

**HUBUNGAN ANTARA KONFLIK KERJA-KELUARGA DENGAN
STRES KERJA PADA GURU WANITA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Akademis Guna Menyelesaikan
Jenjang Pendidikan Sarjana Strata (S1) Pada Fakultas Psikologi
Universitas Islam Riau*



Disusun Oleh:

MUTIARA EKA SHEFTHIRA

178110025

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2021

LEMBAR PENGESAHAN
HUBUNGAN ANTARA KONFLIK KERJA-KELUARGA
DENGAN STRES KERJA PADA GURU WANITA

MUTIARA EKA SHEFTHIRA
178110025

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Pada Tanggal

31 Agustus 2021

DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

Dr. Syarifah Faradina, S.Psi., MA

Yulia Herawati, S.Psi., MA

Rahil Hidayat, M.Psi., Psikolog



Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh

gelar Sarjana Psikologi

Pekantaran, 07 September 2021

Mengesahkan



HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mutiara Eka Shefthira

NPM : 178110025

Judul Skripsi : Hubungan Antara Konflik Keja-Keluarga Dengan Stres Kerja
Pada Guru Wanita

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi manapun. Berdasarkan pengetahuan saya sejauh ini tidak ada karya ilmiah atau pendapat orang lain mengenai yang ditulis maupun dipublikasikan oleh orang lain mengenai yang ditulis maupun dipublikasikan oleh orang lain, namun karya yang sudah dituliskan akan disebutkan dalam daftar pustaka. Sehingga ketika hal-hal yang tidak sesuai dengan pernyataan ini, peneliti siap untuk dicabut gelar sarjananya.

Pekanbaru, 23 Agustus 2021

Yang Menyatakan

Mutiara Eka Shefthira

PERSEMBAHAN

Atas Izin Allah SWT

Serta Dengan Ketulusan Dan Kerendahan Hati

Saya Mempersembahkan Karya Ini

Kepada:

Papa, Mama, Adik, serta Keluarga Besar

Semoga dengan kelulusan ini menjadi kebagaan untuk kalian semua.

Teruntuk kedua orangtua saya papa (Asep Hidayat) dan mama (Misdawarni) yang sangat saya cintai dan sayangi, terimakasih sudah mendukung saya dengan sangat tulus dan selalu memotivasi saya sampai saat ini. Terimakasih untuk papa mama yang sangat saya sayangi.

MOTTO

“ Teruslah berjuang untuk meraih masa depan, jangan pernah merasa insecure atas apa yang telah dimiliki oleh orang lain dan jangan pernah mengingat permasalahan yang lalu karena hidup itu untuk kedepan bukan masa lampau. Dan ingatlah jangan pernah putus asa, karena dengan keputusasaan tidak bisa membuat individu maju, Allah tidak tidur kita pasti bisa melalui semua roda kehidupan ini”

<Mutiar Eka Shefthira>

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim...

Segala puji dan syukur kepada ALLAH SWT yang masih memberikan rahmat dan hidayahnya, yang senantiasa memberikan kasih dan karunianya kepada penulis dan atas izin-Nya peneliti dapat menyusun skripsi yang berjudul **“Hubungan Antara Konflik Kerja-Keluarga Dengan Stres Kerja Pada Guru Wanita”**. Skripsi ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata 1 (S1) pada fakultas ilmu Psikologi Universitas Islam Riau.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Dalam kesempatan ini dengan segala hormat izinkan penulis untuk mengucapkan ribuan rasa terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi SH.,MCL selaku Rektor 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.
4. Ibu Lisfarika Napitupulu, M.Psi.,Psikolog selaku wakil Dekan II Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
5. Ibu Yulia Herawaty, S.Psi.,MA selaku wakil Dekan III Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.

6. Ibu Juliarni Siregar, M.Psi., Psikolog selaku Ketua Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau
7. Bapak Didik Widianoro, M.Psi., Psikolog selaku Sekertaris Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
8. Ibu Syarifah Farradina, S.Psi., M.A., Ph.D selaku Pembimbing saya dan sekaligus dosen Pembimbing Akademik saya yang selalu memberikan semangat untuk terus belajar dan berusaha serta kesabaran dalam membimbing pemrosesan dalam mengerjakan skripsi ini.
9. Bapak/ibu dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau yang tidak dapat disebutkan satu-persatu. Terima kasih banyak atas segala dukungan, ilmu serta berbagai pengalaman yang sangat bermanfaat bagi peneliti selama belajar di Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
10. Terima kasih kepada pengurus TU Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau yang telah membantu dalam pelayanan yang baik selama ini.
11. Terimakasih banyak kepada Papa Asep Hidayat dan Mama Misdawarni sudah menjadi orang tua yang sangat baik dan hebat, terimakasih selalu mendoakan saya, dukungan, perhatian, motivasi dan kasih sayang yang tidak pernah putus kepada saya hingga akhirnya saya bisa menyelesaikan tugas akhir ini. Terimakasih banyak kepada adik saya Muhammad Yohandra yang selalu mendukung dan menyemangati saya untuk dapat menyelesaikan skripsi saya.
12. Terimakasih kepada guru wanita sekolah dasar yang ada di kecamatan Bangkinang Kota sudah meluangkan waktu untuk membantu mengisi kuesioner agar saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

13. Terima kasih kepada sahabat-sahabat seperjuangan saya yang telah memberikan semangat, pengalaman, motivasi yang akan selalu saya ingat serta kritik dan saran khususnya kepada Candhika Wiranda A.S, Fannisa Hayati, Lili Arisanti, Sinditya Tasty, Pinta Ananda Putri dan semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu. Kepada semua pihak yang tidak bisa peneliti sebutkan. Peneliti ucapkan terimakasih atas segala bantuan dan motivasi yang telah diberikan.
14. Terima kasih kepada M. Al Ikhsanatul Fajar yang selalu mendengarkan keluhan kesah selama menyusun skripsi ini, selalu memberi semangat, dan memberikan masukan dan solusi, makasi selallu untuk mengingatkan selalu berdoa dan meminta restu kepada Orang tua.

Semoga apa yang diberikan mendapat balasan yang sesuai dari Allah SWT. Penulis sangat berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat dan sumbangan atau pemikiran khususnya dibidang Psikologi untuk orang lain.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kata sempurna, oleh karena itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Pekanbaru, 23 Agustus 2021

Mutiara Eka Shefthira

DAFTAR ISI

HUBUNGAN ANTARA KONFLIK KERJA-KELUARGA DENGAN STRES KERJA PADA GURU WANITA	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERNYATAAN.....	ii
PERSEMBAHAN.....	iii
MOTTO	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Manfaat Penelitian.....	8
1.4.1. Manfaat Teoritis.....	8
1.4.2. Manfaat Praktis.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1.1. Pengertian Stres Kerja.....	9
2.1.2. Aspek-aspek Stres Kerja	11
2.1.3. Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	12
2.2. Pengertian Konflik Peran	13
2.3. Konflik Kerja-Keluarga	16
2.3.1. Pengertian Konflik Kerja-Keluarga	16
2.3.2. Aspek Konflik Kerja-Keluarga.....	19

2.3.3	Faktor yang Mempengaruhi Konflik Kerja-Keluarga	20
2.4.	Hubungan Antara Konflik Kerja-Keluarga Dengan Stres Kerja	21
2.5.	Hipotesis Penelitian	24
BAB III METODE PENELITIAN		25
3.1.	Identifikasi Variabel	25
3.2.	Definisi Operasional	25
3.2.1.	Stres Kerja	25
3.2.2.	Konflik Kerja-Keluarga	26
3.3.	Subjek Penelitian	26
3.3.1.	Populasi	26
3.3.2.	Sampel	28
3.3.3	Teknik Pengambilan Sampel	30
3.4.	Metode Pengumpulan Data	31
3.4.1.	Skala Stres Kerja	32
3.4.2.	Skala Konflik Kerja-Keluarga	33
3.5.	Validitas dan Reliabilitas	35
3.5.1.	Validitas	35
3.5.2.	Reliabilitas	35
3.6.	Metode Analisis Data	36
3.6.1.	Uji Normalitas	36
3.6.2.	Uji Linearitas	36
3.6.3.	Uji Hipotesis	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		38
4.1.	Orientasi Penelitian	38
4.2.	Identifikasi Subjek	39
4.3.	Definisi Operasional	40
4.3.1.	Stres Kerja	40
4.3.2.	Konflik Kerja-Keluarga	40
4.4.	Prosedur Penelitian	41
4.4.1.	Persiapan Penelitian	41
4.4.2.	Pelaksanaan Penelitian	42

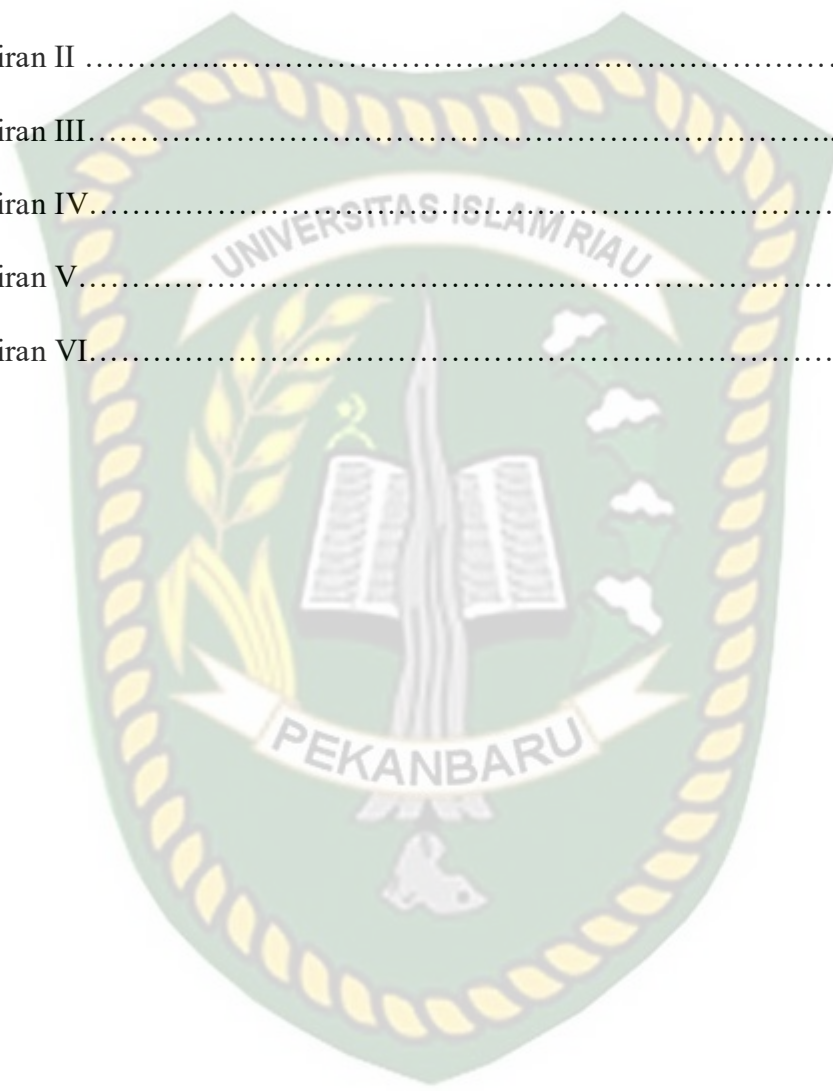
4.5.	Hasil Penelitian.....	43
4.5.1.	Deskriptif Subjek Penelitian.....	43
4.5.2.	Deskriptif Data Penelitian	44
4.6.	Hasil Analisis Data.....	47
4.6.1.	Uji Normalitas	47
4.6.2.	Uji Linearitas.....	48
4.6.3.	Uji Hipotesis.....	48
4.6.4.	Uji Koefisien Determinasi.....	49
4.7.	Pembahasan.....	49
BAB 5 PENUTUP		53
5.1.	Kesimpulan	53
5.2.	Saran.....	53
DAFTAR PUSTAKA.....		55

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Nama Sekolah Negeri.....	27
Tabel 3.2 Nama Sekolah Dasar Negeri.....	28
Tabel 3.3 Jumlah Sampel Penelitian.....	30
Tabel 3.4 Blue Print Skala Stres Kerja Tryout.....	32
Tabel 3.5 Blue Print Skala Stres Kerja Setelah Tryout.....	32
Tabel 3.6 Panduan Skoring Aitem Stres Kerja.....	33
Tabel 3.7 Blue Print Skala Konflik Kerja-Keluarga Tryout.....	34
Tabel 3.8 Blue Print Skala Konflik Kerja-Keluarga Setelah Tryout.....	34
Tabel 3.9 Panduan Skoring Aitem Konflik Kerja-Keluarga.....	34
Tabel 4.1 Responden Penelitian.....	39
Tabel 4.2 Data Demografis Guru Wanita.....	43
Tabel 4.3 Deskriptif Data Hipotetik Dan Empirik.....	45
Tabel 4.4 Rumus Kategorisasi.....	46
Tabel 4.5 Rentang Nilai Skala Konflik Kerja-Keluarga.....	46
Tabel 4.6 Rentang Nilai Skala Stres Kerja.....	46
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas Variabel.....	47
Tabel 4.8 Hasil Uji Linieritas Variabel.....	48
Tabel 4.9 Hasil Uji Hipotesis.....	48
Tabel 5.0 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	49

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I.....	74
Lampiran II	84
Lampiran III.....	108
Lampiran IV.....	110
Lampiran V.....	121
Lampiran VI.....	125



HUBUNGAN ANTARA KONFLIK KERJA-KELUARGA DENGAN STRES KERJA PADA GURU WANITA

MUTIARA EKA SHEFTHIRA
178110025

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

ABSTRAK

Di Indonesia profesi guru selain bertugas dalam mengajar juga berperan penting didalam keluarganya yaitu sebagai ibu dan isteri. Konflik kerja-keluarga merupakan suatu konflik peran yang dirasakan oleh seorang wanita yang mana harus dapat menyelesaikan tanggung jawab dengan waktu yang bersamaan sehingga mengabaikan peran lainnya akibatnya salah satu peran tidak terselesaikan, misalnya kerja yang diharuskan lembur. Tingkat konflik kerja-keluarga ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor internal ataupun eksternal salah satunya stres kerja. Stres kerja adalah suatu kelelahan fisik dan psikologis individu yang menyebabkan individu dengan cepat merasa capek dalam bekerja dan psikologis mental menurun karena adanya kecemacasan dalam menyelesaikan pekerjaan. Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui Hubungan Antara Konflik Kerja-Keluarga dengan Stres Kerja pada Guru Wanita. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan jumlah responden 200 guru wanita di Kecamatan Bangkinang Kota. Peneliti menentukan subjek dengan penelitian Probability Sampling dengan teknik cluster random sampling. Dalam pengambilan data menggunakan skala konflik kerja-keluarga yang disusun oleh (Farradonna, 2016) dengan jumlah aitem 18 dan skala stres kerja disusun oleh (Davin, 2019) dengan jumlah aitem 23. Adapun data dianalisis menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dengan hasil yang diperoleh nilai koefisien korelasi $R = 0,616$ $p < 0,05$. Hasil hipotesis ini diterima. Dengan hasil $R^2 = 0,380$ atau 38 persen. Sehingga konflik kerja-keluarga dapat memberikan kontribusi terhadap stres kerja.

Kata Kunci: Konflik kerja-keluarga, Stres Kerja, Guru Wanita.

RELATIONSHIP BETWEEN WORK FAMILY CONFLIK WITH WORK STRESS ON WOMEN TEACHERS

MUTIARA EKA SHEFTHIRA
178110025

FACULTY OF PSYCHOLOGY
ISLAMIC UNIVERSITY OF RIAU

ABSTRACT

In Indonesia, the teaching profession besides serving in teaching also plays an important role in the family, namely as a mother and wife. Work-family conflict is a role conflict that is felt by a woman who must be able to complete responsibilities at the same time so that she ignores other roles as a result one of the roles is not resolved, for example work that is required to work overtime. The level of work-family conflict can be influenced by several internal or external factors, one of which is work stress. Work stress is an individual's physical and psychological fatigue that causes individuals to quickly feel tired at work and psychologically mental decline due to anxiety in completing work. The purpose of this study was to determine the relationship between work-family conflict and work stress on female teachers. This research uses quantitative research with the number of respondents is 200 female teachers in Bangkinang Kota District. Researchers determine the subject with a Probability Sampling study with cluster random sampling technique. In collecting data, the work-family conflict scale was compiled by (Farradonna, 2016) with the number of items 18 and the work stress scale compiled by (Davin, 2019) with the number of items 23. The data were analyzed using the Pearson Product Moment correlation with the results obtained by the correlation coefficient $R = 0.616$ with a p value of 0.000 ($p < 0.05$). The results of this hypothesis are accepted. With the results of $R^2 = 0.380$ or 38 percent. So that work-family conflict can contribute to work stress.

Keywords: work-family conflict, work stress, female teacher.

العلاقة بين صراع العمل والأسرة بضغط العمل لدى المعلمة

موتيارا إيكاسيفطيرا

178110025

كلية علم النفس
الجامعة الإسلامية الرياوية

الملخص

في إندونيسيا تلعب مهنة التدريس بالإضافة إلى التدريس أيضًا دورًا مهمًا في الأسرة، أي كأم وزوجة. الصراع بين العمل والأسرة هو تضارب في الأدوار تشعر به المرأة التي يجب أن تكون قادرة على إكمال المسؤوليات في نفس الوقت بحيث تتجاهل الأدوار الأخرى نتيجة عدم حل أحد الأدوار، على سبيل المثال العمل المطلوب للعمل متأخر، بعد فوات الوقت. يمكن أن يتأثر مستوى الصراع بين العمل والأسرة من خلال عدة عوامل داخلية وخارجية، واحدة منها هي ضغوط العمل. ضغوط العمل هي التعب الجسدي والنفسي للفرد الذي يجعل الأفراد يشعرون بسرعة بالتعب في العمل والتدهور النفسي العقلي بسبب القلق في إكمال العمل. الغرض من هذا البحث هو تحديد العلاقة بين صراع العمل والأسرة وضغوط العمل على المعلمات. يستخدم هذا البحث بحثًا كميًا مع عدد المستجيبين 200 معلمة في منطقة باتجكينانج كوتا. يحدد الباحث الموضوع بأبحاث أخذ العينات الاحتمالية بتقنية أخذ العينات العشوائية العشوائية. عند جمع البيانات باستخدام مقياس الصراع بين العمل والأسرة الذي تم تجميعه بواسطة (فرادينا، 2016) مع عدد العناصر 18 ومقياس ضغط العمل الذي تم تجميعه بواسطة (دافين، 2019) مع عدد العناصر 23. تم تحليل البيانات باستخدام ارتباط ضرب العزوم بيرسون مع النتائج التي تم الحصول عليها معامل ارتباط القيم $r = 0,616$ ب $> 0,05$. يتم قبول نتائج هذه الفرضية. وتكون النتيجة $r = 0,380$ أو 38 بالمائة. لذلك يمكن أن يساهم الصراع بين العمل والأسرة في ضغوط العمل.

الكلمات الرئيسية: الصراع بين العمل والأسرة، ضغوط العمل، المعلمة.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Peran wanita bekerja bukan menjadi sesuatu hal yang baru, wanita banyak mengambil peran dari berbagai sektor pekerjaan. Peningkatan jumlah peran wanita bekerja diberbagai sektor pekerjaan mengalami kenaikan dari 47,95 juta orang wanita yang bekerja naik sebanyak 38,10 persen pada tahun 2018, namun berbeda pada tahun 2020 mengalami penurunan minat wanita yang bekerja sebanyak 34,65 persen (Kerja, 2021). Penurunan minat wanita yang bekerja terjadi di berbagai sektor mulai dari sektor industri, sektor jasa, hingga sektor pendidikan. Pada sektor pendidikan mengalami penurunan dari 1,015 juta orang pada tahun 2018, namun pada tahun 2019 turun sebanyak 90 persen, namun berbeda pada tahun 2020 mengalami penurunan yang sangat banyak yaitu sebanyak 40 persen (Pendidikan, 2020).

Padahal profesi guru paling dibutuhkan oleh suatu negara karena guru memberikan ilmu dan pengetahuan, akhlak, dan nilai-nilai sosial, tetapi profesi guru tidak hanya dituntut mengajar dan membimbing peserta didik, mereka dibebankan tuntutan dan beban kerja profesi sebagai guru. Profesi guru pula dituntut untuk melaksanakan program sertifikasi guru oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dengan tujuan peningkatan kualitas guru (Ambara, 2002).

Provinsi Riau banyak kehilangan peminat menjadi guru baik Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), Sekolah Menengah Atas (SMA) atau Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Hal ini dibuktikan jumlah guru dari Tahun Ajaran (TA) 2018/2019 s/d 2019/2020 mengalami penurunan dari jenjang SD - SMK. Jumlah guru SD dari TA 2018/2019 – 2019/2020 berkisar 50.255 turun menjadi 47.279 orang, sementara guru SMP berkisar 19.626 turun menjadi 18.380 orang, sementara guru SMA berkisar 11.109 turun menjadi 10.785 orang, dan guru SMK berkisar 7.752 turun menjadi 7.331 orang (Badan Pusat Statistik Provinsi Riau, 2021). Sementara di Kabupaten Kampar jumlah guru TA 2018/2019 – 2019/2020 mengalami penurunan yang signifikan (Badan Pusat Statistik Provinsi Riau, 2021). Studi yang serupa membuktikan bahwa minat menjadi guru wanita mengalami penurunan sebanyak 6 persen (Fahlevi, 2020). Adapun jumlah keseluruhan guru wanita dari SD, SMP, SMA, dan SMK di Kabupaten Kampar adalah sebanyak 7.988 orang dan jumlah guru wanita tepatnya di Kecamatan Bangkinang Kota adalah sebanyak 498 orang (Dinas Pendidikan Kabupaten Kampar, 2021).

Penurunan peminatan profesi guru disebabkan oleh berbagai faktor, guru dihadapkan dengan peran domestik dan peran kerja dimana pada suatu keadaan mereka harus menyelesaikan tugas singkat waktu pada saat yang bersamaan dengan libur sekolah. Menurut studi penelitian Azkiyati (2018) beban kerja sebagai seorang guru semakin meningkat karena adanya berbagai peran yang ditujukan kepada individu khususnya sebagai guru. Oleh karena itu, wanita yang

berprofesi sebagai guru sangat layak dalam profesi ini karena wanita berperan dalam keluarga sebagai pendidik untuk keluarganya (Khilmiyah, 2012).

Oleh karena itu, beban yang mereka jalankan banyak diantara mereka memutuskan untuk mengambil pensiun dini. Beberapa alasan guru mengambil pensiun dini dikarenakan adanya gangguan fisik dan psikologis seperti stres dan tertekan dengan tanggung jawab yang semakin berlebihan. Sejalan dengan studi yang dilakukan Ahmad (2019) melaporkan setiap tahun tenaga pendidik atau guru pensiun sebanyak 400 orang karena keadaan kesehatan fisik dan gangguan psikologis.

Di Indonesia profesi guru selain mengajar juga berperan penting dalam keluarganya yaitu sebagai ibu dan isteri. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Azkiyati (2018) guru wanita lebih merasakan stres kerja berbanding dengan guru laki-laki, karena mereka juga berperan sebagai isteri, ibu, dan mengurus rumah tangga, sementara harus dapat menyelesaikan berbagai tugas administrasi dari pihak sekolah. Hal ini dibuktikan juga dalam satu studi Hastjarja (2004) yang menyatakan bahwa wanita lebih tinggi merasakan stres daripada laki-laki karena stressor dari lingkungan kerja dan sekaligus dari rumah.

Stres kerja dapat mempengaruhi kualitas kerja individu, khususnya bagi guru wanita. Apabila guru mengalami stres kerja oleh karena profesi yang mereka emban hal ini dapat mempengaruhi proses belajar mengajar, yang tentunya dapat menurunkan kualitas pendidikan bagi generasi. Stres kerja yang dapat menimbulkan dua gejala yaitu psikologis dan fisik. Gangguan psikologis yang terjadi pada guru ditunjukkan dengan tingginya tingkat kecemasan, tekanan batin

(angst), merasa putus asa dan depresi, kehilangan kepercayaan diri dan motivasi, pada tahap awal stres pada guru dapat ditunjukkan dengan terjadinya kelelahan emosi (Rafiq & Shah, 2015). Secara fisik stres kerja guru dapat ditunjukkan kelelahan fisik, mudah mengalami hipertensi, cenderung tekanan jantung, dan mengalami depresi yang sangat fatal (Usman et al., 2011). Keberbagaian peran yang dijalankan wanita menjadi satu isu sosial dalam organisasi, karena mereka dihadapkan dengan berbagai peran tanpa mengabaikan peran lainnya. Keberbagaian peran ini menyebabkan stres kerja akut (Usman et al., 2011).

Peran wanita sebagai guru sangat mudah mengalami stres kerja dan adanya konflik yang terjadi di keluarga dan tempat kerja karena mereka harus menyelesaikan tanggung jawab sebagai guru dan berperan sebagai ibu dan isteri di rumah. Konflik peran timbul apabila individu dalam peran tertentu yang dihadapkan dengan tuntutan kerja dan keharusan dalam melakukan sesuatu yang berbeda apa yang diinginkan pada suatu bidang pekerjaan, misalnya keharusan dalam kebutuhan interaksi sosial dan harus menyelesaikan tugas kewajiban yang ada di pekerjaan luar (Azkiyati, 2018).

Konflik kerja-keluarga disebabkan karena terjadinya ketidak sejalannya satu peran dengan peran lainnya. Menurut Utaminingsih (2017) wanita merasa tertekan dan bersalah apabila mereka mengabaikan satu peran karena peran lainnya, walaupun dalam kenyataannya tidak ada peran yang dapat berjalan secara bersamaan. Di era sekarang ini wanita memilih untuk bekerja di wilayah publik tidak sekedar untuk menambah penghasilan atau membantu perekonomian keluarga, tetapi turut memegang peran dalam pembinaan untuk kesejahteraan

keluarga, agar dapat meningkatkan kedudukan keluarga dalam masyarakat. Menurut studi Wijono (2010) stress kerja disebabkan oleh empat faktor utama yaitu adanya kekaburan peran, konflik antara kerja dan keluarga, menghadapi tekanan pekerjaan dan tetap harus membina hubungan dengan manajemen, adanya tuntutan tanggung jawab antara keluarga dan pekerjaan.

Konflik peran atau konflik kerja-keluarga biasa terjadi pada individu yang menjalankan berbagai peran dalam kehidupannya. Kondisi dilematis antara pekerjaan dengan mengurus rumah tangga menyebabkan individu mengalami kekaburan peran dan tumpang tindihnya tanggung jawab kepada mereka. Keadaan ini pada umumnya dialami oleh wanita karir, dan berefek pada pekerjaan dan kepuasan keluarga. Hal ini sejalan dengan penelitian Anwar (2014) melaporkan bahwa wanita yang bekerja mendapatkan kepuasan keluarga yang juga dipengaruhi oleh keseimbangan kerja keluarga.

Konflik kerja-keluarga terjadi apabila wanita yang bekerja tidak dapat menyeimbangkan antara peran keluarga dan peran kerja. Ketika individu tersebut tidak dapat menyeimbangkan antara peran interpersonal dan intrapersonal menyebabkan individu terlibat konflik kerja-keluarga (Isa et al., 2018). Dalam berbagai peran menjadi sebuah masalah bagi laki-laki dan wanita yang memiliki penghasilan ganda, yang mana sebagai pekerja, peran orang tua, dan anak (Isa et al., 2018). Konflik kerja-keluarga terjadi karena tuntutan yang didapatkan dalam pekerjaannya sehingga salah satu peran akan terabaikan. Masalah tersebut dapat muncul karena di era globalisasi ini banyak menimbulkan persaingan sehingga

perusahaan memaksa untuk menghasilkan produktivitas mereka (Usman et al., 2011).

Konflik kerja-keluarga terjadi karena lemahnya kemampuan individu membagi waktu antara peran mana yang akan diselesaikan terlebih dahulu sehingga tanggung jawabnya tidak terselesaikan. Oleh karena konflik tersebut, wanita mengambil peran sebagai ibu mengurus rumah tangga dan bekerja membutuhkan waktu, tenaga, dan perhatian yang lebih banyak agar semua dapat memenuhi keseimbangan (Parlagutan & Pratama, 2017). Dengan demikian aspek yang harus dilakukan dalam menyeimbangkan konflik kerja-keluarga adalah dengan menjalankan kedua peran tanpa mengabaikan peran lainnya, baik itu penyediaan waktu dan energi untuk menjalankan peran, kemudian mampu mengintegrasikan tuntutan peran yang dijalani antara peran keluarga dan kerja (Anwar, 2014).

Konflik kerja-keluarga terjadi karena di kehidupan rumah tangga individu saling bertentangan dengan tanggung jawab yang ada di tempat individu bekerja, misalnya harus menyelesaikan tugas setiap hari, harus masuk kerja tepat waktu, atau harus menyelesaikan kerja lebih (lembur). Sehingga muncul konflik kerja-keluarga yang bertentangan antar peran dimiliki oleh individu membuat hambatan dalam memenuhi peran lainnya (Fita, 2017). Konflik kerja-keluarga pula terjadi karena kurangnya dalam menyelesaikan tanggung jawab dalam keluarga. Apabila seorang diketahui merasa tertekan dengan kekaburan peran yang dijalankannya memungkinkan munculnya perasaan kecewa, ketidakpuasan dalam bekerja,

mudahnya marah, dan tidak bersemangat dalam melakukan sesuatu (Wulandari, 2014).

Konflik kerja-keluarga dirasakan apabila tidak dapat menyelesaikan tanggung jawabnya sebagai isteri dan mengurus rumah tangga yang turut didukung oleh pasangan dalam hal penyelesaian pekerjaan rumah. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Anwar (2014) bahwa pembagian tugas yang dalam keluarga menempatkan laki-laki sebagai pencari nafkah dan wanita bertanggung jawab terhadap urusan dalam rumah tangga. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ginting (2019) yang dapat menimbulkan konflik wanita yang bekerja harus menyelesaikan tugas kantor dan tugas rumah, akibatnya konflik peran ganda dan stres kerja pada wanita bekerja cukup tinggi.

Konflik kerja-keluarga terjadi karena adanya beberapa faktor yang tidak dapat dijalankan oleh seorang individu antara waktu, tuntutan, dan perilaku yang dihadapi saat menjalankan perannya. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Farradinna & Halim (2016) mengatakan bahwa konflik kerja-keluarga memiliki tiga faktor yaitu pertama konflik antar waktu misalnya saat anak libur sekolah wanita tetap menyelesaikan tugas kantor, kedua konflik antar ketegangan misalnya dengan banyak tuntutan wanita tersebut mengalami hipertensi, dan yang terakhir konflik antar perilaku dimana hubungan ekspektasi pekerja wanita dengan keluarga dan rekan kerja mudah merasa sensitive dan ekspresif.

Oleh karena konflik kerja-keluarga menjadi masalah utama dalam diri individu maka muncullah stres kerja yang di hadapi, akibat konflik peran yang

tidak dapat dijalankan dengan sepenuhnya. Berdasarkan teoritis diatas, peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian yang berjudul “Hubungan antara konflik kerja-keluarga dengan stres kerja pada guru wanita”

1.2. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah di atas maka yang jadi rumusan masalah adalah apakah ada hubungan antara konflik kerja-keluarga dengan stress kerja pada guru wanita ?

1.3. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara konflik kerja-keluarga dengan stres kerja pada guru wanita.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan sumbangan dalam perkembangan ilmu psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi sehingga hasil dari penelitian ini dapat menjadi referensi bagi para peneliti lainnya yang tertarik dalam mengangkat topik konflik kerja-keluarga dan stres kerja.

1.4.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan pemahaman pada dunia instansi agar profesi guru wanita dapat membagi dan menyeimbangkan waktu agar tidak dapat merasakan stress kerja bahkan konflik kerja-keluarga.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Stres Kerja

2.1.1. Pengertian Stres Kerja

Studi tentang stres kerja sangat lah menarik perhatian oleh semua kalangan karena banyaknya masalah yang menjadikan seorang stress misalnya dengan tanggung jawab yang tidak selesai sehingga membuat individu mudah merasakan kecemasan dan marah. Secara fisik stres kerja dapat ditunjukkan kelelahan fisik, mudah mengalami hipertensi, cenderung tekanan jantung, dan mengalami depresi yang sangat fatal (Usman et al., 2011). Menurut Almasitoh (2011) mengatakan bahwa stres kerja adalah sebuah ancaman yang menyebabkan gangguan fisiologis dan psikologis karena persepsi seseorang yang berbeda. Stres kerja adalah gangguan mental yang dapat mempengaruhi kondisi ketidaknyamanan seseorang karena lingkungan tempat kerja yang memberikan beban tugas yang berlebih. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khilmiyah (2012) mengatakan bahwa stres kerja merupakan kemampuan atau kebutuhan seseorang yang tidak sesuai dengan syarat kerja sehingga menimbulkan kondisi mudah emosi dan kelelahan fisik. Stres kerja juga merupakan kondisi ketidaknyamanan yang dirasakan seorang ditempat kerja (Usman et al., 2011).

Oleh karena individu yang tidak merasakan kenyamanan dalam bekerja, individu juga dihadapkan dengan persepsi yang berbeda-beda atas pekerjaan yang dikerjakannya. Misalnya ketidakpuasan dalam menyelesaikan tanggung jawab

juga dapat menimbulkan stres kerja dengan berbagai gangguan sehingga menimbulkan depresi yang fatal. Sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Marlina dan Mulyani (2016) stres kerja juga merupakan suatu ketidakpuasan dalam bekerja sehingga dapat menurunkan kinerja dan semangat seseorang dalam bekerja. Menurut Wijono dalam (Fita, 2017) mengatakan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan yang muncul karena kurangnya interaksi antara individu dengan tempat kerja. Tuntutan yang berlebih yang membuat individu kekurangan waktu untuk keluarga dapat juga membuat stres kerja.

Menurut Parlagutan dan Pratama (2017) menjelaskan bahwa stres kerja juga merupakan ketegangan yang dirasakan individu sehingga dapat mempengaruhi pola pikir dan seseorang mudah marah. Stres kerja individu akan merasakan kelelahan dalam psikologisnya misalnya mentalnya dengan keadaan yang selalu merasa cemas. Berbagai tekanan yang dihadapi oleh individu dalam menjalankan pekerjaan karena harus menyelesaikan tuntutan pekerjaan yang berlebih diluar kemampuannya. Ditambah dengan penelitian yang dilakukan oleh Parlagutan dan Pratama (2017) mengatakan bahwa kondisi individu yang tidak mampu dalam menghadapi tekanan beban karena lingkungan kerja yang berbeda. Sama halnya dengan studi Azkiyati (2018) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan suatu persepsi seorang yang merasa tidak penting sehingga mengalami kondisi tidak terpenuhinya tuntutan dalam kerja.

Stres kerja pada individu akan merasakan kelelahan fisik misalnya mengalami penyakit hipertensi dan depresi yang berlebih. Menurut Juwita dan Arintika (2018) stres kerja adalah suatu keadaan mudah emosi yang dirasakan

individu karena adanya tekanan di tempat ia kerja. Interaksi yang cukup dilakukan individu dapat membuat stres dalam bekerja berkurang. Sejalan dengan penelitian Fita (2017) stres kerja juga merupakan kondisi individu yang merasakan bahwa tuntutan beban kerja yang dapat memberatkan ia dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Pada penelitian Davin (2019) juga menambahkan bahwa kondisi emosi yang datang dari luar maupun dalam diri individu terjadi karena tekanan di tempat kerja. Stres kerja adalah perubahan perasaan seseorang yang tidak mampu dalam menyelesaikan tuntutan kerja di tempat kerja. Menurut Saam dalam (Faoziah et al., 2020) mendefinisikan stres kerja adalah suatu ketidaknyamanan seseorang dalam memenuhi tanggung jawab kerja. Suatu keadaan dimana seseorang tidak ada waktu komunikasi dengan keluarga karena menyelesaikan tuntutan beban kerja.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi dimana seseorang merasa ketidaknyamanan dengan keadaan tempat kerja yang dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan berlebih sehingga dapat menyebabkan kondisi dimana seorang mengalami gangguan kelelahan fisik dan gangguan mental karena tekanan terhadap pimpinan tempat kerja.

2.1.2. Aspek-aspek Stres Kerja

Terdapat beberapa aspek yang mempengaruhi stres kerja menurut Robbins yang dikembangkan oleh Davin (2019) sebagai berikut

- a. Aspek Fisiologis, suatu pekerjaan yang diselesaikan individu yang dapat merasakan kelelahan fisik hingga dapat mempengaruhi dalam pencernaannya

karena beban atas kerjaan yang diembannya yang meliputi keadaan mudah marah dan depresi hingga penyakit jantung.

- b. Aspek Psikologis, meliputi: gangguan mental yang dirasakan oleh individu karena adanya tuntutan tanggung jawab yang harus dapat diselesaikan dengan waktu tertentu sehingga menyebabkan seorang merasa kecemasan.
- c. Aspek Perilaku, meliputi: perasaan seseorang karena tuntutan pekerjaan yang belum terselesaikan sehingga membuat ia mudah menyelesaikan dengan emosi dan keras kepala karena mendapatkan tekanan dari perusahaan.

Berdasarkan aspek diatas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja dapat dilihat bahwa individu merasakan perasaan depresi, merasa kecemasan, dan sifat yang sering lupa sampai perubahan pola makan individu. Hal ini dikarenakan individu tidak dapat menyelesaikan tanggung jawab dengan waktu yang ditentukan.

2.1.3. Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Faktor yang dapat mempengaruhi munculnya stres kerja dalam diri seseorang yang dirumuskan oleh Davin (2019) sebagai berikut

1. Adanya kondisi lingkungan yang mengharuskan individu untuk bekerja supaya dapat meningkatkan perekonomian keluarga dan kondisi di tempat kerja yang kurang kondusif sehingga menimbulkan kebosanan pada individu dengan banyaknya tekanan tuntutan kerja yang harus diselesaikan.
2. Adanya faktor dalam organisasi yaitu tuntutan waktu yang ditetapkan untuk menyelesaikan tugas yang harus terhindar dari kesalahan dan beban kerja

yang berlebih diberikan atasan, sehingga tidak menutup kemungkinan tuntutan peran bisa terabaikan maupun tuntutan tugas yang harus diserahkan dengan waktu yang tertunda.

3. Adanya kondisi individu dengan keluarga yang kurang harmonis karena sibuk dalam menyelesaikan tuntutan pekerjaan sehingga kondisi anak terabaikan kemudian menjadi pikiran yang berakibat stres dan kepribadian individu yang bisa menjalani tuntutan yang diemban kemudian dapat menerima segala resiko yang akan dihadapi.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi diatas, dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan sangat berpengaruh pada stress kerja individu karena lingkungan tempat kerja juga harus nyaman supaya individu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal, rekan kerja yang harus saling bekerja sama agar dapat mengurangi stres dalam bekerja, kerja sama antar suami-isteri dalam mengurus rumah juga bisa berkurangnya stres individu dan dapat dengan mudah menyelesaikan tuntutan peran yang dihadapinya.

2.2. Pengertian Konflik Peran

Teori utama (*Grand Theory*) peran dalam penelitian ini dijelaskan oleh Palomino dan Frezatti (2016), yang menyatakan bahwa peran merupakan proses sosialisasi yang dilakukan individu dengan orang lain dengan cara interaksi konstan. Seseorang yang mengambil peran akan memiliki tanggung jawab sesuai dengan peran yang diambalnya. Palomino dan Frezatti (2016) juga menambahkan bahwa seorang individu yang bekerja di suatu organisasi mengambil peran harus

bertindak sebagai supervisor dan pada waktu yang sama akan menyelesaikan tanggung jawab yang berbeda untuk setiap posisi. Selain itu seseorang yang memiliki peran akan menunjukkan ketegangan karena dalam menyelesaikan tugas tanggung jawab yang berbeda maka individu merasakan konflik peran dan ambiguitas terhadap perannya.

Menurut *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (KBBI) konflik dapat diartikan sebagai perselisihan. Namun secara sosiologi, menurut Rosana (2015) konflik merupakan suatu kondisi dimana individu saling berinteraksi sosial dengan lingkungan yang saling berdebat dengan suatu permasalahan yang sama sehingga dengan konflik dapat menyelesaikan dengan cara menyelesaikan kesepakatan. Seseorang yang mendapat konflik akan merasakan bingung dalam perannya karena individu tersebut harus dapat menyelesaikan konflik yang di alaminya.

Menurut Lumanauw dan Sorongan (2015) konflik peran sebagai suatu proses yang mana individu memiliki persepsi negatif karena menganggap salah satu peran mempengaruhi peran lain secara negatif sehingga mengabaikan peran lainnya. Individu akan merasakan ketidaknyamanan dan tidak mampu dalam menyesuaikan dirinya dengan perannya karena menyelesaikan tugas dengan bersamaan. Menurut Gupta dan Nain (2016) menjelaskan bahwa konflik peran merupakan suatu harapan yang tidak sesuai dijalankan sehingga besar kemungkinan merubah tatanan sosial masyarakatnya. Selain itu konflik akan timbul dalam pekerjaan apabila tugas peran individu yang tidak terselesaikan. Sejalan dengan penelitian Palomino dan Frezatti (2016) yang menjelaskan bahwa ketidakjelasan peran adalah suatu ketidakpastian tentang apa yang harus dilakukan

oleh seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawab atas aktivitas peran. Individu yang tidak dapat menyelesaikan tanggung jawab salah satu peran karena banyaknya tuntutan peran harus diselesaikan agar tidak mengalami kekaburan dalam peran.

Menurut Yasa (2017) konflik peran sebagai masalah internal individu yang terjadi karena dalam melakukan pekerjaan terjadi kekaburan peran dan permintaan pekerjaan yang saling bertentang. Individu yang memiliki tanggung jawab yang berbeda akan membuat kebingungan dalam peran sehingga akan menimbulkan permasalahan dalam dirinya dalam menjalankan peran. Demikian pula menurut Yasa (2017) tuntutan yang saling bertolak belakang dengan peran yang dijalankan dapat menyebabkan konflik baru lainnya. Individu yang menjalankan peran yang pelbagai menunjukkan lebih mudah mendapatkan masalah karena tidak dapat menyelesaikan salah satu perannya sehingga terjadi kekaburan dalam peran. Hal ini sejalan dengan pendapat Isa, Singh, dan Hashim (2018) mengatakan bahwa konflik peran dapat diartikan sebagai kekaburan suatu peran yang dilakukan individu dalam suatu organisasi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi karena adanya interaksi antar individu yang mengalami perdebatan untuk mencapai kesepakatan bersama. Peran adalah ketegangan dalam menjalankan tanggung jawab peran yang harus diselesaikan tanpa diabaikan salah satunya. Sehingga dapat digabungkan bahwa konflik peran adalah permasalahan yang timbul karena adanya tuntutan yang berlebih dan saling bertolak belakang

sehingga salah satu peran terabaikan dan menimbulkan ketidaknyamanan dalam melakukan perannya.

2.3. Konflik Kerja-Keluarga

2.3.1 Pengertian Konflik Kerja-Keluarga

Teori utama (*Grand Theory*) peran kerja-keluarga dijelaskan oleh Greenhaus dan Beutell (1985), yang menyatakan bahwa peran kerja-keluarga lebih sulit dilakukan dibandingkan dengan peran keluarga-kerja. Oleh karena itu, studi tentang konflik kerja-keluarga menarik perhatian karena kecenderungan pandangan yang negatif oleh karena adanya beberapa individu tidak dapat menyelesaikan tanggung jawabnya baik itu didalam pekerjaan maupun didalam keluarga sehingga menimbulkan ketidakjelasan dalam suatu peran. Seorang individu akan merasa bahwa tanggung jawab kerja lebih besar dari tanggung jawab keluarga, hal ini disebabkan karena pada pekerjaan seseorang harus menyelesaikan tugas dengan waktu yang sudah ditentukan oleh atasan sebelumnya, sehingga peran dalam keluarga pun terabaikan. Hal ini sesuai dengan pendapat Greenhaus & Beutell (1985) menyatakan bahwa peran kerja-keluarga lebih sulit dilakukan dibandingkan dengan peran keluarga-kerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Burke & Greenglass (1993) konflik kerja-keluarga merupakan tuntutan pekerjaan pada kehidupan pribadi dan kehidupan keluarga sehingga menimbulkan kelelahan psikologis pada diri individu.

Kelelahan psikologis yang dirasakan oleh individu tidak hanya stres, mudah putus ataupun kecemasan tetapi individu juga akan merasakan kelelahan fisik

seperti mudah capek. Hal ini sejalan dengan pendapat Usman et al (2011) mengatakan bahwa individu akan mudah mengalami penyakit jantung, penyakit hipertensi, dan depresi yang fatal apabila tidak dapat menyelesaikan peran antara pekerjaan dan keluarga. Konflik kerja-keluarga adalah suatu bentuk konflik karena tekanan peran dari pekerjaan dan berbagai peran keluarga yang saling bertentangan (Greenhaus & Beutell, 1985). Menurut Susanto (2010) mengatakan bahwa konflik kerja-keluarga merupakan suatu tuntutan yang tidak dikerjakan secara optimal sehingga menimbulkan masalah dalam pekerjaan dan keluarga karena terbaginya antara waktu dan perhatian dalam suatu peran.

Seorang individu akan menghadapi konflik apabila tuntutan yang dikerjakan tidak dapat terselesaikan dengan maksimal. Menurut Kesumaningsari & Simarmata (2014) mengatakan bahwa konflik kerja-keluarga adalah suatu konflik yang muncul karena usaha individu dalam pekerjaan dan peran keluarga sehingga menyulitkan partisipasi ketika menjalankan salah satu perannya. Selain itu apabila individu tidak dapat berpartisipasi dalam menjalankan tanggung jawab peran yang diembannya akan saling bertentangan dan peran tanggung jawab tidak akan terselesaikan. Hal ini didukung dengan studi yang dilakukan oleh Anwar (2014) Konflik kerja-keluarga merupakan suatu keseimbangan antara waktu dan perhatian terhadap masing-masing peran, dan tuntutan antar peran. Tuntutan peran akan dapat terselesaikan dengan maksimal jika individu dapat menyeimbangkan waktu.

Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Farradina & Halim (2016) mengatakan bahwa konflik kerja-keluarga memiliki tiga faktor yaitu

pertama konflik antar waktu misalnya saat anak libur sekolah wanita tetap menyelesaikan tugas kantor, kedua konflik antar ketegangan misalnya dengan banyak tuntutan wanita tersebut mengalami hipertensi, dan yang terakhir konflik antar perilaku dimana hubungan ekspektasi pekerja wanita dengan keluarga dan rekan kerja mudah merasa sensitif dan ekspresif. Tidak hanya waktu yang menjadi konflik individu tetapi ketidakcocokan dalam menjalankan peran juga dapat berpengaruh. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Iswari dan Pradhanawati (2018) mengatakan bahwa konflik kerja-keluarga adalah suatu bentuk konflik yang tidak memiliki kecocokan antara peran kerja dan peran keluarga.

Konflik kerja-keluarga akan dirasakan apabila individu tidak dapat menyelesaikan perannya sebagai pekerja, isteri dan mengurus rumah tangga bahkan tidak adanya dukungan dari pasangan yang tidak saling membantu dalam hal mengurus rumah tangga. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Isa et al (2018) apabila individu tidak dapat menyeimbangkan antara perannya maka dengan mudah individu akan merasakan konflik kerja-keluarga. Selain itu dalam penelitian Ajayi, Olawande, dan Jegede (2020) juga menambahkan bahwa konflik kerja-keluarga merupakan tuntutan kerja yang berlebihan sehingga tuntutan pada keluarga terabaikan kemudian sebaliknya tuntutan keluarga akan menghasilkan yang negatif pada kerja yang di emban individu. Tuntutan tanggung jawab akan terabaikan jika hanya menyelesaikan salah satu peran saja.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa konflik kerja-keluarga adalah ketidakseimbangan peran yang dilakukan oleh individu dengan mengabaikan salah satu peran sehingga muncul kekaburan peran individu akibat tuntutan peran yang berlebih diluar kemampuan seseorang karena tidak adanya waktu yang cukup untuk menyelesaikan satu peran dan perhatian yang terbagi antara berbagai peran sehingga tidak dapat menyelesaikan tanggung jawab yang diembannya secara maksimal.

2.3.2 Aspek Konflik Kerja-Keluarga

Menurut Farradina dan Halim (2016) ada tiga dimensi konflik kerja-keluarga, yaitu:

- 1) *Time-Based Conflict*, suatu konflik yang berkaitan dengan waktu dimana individu tidak dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dengan waktu yang bersamaan sehingga peran yang lainnya terabaikan.
- 2) *Strain-Based Conflict*, suatu regangan yang terjadi antara peran keluarga dan kerja sehingga individu mudah merasa ketegangan, merasa kelelahan, mengalami kecemasan, depresi, dan mudah tersinggung.
- 3) *Behavior-Based Conflict*, harapan seseorang dalam menyesuaikan perilaku atas peran yang diembannya, karena jika seseorang tidak dapat menyesuaikan perilakunya akan menimbulkan konflik pada kerja-keluarga.

Berdasarkan aspek diatas, maka dapat disimpulkan bahwa konflik kerja-keluarga dilihat dari adanya harapan yang ingin dicapai oleh individu agar dapat menyelesaikan tuntutan peran dengan maksimal. Masalah waktu juga dapat

menimbulkan keregangan antara peran kerja dan keluarga, waktu yang hanya fokus untuk menyelesaikan satu peran saja sehingga menimbulkan rasa kelelahan pada diri individu.

2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Konflik Kerja-Keluarga

Menurut Farradinna & Halim (2016) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi konflik kerja-keluarga

- 1) Memiliki waktu yang dihabiskan pada kedua peran pada waktu yang bersamaan bahkan lebih terindetifikasi sebagai peningkatan menghabiskan lebih banyak waktu pada peran lainnya, misalnya pada saat hari libur individu tersebut masih bekerja. Tetapi dengan banyak mengahabiskan watu dengan keluarga juga dapat mengganggu dalam pekerjaan.
- 2) Ekpektasi dalam menjalankan peran seorang wanita akan berperilaku akan lebih ekspresif dan sensitif karena harus menyelesaikan peran keluarga dan kerja sama antar rekan kerja.
- 3) Ketegangan yang menyebabkan prestasi kerja individu menurun kemudian timbul konflik yang dirasakan wanita bekerja karena dukungan sosial yang sangat penting misalnya dari pasangan, anggota keluarga maupun rekan kerja.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa seorang individu yang tidak dapat menjalankan waktu secara bersamaan dalam menyelesaikan peran akan membuat perilaku individu merasa lebih ekspresif dan mudah marah karena antar peran tidak dapat terselesaikan

dengan maksimal, hal ini menimbulkan pada penurunan prestasi kerja dan hubungan individu dengan keluarga menjadi masalah.

2.4. Hubungan Antara Konflik Kerja-Keluarga Dengan Stres Kerja

Stres pada kerja adalah suatu kondisi dimana perasaan yang dirasakan oleh individu dengan adanya beban kerja yang berlebih, kurangnya kerja sama antar rekan kerja, dan kenyamanan yang dirasakan di tempat kerja (Usman et al., 2011). Kesulitan yang dirasakan oleh seseorang dalam mengurus masalah peran yang dijalankan oleh wanita karir karena harus membuat harapan yang sesuai agar tantangan dalam peran dapat terselesaikan dengan baik.

Seorang wanita yang memiliki berbagai peran akan mudah merasakan stres karena peran yang dijalani dalam mengurus rumah tangga dan sebagai pekerja karena wanita tidak dapat menyelesaikan peran dengan waktu yang secara bersamaan. Stres juga dapat merubah kondisi emosi individu yang dapat berasal dari dalam diri maupun dari luar diri individu sehingga merasakan ketegangan karena beban tuntutan yang harus dihadapi (Davin, 2019). Konflik yang terjadi karena adanya berbagai peran yang dijalankan oleh wanita antara konflik kerja dan konflik dalam keluarga, konflik interpersonal dan intrapersonal sehingga gagal dalam menyeimbangkan perannya maka muncul konflik kerja-keluarga (Isa et al., 2018). Konflik kerja-keluarga sebagai hubungan keharmonisan antar berbagai peran kemudian akan disesuaikan dengan menjalankan peran kerja dan peran keluarga dengan baik (Anwar, 2014).

Tuntutan yang datang berlebihan dari lingkungan kerja dan keluarga yang menyebabkan seseorang tidak menyeimbangkan perannya. Konflik kerja-keluarga terjadi karena adanya konflik tuntutan pada seseorang sehingga ia hanya berfokus pada satu peran saja akibatnya peran yang lain terabaikan dan tidak dapat menyelesaikan secara maksimal (Susanto, 2010). Konflik kerja-keluarga muncul karena adanya perasaan tidak stabil yang dirasakan oleh seseorang, mudah merasakan kelelahan, mudah marah, mengalami tekanan yang berlebihan, dan mudah merasakan kecemasan.

Seseorang yang tidak adanya komitmen akan merasakan ketidakpuasan pada hasil kerja yang dicapainya karena bertahan pada menyelesaikan pekerjaannya rela mengorbankan waktu untuk keluarganya demi pekerjaan akibatnya tanggung jawab tidak terselesaikan dengan optimal (Farradinna & Halim, 2016). Tuntutan pekerjaan yang berlebih antara di tempat kerja dan keluarga membuat wanita bekerja mudah merasakan kelelahan fisik dan mental dengan penyakit hipertensi. Selain itu, dengan banyaknya tuntutan seorang wanita yang bekerja akan mudah mengalami putus asa karena ketidakmampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diemban.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Azkiyati (2018) mengungkapkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara konflik peran ganda dengan stres kerja dimana semakin tinggi konflik peran ganda maka tinggi pula stres kerja, sebaliknya semakin rendah konflik peran ganda maka semakin rendah pula stres kerja. Hasil penelitian oleh Ramopolii et al (2017) mengatakan bahwa konflik

keluarga, konflik kerja-keluarga dan stres kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja wanita yang bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Febriyanti dan Putra (2018) mengatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap konflik kerja-keluarga. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Yasa (2017) menyatakan bahwa konflik peran mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap stress kerja artinya apabila konflik peran yang dialami pegawai tinggi maka tinggi pula tingkat stres kerja, begitupun sebaliknya apabila konflik peran rendah yang dialami pegawai maka rendah pula stres kerja yang dirasakan. Hasil penelitian yang dilakukan Juwita dan Arintika (2018) menunjukkan bahwa stres kerja tidak mampu menjadi mediasi antara konflik peran.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Fita (2017) mengatakan terdapat hubungan yang berbanding lurus antara konflik peran ganda dengan stres kerja artinya semakin tinggi peran ganda yang dialami perawat maka semakin tinggi pula stres kerja yang dirasakan perawat sebaliknya semakin rendah peran ganda maka semakin rendah pula stres kerja yang dialami perawat. Hasil penelitian oleh Almasitoh (2011) mengatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara konflik peran ganda dengan stres kerja artinya semakin tinggi konflik peran ganda maka tinggi pula stress kerja sebaliknya semakin rendah konflik peran ganda maka semakin rendah pula stres kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Divara dan Rahyuda (2016) menjelaskan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara konflik kerja-keluarga dengan stres kerja artinya semakin tinggi konflik yang dialami karyawan maka semakin

tinggi pula tingkat stres yang dialami karyawan. Hal yang sama didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fridayanti et al (2019) mengatakan bahwa konflik kerja-keluarga berpengaruh positif terhadap stres kerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nora dan Anggraeni (2020) juga mengatakan bahwa ada pengaruh positif konflik kerja-keluarga dengan stres kerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa apabila diantara kedua variabel memiliki hubungan positif yang signifikan maka dapat dikatakan bahwa apabila tinggi konflik kerja-keluarga yang dirasakan maka semakin tinggi pula stres dalam bekerja yang dirasakan, namun sebaliknya apabila rendah konflik kerja-keluarga maka rendah pula stres kerja yang dirasakan.

2.5. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pemaparan diatas, maka hipotesis yang diajukan peneliti dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan antara konflik kerja-keluarga dengan stres kerja pada guru wanita.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Identifikasi Variabel

Variabel merupakan suatu peristiwa yang beragam dalam segala bentuk tingkatan, mutu, dan kualitas tertentu. Variabel terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat (Bungin, 2005). Berdasarkan judul penelitian, hubungan antara konflik kerja-keluarga dengan stres kerja pada guru wanita, maka peneliti menggunakan dua variabel sebagai berikut

- A. Variabel Bebas (X) : Konflik Kerja-Keluarga
- B. Variabel Terikat (Y) : Stres Kerja

3.2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan sebuah pengertian variabel yang akan diamati dan yang akan diuji menggunakan skala alat ukur yang berdasarkan kriteria dan syarat tertentu. Definisi operasional dari variabel-variabel dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut

3.2.1. Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu kondisi kelelahan fisik maupun psikologis individu dikarenakan banyaknya tuntutan yang harus diselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan kemudian akan muncul perasaan tertekan yang membuat individu stres oleh tuntutan yang berlebih tersebut. Stres kerja dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* dalam bentuk kusioner yang akan diberikan kepada

responden. Jika nilai yang diperoleh tinggi maka semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan, namun sebaliknya jika nilai rendah maka semakin rendah stres kerja yang dirasakan.

3.2.2. Konflik Kerja-Keluarga

Konflik peran atau konflik kerja-keluarga adalah suatu konflik yang muncul dikarenakan individu harus menyelesaikan peran dengan waktu yang bersamaan sehingga terjadi kekaburan peran dan berakibat salah satu peran akan terabaikan. Konflik kerja-keluarga dalam penelitian diukur menggunakan skala *likert* dalam bentuk kusioner yang akan diberikan kepada responden. Jika nilai yang diperoleh tinggi maka semakin tinggi konflik kerja-keluarga yang dihadapi dan sebaliknya jika nilai yang diperoleh rendah maka semakin rendah pula konflik kerja-keluarga yang dihadapi.

3.3. Subjek Penelitian

3.3.1. Populasi

Populasi adalah sekumpulan orang yang terdiri dari objek atau subjek yang akan diamati kemudian harus memiliki kualitas dan karakteristik yang ditentukan oleh peneliti sebagai pembelajaran sehingga dapat ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016). Populasi penelitian ini adalah guru wanita yang mengajar di sekolah negeri kecamatan Bangkinang Kota yaitu sebanyak 498 orang.

Tabel 3.1
Nama-nama Sekolah Negeri Di Kecamatan Bangkinang Kota

NO	SATUAN PENDIDIKAN	JUMLAH GURU
1.	SD Negeri 001 Bangkinang	8
2.	SD Negeri 002 Langgini	12
3.	SD Negeri 003 Bangkinang	12
4.	SD Negeri 004 Bangkinang	11
5.	SD Negeri 005 Langgini	19
6.	SD Negeri 006 Langgini	23
7.	SD Negeri 007 Bangkinang	11
8.	SD Negeri 008 Langgini	10
9.	SD Negeri 009 Bangkinang	12
10.	SD Negeri 010 Langgini	11
11.	SD Negeri 011 Langgini	9
12.	SD Negeri 012 Langgini	11
13.	SD Negeri 013 Kumantan	9
14.	SD Negeri 014 Kumantan	10
15.	SD Negeri 016 Bangkinang	12
16.	SD Negeri 017 Langgini	10
17.	SD Negeri 018 Langgini	8
18.	SD Negeri 020 Ridan Permai	19
19.	SD Negeri 021 Bangkinang	8
20.	SMP Negeri 1 Bangkinang Kota	68
21.	SMP Negeri 2 Bangkinang Kota	46
22.	SMA Negeri 1 Bangkinang Kota	44
23.	SMA Negeri 2 Bangkinang Kota	58
24.	SMK Negeri 1 Bangkinang Kota	57
JUMLAH		498

Sumber : a. Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kampar
b. Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Riau

Tabel 3.2
Nama-nama Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Bangkinang Kota

NO	SATUAN PENDIDIKAN	JUMLAH GURU
1.	SD Negeri 001 Bangkinang	8
2.	SD Negeri 002 Langgini	12
3.	SD Negeri 003 Bangkinang	12
4.	SD Negeri 004 Bangkinang	11
5.	SD Negeri 005 Langgini	19
6.	SD Negeri 006 Langgini	23
7.	SD Negeri 007 Bangkinang	11
8.	SD Negeri 008 Langgini	10
9.	SD Negeri 009 Bangkinang	12
10.	SD Negeri 010 Langgini	11
11.	SD Negeri 011 Langgini	9
12.	SD Negeri 012 Langgini	11
13.	SD Negeri 013 Kumantan	9
14.	SD Negeri 014 Kumantan	10
15.	SD Negeri 016 Bangkinang	12
16.	SD Negeri 017 Langgini	10
17.	SD Negeri 018 Langgini	8
18.	SD Negeri 020 Ridan Permai	19
19.	SD Negeri 021 Bangkinang	8
JUMLAH		225

Sumber : Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kampar

3.3.2. Sampel

Sampel adalah suatu perwakilan dari sebagian populasi yang akan diteliti dan memiliki ciri yang sama dengan populasi (Sugiyono, 2016). Adapun jumlah populasi guru wanita sekolah dasar di kecamatan Bangkinang Kota adalah 225 orang, sampel yang didapat berjumlah 144 sampel menjadi wakil dari populasi pada penelitian ini taraf kesalahan 5% dan dalam ketetapan penelitian adalah 95% dengan rumus Slovin yaitu:

$$n = \frac{N}{(1 + N e^2)}$$

Keterangan:

- n : Jumlah Sampel
 N : Jumlah Populasi
 e : Batas Toleransi Error

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 225 orang guru wanita di Kecamatan Bangkinang Kota dimasukkan ke dalam rumus Slovin dengan taraf ketetapan 5% seperti dibawah ini:

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{(1 + N e^2)} \\ &= \frac{225}{(1 + 225 \cdot 0,05 \cdot 0,05)} \\ &= \frac{225}{(1 + 0,5625)} \\ &= \frac{225}{1,5625} \\ &= 144 \text{ orang} \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil diatas, maka jumlah sampel minimal adalah sebanyak 144 orang. Dalam penelitian ini sampel yang akan digunakan oleh peneliti adalah sebanyak 200 orang. Peneliti akan mengambil subjek berdasarkan karakteristik yang sesuai dengan tujuan dalam penelitian. Adapun karakteristik subjek yang akan dilibatkan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a) Seorang wanita yang berprofesi sebagai guru
- b) Sudah menikah
- c) Sudah memiliki anak

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik *Probability Sampling* yaitu teknik dalam penarikan sampel hasil dari mengisi kusioner dalam penelitian karena keseluruhan populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sebagai sampel (Bungin, 2005). Adapun dalam pengambilan sampel menggunakan *Cluster Random Sampling* yaitu dengan cara merandom suatu kelompok bukan merandom tingkatan subjek dalam penelitian (Bungin, 2005). Dalam penelitian ini peneliti akan merandom Kecamatan yang ada di Kabupaten Kampar. Peneliti menggunakan teknik ini karena populasi sekolah negeri dimulai dari SD, SMP, SMA, dan SMK yang terdiri dari rumpun atau kelompok sekolah. Kemudian berdasarkan random terdapat 19 SD Negeri, 2 SMP Negeri, 2 SMA Negeri, dan 1 SMK Negeri, maka diperoleh dalam penelitian jumlah guru dari SDN, SMPN, SMAN, dan SMKN telah memenuhi jumlah sampel yang minimal ditetapkan sebelumnya. Adapun Sekolah Dasar Negeri tersebut adalah:

Tabel 3.3
Jumlah Sampel Penelitian

NO	SATUAN PENDIDIKAN	JUMLAH GURU
1.	SD Negeri 005 Langgini	19
2.	SD Negeri 020 Ridan Permai	19
3.	SD Negeri 006 Langgini	23
4.	SD Negeri 014 Kumantan	10
5.	SD Negeri 016 Bangkinang	12
6.	SD Negeri 002 Langgini	12
7.	SD Negeri 003 Bangkinang	12
8.	SD Negeri 004 Bangkinang	11
9.	SD Negeri 012 Langgini	11
10.	SD Negeri 009 Bangkinang	12

11. SD Negeri 010 Langgini	11
12. SD Negeri 007 Bangkinang	11
13. SD Negeri 012 Langgini	11
JUMLAH	200

3.4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan suatu metode yang sangat penting untuk menentukan berhasil atau tidak suatu penelitian yang akan dilakukan (Bungin, 2005). Jenis penelitian yang akan digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan cara metode analisis kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah data analisis yang dijelaskan secara angka-angka yang berskala dan tersusun dengan sederhana melalui analisis statistik (Bungin, 2005). Apabila data dinyatakan valid atau tidak akan terlihat dari kualitas pengambilan data dan alat ukur. Dalam penelitian yang akan dilakukan ini dengan menggunakan alat ukur skala psikologi. Alat ukur skala psikologi memiliki ciri khusus dalam berbagai pengumpulan data seperti daftar isian, kusioner, dan lain sebagainya (Azwar, 2012).

Skala yang akan digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua skala, yaitu skala konflik kerja-keluarga dan skala stres kerja. Skala konflik kerja-keluarga dan stres kerja menggunakan model skala *likert*, diharapkan pernyataan tanggapan yang diberikan oleh responden adalah taraf kesesuaian dan ketidaksesuaian. Skala dalam penelitian ini menggunakan 5 kategori jawaban yaitu, sangat sesuai (SS), sesuai (S), netral (N), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS).

3.4.1. Skala Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu gangguan psikologis dan fisiologis individu yang dirasakan ditempat kerja sehingga merasakan tertekan dengan adanya tuntutan pekerjaan yang berlebih sehingga harus menyelesaikan tugas dengan waktu yang telah ditentukan. Pada penelitian ini peneliti mengadopsi skala stres kerja yang disusun oleh Davin (2019) berdasarkan tiga aspek yaitu : (1) fisiologis, (2) psikologis, dan (3) perilaku. Aspek pada skala stres kerja dalam penelitian berupa aitem yang terdiri dari *Favorable* dan *Unfavorable*. Untuk lebih jelas lihat pada tabel 3.4 dibawah ini

Tabel 3.4
Blue Print Skala Stres Kerja

No	Aspek	Valid		Total
		F	UF	
1.	Fisiologis	1, 7,11, 19, 23	4, 9, 13 , 17	9
2.	Psikologis	2 , 8, 10, 16, 20	5, 12 , 18, 21	9
3.	Perilaku	3, 14, 15	6, 22	5
Jumlah		13	10	23

Ket: Nomor aitem yang dibold adalah aitem gugur

Setelah melakukan uji coba yang dilakukan pada 60 orang guru wanita maka diperoleh nilai reliabilitas dengan melihat nilai alpha sebesar 0,857. Setelah dilakukan seleksi aitem berubah menjadi 20 aitem. Adapun distribusi penyebaran aitem pada tabel 3.5 sebagai berikut:

Tabel 3.5
Blue Print Skala Stres Kerja

No	Aspek	Valid		Total
		F	UF	
1.	Fisiologis	1, 7,11, 19, 23	4, 9, 17	8
2.	Psikologis	8, 10, 16, 20	5, 18, 21	7
3.	Perilaku	3, 14, 15	6, 22	5
Jumlah		12	8	20

Berdasarkan tabel *blueprint* yang telah dijelaskan diatas, maka terdapat panduan dalam skoring skala Stres Kerja sehingga dapat dilihat tabel 3.6 sebagai berikut:

Tabel 3.6
Panduan Skoring Aitem Stres Kerja

Favorable	Skor	Unfavorable	Skor
Sangat sesuai	5	Sangat Tidak Sesuai	5
Sesuai	4	Tidak Sesuai	4
Netral	3	Netral	3
Tidak Sesuai	2	Sesuai	2
Sangat Tidak Sesuai	1	Sangat Sesuai	1

3.4.2. Skala Konflik Kerja-Keluarga

Konflik kerja-keluarga merupakan suatu keadaan individu dalam kekaburan peran karena banyaknya tanggung jawab yang harus diselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan sehingga salah satu peran akan terabaikan. Konflik kerja-keluarga diukur menggunakan alat ukur berupa skala. Dalam penelitian ini peneliti mengadaptasi skala konflik kerja-keluarga yang disusun oleh Farradonna dan Halim (2016) berdasarkan aspek : (1) *Time-Based Conflict*, (2) *Strain-Based Conflict*, dan (3) *Behavior-Based Conflict*. Aspek-aspek skala konflik kerja-keluarga dalam penelitian ini dijabarkan berupa aitem yang terdiri dari *Favorable* dan *Unfavorable*. Untuk lebih jelas liat pada table 3.7 sebagai berikut ini:

Tabel 3.7
Blue Print Skala Konflik Kerja-Keluarga Sebelum *Tryout*

Indikator	Domain Kerja-Keluarga	Domain Keluarga-Kerja	Total
Masa	1, 2, 3	13, 14, 15	6
Tekanan	4, 5, 6	16, 17, 18	6
Tingkah Laku	7, 8, 9	10 , 11, 12	6
Jumlah	9	9	18

Ket: Nomor aitem yang **dibold** adalah aitem gugur

Setelah melakukan uji coba yang dilakukan pada 60 orang guru wanita maka diperoleh nilai reliabilitas dengan melihat nilai alpha sebesar 0,838. Setelah dilakukan seleksi aitem berubah menjadi 16 aitem. Adapun distribusi penyebaran aitem pada tabel 3.8 sebagai berikut:

Tabel 3.8
Blue Print Skala Konflik Kerja-Keluarga Setelah *Tryout*

Indikator	Domain Kerja-Keluarga	Domain Keluarga-Kerja	Total
Masa	1, 2, 3	13, 14	5
Tekanan	4, 5, 6	16, 17, 18	6
Tingkah Laku	7, 8, 9	11, 12	5
Jumlah	9	7	16

Berdasarkan tabel *blueprint* yang telah dijelaskan diatas, maka terdapat panduan dalam skoring skala Konflik Kerja-Keluarga sehingga dapat dilihat tabel 3.9 sebagai berikut:

Tabel 3.9
Panduan Skoring Aitem Konflik Kerja-Keluarga

Favorable	Skor	Unfavorable	Skor
Sangat sesuai	5	Sangat Tidak Sesuai	5
Sesuai	4	Tidak Sesuai	4
Netral	3	Netral	3
Tidak Sesuai	2	Sesuai	2
Sangat Tidak Sesuai	1	Sangat Sesuai	1

3.5. Validitas dan Reliabilitas

3.5.1. Validitas

Validitas merupakan suatu konsep yang mengarah pada kelayakan inferensi yang dibuat berdasarkan skor yang akan didapatkan dalam penelitian. Validitas digunakan mengacu pada layak atau tidaknya suatu data untuk diteliti. Validitas isi merupakan suatu keputusan yang melibatkan pemikiran mengenai kesamaan aitem, dengan tujuan mengukur skala yang membutuhkan kesepakatan penilaian (Azwar, 2012). Pengujian validitas isi telah dilakukan dalam pengembangan alat ukur sehingga keduanya menunjukkan validitas yang baik oleh karena itu, dapat digunakan sebagai pengumpulan data dalam penelitian ini.

3.5.2. Reliabilitas

Sebelum dilakukan penelitian, peneliti melakukan uji coba terhadap skala konflik kerja keluarga dan stress kerja, dengan demikian akan dapat menjelaskan skor reliabilitas *Alpha Cronbach (α)* sehingga diketahui nilai yang diharapkan lebih dari > 0.6 atau mendekati satu. Pada penelitian nilai reliabilitas dihitung dengan menggunakan reliabilitas alfa dengan bantuan program SPSS 23.0 *for windows*. Dalam penelitian ini, data skor akan hanya melakukan prosedur satu kali pengetesan pada kelompok individu atau sebagai subjek. Dari hasil reliabilitas yang peneliti lakukan terdapat skor *Alpha Cronbach (α)* pada skala konflik kerja-keluarga hasil skornya adalah 0,838 maka termasuk dalam katagori tinggi, sedangkan skor *Alpha Cronbach (α)* pada skala stress kerja hasil skornya adalah 0,857. Kedua alat ukur tersebut peneliti uji kembali dengan menggunakan

uji konsistensi *Aplha Crocnbach* dengan nilai reliabilitas dari skala konflik kerja-keluarga dengan skor 0,851 dan pada skala stress kerja hasil skor 0,861, dimana kedua alat ukur tersebut termasuk katagori tinggi.

3.6. Metode Analisis Data

Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi yakni untuk mengetahui apakah ada hubungan antara konflik kerja-keluarga dengan stres kerja. Dimana korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel tak bebas, adapun dalam penelitian yang akan dilakukan terdapat dua variabel yaitu variabel bebas adalah konflik kerja-keluarga dan variabel tak bebas adalah stres kerja.

3.6.1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi sudah berdistribusi secara normal. Apabila p dari nilai Z (*Kolmogrov – smirnov*) mendapatkan hasil nilai signifikan lebih besar dari > 0.05 agar data berdistribusi normal. Uji normalitas menggunakan teknik *kolmogorov-smirnov* dengan bantuan program SPSS 23.0 for windows.

3.6.2. Uji Linearitas

Untuk melihat arah kekuatan hubungan antara konflik kerja keluarga dengan stress kerja pada penelitian ini maka dilakukan uji linearitas. Data dikatakan linier apabila nilai signifikan lebih besar dari > 0.05 dan akan

membentuk satu garis lurus. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan *test for linearity* dengan bantuan program SPSS 23.0 for windows.

3.6.3. Uji Hipotesis

Analisis selanjutnya yang dilakukan dalam penelitian ini menguji hipotesis dengan menguji korelasi *pearson product moment* untuk uji hipotesis asosiatif (uji hubungan). Analisis uji hipotesis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara konflik kerja keluarga dengan stress kerja yang tidak berdistribusi normal dan data yang berbentuk interval. Apabila nilai signifikansi $P < 0,05$ maka terdapat hubungan antara variabel bebas dan terikat.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Orientasi Penelitian

Orientasi penelitian adalah suatu yang diperhatikan dan dilakukan agar penelitian berjalan dengan optimal. Orientasi penelitian juga bertujuan untuk mengetahui situasi penelitian dan lokasi penelitian. Dengan makin pesatnya tahun menjadi modern individu dituntut untuk lebih produktif dalam mengerjakan suatu tanggung jawab agar dapat terselesaikan dengan tepat waktu. Apalagi wanita yang bekerja akan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan perannya yang dijalankan yaitu sebagai ibu dan isteri di rumah dan sebagai guru apabila di sekolah.

Peneliti melakukan survei terlebih dahulu ke sekolah-sekolah dasar yang ada di Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar, sekaligus meminta izin untuk melakukan penelitian pada sekolah tersebut. Orientasi dalam penelitian dilakukan sebelum melakukan penelitian, dengan cara mencari responden yang sesuai dengan kriteria penelitian peneliti. Setelah menemukan responden dari berbagai sekolah, peneliti menjalin komunikasi dengan baik kepada responden dan menjelaskan maksud dan tujuan peneliti mengapa responden diambil sebagai subjek dalam penelitian peneliti.

Peneliti menggunakan skala konflik kerja-keluarga yang dibuat oleh Farradina & Halim (2016) yang terdiri dari 18 aitem, kemudian peneliti adaptasi dan melakukan uji coba kepada 60 responden setelah uji coba peneliti mendapatkan 16 aitem. Pada skala stres kerja peneliti adaptasi dari peneliti

sebelumnya yaitu Davin (2019) yang awalnya terdiri dari 23 aitem, kemudian peneliti lakukan uji coba kepada 60 responden setelah melakukan uji coba peneliti mendapatkan 20 aitem pada skala stres kerja.

4.2. Identifikasi Subjek

Guru adalah seorang pahlawan tanpa balas jasa yang telah mengajarkan anak bangsa indonesia yang tidak tahu menjadi tahu. Profesi sebagai guru wanita tidak hanya berperan sebagai pendidik di sekolah saja tetapi guru juga berperan sebagai isteri dan ibu ketika di rumah. Sehingga terkadang guru wanita dapat melupakan suatu perannya untuk menyelesaikan salah satu peran.

Adapun responden dalam penelitian ini adalah guru wanita yang memiliki kriteria sudah memiliki anak dan sudah menikah. Jumlah guru wanita yang dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 200 guru wanita yang dilakukan pada setiap sekolah dasar. Penjabaran jumlah guru wanita dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut

Tabel 4.1
Responden Penelitian

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1.	SD Negeri 004 Bangkinang	15
2.	SD Negeri 005 Langgini	25
3.	SD Negeri 006 Langgini	23
4.	SD Negeri 014 Kumantan	20
5.	SD Negeri 016 Bangkinang	20
6.	SD Negeri 002 Langgini	19
7.	SD Negeri 003 Bangkinang	17
9.	SD Negeri 012 Langgini	20
10.	SD Negeri 009 Bangkinang	23
11.	SD Negeri 007 Bangkinang	18
TOTAL		200

Data yang dihasilkan sesuai dilapangan

Data responden yang diminta saat penelitian yaitu usia, lama bekerja, pekerjaan suami, jumlah anak, dan status kepegawaian guru wanita. Digunakan untuk melengkapi saat pengisian kusioner sebagai identitas guru wanita tersebut.

4.3. Definisi Operasional

4.3.1. Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu kondisi kelelahan fisik maupun psikologis individu dikarenakan banyaknya tuntutan yang harus diselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan kemudian akan muncul perasaan tertekan yang membuat individu stres oleh tuntutan yang berlebih tersebut. Stres kerja dalam penelitian ini menggunakan skala adaptasi dari Davin (2019) dengan jumlah 23 aitem kemudian diberikan kepada responden dalam bentuk kusioner. Maka dapat diambil kesimpulan, jika nilai yang diperoleh tinggi maka semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan, namun sebaliknya jika nilai rendah maka semakin rendah stres kerja yang dirasakan.

4.3.2. Konflik Kerja-Keluarga

Konflik peran atau konflik kerja-keluarga adalah suatu keaburan peran yang muncul dikarenakan individu harus menyelesaikan peran dengan waktu yang bersamaan yang mengakibatkan salah satu peran akan terabaikan. Konflik kerja-keluarga dalam penelitian diukur menggunakan skala yang diadaptasi dari peneliti sebelumnya Farradina & Halim (2016) dengan jumlah 18 aitem kemudian diberikan kepada responden dalam bentuk kusioner. Maka dapat diambil

kesimpulan, jika nilai yang diperoleh tinggi maka semakin tinggi konflik kerja-keluarga yang dihadapi dan sebaliknya jika nilai yang diperoleh rendah maka semakin rendah pula konflik kerja-keluarga yang dihadapi.

4.4. Prosedur Penelitian

4.4.1. Persiapan Penelitian

Tahapan pertama yang akan peneliti lakukan adalah mencari data jumlah guru wanita yang bekerja di sekolah negeri yang terdapat di kecamatan Bangkinang Kota yang diperoleh dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar. Sehingga setelah didapatkan seluruh guru wanita yang bekerja di sekolah negeri yang terdapat di kecamatan Bangkinang Kota, kemudian peneliti menentukan sampel berdasarkan data yang telah diperoleh dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar.

Dalam persiapan penelitian yang diawali dengan meminta izin kepada peneliti sebelumnya dengan mengirimkan *chat whatsapp* terkait permohonan izin dalam menggunakan skala penelitian yang disusun oleh (Farradonna & Halim, 2016). Pada tanggal 10 April 2021 peneliti mengirimkan *chat whatsapp* kepada peneliti sebelumnya yaitu ibu Syarifah Farradonna yang menyusun skala Konflik Kerja-Keluarga untuk meminta izin menggunakan skala tersebut. Pada tanggal 17 April 2021 peneliti sebelumnya, memberikan izin untuk menggunakan alat ukur yang sudah ia susun dan peneliti sebelumnya juga mengirimkan data *blueprint* penelitian.

Pada tanggal 27 Maret 2021 peneliti mengirimkan *email* kepada Lutfia Davin yang merupakan sebagai peneliti sebelumnya pada skala stress kerja. Kemudian pada tanggal 30 Maret 2021 peneliti sebelumnya memberikan balasan untuk memberikan izin dalam menggunakan skala stress kerja dan peneliti sebelumnya juga mengirimkan *blueprint* skala stress kerja.

Adapun skala konflik kerja-keluarga terdiri dari 18 aitem pertanyaan dan skala stress kerja terdiri dari 23 aitem pertanyaan. Skala ini telah dilakukan uji coba oleh peneliti. Skala tersebut peneliti susun dalam bentuk *google form* dan kusioner guna untuk lebih memudahkan dalam skoring hingga lebih mengenal responden dengan tetap menjaga protokol kesehatan.

4.4.2. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan di Kabupaten Kampar Kecamatan Bangkinang Kota dengan responden guru wanita. Penelitian pada skripsi ini mulai dilakukan pada tanggal 7 Agustus 2021 hingga 12 Agustus 2021. Pada penelitian ini peneliti menggunakan *google form* dan menyebarkan kusioner.

Pada tanggal 9 Agustus 2021 hingga tanggal 12 Agustus 2021 peneliti mulai menyebarkan langsung kusioner ke sekolah-sekolah yang ada di kecamatan Bangkinang Kota. Adapun kusioner dan *google form* yang peneliti sebarkan berisi 2 skala yaitu skala konflik kerja-keluarga yang terdapat 16 aitem dan skala stres kerja yang terdapat 20 aitem.

4.5. Hasil Penelitian

4.5.1. Deskriptif Subjek Penelitian

Adapun dari data demografis yang didapatkan dari sampel penelitian ini dapat dilihat dari tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2
Data Demografis Guru Wanita

DATA DEMOGRAFIS		F	%
Usia	28 - 30 Tahun	12	6
	32 - 40 Tahun	42	29
	41 - 50 Tahun	64	28
	51 - 60 Tahun	82	37
Jabatan	GURU KELAS	128	64
	GURU MAPEL	72	36
Pendidikan Terakhir	S2	3	1.5
	S1	160	80
	S1 PGSD	27	13.5
	S1 PGMI	2	1
	D3	4	2
	D2	1	.5
	SMA	3	1.5
Jumlah Anak	1 Orang	49	24.5
	2 Orang	62	31
	3 Orang	47	23.5
	4 Orang	27	13.5
	5 Orang	13	6.5
	6 Orang	2	1
Pekerjaan Suami	PNS	60	30
	POLRI	17	8.5
	HONOR	17	8.5
	GURU	2	1
	KARYAWAN	4	2
	WIRUSAHA	19	9.5
	WIRASWASTA	40	20
	TIDAK BEKERJA	6	3
	PENSIUN	29	14.5
	USTAD	3	1.5
DEWAN	2	1	
SECURITY	1	.5	

Lama Bekerja	6 - 10 Tahun	19	9.5
	11 - 20 Tahun	104	52
	21- 30 Tahun	22	11
	32 - 40 Tahun	55	27.5
Status Kepegawaian	PNS	132	66
	HONOR DAERAH	48	24
	HONOR PROVINSI	16	8
	PPPK	4	2

Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Bangkinang Kota dengan jumlah sampel 200 orang guru wanita. Adapun di penelitian ini jumlah guru wanita yang rentang pada usia 51-60 lebih banyak dengan nilai 37 persen, pada jabatan banyaknya guru berjabat sebagai guru kelas dengan nilai 64 persen, pada pendidikan terakhir guru wanita dominan pada strata 1 (S1) dengan nilai 80 persen, kemudian jumlah anak dominan guru memiliki 2 orang anak dengan jumlah nilai 31 persen, pada pekerjaan suami guru tersebut berprofesi sebagai PNS dengan nilai 30 persen, kemudian lama bekerja guru lebih banyak di 11-20 tahun mengajar dengan nilai 52 persen, dan status kepegawaian guru adalah PNS dengan jumlah nilai 66 persen.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa guru yang berusia rentang 51-60 tahun lebih mudah mengalami konflik kerja-keluarga dengan stres kerja karena dengan beban kerja yang harus diselesaikan dengan baik.

4.5.2. Deskriptif Data Penelitian

Deskriptif data peneliti berdasarkan Hubungan Antara Konflik Peran Dengan Stres Kerja Pada Guru Wanita. Hasil data yang diperoleh di lapangan tentang Konflik Peran dan Stres Kerja Guru Wanita. Setelah menginput data ke

dalam tabel *Excel*, dilakukan pengolahan data melalui *program SPSS versi 23.0 for windows* dapat di lihat tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3
Deskriptif Data Hipotetik dan Data Empirik

Variabel Penelitian	Skor X yang diperoleh (Empirik)				Skor X yang dimungkinkan (Hipotetik)			
	XMin	Xmax	Mean	SD	Xmin	Xmax	Mean	SD
Konflik Kerja-Keluarga	26	75	54,57	9,983	16	80	48	10,66
Stres Kerja	27	82	57,37	11,669	20	100	60	13,33

Hasil data dari tabel dapat dilihat bahwa nilai Mean pada data hipotetik untuk skala konflik kerja-keluarga yaitu 48 sedangkan standar deviasi adalah 10,66. Kemudian pada skala stress kerja mendapatkan mean sebesar 60 dan standar deviasi 13,33. Sedangkan pada data empirik yang diperoleh dengan cara SPSS 23.0, untuk skala konflik kerja-keluarga memperoleh skor Mean sebesar 54,57 dengan standar deviasi 9,983, kemudian pada skala stress kerja Mean sebesar 57,37 dengan standar deviasi 11,669.

Berdasarkan tabel diatas, kemudian melakukan kategorisasi. Kategorisasi dilakukan dengan tujuan untuk mengelompokkan secara berjenjang menggunakan aspek yang diukur. Pengelompokan tersebut dapat dilihat pada tabel 4.4:

Tabel 4.4
Rumus Kategorisasi

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

Keterangan:

M : Mean Empirik

SD : Standar Deviasi

Adapun hasil dari variabel Konflik Kerja-Keluarga dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus kategorisasi di atas yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Rentang Nilai dan Kategorisasi Skala Konflik Kerja-Keluarga

Kategorisasi	Rentang Nilai	F	%
Sangat Tinggi	$X \geq 69,24$	12	6
Tinggi	$59,26 \leq X < 69,24$	44	22
Sedang	$49,27 \leq X < 59,26$	74	37
Rendah	$39,29 \leq X < 49,27$	56	28
Sangat Rendah	$X \leq 39,29$	14	7
Jumlah		200	100

Dapat dilihat pada tabel 4.5 hasil dari kategorisasi skala konflik kerja-keluarga kebanyakan responden memiliki skor atau rentang kategorisasi sedang dengan 74 dari 200 sampel dengan nilai persentase 37,0 persen. Kemudian kategorisasi pada skala stress kerja dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.6
Rentang Nilai dan Kategorisasi Skala Stres Kerja

Kategorisasi	Rentang Nilai	F	%
Sangat Tinggi	$X \geq 74,87$	12	6
Tinggi	$63,20 \leq X < 74,87$	41	20,5
Sedang	$51,53 \leq X < 63,20$	83	41,5
Rendah	$39,86 \leq X < 51,53$	50	25
Sangat Rendah	$X < 39,86$	14	7
Jumlah		200	100

Pada tabel 4.6 dapat dilihat bahwa rentang nilai kategorisasi pada skala stress kerja adalah kategori sedang dengan jumlah 83 sampel dari 200 sampel, dengan nilai persentase 41,5 persen.

Berdasarkan dari hasil tabel di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa guru wanita di Kecamatan Bangkinang Kota memiliki nilai atau skor sedang untuk variabel konflik kerja-keluarga dan nilai atau skor sedang untuk variabel stres kerja.

4.6. Hasil Analisis Data

4.6.1. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan dengan menggunakan aplikasi *SPSS Versi 23.0 for windows* dengan *Kolmogrov-Smirnov* pada kedua variabel yaitu variabel konflik kerja-keluarga dan variabel stres kerja. Syarat dalam menarik kesimpulan dengan melihat nilai signifikansinya yang harus nilai *Z Kolmogrov-Smirnov* > 0,05 (besar) artinya berdistribusi normal, namun sebaliknya < 0,05 (kecil) artinya tidak berdistribusi normal. Adapun hasil nilai normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Normalitas Skala Konflik Kerja-Keluarga dan Stres Kerja

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Konflik Kerja-Keluarga	0,200	Normal
Stres Kerja	0,200	Normal

Berdasarkan hasil yang didapatkan dalam pengolahan data menggunakan aplikasi *SPSS Versi 23.0 for windows* dengan melihat signifikasinya, pada variabel konflik kerja-keluarga dengan nilai signifikansi $0,200 > 0,05$ artinya data berdistribusi normal, sedangkan pada variabel stres kerja dengan nilai signifikansi $0,200 > 0,05$ artinya data berdistribusi normal. Maka, dapat ditarik kesimpulan

bahwa variabel konflik kerja-keluarga dengan variabel stres kerja berdistribusi normal.

4.6.2. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan menggunakan aplikasi *SPSS Versi 23.0 for windows* dengan *Compare mean test of linearity*. Untuk mengetahui hubungan diantara kedua variabel penelitian, ketika nilai $\text{sig} < 0,05$ data dapat dikatakan linier, namun sebaliknya ketika $\text{sig} > 0,05$ maka data tidak dapat dikatakan linier. Berdasarkan analisis data yang dilakukan dapat dilihat pada tabel 4.8 dibawah ini:

Tabel 4.8
Hasil Uji Linieritas Skala Konflik Kerja-Keluarga dan Stres Kerja

Variabel	F	Sig.	Keterangan
Konflik Kerja-Keluarga Stres Kerja	95.851	0,000	Linier

Hasil uji yang dilakukan dengan perhitungan linearity untuk konflik kerja-keluarga dengan stres kerja menghasilkan F (Linearity) adalah 95.851 dengan sig adalah 0,000, artinya $\text{sig} 0,000 < 0,05$ (kecil). Maka, dapat ditarik kesimpulan bahwa konflik kerja-keluarga dan stres kerja adalah linier.

4.6.3. Uji Hipotesis

Analisis selanjutnya yang dilakukan dalam penelitian ini menguji hipotesis dengan menguji korelasi *pearson product moment* untuk uji hipotesis asosiatif (uji hubungan). Apabila nilai signifikansi $P < 0,05$ maka hipotesis diterima. Berdasarkan analisis yang dilakukan dapat dilihat pada tabel 4.9 dibawah ini:

Tabel 4.9
Hasil Uji Hipotesis Skala Konflik Kerja-Keluarga dan Stres Kerja

Variabel	Signifikasi	Koefisien Korelasi
Konflik Kerja-Keluarga Stres Kerja	0,000	0,616

Setelah melakukan uji analisis data bahwa pada nilai *pearson correlation* sebesar 0,616 dengan nilai signifikansi 0,000. Pada penelitian ini *pearson correlation* termasuk dalam kategori yang kuat antara konflik kerja-keluarga dengan stres kerja pada guru wanita. Maka dapat disimpulkan bahwa, hipotesis dapat penelitian ini diterima artinya terdapat hubungan yang signifikan antara konflik kerja-keluarga dengan stres kerja.

4.6.4. Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui kontribusi pada variabel terikat terhadap variabel bebas maka perlu melakukan uji koefisien determinasi. Berdasarkan analisis data yang sudah dilakukan dapat dilihat pada tabel 5.0 sebagai berikut.

Tabel 5.0
Hasil Uji Koefisien Determinasi

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Konflik Kerja-Keluarga* Stres Kerja	.616	.380	.759	.576

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah $R^2 = 0,380$, atau 38 persen. Berdasarkan tabel diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa konflik kerja-keluarga memberikan kontribusi terhadap stres kerja.

4.7. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah ada hubungan Konflik Kerja-Keluarga dengan Stres Kerja pada guru wanita di kecamatan Bangkinang Kota. Berdasarkan hasil hipotesis yang dilakukan bahwa nilai atau skor koefisien korelasi memiliki hubungan yang positif sebesar (r) 0,616 dengan signifikansi

sebesar 0,000 dengan hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara konflik kerja-keluarga dengan stress kerja. Penelitian ini sesuai dengan dugaan penelitian yang mana semakin tinggi konflik kerja-keluarga maka semakin tinggi pula stres kerja namun sebaliknya, semakin rendah konflik kerja-keluarga maka semakin rendah pula stres kerja.

Berdasarkan pada uji analisis data normalitas variabel konflik kerja-keluarga dan stres kerja diperoleh nilai *Kolmogrov-Smirnov* dengan signifikansi yang sama sebesar 0,200, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal karena nilai signifikansi $> 0,05$ (besar). Setelah melakukan uji normalitas, kemudian melakukan uji linearitas dengan memperoleh hasil 0,000 yang mana hasil tersebut lebih kecil dari 0,05, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data dapat dikatakan linier. Hal ini sesuai dengan studi yang dilakukan Parlagutan & Pratama (2017) yang menyatakan bahwa variabel konflik kerja-keluarga dengan stres kerja berdistribusi normal yang memiliki nilai signifikansi $> 0,05$ (besar).

Penelitian ini juga terdapat hasil analisis deskriptif sesuai dengan menunjukkan bahwa guru wanita berdominasi pada rentang usia 51-60 tahun dengan persentase 37 persen, dengan menjabat sebagai guru kelas sebanyak 128 guru dengan persentase 64 persen, kemudian pendidikan terakhir yang didominasi sebagai Strata 1 (S1) sebanyak 160 guru dengan jumlah persentase 80 persen dengan lama bekerja pada rentang 11-20 tahun jumlah persentase 52 persen dan status kepegawaian sebagai PNS dengan nilai persentase sebesar 66 persen.

Keberbagaian peran yang dijalankan wanita menjadi satu isu sosial dalam organisasi, karena mereka dihadapkan dengan berbagai peran tanpa mengabaikan

peran lainnya. Keberbagaian peran ini menyebabkan stres kerja akut (Usman et al., 2011). Individu yang merasakan konflik kerja-keluarga akan merasakan stress akibat adanya salah satu peran yang tidak dapat dikerjakan oleh individu tersebut dengan waktu yang bersamaan, dikarenakan adanya tugas yang harus diselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Farradinna & Halim (2016) bahwa konflik kerja-keluarga memiliki tiga faktor yaitu pertama konflik antar waktu misalnya saat anak libur sekolah wanita tetap menyelesaikan tugas kantor, kedua konflik antar ketegangan misalnya dengan banyak tuntutan wanita tersebut mengalami hipertensi, dan yang terakhir konflik antar perilaku dimana hubungan ekspektasi pekerja wanita dengan keluarga dan rekan kerja mudah merasa sensitive dan ekspresif. Hal ini sesuai pada saat penelitian guru wanita sibuk dengan urusan pekerjaannya disekolah dengan tugasnya memeriksa hasil tugas para siswanya sehingga peran dirumah terabaikan seperti mengurus rumah tangga menjadi terabaikan dan mudah marahnya guru ketika anak muridnya yang tidak dapat menyelesaikan tugas yang telah ditentukannya.

Konflik kerja-keluarga terjadi karena lemahnya kemampuan individu membagi waktu antara peran mana yang akan diselesaikan terlebih dahulu sehingga tanggung jawabnya tidak terselesaikan. Oleh karena konflik tersebut, wanita mengambil peran sebagai ibu mengurus rumah tangga dan bekerja membutuhkan waktu, tenaga, dan perhatian yang lebih banyak agar semua dapat memenuhi keseimbangan (Parlagutan & Pratama, 2017). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan bahwa guru wanita merasakan konflik kerja-

keluarga yang sedang dan merasakan stres kerja yang sedang, oleh karena itu guru wanita dapat memenuhi keseimbangan dalam membagi waktu untuk menjalankan suatu peran.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa guru wanita rata-rata merasakan konflik kerja-keluarga dan stres kerja yang sedang, yang mana tidak semua individu yang tidak dapat mengontrol suatu tanggung jawab yang harus diselesaikannya. Dalam penelitian ini pastinya terdapat kelebihan dan kekurangan sehingga memerlukan masukan dan saran untuk penelitian ini. Penelitian ini memiliki kelemahan yang mana tidak dapat menyebarkan kusioner secara keseluruhan.

Pada saat penelitian dilakukan, peneliti mengalami kesulitan karena adanya satu sekolah yang menolak dengan alasan Covid-19 jadi tidak menerima penelitian di sekolahnya. Peneliti juga sangat sulit untuk memantau kesungguhan responden dalam mengisi kusioner dikarenakan responden meminta untuk menjemput kusionernya di hari berikutnya. Dalam penelitian ini ada juga guru yang menolak dalam mengisi kusioner dengan alasan takut untuk diketahui psikologisnya, setelah dijelaskan maksud dan tujuan menyebarkan kusioner hanya untuk syarat penelitian tugas akhir atau skripsi sehingga guru tersebut bersedia untuk mengisinya, oleh karena itu guru yang berusia rentang 28-30 tahun yang paling sedikit dalam mengisi kusioner dengan jumlah guru 12 guru dengan persentase 6 persen.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya terdapat hubungan antara Konflik Kerja-Keluarga dengan Stres Kerja pada guru wanita di Kecamatan Bangkinang Kota. Hubungan antara kedua variabel antara Konflik Kerja-Keluarga dengan Stres Kerja adalah memiliki hubungan yang positif. Sehingga dapat disimpulkan semakin tinggi tingkat konflik kerja-keluarga maka tinggi pula tingkat stress kerja, namun sebaliknya apabila semakin rendah tingkat konflik kerja-keluarga maka semakin rendah pula tingkat stres kerja.

5.2. Saran

1) Kepada Guru

Kepada guru wanita yang memiliki rasa konflik dalam perannya sehingga mengalami stres dalam bekerja diharapkan untuk mengerjakan tugas tanggung jawab sesuai waktu yang telah ditentukan sehingga tidak mengganggu dalam menyelesaikan tanggung jawab peran lainnya.

2) Kepada Instansi Terkait

Sebaiknya instansi terkait memberikan psikoedukasi dengan membuat profesi guru dapat memanajemen waktu dengan baik agar tidak

mengganggu peran yang dijalannya, dimana saat di tempat kerja hanya kerja yang diselesaikan sehingga ketika di rumah tidak melakukan pekerjaan kantor.

3) Kepada Peneliti Selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya yang tertarik dan ingin melakukan penelitian yang serupa besar harapan penelitian ini untuk dikembangkan oleh peneliti selanjutnya terkait dengan konflik kerja-keluarga dengan stres kerja guru wanita dan sebaiknya peneliti selanjutnya memberikan pemahaman yang pasti agar subjek bersedia untuk menjadi responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, H. (2019). *400 Guru Pensiun Setiap Tahun*. Riaupos.Co. <https://riaupos.jawapos.com/riau/13/02/2019/194554/400-guru-pensiun-setiap-tahun.html>
- Ajayi, M. P., Olawande, T. I., Jegede, A. E., Amoo, E. O., & Olawole-Isaac, A. (2020). Work-family conflict: Evaluating the mediating role of personal intervening strategies. *Cogent Social Sciences*, 6(1). <https://doi.org/10.1080/23311886.2020.1731224>
- Almasitoh, U. H. (2011). Stres Kerja Ditinjau Dari Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Pada Perawat. *Psikoislamika : Jurnal Psikologi Dan Psikologi Islam*, 8(1), 63–82. <https://doi.org/10.18860/psi.v0i1.1546>
- Ambara, D. P. (2002). Pengaruh Tingkat Stres Guru Terhadap Manajemen Kelas Di Sekolah Menengah Atas. *Ejournal Undiksha*, 193–204.
- Anwar, H. (2014). Hubungan Antara Otonomi Kerja, Orientasi Peran Gender Keluarga, Keseimbangan Kerja-Keluarga dengan Kepuasan Kerja dan Kepuasan Keluarga pada Perempuan yang Berperan Ganda. *Intuisi (Jurnal Ilmiah Psikologi)*, 6(2), 61–67.
- Azkiyati, N. (2018). Hubungan Konflik Peran Ganda dan Manajemen Waktu dengan Stress Kerja Pada Wanita Menikah yang Berprofesi Sebagai Guru. *Psikologi*, 6(1), 59–71.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi, Edisi 2*. Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik Provinsi Riau. (2021). *Badan Pusat Statistik Provinsi Riau*. Badan Pusat Statistik Provinsi Riau.
- Bungin, B. (2005). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya (Edisi Kedua)*. Kencana Media Grup.
- Burke, R. J. and G. E. (1993). *Work stress, role conflict, social support, and psychological burnout among teachers*. 371–380.
- Davin, L. (2019). *Hubungan Antara Persepsi Beban Kerja Dan Psychological Well-Being Dengan Stres Kerja Pada Anggota Reskrim Polda Riau*. 11(1), 1–14.
- Divara, I. G. A. G. K., & Rahyuda, A. G. (2016). *Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Kebudayaan Provinsi Bali*. 5(11), 6994–7021.
- Fahlevi, F. (2020). *Nadiem Makarim: Tiap Tahunnya, Jumlah Guru ASN di Indonesia Menurun 6 Persen*. Tribunnews.Com.
- Farradina, S., & Halim, F. W. (2016). The Consequences of Work-family Conflict, Burnout and Organizational Commitment among Women in Indonesia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219, 241–247. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.012>
- Febriyanti, K. A. A., & Putra, M. S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Konflik Kerja-Keluarga Pegawai Di Upt Pasar Klungkung. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(5), 246399. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v07.i05.p10>
- Fita, E. D. (2017). Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Terhadap

- Perawat Wanita. *Jurnal Psikoborneo*, 5(2), 237–278.
- Fridayanti, H., Indyastuti, D. L., & Anggreani, A. I. (2019). *The Effect Of Work-Family Conflict On Job Stress Of Country Civil Apparatus With Locus Of Control As A Moderation*. 5(1), 269–278.
- Ginting, D. A. B. (2019). Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Yang Bekerja Di Bank. *Skripsi*.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Gupta, M., & Nain, I. (2016). *Role Conflict Among Teachers: a Comparative Study on the Basis of Type of Institution, Academic Stream and Locus of Control*. 3, 3275–3283. www.srjis.com
- Hastjarja, D. K. . (2004). Stres ditempat Kerja : Perbandingan Antara Gender Dengan Pekerjaannya. *Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 4(1), 31–40.
- Ides, S. A., & Kusumaningsih, C. I. (2020). *Hubungan Konflik Perawat yang Berperan Ganda Sebagai Ibu dengan Stres Kerja Perawat dikota Tangerang Tahun2019*. XII(1), 35–45.
- Isa, N. M., Kaur, H., Singh, A. P. L., & Hashim, R. (2018). Job stress, work-to-family conflict and social support in the education industry. *Journal of Administrative Science*, 15(3), 1–17.
- Iswari, R. I., & Pradhanawati, A. (2018). Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 83. <https://doi.org/10.14710/jab.v7i2.22693>
- Juwita, K., & Arintika, D. (2018). Dampak Konflik Peran Terhadap Stres Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Jombang Intermedia Press (Jawa Pos Radar Jombang). *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(2), 105. <https://doi.org/10.25124/jmi.v18i2.1237>
- Kerja, T. (2021). *Badan Pusat Statistik*. <https://www.bps.go.id/subject/6/tenaga-kerja.html>
- Khilmiyah, A. (2012). Stres Kerja Guru Perempuan Di Kecamatan Kasihan Bantul Yogyakarta. *Lentera Pendidikan : Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*, 15(2), 135–143. <https://doi.org/10.24252/lp.2012v15n2a1>
- Lumanauw, B., Mandey, S., & Sorongan, M. (2015). Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (Btpn) Tbk. Cabang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1), 514–523. <https://doi.org/10.35794/emba.v3i1.7243>
- Marlina, Netti dan Mulyani, R. R. (2016). *Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Ibu Yang Bekerja Di Puskesmas Balai Selasa Kecamatan Ranah Pesisir*.
- Ni Putu, A., K., & Simarmata, N. (2014). Konflik Kerja-Keluarga Dengan Kepuasan Kerja Yang Dimoderasi Komitmen Organisasi Pada Karyawan Bali. *Jurnal Psikologi Udayana, Edisi Khusus*, 105–118. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/psikologi/article/view/25131/16344>
- Nora, E., & Fitri, A., P. (2020). Influence of Work Family Conflict on Job Satisfaction through the Employees' Work Stress at Islamic Hospitals in

- Unisma Malang East Java Indonesia. *KnE Social Sciences*, 2020, 117–131. <https://doi.org/10.18502/kss.v4i10.7399>
- Palomino, M. N., & Frezatti, F. (2016). Role conflict, role ambiguity and job satisfaction: Perceptions of the Brazilian controllers. *Revista de Administração*, 165–181. <https://doi.org/10.5700/rausp1232>
- Parlagutan, M. T., & Pratama, M. Y. (2017). Hubungan Work Family Conflict Dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita Di Rumah Sakit Putri Hijau Medan. *Jurnal Riset Hesti Medan Akper Kesdam I/BB Medan*, 1(1), 10. <https://doi.org/10.34008/jurhesti.v1i1.2>
- Pendidikan, S. (2020). *Pusat Data dan Teknologi Informasi*. www.Statistik.Data.Kemdikbud.Go.Id/.
- Rafiq, R., & Shah, P. A. (2015). Teachers' Role and Stress Relationship: A Review. *The International Journal of Human Resource Management*, 12(3), 8–17.
- Ramopolii, D., Kawet, L., & Uhing, Y. (2017). Kerja Terhadap Kinerja Wanita Berperan Ganda Di Rumah Sakit Prof D.R V.L Ratumbuang Manado. *Emba*, 5(3), 4465–4474.
- Rosana, E. (2015). Konflik pada Kehidupan Masyarakat (Telaah Mengenai Teori dan Penyelesaian Konflik Pada Masyarakat Modern). *Al-Adyan: Jurnal Studi Lintas Agama*, 10(2), 216–230. <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/alAdyan/article/view/1430>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Susanto. (2010). *Analisis Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga terhadap Kepuasan*. 12(1), 75–85.
- Usman, A., Akbar, Z., Ahmed, Z., & Ahmed, I. (2011). Work Stress Experienced by the Teaching Staff of University of the Punjab, Pakistan: Antecedents and Consequences. *International Journal of Business and Social Science*, 2(8), 202–210.
- Utaminingsih, A. (2017). (2017). *Gender Dan Wanita Karir*. UB Press.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi : dalam suatu bidang gerak psikologi Sumber Daya Manusia*. Kencana Media Grup.
- Wulandari., D & Dwiyantri., R (2014). Relationship Between the Role Conflict With Multiple. *Psycho Idea*, 33–41.
- Yasa, I. W. M. (2017). Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Mediasi Stres Kerja Pada Dinas Kesehatan Kota Denpasar Bali. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 38–57. <https://doi.org/10.22225/JJ.4.1.203.38-57>