* penilaiannya adalah STS (sangat tidak setuju) akan diberi skor 4, TS (tidak setuju) diberi skor 3, S (setuju) diberi skor 2, dan SS (sangat setuju) diberi skor 1.

Tabel 3.2
Blue Print Skala Stres Kerja

No.	Aspek	No. Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1.	Gejala fisiologis	1,7,15,25,30	4,12,18,23,26	10
2.	gejala psikologis	2,8,14,22,27	5,10,16,24,28	10
3.	Gejala perilaku	3,9,13,19,21	6,11,17,20,29	10
Total		15	15	30

F. Uji Coba Alat Ukur

Sebuah skala dapat digunakan apabila dikatakan valid dan reliabel berdasarkan statistik dengan melalui uji coba (*try out*) terlebih dahulu. Setelah melakukan uji coba maka selanjutnya akan diberi nilai untuk dilakukan skoring sehingga dapat diuji validitas dan reliabilitasnya dengan bantuan program komputer dengan aplikasi *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) 22.0 for Windows*.

1. Uji Validitas

Validitas seringkali dikonsepsikan sebagai sejauh mana alat tes mampu mengukur atribut yang seharusnya diukur (Azwar, 2010). Untuk mengetahui apakah skala psikologi mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurnya, diperlukan suatu pengujian validitas. Skala yang disusun berdasarkan kawasan ukur yang teridentifikasi dengan baik dan dibatasi dengan jelas, secara teoritik akan valid. Untuk mengetahui apakah skala yang dibuat sesuai dengan tujuan pengukuran perlu dilakukan uji validitas. dan uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini (*construct validity*). Validitas konstruk menunjukkan seberapa jauh suatu tes mengukur sifat atau kaidah-kaidah penulisan instrument yang benar agar tidak ambigu.

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total dari keseluruhan item. untuk memperoleh koefisien korelasi (r). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan nilai r_{hitung} diatas 0,30 untuk item yang dikatakan valid, sedangkan item dengan nilai r_{hitung} dibawah 0,30 maka dinyatakan gugur atau tidak valid.

Adapun hasil tryout uji validitas yang telah dilakukan untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

a. *Work Family Conflict*

Berdasarkan Lampiran 3, hasil tryout uji validitas alat ukur untuk variabel *Work Family Conflict* adalah seperti disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.3
Hasil Tryout Uji Validitas Alat Ukur *Work Family Conflict*

No. Item	r_{hitung}	r_{kritis}	Uji Validitas	Hasil
1	0,599	0,3	$r_{hitung} > r_{kritis}$	Valid
2	0,355	0,3	$r_{hitung} > r_{kritis}$	Valid
3	0,508	0,3	$r_{hitung} > r_{kritis}$	Valid
4	0,692	0,3	$r_{hitung} > r_{kritis}$	Valid
5	0,358	0,3	$r_{hitung} > r_{kritis}$	Valid
6	0,333	0,3	$r_{hitung} > r_{kritis}$	Valid
7	0,341	0,3	$r_{hitung} > r_{kritis}$	Valid
8	0,487	0,3	$r_{hitung} > r_{kritis}$	Valid
9	0,663	0,3	$r_{hitung} > r_{kritis}$	Valid
10	0,407	0,3	$r_{hitung} > r_{kritis}$	Valid
11	0,701	0,3	$r_{hitung} > r_{kritis}$	Valid
12	0,592	0,3	$r_{hitung} > r_{kritis}$	Valid
13	-0,026	0,3	$r_{hitung} < r_{kritis}$	Tidak Valid
14	0,575	0,3	$r_{hitung} > r_{kritis}$	Valid
15	0,140	0,3	$r_{hitung} < r_{kritis}$	Tidak Valid
16	0,509	0,3	$r_{hitung} > r_{kritis}$	Valid
17	0,747	0,3	$r_{hitung} > r_{kritis}$	Valid
18	0,747	0,3	$r_{hitung} > r_{kritis}$	Valid
19	0,612	0,3	$r_{hitung} > r_{kritis}$	Valid
20	0,569	0,3	$r_{hitung} > r_{kritis}$	Valid
21	0,281	0,3	$r_{hitung} < r_{kritis}$	Tidak Valid
22	0,442	0,3	$r_{hitung} > r_{kritis}$	Valid
23	0,375	0,3	$r_{hitung} > r_{kritis}$	Valid
24	0,212	0,3	$r_{hitung} < r_{kritis}$	Tidak Valid

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa untuk item yang tidak valid alat ukur variabel *Work Family Conflict* adalah sebanyak 4 item, yaitu item 13, 15, 21 dan 24. Dengan demikian maka item-item yang tidak valid tersebut gugur/dihapus dari daftar skala *Work Family Conflict*.

b. Stres Kerja

Berdasarkan Lampiran 3, hasil tryout uji validitas untuk alat ukur variabel Stres Kerja adalah seperti disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.4
Hasil Tryout Uji Validitas Alat Ukur Stres Kerja

No. Item	r_{hitung}	r_{kritis}	Uji Validitas	Hasil
1	0,434	0,3	$r_{hitung} > r_{kritis}$	Valid
2	0,668	0,3	$r_{hitung} > r_{kritis}$	Valid
3	0,563	0,3	$r_{hitung} > r_{kritis}$	Valid
4	0,328	0,3	$r_{hitung} > r_{kritis}$	Valid
5	0,523	0,3	$r_{hitung} > r_{kritis}$	Valid
6	0,504	0,3	$r_{hitung} > r_{kritis}$	Valid
7	0,063	0,3	$r_{hitung} < r_{kritis}$	Tidak Valid
8	0,150	0,3	$r_{hitung} < r_{kritis}$	Tidak Valid
9	0,387	0,3	$r_{hitung} > r_{kritis}$	Valid
10	0,047	0,3	$r_{hitung} < r_{kritis}$	Tidak Valid
11	0,360	0,3	$r_{hitung} > r_{kritis}$	Valid
12	0,450	0,3	$r_{hitung} > r_{kritis}$	Valid
13	0,395	0,3	$r_{hitung} > r_{kritis}$	Valid
14	0,459	0,3	$r_{hitung} > r_{kritis}$	Valid
15	0,571	0,3	$r_{hitung} > r_{kritis}$	Valid
16	0,208	0,3	$r_{hitung} < r_{kritis}$	Tidak Valid
17	0,520	0,3	$r_{hitung} > r_{kritis}$	Valid
18	0,833	0,3	$r_{hitung} > r_{kritis}$	Valid
19	0,381	0,3	$r_{hitung} > r_{kritis}$	Valid
20	0,572	0,3	$r_{hitung} > r_{kritis}$	Valid
21	0,435	0,3	$r_{hitung} > r_{kritis}$	Valid
22	0,511	0,3	$r_{hitung} > r_{kritis}$	Valid
23	0,360	0,3	$r_{hitung} > r_{kritis}$	Valid
24	0,391	0,3	$r_{hitung} > r_{kritis}$	Valid
25	0,359	0,3	$r_{hitung} > r_{kritis}$	Valid
26	0,720	0,3	$r_{hitung} > r_{kritis}$	Valid
27	0,101	0,3	$r_{hitung} < r_{kritis}$	Tidak Valid
28	0,417	0,3	$r_{hitung} > r_{kritis}$	Valid
29	0,489	0,3	$r_{hitung} > r_{kritis}$	Valid
30	0,670	0,3	$r_{hitung} > r_{kritis}$	Valid

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa untuk item yang tidak valid dari alat ukur variabel stres kerja adalah sebanyak 5 item, yaitu item 7, 8, 10, 16, dan 27. Dengan demikian maka item-item tersebut gugur/dihapus dari daftar skala stress kerja.

2. Reliabilitas

Suatu alat ukur yang baik harus mempunyai tingkat reliabilitas yang tinggi. Maksud dari reliabilitas yaitu sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya (Azwar, 2010). Reliabilitas dinyatakan dalam koefisien suatu alat ukur yang baik harus mempunyai tingkat reliabilitas yang tinggi. Maksud dari reliabilitas yaitu sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya (Azwar, 2010). Reliabilitas dinyatakan dalam koefisien mendekati angka 1,00 berarti reliabilitas alat ukur semakin tinggi. Sebaliknya, jika alat ukur rendah atau kurang bagus ditunjukkan dengan koefisien reliabilitas yang mendekati 0 (Azwar, 2010). Dalam mengestimasi koefisien reliabilitas alat ukur yang digunakan untuk penelitian ini peneliti menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* dengan bantuan program *statistical product and service solution (SPSS) 22.0 for windows*.

Untuk mengukur reliabilitas instrumen dapat dilakukan menggunakan nilai koefisien *Cronbach's alpha*. Suatu variabel atau konstruk dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach's alpha* > 0,6 (Ghozali, 2007;42)

a. Uji Reliabilitas Alat Ukur *Work Family Conflict*

Berdasarkan uji reliabilitas untuk 20 item alat ukur *Work Family Conflict* tersebut yang menggunakan SPSS, diperoleh nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,841. Karena nilai *Cronbach's alpha* > 0,6 maka dapat dikatakan bahwa alat ukur *Work Family Conflict* tersebut reliabel.

b. Uji Reliabilitas Alat Ukur Stres Kerja

Dari uji reliabilitas untuk 25 item alat ukur Stres Kerja tersebut yang telah dilakukan menggunakan SPSS, diperoleh nilai *Cronbach's alpha*

sebesar 0,888. Karena nilai *Cronbach's alpha* > 0,6 maka dapat dikatakan bahwa alat ukur Stres Kerja tersebut reliabel.

G. Blue Print Alat Ukur Setelah Tryuot

1. *Work Family Conflict*

Berdasarkan hasil uji validitas dalam uji coba alat ukur *Work Family Conflict*, maka penomoran item-item alat ukur tersebut yang digunakan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.5
Skala *Work Family Conflict* Setelah Uji Validitas

No Aspek	No. Item		Jumlah
	Favorable	Unfavorable	
1. <i>Time Based Conflict</i>	1,2,13	8,9,17	6
2. <i>Strain-Based Conflict.</i>	3,4,5,14,15	10,11,18	8
3. <i>Behavior-Based Conflict</i>	6,7,16	12,19,20	6
Total	11	9	20

2. *Stress Kerja*

Berdasarkan hasil uji validitas dalam uji coba alat ukur Stres Kerja, maka penomoran item-item alat ukur tersebut yang digunakan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.6
Skala *Stress Kerja* Setelah Uji Validitas

No	Aspek	No. Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1.	Gejala fisiologis	1,15,25,30	4,12,18,23,26	9
2.	Gejala psikologis	2,14,22	5,24,28	6
3.	Gejala perilaku	3,9,13,19,21	6,11,17,20,29	10
Total		12	13	25

H. Metode Analisis Data

1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian yang digunakan untuk melihat sebaran data apakah berdistribusi normal atau tidak. Jika $P > 0,05$ maka data dikatakan normal, sebaliknya jika $P < 0,05$ maka data dikatakan tidak normal (Agung, 2016).

2. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linear (Field, 2013). Asumsi linearitas adalah asumsi yang akan memastikan apakah data yang dianalisis sesuai dengan garis linear atau tidak. Untuk memberikan asumsi linear atau tidak, menggunakan ketentuan yakni apabila nilai signifikansi $p > 0,05$ maka data linear (Agung, 2016).

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi hubungan antara variabel *work family conflict* dengan stres kerja. Untuk menguji hipotesis tersebut apakah diterima atau ditolak, maka dilakukan analisis data. Teknik yang digunakan adalah teknik analisis *korelasi product moment* dari *pearson* dengan menggunakan bantuan SPSS 22.0 for windows. Adapun ketentuan diterima atau ditolaknya sebuah hipotesis apabila signifikansinya dibawah atau sama dengan 0,05 ($p \leq 0,05$) (Sugiyono, 2013).

Adapun hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

H_0 : Tidak terdapat hubungan yang positif signifikan antara *Work Family Conflict* dan Stress Kerja karyawan wanita yang bekerja di Rumah Sakit Ibu dan Anak X Pekanbaru.

H_1 : Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *Work Family Conflict* dan Stress Kerja karyawan wanita yang bekerja di Rumah Sakit Ibu dan Anak X Pekanbaru.

Adapun kriteria dalam uji hipotesis ini adalah:

Jika: Probabilitas $< \alpha$ (0,05) $\rightarrow H_1$ diterima

Probabilitas $> \alpha$ (0,05) $\rightarrow H_1$ ditolak

4. Uji Determinasi

Uji determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh atau kontribusi variabel bebas dalam menentukan variabel terikat. Adapun rumus uji determinasi adalah sebagai berikut: (Sarwono, 2006)

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Dimana:

KD = Koefisien Determinasi

R^2 = R Square hasil perhitungan

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Persiapan Penelitian

Persiapan yang dilakukan dalam pelaksanaan penelitian ini yaitu pengembangan Alat Ukur yang meliputi:

1. Observasi pada Objek Penelitian

Sebelum penyusunan proposal penelitian, peneliti terlebih dahulu melakukan observasi pada objek penelitian. Observasi dilakukan pada tanggal 6-7 Januari 2020, yang bertujuan untuk mengetahui tentang *Work Family Conflict* dan Stres Kerja karyawan wanita yang bekerja di Rumah Sakit Ibu dan Anak X Pekanbaru.

2. Menyusun skala alat ukur

Skala alat ukur yang akan dipergunakan untuk pengukuran masing-masing variabel penelitian dipersiapkan dengan menyusun item-item pernyataan berdasarkan aspek yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, skala alat ukur *Work Family Conflict* yang dipersiapkan terdiri dari 24 item pernyataan, sedangkan skala alat ukur Stres Kerja terdiri dari 30 item pernyataan.

3. Validasi Alat Ukur

Sebelum melakukan penelitian atau melakukan pengumpulan data, maka terlebih dahulu dilakukan validasi alat ukur. Hal ini dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas alat ukur yang akan dipergunakan dalam pengukuran

masing-masing variabel penelitian. Validasi alat ukur dilakukan pada tanggal 12-21 Januari 2020, dengan cara membagikan skala ukur yang telah dipersiapkan kepada 30 orang responden yang merupakan karyawan wanita yang bekerja di Rumah Sakit Ibu dan Anak X Pekanbaru.

Dari hasil validasi alat ukur tersebut diperoleh bahwa untuk variabel *Work Family Conflict* terdapat sebanyak 4 item yang tidak valid, sehinggaskala alat ukur *Work Family Conflict* yang dipergunakan dalam penelitian terdiri dari 20 item pertanyaan. Sedangkan hasil validasi alat ukur untuk variabel Stres Kerja diperoleh bahwa terdapat sebanyak 5 item yang tidak valid, sehinggaskala alat ukur Stres Kerja yang dipergunakan dalam penelitian terdiri dari 25 item pertanyaan.

B. Pelaksanaan Penelitian

Setelah dilakukan validitas skala alat ukur, maka selanjutnya adalah melaksanakan penelitian atau pengumpulan data dengan cara mengajukan skala alat ukur tersebut kepada sebanyak 72 responden yang merupakan karyawan wanita yang bekerja di Rumah Sakit Ibu dan Anak X Pekanbaru. Data hasil pengukuran berupa tanggapan responden, lalu dianalisis untuk dapat menjawab permasalahan yang penelitian. Kegiatan penelitian/pengumpulan data ini berlangsung pada tanggal 14-21 Februari 2020.

C. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Pada bagian ini mengemukakan pengkategorian data hasil pengukuran masing-masing variabel penelitian, yang terdiri dari variabel *Work Family*

Conflict dan Stres Kerja karyawan wanita yang bekerja di Rumah Sakit Ibu dan Anak X Pekanbaru. Hal ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menjelaskan tingkat atau kategori variabel penelitian yang dibahas tersebut. Adapun kategori yang digunakan dalam pengkategorian variabel tersebut adalah terdiri dari 5 kelompok kategori yaitu: *Sangat Tinggi, Tinggi, Sedang, Rendah* dan *Sangat Rendah*.

Untuk mengkategorikan data menjadi 5 kategori dapat digunakan interval data hasil pengukuran sebagai berikut:

Tabel 4.1
Pedoman Kategorisasi Data

Kategori	Interval
Sangat Tinggi	$M + 1,5SD < X$
Tinggi	$M + 0,5SD < X \leq M + 1,5SD$
Sedang	$M - 0,5SD < X \leq M + 0,5SD$
Rendah	$M - 1,5SD < X \leq M - 0,5SD$
Sangat Rendah	$X \leq M - 1,5SD$

dimana: M = mean/titik tengah

SD = Standar deviasi

X = Skor hasil hasil pengukuran

1. *Work Family Conflict*

Dalam mengkategorikan data hasil pengukuran variabel *Work Family Conflict* karyawan wanita yang bekerja di Rumah Sakit Ibu dan Anak X Pekanbaru, maka dilakukan perhitungan sebagai berikut:

- a. Skor yang dimungkinkan (Hipotetik)

Jumlah item yang dianalisis = 20

Skala Likert yang digunakan = 1 s.d 4

Maka:

$$\text{Skor } X_{\min} = 1 \times 20 = 20$$

$$\text{Skor } X_{\max} = 4 \times 20 = 80$$

$$\text{Range} = X_{\max} - X_{\min} = 80 - 20 = 60$$

$$\text{Mean} = \frac{X_{\max} + X_{\min}}{2} = \frac{80 + 20}{2} = 50$$

$$\text{SD} = \frac{\text{Range}}{6} = \frac{60}{6} = 10,0$$

Karena kurva normal terdiri dari 6 standar deviasi.

b. Skor hasil pengukuran (empirik)

Berdasarkan data skor hasil pengukuran variabel *Work Family Conflict* yang diperoleh dalam penelitian, dengan menggunakan SPSS maka diketahui bahwa:

$$\text{Skor } X_{\min} = 23$$

$$\text{Skor } X_{\max} = 53$$

$$\text{Mean} = 39,88$$

$$\text{SD} = 6,642$$

Deskripsi data skor yang dimungkinkan (hipotetik) dan skor hasil pengukuran variabel *Work Family Conflict* dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.2
Deskripsi Data Variabel *Work Family Conflict*

Variabel	Skor hasil pengukuran (Empirik)				Skor yang dimungkinkan (Hipotetik)			
	X_{\max}	X_{\min}	M	SD	X_{\max}	X_{\min}	M	SD
<i>Work Family Conflict</i>	53	23	39,88	6,642	80	20	50	10,0

Berdasarkan nilai Mean dan SD hasil perhitungan tersebut di atas, maka dapat ditentukan interval kategorisasi data hasil pengukuran untuk variabel *Work Family Conflict*, yaitu:

Tabel 4.3
Interval Kategorisasi Data Pengukuran *Work Family Conflict*

Kategorisasi	Interval
Sangat Tinggi	$49,843 < X$
Tinggi	$43,201 < X \leq 49,843$
Sedang	$36,559 < X \leq 43,201$
Rendah	$29,917 < X \leq 36,559$
Sangat Rendah	$X \leq 29,917$

Selanjutnya berdasarkan interval kategorisasi tersebut, maka dapat ditentukan frekwensi masing-masing kategori skor hasil pengukuran variabel *Work Family Conflict* tersebut. Dari hasil analisis data yang menggunakan SPSS seperti yang terdapat pada Lampiran 11, diperoleh frekwensi dan persentase masing-masing kategori skor hasil pengukuran variabel *Work Family Conflict* sebagai berikut:

Tabel 4.4

Hasil Kategorisasi Data Pengukuran *Work Family Conflict*

Kategorisasi	Interval	Frekwensi	Persentase (%)
Sangat Tinggi	$49,843 < X$	5	6,9
Tinggi	$43,201 < X \leq 49,843$	18	25,0
Sedang	$36,559 < X \leq 43,201$	24	33,3
Rendah	$29,917 < X \leq 36,559$	21	29,2
Sangat Rendah	$X \leq 29,917$	4	5,6
Total		85	100,0

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan hasil kategorisasi data pengukuran variabel *Work Family Conflict* pada tabel di atas menunjukkan bahwa data berkategori Sangat Tinggi sebanyak 5 atau 6,9%; data berkategori Tinggi sebanyak 18 atau 25,0%; data

berkategori Sedang sebanyak 24 atau 33,3%; data berkategori Rendah sebanyak 21 atau 29,2%; dan data berkategori Sangat Rendah sebanyak 4 atau 5,6%,

Dengan demikian maka berdasarkan kategorisasi data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar data hasil pengukuran *Work Family Conflict* adalah mayoritas berkategori Sedang. Hal ini berarti pada umumnya tingkat *WorkFamily Conflict* yang alami karyawan wanita yang bekerja di Rumah Sakit Ibu dan Anak X Pekanbaru adalah kategori Sedang.

2. Stres Kerja

Dalam mengkategorikan data hasil pengukuran variabel Stres Kerja karyawan wanita yang bekerja di Rumah Sakit Ibu dan Anak X Pekanbaru, maka dilakukan perhitungan sebagai berikut:

a. Skor yang dimungkinkan (Hipotetik)

Jumlah item yang dianalisis = 25

Skala Likert yang digunakan = 1 s.d 4

Maka:

$$\text{Skor } X_{\min} = 1 \times 25 = 25$$

$$\text{Skor } X_{\max} = 4 \times 25 = 100$$

$$\text{Range} = X_{\max} - X_{\min} = 100 - 25 = 75$$

$$\text{Mean} = \frac{X_{\max} + X_{\min}}{2} = \frac{100 + 25}{2} = 62,5$$

$$\text{SD} = \frac{\text{Range}}{6} = \frac{75}{6} = 12,5$$

b. Skor hasil pengukuran (empirik)

Berdasarkan data skor hasil pengukuran variabel Stres Kerja yang diperoleh dalam penelitian, dengan menggunakan SPSS maka dapat diketahui:

$$\text{Skor } X_{\min} = 28$$

$$\text{Skor } X_{\max} = 75$$

$$\text{Mean} = 55,00$$

$$\text{SD} = 8,378$$

Deskripsi data skor yang dimungkinkan (hipotetik) dan skor hasil pengukuran variabel *Work Family Conflict* dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.5
Deskripsi Data Variabel Stres Kerja

Variabel	Skor hasil pengukuran (Empirik)				Skor yang dimungkinkan (Hipotetik)			
	X_{\max}	X_{\min}	M	SD	X_{\max}	X_{\min}	M	SD
<i>Work Family Conflict</i>	75	28	55,00	8,378	100	25	62,5	12,5

Berdasarkan nilai Mean dan SD tersebut, maka dapat ditentukan interval kategorisasi data hasil pengukuran untuk variabel Stres Kerja, yaitu:

Tabel 4.6
Interval Kategori Data Pengukuran Stres Kerja

Kategorisasi	Interval
Sangat Tinggi	$67,567 < X$
Tinggi	$59,189 < X \leq 67,567$
Sedang	$50,811 < X \leq 59,189$
Rendah	$42,433 < X \leq 50,811$
Sangat Rendah	$X \leq 42,433$

Selanjutnya berdasarkan interval kategorisasi tersebut, maka dapat ditentukan frekwensi masing-masing kategori skor hasil pengukuran variabel Stres Kerja tersebut.

Dari hasil analisis data menggunakan SPSS seperti yang terdapat pada Lampiran 11, diperoleh frekwensi dan persentase masing-masing kategori skor hasil pengukuran variabel Stres Kerja sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Kategorisasi Data Pengukuran Stres Kerja

Kategorisasi	Interval	Frekwensi	Persentase (%)
Sangat Tinggi	$67,567 < X$	6	8,3
Tinggi	$59,189 < X \leq 67,567$	11	15,3
Sedang	$50,811 < X \leq 59,189$	39	54,2
Rendah	$42,433 < X \leq 50,811$	11	15,3
Sangat Rendah	$X \leq 42,433$	5	6,9
Total		85	100,0

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan hasil kategorisasi data pengukuran variabel Stres Kerja pada tabel di atas menunjukkan bahwa data berkategori Sangat Tinggi sebanyak 6 atau 8,3%; data berkategori Tinggi sebanyak 11 atau 15,3%; data berkategori Sedang sebanyak 39 atau 54,2%; data berkategori Rendah sebanyak 11 atau 15,3%; dan data berkategori Sangat Rendah sebanyak 5 atau 6,9%.

Dengan demikian maka berdasarkan kategorisasi data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar data hasil pengukuran Stres Kerja mayoritas berkategori Sedang. Hal ini berarti pada umumnya tingkat Stres Kerja yang alami karyawan wanita yang bekerja di Rumah Sakit Ibu dan Anak X Pekanbaru adalah kategori Sedang.

D. Hasil Analisis Data

1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas ini bermaksud untuk mengetahui normalitas data hasil angket, yang dipergunakan sebagai bahan analisis korelasi untuk menguji hipotesis. Dalam hal ini uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Kriteria dalam uji Kolmogorov-Smirnov ini adalah:

Jika: *Asymp. Sig. (2-tailed)* > α (0,05) → maka data berdistribusi normal

Asymp. Sig. (2-tailed) < α (0,05) → maka data tidak berdistribusi normal.

Dari hasil analisis data menggunakan SPSS seperti yang terdapat pada Lampiran 10, diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas Data Pengukuran variabel *Work Family Conflict* dan Stres Kerja

Variabel	Kolmogorov-Smirnov		Keterangan
	Nilai K-SZ	P (sig)	
Work Family Conflict	0,593	0,873	Normal
Stres Kerja	0,849	0,466	Normal

Dari hasil analisis data menggunakan SPSS seperti yang terdapat pada Lampiran 11, diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* untuk variabel Work Family Conflict sebesar 0,873 dan untuk variabel Stres Kerja sebesar 0,466 . Karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > α (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian asumsi normalitas data yang diperlukan dalam analisis korelasi telah terpenuhi.

2. Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas disini bertujuan untuk menguji linieritas hubungan antara variabel *Work Family Conflict* dengan Stres Kerja karyawan wanita yang bekerja

di Rumah Sakit Ibu dan Anak X Pekanbaru. Dalam uji linieritas ini digunakan uji F dengan kriteria sebagai berikut:

Jika dari hasil uji F diperoleh:

Probabilitas $< \alpha$ (0,05) → Hubungan antar variabel tidak bersifat linier

Probabilitas $> \alpha$ (0,05) → Hubungan antar variabel adalah linier

Dari hasil uji F menggunakan SPSS seperti yang terdapat pada Lampiran 11, diperoleh Fhitung sebesar 1,410 dan probabilitas = 0,156, seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Linieritas Hubungan *Work Family Conflict*
dan Stres Kerja

Variabel	Deviation From Linierity (F)	P (Sig)	Keterangan
Work Family Conflict* Stres Kerja	1,410	0,156	Linier

Karena dari uji linieritas diperoleh bahwa Deviation From Linierity sebesar 1,410 dan Probabilitas (0,156) $> \alpha$ (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel *Work Family Conflict* dengan Stres Kerjakaryawan wanita yang bekerja di Rumah Sakit Ibu dan Anak X Pekanbaru adalah bersifat linier. Dengan demikian, maka asumsi linieritas yang dibutuhkan dalam analisis korelasi telah terpenuhi.

3. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui signifikansi hubungan antara variabel *Work Family Conflict* dengan Stres Kerjakaryawan

wanita yang bekerja di Rumah Sakit Ibu dan Anak X Pekanbaru, dengan cara melakukan menggunakan analisis korelasi *product moment* (r) dari Pearson.

Hipotesis yang diuji adalah:

H_0 : Tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *Work Family Conflict* dan Stress Kerja karyawan wanita yang bekerja di Rumah Sakit Ibu dan Anak X Pekanbaru.

H_1 : Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *Work Family Conflict* dan Stress Kerja karyawan wanita yang bekerja di Rumah Sakit Ibu dan Anak X Pekanbaru.

Adapun kriteria uji hipotesis ini adalah:

Jika: Probabilitas $< \alpha$ (0,05) $\rightarrow H_1$ diterima

Probabilitas $> \alpha$ (0,05) $\rightarrow H_1$ ditolak

Dari hasil analisis data menggunakan SPSS seperti yang terdapat pada Lampiran 11, diperoleh korelasi *product moment* (r) sebesar 0,436 dengan probabilitas = 0,000, seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Hipotesis Hubungan *Work Family Conflict*
dan Stress Kerja

Variabel	r	p	Signifikansi	Keterangan
Work Family Conflict Stres Kerja	0,436	0,000	$< 0,05$	Terdapat hubungan positif dan signifikan

Berdasarkan nilai probabilitas tersebut menunjukkan bahwa:

Probabilitas $< \alpha$ (0,05) sehingga hipotesis H_1 diterima

Dengan demikian, karena nilai Probabilitas lebih kecil dari α (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara

Work Family Conflict dan Stress Kerja karyawan wanita yang bekerja di Rumah Sakit Ibu dan Anak X Pekanbaru.

Hasil ini berarti semakin tinggi *work family conflict* yang dihadapi karyawan wanita yang bekerja di Rumah Sakit Ibu dan Anak X Pekanbaru, maka semakin tinggi pula tingkat stres yang dialaminya, dan demikian sebaliknya semakin rendah *work family conflict* pada karyawan tersebut maka tingkat stres yang dialaminya semakin rendah.

4. Hasil Uji Determinasi

Uji determinasi dalam penelitian bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh atau kontribusi variabel *work family conflict* dalam menentukan variabel Stress Kerja.

Dari hasil analisis data menggunakan SPSS seperti yang terdapat pada Lampiran 11, diperoleh koefisien R Square, seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Determinasi

Variabel	<i>R Square</i>		Keterangan
Work Family Conflict	0,190	X100%	Besar hubungan sebesar 19,0%
Stres Kerja			

Dari tabel di atas diketahui bahwa koefisien R Square (R^2) hubungan variabel *work family conflict* dengan Stress Kerja adalah sebesar 0,190. Berdasarkan koefisien tersebut, maka:

$$\begin{aligned}
 KD &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,190 \times 100\% \\
 &= 19,0\%
 \end{aligned}$$

Dengan demikian, maka kontribusi *work family conflict* dalam menentukan tingkat Stres Kerja karyawan wanita yang bekerja di Rumah Sakit Ibu dan Anak X Pekanbaru adalah sebesar 19,0%.

E. Pembahasan

Berdasarkan kategorisasi data hasil pengukuran variabel *Work Family Conflict* menunjukkan bahwa mayoritas data adalah berkategori Sedang yaitu sebanyak 24 atau 33,3%. Hal ini berarti pada umumnya tingkat *Work Family Conflict* yang alami karyawan wanita yang bekerja di Rumah Sakit Ibu dan Anak X Pekanbaru adalah kategori Sedang.

Selanjutnya hasil kategorisasi data pengukuran variabel Stres Kerja menunjukkan bahwa mayoritas data berkategori Sedang, yaitu sebanyak 39 atau 54,2%. Hal ini berarti pada umumnya tingkat Stres Kerja yang alami karyawan wanita yang bekerja di Rumah Sakit Ibu dan Anak X Pekanbaru adalah kategori Sedang.

Kemudian dari hasil uji hipotesis diperoleh korelasi *product moment* (r) sebesar 0,436 dengan probabilitas = 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa: Probabilitas $< \alpha$ (0,05). Dengan demikian hipotesis H_1 dapat diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *Work Family Conflict* dan Stres Kerja karyawan wanita yang bekerja di Rumah Sakit Ibu dan Anak X Pekanbaru.

Hasil analisis data tersebut di atas menunjukkan bahwa semakin tinggi *work family conflict* dihadapi karyawan wanita yang bekerja di Rumah Sakit Ibu dan Anak X Pekanbaru, maka semakin tinggi pula tingkat stres yang dialaminya,

dan demikian sebaliknya semakin rendah *work family conflict* pada karyawan tersebut maka tingkat stres yang dialaminya juga semakin rendah. Dengan kata lain dapat dinyatakan bahwa, jika tingkat *work family conflict* tinggi maka tingkat stres kerja juga tinggi, dan sebaliknya jika tingkat *work family conflict* rendah maka tingkat stres kerja juga rendah.

Hasil uji hipotesis tersebut juga bersesuaian dengan hasil deskripsi data pengukuran tingkat *Work Family Conflict* dan tingkat Stress Kerja karyawan dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa karyawan wanita yang bekerja di Rumah Sakit Ibu dan Anak X Pekanbaru adalah dengan tingkat *Work Family Conflict* yang Sedang, sehingga tingkat stres kerjanya kategori Sedang.

Work Family Conflict merupakan konflik yang sering dihadapi seseorang wanita dalam kehidupannya, terutama disebabkan oleh faktor pekerjaan. Di samping itu, *Work Family Conflict* juga dapat disebabkan oleh faktor keluarga, faktor individuall, dan kepribadian. Peran ganda yang dimiliki seorang wanita pekerja, yaitu peran sebagai ibu rumah tangga dan peran sebagai karyawan di tempat kerja sering menimbulkan pertentangan atau konflik. Hal ini dikarenakan tidak seimbangya kegiatan yang dilakukan seorang pekerja wanita di dalam pekerjaan dan pelaksanaan tanggungjawabnya kepada keluarga di rumah sebagai ibu rumah tangga.

Seiring dengan perkembangan zaman yang semakin maju dan moderen dewasi ini, terjadi pergeseran dan perubahan yang pesat dalam pelaksanaan peran wanita dalam kehidupannya dengan adanya prinsip kesetaraan antara pria dan wanita dalam hal profesi dan pekerjaan. Kondisi ini memungkinkan keterlibatan wanita tidak hanya sebatas sebagai ibu rumah tangga yang bertanggungjawab

mengurus keluarga dan melakukan pekerjaan rumah, akan tetapi wanita juga terlibat dalam dunia kerja dan usaha. Saat ini cukup banyak dijumpai wanita yang bekerja, baik sebagai karyawan pada berbagai perusahaan dan pegawai di instansi pemerintah maupun wanita yang bekerja sebagai pengelola berbagai jenis bidang usaha (*business women*) atau disebut juga dengan istilah wanita karir. Dalam hal ini kaum wanita juga menjalankan peran sebagai pencari nafkah bagi keluarganya, selain melaksanakan tanggungjawabnya di lingkungan keluarga terkait kodratnya sebagai wanita atau ibu rumah tangga.

Meskipun keterlibatan wanita dalam berbagai bidang pekerjaan meningkat demikian pesat, namun pada kenyataannya wanita pekerja masih mengalami banyak tantangan dalam melaksanakan peran ganda yang disandangnya, baik peran sebagai seorang yang mempunyai tanggungjawab terhadap keluarga di rumah maupun peran sebagai seorang yang mempunyai tanggungjawab terhadap pekerjaan yang diembannya. Terlebih lagi jika kehidupan dalam hubungan keluarga kurang harmonis dan menghadapi banyak permasalahan. Kondisi ini pada akhirnya kemungkinan bisa menimbulkan dampak psikologis terhadap wanita pekerja yang mempengaruhi pelaksanaan tanggung jawabnya di pekerjaan. Di samping itu bagi wanita pekerja yang telah berkeluarga, pada dasarnya tidak semua pihak suami menyetujui istrinya bekerja untuk mencari nafkah.

Apabila seorang wanita yang telah berkeluarga dan turut serta bekerja di luar rumah mencari nafkah, maka tanggungjawabnya terhadap keluarga di rumah tentunya akan mengurangi keterlibatannya di dalam melakukan tanggungjawab terhadap pekerjaan sebagai seorang karyawan di perusahaan ataupun wanita pengusaha. Namun karena kemampuan individu yang berbeda dari setiap

karyawan wanita ataupun wanita pengusaha dalam menyeimbangkan peran ganda yang dimilikinya maka konflik yang dihadapi dan dirasakan juga berbeda. Dalam kenyataannya banyak juga karyawan wanita ataupun wanita pengusaha yang sukses dalam menyeimbangkan perannya di antara tanggungjawab pekerjaan dan keluarga, sehingga peran gandanya tidak menimbulkan konflik yang berarti dalam kehidupannya, seperti Stres Kerja.

Dalam melakukan tanggungjawab tugas dan pekerjaannya di tempat kerja seorang sebagai karyawan maupun pegawai kemungkinan dapat mengalami stres, demikian pula halnya seorang wanita yang melakukan tanggungjawab tugas pekerjaannya dalam mengelola suatu usaha/bisnis. Kondisi stres kerja pada seseorang individu pada dasarnya dapat diakibatkan oleh berbagai faktor seperti lingkungan kerja, beban kerja, tingkat penghasilan dan pendapatan, maupun faktor keluarga.

Bagi seorang wanita yang bekerja di luar rumah untuk mencari nafkah antara lain seperti yang melaksanakan tanggungjawab pekerjaan di perusahaan tempatnya bekerja, stres kerja karena faktor keluarga merupakan salah satu kondisi yang sering dijumpai, seperti *Work Family Conflict*. Hal ini merupakan konflik yang terjadi sehubungan dengan peran ganda yang dimiliki seorang wanita yang bekerja, yakni melaksanakan tanggungjawab terhadap keluarga di rumah, dan melaksanakan tanggungjawab pekerjaan sehubungan dengan keterlibatannya dalam bekerja sebagai karyawan pada suatu perusahaan, maupun dalam mengelola suatu usaha.

Stres kerja akibat konflik keluarga pada seorang wanita pekerja kemungkinan bisa terjadi dikarenakan dalam pelaksanaan tanggungjawabnya di

pekerjaan masih terbawa suasana konflik dan permasalahan yang ada di lingkungan keluarga. Hal ini tentunya akan berdampak negatif terhadap pelaksanaan pekerjaan di tempatnya bekerja seperti menurunnya semangat dan gairah kerja.

Dari uraian di atas, maka faktor penyebab stres kerja karyawan pada dasarnya tidak hanya berasal dari lingkungan tempat seorang individu bekerja, namun masalah rumah tangga yang terbawa kepekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa ke rumah dapat juga menyebabkan stres kerja. Kondisi tersebut disebut dengan *work family conflict* atau konflik keluarga-pekerjaan.

Sehubungan dengan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini yang mana menunjukkan bahwa pada umumnya *Work Family Conflict* yang dihadapi karyawan wanita yang bekerja di Rumah Sakit Ibu dan Anak X Pekanbaru adalah kategori Sedang. Hal ini berarti bahwa para karyawan wanita di rumah sakit tersebut tersebut pada umumnya cukup mampu menyeimbangkan perannya dengan baik dan efektif, yaitu peran sebagai seorang yang bertanggung jawab terhadap pekerjaan di tempat kerjanya, maupun seorang yang bertanggung jawab di lingkungan keluarganya.

Secara psikologis dapat dikatakan bahwa para karyawan wanita tersebut cukup mampu mengatasi ketegangan atau konflik antara tanggungjawabnya terhadap beban kerja dan tanggungjawab keluarga, sehingga permasalahan keluarga tidak terbawa dalam suasana kerjanya, demikian sebaliknya. Di samping itu para karyawan tersebut juga mampu memberikan perhatian yang seimbang, yaitu antara tanggungjawab keluarga dan tanggungjawab pekerjaan. Dalam kaitan ini permasalahan yang dihadapi para karyawan wanita di lingkungan keluarga

yang terbawa pada lingkungan kerja kurang berdampak dalam menimbulkan stres kerja, yang mana tingkat stres kerjanya kategori Sedang.

Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian terdahulu, antara lain seperti yang dilakukan oleh Parlagutan dan Pratama (2016) dengan judul hubungan *work family conflict* dengan stres kerja pada perawat wanita di Rumah Sakit Putri Hijau Medan, yang mana memperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang positif antara *work family conflict* dengan stres kerja pada perawat wanita di Rumah Sakit Putri Hijau Medan. Artinya semakin *tinggi work family* dirasakan perawat wanita di rumah sakit tersebut, maka semakin tinggi pula tingkat stres yang dialaminya. Selanjutnya hasil ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan dan Hasanah (2018) dengan judul hubungan *work family conflict* dan stres kerja dengan kinerja bidan diruang inap rumah sakit umum Anutapura Palu, yang menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara *Work-Family Conflict* dan stres kerja.

Sementara itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Agustina dan Sudibya (2018), menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif terhadap stres kerja, stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja, dan stres kerja memediasi pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja. Implikasi praktis dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen Rumah Sakit Umum Daerah Praya Lombok agar lebih memperhatikan kesejahteraan perawat yang mengalami *work family conflict* agar dapat mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kembali kinerja perawat. Yuliviona (2015), yang meneliti tentang Work Family

Conflict dan Stress Kerja Perempuan Bekerja, menemukan bahwa tanggung jawab wanita yang besar terhadap pekerjaan dan keluarga menimbulkan apa yang disebut dengan stress, ketidaksiapan kerja, absensi, perputaran kerja. Dengan demikian perusahaan harus serius menangani masalah ini.

Kemudian hasil penelitian ini juga relevan dengan penelitian terdahulu antara lain seperti penelitian yang dilakukan oleh Indriyani (2009), Suryani, *et.al* (2014), Sabuhari, Soleman, dan Zulkifly (2016), Permanasari dan Santoso (2017), Jamadin *et. Al* (2015), Aiswarya dan Ramasundaram (2011), Poelmans (2001), serta penelitian yang dilakukan Nart dan Batur (2014).

Adapun yang merupakan kelemahan dalam penelitian ini menurut peneliti antara lain adalah; jumlah populasi dan sampel yang relatif sedikit dan teknik pengumpulan data yang tidak menggunakan wawancara sehingga data yang diperoleh kurang mampu menjelaskan kondisi yang sebenarnya, dan keadaan responden pada saat menjawab kuesioner yang diajukan sebagian tidak dalam kondisi yang stabil atau sedang dalam masalah sehingga jawaban yang diberikan kurang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan uji hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *Work Family Conflict* dengan Stres Kerja karyawan wanita yang bekerja di Rumah Sakit Ibu dan Anak X Pekanbaru. Kesimpulan ini didasarkan pada nilai probabilitas korelasi *product moment* yang diperoleh, yaitu probabilitas lebih kecil dari α (0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *work family conflict* dihadapi karyawan wanita yang bekerja di Rumah Sakit Ibu dan Anak X Pekanbaru maka semakin tinggi pula tingkat stres yang dialaminya, dan demikian sebaliknya semakin berkurang tingkat *work family conflict* pada karyawan tersebut maka tingkat stres yang dialaminya semakin menurun. Hal ini juga bersesuaian dengan hasil deskripsi data pengukuran tingkat *Work Family Conflict* dan tingkat Stres Kerja karyawan yang mana dari hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan wanita yang bekerja di Rumah Sakit Ibu dan Anak X Pekanbaru adalah dengan tingkat *Work Family Conflict* Sedang, dan tingkat stres kerjanya juga Sedang. Adapun kontribusi *work family conflict* dalam menentukan tingkat Stres Kerja karyawan wanita yang bekerja di Rumah Sakit Ibu dan Anak X Pekanbaru adalah sebesar 19,0%.

B. Saran

Sehubungan pelaksanaan penelitian ini, maka saran yang dapat peneliti kemukakan antara lain adalah sebagai berikut:

1. Kepada pihak pimpinan hendaknya selalu dapat membina suasana lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan bagi karyawan, agar para karyawan selalu bersemangat dan bergairah dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya serta terhindar dari stres kerja. Di samping itu pihak pimpinan juga hendaknya selalu memperhatikan kesejahteraan kerja karyawan dan membina hubungan kerja yang baik dan harmonis dengan para karyawan, serta memberikan pelatihan tentang manajemen waktu kepada bawahan.
2. Kepada para karyawan wanita hendaknya senantiasa berupaya untuk dapat menyeimbangkan perannya semaksimal mungkin, baik sebagai seorang yang bertanggung jawab terhadap pekerjaan di tempat kerja, maupun seorang yang bertanggung jawab terhadap keluarga sebagai ibu rumah tangga di rumah. Dengan begitu diharapkan karyawan dapat terhindar dari stres kerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya mengembangkan penelitian menggunakan variabel-variabel lainnya yang berdampak atau terkait terhadap Stres Kerja karyawan, dan meneliti dengan jumlah sampel yang relatif besar sehingga hasil penelitian lebih akurat, serta memperdalam pembahasan penelitian agar dapat membandingkan dengan hasil penelitian lainnya yang relevan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, F.(2008). *Wanita dan Pekerjaan Satu Analisis Konflik Peranan*. Jurnal *Akademika* No. 27.
- Adiani, (2018). *Pengaruh Kelekatan Ibu-Anak dan Konflik Keluarga-Kerja Terhadap Keinginan Berhenti Kerja Pada Perawat Wanita di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru*. Skripsi.
- Agung, I.M. (2016). *Aplikasi SPSS pada penelitian psikologi*. Pekanbaru: Almujaahidah Press.
- Agustina, R. dan Sudibya, I.G.A., (2018), *Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Wanita Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Praya Lombok*, E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 7.3 (2018):775-808.
- Ahmad, Aminah, (2008), Direct and Indirect Effects of Work-Family Conflict on Job Performance, *The Journal of International Management Studies*, Volume 3, Number 176 2.
- Allen, T.D., Herst, D.E.L., Bruck, C.S and Sutton, M., (2000). Consequences associated with work family conflict: A Review and agenda for future research. *Journal of occupational Health Psychology*. 5 (2). 278-308
- Almasitoh, U. H. (2011) Stres Kerja Ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial pada Perawat. *Jurnal Psikologi Islam*. Vol 8, no 1, hal 63-82
- Amstad, F.T., Meier, L.L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N.K. (2011). A Meta Analysis of Work-Family Conflict and Various Outcomes with a Special Emphasis on Cross-Domain Versus Matching-Domain Relations. *Journal of Occupational Health Psychology*. Vol.16 No.2 hal.151
- Anoraga, P.(2009). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, (2010). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, (2010). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Cooper, C., & Straw, A., (2002). *Stres Manajemen Yang Sukses Dalam Sepekan* (Edisi Revisi). Jakarta: Kesaint Blane

- Carlson, S.D., Kacmar, K.M., & William, L.J. (2000). *Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict*. Journal of vocational.
- Davin, (2019). *Hubungan Antara Persepsi Beban Kerja dan Psychological Well-Being terhadap stres kerja pada Reskrim Polresta Pekanbaru*. Skripsi
- Effendi, M., (2001). *Stres Akibat Kerja yang Dihadapi Oleh Guru Sekolah Luar Biasa*. Jurnal Umum Psikologi.
- Field, Andy. (2013). *Discovering statistic using SPSS* (3rd edition). California: Sage publications inc.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L., (1992). Antecedents and outcomes of workfamily conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65–78.
- Ghozali, Iman, (2007). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J.H., & Beutell, N.J., (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, Vol. 10, No. 1 (Jan., 1985), pp. 76-88.
- Griffin, R.W., (2004). *Manajemen Jilid 2*. Jakarta: Erlangga
- Hasibuan, H. M. S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Handoko, T. H., (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hamali, A. Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Indriyani, Azazah. (2009). *“Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Wanita perawat Rumah Sakit”*. Thesis. Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang.
- Jamadin et.al (2015). *Work-Family Conflict and Stress: Evidence from Malaysia*
- Kurniawan dan Hasanah, (2018). Hubungan work family conflict dan stres kerja dengan kinerja bidan diruang inap rumah sakit umum Anutapura Palu. *Jurnal Kesehatan Tadulako* Vol. 4 No. 1, Januari 2018 : 1-56

- Latifah, Ifah dan Abdul Rohman. (2014). The Influence of Work-Family Conflict on Turnover Intentions with Job Satisfaction as an Intervening Variable on Public Accountant Firms in Indonesia. *International Journal of Research in Business and Technology*. Vol. 5, No. 2. Pp 617-625.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrin, R. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 81.
- Poelmans, Steven. (2001). "A Quality Study of Work-Family Conflict in Managerial Couples". University of Navarra, Barcelona, Spain
- Parlagutan & Pratama. (2016). Hubungan antara work family conflict dengan stress kerja pada perawat wanita di Rumah Sakit Putri Hijau Medan. *Jurnal Riset Hesti Medan*, Vol. 1, No. 1.
- Permanasari dan Santoso, (2017). Pengaruh work family conflict, family work conflict terhadap stres kerja dosen perempuan UPN VETERAN JATIM. *Jurnal*.
- Rice, P. L. (1999). *Stress and health (3rd ed.)*. California: Brooks/Cole Publishing Company.
- Rathi, N., Barath, M., (2013). Work family conflict and job and family satisfaction (moderating effect of social support among police personnel) Equality, Diversity and Inclusion: *an internasional Journal* Vol. 32, Num 4, 438-454.
- Rehman, Mutte Ur, et al., (2012). The Impact of Job Sress on Employee Job Satisfaction: Astudy on Private Colleges of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, Vol . 3, No. 3, pp. 50-56.
- Rivai, V & Mulyadi. (2011). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, V & Jauvani. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktek*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, S, P., & Judge, T., (2010). *Manajemen (Edisi Ke Sepuluh)*. Jakarta: PT Gelora Aksara Prata
- Robbins, Stephen, P., (2002). *Perilaku Organisasi (Edisi Ke-5)*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Robbins, Stephen, P., (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.

- Rosyad, A.S. (2017) Hubungan work family conflict terhadap stress kerja perawat wanita di ruang rawat inap, intensive care dan IGD RSUD Tugurejo Semarang (skripsi). Semarang: Universitas Diponegoro
- Sarwono, J., (2006). *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*, Yogyakarta: Andi.
- Sondang, Siagian. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi aksara
- Sabuhari, Soleman, dan Zulkifly, (2016). Pengaruh work family conflict terhadap stres kerja (studi kasus pada ibu yang bekerja sebagai guru di kota Ternate). *Jurnal Penelitian Humano* Vol. 7 No. 2
- Susanti, E. (2017) Hubungan Tingkat Stress Kerja Dengan Kualitas Tidur Pada Perawat Di Puskesmas Dau Malang. Vol. 2, No. 3,
- Suryani, et.al (2014). *Work Family conflict, Jobstress and Job Performance* (Case Study SPA Employee In Bali).
- Sugiyono, (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Spector, P.E., (2008). *Industrial and organizational psychology research and practice*. USA: Jhon Wiley & Sons, Inc
- Wulandari & Wibowo. (2013). Hubungan antara konflik peran ganda dengan stress kerja pada perawat wanita yang sudah menikah di RSUD BANYUMAS. *Jurnal PSYCHO IDEA*, Tahun 11 No.1. ISSN 1693-1076
- Yuliviona, R. (2015). Work Family Conflict Dan Stress Kerja Perempuan Bekerja. *Jurnal Ipteks Terapan*, V8.i4 (192-198)
- Zhang, M., Griffeth, RW., Fried, D.D., (2011). Work family conflict and individual consequences. *Journal of managerial Psychology* Vol.27. No 7. 696-713.