

**STRES KERJA DITINJAU DARI KONFLIK PERAN DAN
AMBIGUITAS PERAN PADA GURU WANITA SELAMA
PEMBELAJARAN DALAM JARINGAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Guna Medapatkan Gelar Sarjana Pada
Program Studi Ilmu Psikologi Fakultas Psikologi*



OLEH

SORAYA NADYA

188110196

**PROGRAM STUDI ILMU PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2022

HALAMAN PENGESAHAN

STRES KERJA DI TINJAU DARI KONFLIK PERAN DAN AMBIGUUSITAS PERAN
PADA GURU WANITA SELAMA PEMBELAJARAN DALAM JARINGAN

SORAYA NADYA

188110196

Telah Dipertahankan Di Depan Tim Penguji Pada Tanggal

26 Juli 2022

DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

Syarifah Farradinna, MA.,Ph.D

Dr. Sigit Nugroho, M.Psi., Psikolog


Didik Widianoro, M.Psi., Psikolog

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

Pekanbaru, 11 Agustus 2022

Mengesahkan

Dekan Fakultas Psikologi



(YanwarArief, M. Psi., Psikolog)

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Soraya Nadya

Npm : 18110196

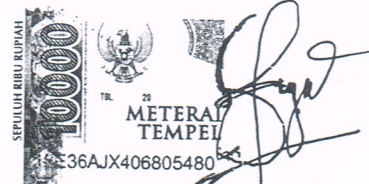
Program Studi : Ilmu Psikologi (S1)

Fakultas : Fakultas Psikologi

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini berjudul **“Stres Kerja Di Tinjau dari Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Pada Guru Wanita Selama Pembelajaran Dalam Jaringan”** adalah karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi manapun. Sepengetahuan saya tidak ada karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan ini, maka saya bersedia dicabut gelar kesarjanaan saya.

Pekanbaru, Juli 2022

Yang Menyatakan



Soraya Nadya

NPM:188110196

PERSEMBAHAN

Atas Izin Allah SWT

Serta Dengan Ketulusan Dan Kerendahan Hati

Saya Mempersembahkan Karya Ini

Kepada:

Ayah, Bunda, Adik, serta Keluarga Besar

Semoga dengan kelulusan ini menjadi kebagaan untuk kalian semua.

Teruntuk kedua orangtua saya Ayah (Arizal) dan Bunda (Nurhasni) yang sangat saya cintai dan sayangi, terimakasih sudah mendukung saya dengan sangat tulus dan selalu memotivasi saya sampai saat ini. Terimakasih untuk Ayah dan Bunda yang sangat saya sayangi.

MOTTO

Segala keinginan /keberhasilan dalam hidup ini hanya dapat diraih dengan usaha dan doa. Kesalahan yang terbesar bukanlah kegagalan ,tetapi berhenti menyerah sebelum merasakan keberhasilan. Jadi, jangan pernahlah menyerah ketika kamu masih mampu berusaha lagi. Tidak ada kata berakhir sampai kamu berhenti mencoba.

<SORAYA NADYA>

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

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 penulis dapat menyusun skripsi yang berjudul “Stres Kerja Ditinjau dari Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Pada Guru Wanita Selama Pembelajaran Dalam Jaringan.” 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 Arif, M.Psi.,Psikologi 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 yang selalu sabar dalam proses membimbing pengerjaan skripsi ini serta selalu memberikan motivasi dan semangat.
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 orang tua saya ayah dan bunda yang selalu mendoakan, memberikan dukungan, perhatian sehingga akhirnya saya bisa menyelesaikan tugas akhir ini.
12. Terimakasih kepada adik saya Raihan dan Najwa yang telah banyak membantu saya dan memberi dukungan dalam mengerjakan skripsi ini
13. Terimakasih kepada guru wanita yang telah membantu saya untuk menyelesaikan skripsi dan telah meluangkan waktu untuk mengisi kuisioner yang saya berikan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.

14. Terima kasih kepada om, tante, kakak, dan abang yang telah memberikan bantuan baik secara materi maupun non material, dukungan, semangat dalam mengerjakan skripsi, motivasi yang akan selalu penulis ingat.
15. Terimakasih juga buat teman, kakak dan adik yang tidak pernah lupa memberikan dukungan dan motivasi dorongan yang luar biasa mereka adalah Ega, Ros, Icha, Kak Vima, Tika, Lastry, Kak Winie, Rafika, Kak Yuni, Nabila, Reyhan
16. Terima kasih kepada Khusni Mubarak yang selalu mendengarkan keluh kesah selama menyusun skripsi ini, selalu memberi semangat, selalu memberikan dukungan, dan mengingatkan selalu berdoa dalam menyelesaikan skripsi.
17. Terima kasih kepada teman-teman seperbimbingan yang dengan semangat nya selalu mengerjakan revisi dengan sukacita Muthia, Nabella, Raudina
18. Terimakasih untuk diriku yang telah berjuang dan bertahan sejauh ini, kamu hebat.

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

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Pekanbaru, Juli 2022

Soraya Nadya

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
PERSEMBAHAN.....	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRACT	xv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
2.1 Rumusan Masalah.....	5
3.1 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II	7
TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Stres Kerja	7
2.1.1 Definisi Stres Kerja.....	7
2.1.2 Aspek-Aspek Stres Kerja	12
2.1.3 Faktor stres kerja.....	13
2.2 Konflik Peran.....	14
2.2.1 Pengertian Konflik Peran.....	14
2.2.2 Faktor-Faktor Konflik Peran.....	20
2.3 Ambiguitas Peran	21
2.3.1 Pengertian Ambiguitas Peran	21
2.3.2 Aspek-Aspek Ambiguitas Peran	25
2.3.3 Faktor-Faktor Ambiguitas Peran	27

2.4.	Dinamika yang mempengaruhi Konflik Peran dan Ambigiusitas Peran pada Stress Kerja Pada Guru Wanita.....	29
2.5	Hipotesis Penelitian	31
BAB III.....		32
METODE PENELITIAN		32
3.1	Identifikasi Variabel.....	32
3.2	Definisi Operasional	32
3.3	Subjek Penelitian.....	33
3.3.1	Populasi Peneitian	33
3.3.2	Sampel Penelitian.....	34
3.3.3	Teknik Pengambilan Sampel	35
3.4	Metode Pengumpulan Data	35
3.4.1	Skala Stres Kerja.....	36
3.4.2	Skala Konflik Peran.....	37
3.4.3	Skala Ambigiusitas peran.....	39
3.5	Validitas dan Reliabilitas	41
3.5.1	Validitas	41
3.5.2	Reliabilitas	41
3.6	Metode Analisis data	42
3.6.1	Uji Normalitas	42
3.6.2	Uji Linearitas.....	43
3.6.3	Uji Hipotesis.....	43
BAB IV		44
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		44
4.1	Orientasii Penelitian.....	44
4.2	Persiapan Penelitian.....	44
4.3	Pelaksanaan penelitian.....	45
4.4	Analisis Hasil Penelitian.....	46
4.4.1	Deskriptif subjek penelitian	46
4.4.2	Deskriptif Data Penelitian	47
4.4.3	Uji Asumsi.....	51

4.4.4	Uji Hipotesis.....	53
4.5	Pembahasan	56
BAB V	59
PENUTUP	59
5.1	Kesimpulan	59
5.2	Saran.....	59
DAFTAR PUSTAKA	61



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Nama Sekolah Menengah pertama.....	34
Tabel 3.2 Blue Print Skala Stres Kerja Tryout.....	35
Tabel 3.3 Blue Print Skala Stres Kerja Setelah Tryout.....	37
Tabel 3.4 Panduan Skoring Aitem Stres Kerja.....	37
Tabel 3.5 Blue Print Skala Konflik Peran Tryout.....	38
Tabel 3.6 Blue Print Skala Konflik Peran Setelah Tryout.....	38
Tabel 3.7 Panduan Skoring Aitem Konflik Peran.....	38
Tabel 3.8 Blue Print Skala Ambigiusitas Peran Tryout.....	39
Tabel 3.9 Blue Print Ambigiusitas Peran Setelah Tryout.....	40
Tabel 3.10 Panduan Skoring Aitem Ambigiusitas Peran.....	41
Tabel 4. 1 Data Demografis Guru Wanita.....	41
Tabel 4.2 Deskriptif Data Hipotetik Dan Empirik.....	46
Tabel 4.3 Rumus Kategorisasi.....	49
Tabel 4.4 Rentang Nilai Skala Konflik Peran.....	49
Tabel 4.5 Rentang Nilai Skala Ambigiusitas Peran.....	50
Tabel 4.6 Rentang Nilai Skala Stres Kerja.....	50
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas Variabel.....	51
Tabel 4.8 Hasil Uji Linieritas Variabel.....	52
Tabel 4.10 Hasil Uji Hipotesis.....	54

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Skala.....	66
Lampiran II Hasil SPSS.....	75



Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

**STRES KERJA DI TINJAU DARI KONFLIK PERAN DAN
AMBIGUUSITAS PERAN PADA GURU WANITA SELAMA
PEMBELAJARAN DALAM JARINGAN**

SORAYA NADYA

188110196

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara konflik peran dan ambiguitas peran terhadap stres kerja pada guru wanita selama pembelajaran dalam jaringan. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Subjek penelitian adalah 122 responden, kemudian di outlier menjadi 111 responden guru wanita di Kecamatan Tualang, Perawang. Peneliti menentukan subjek dengan penelitian Probability Sampling dengan teknik cluster random sampling. Peneliti mengembangkan tiga alat ukur yaitu skala konflik peran, skala ambiguitas peran dan skala stres kerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan program IBM Statistical Product and Service Solution (SPSS) 15.0 For Windows. Hasil pengolahan data diperoleh nilai $R = 0,277$; $R^2 = 0,077$; $F = 4,483$; $p = 0,000$ ($p < 0,05$), menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara konflik peran ganda dan ambiguitas peran terhadap stres kerja. Nilai tersebut mengandung arti bahwa faktor-faktor konflik peran dan ambiguitas peran memberikan kontribusi terhadap stres kerja sebesar 7,7 persen dan 92,3 persen lainnya di pengaruhi oleh faktor-faktor diluar konflik peran dan ambiguitas peran untuk memberikan kontribusinya terhadap stres kerja.

Kata Kunci : Konflik Peran, Ambiguitas Peran, Stres Kerja, Guru Wanita

**WORK STRESS IN REVIEW OF ROLE CONFLICT AND ROLE
AMBIGUITY IN WOMEN TEACHERS DURING NETWORK
LEARNING**

SORAYA NADYA

188110196

**FACULTY OF PSYCHOLOGY
RIAU ISLAMIC UNIVERSITY**

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of role conflict and role ambiguity on job stress on female teachers during online learning. This research uses quantitative research. The research subjects were 122 respondents and then the outliers became 111 female teacher respondents in Tualang District, Perawang. Researchers determine the subject with a Probability Sampling study with cluster random sampling technique. Researchers developed three measuring tools, namely the role conflict scale, role ambiguity scale and work stress scale. The data analysis technique used is multiple linear regression with the help of the IBM Statistical Product and Service Solution (SPSS) 15.0 For Windows program. The results of data processing obtained the value of $R = 0.277$; $R^2 = 0.077$; $F = 4.483$; $p = 0.000$ ($p < 0.05$), indicating a significant influence between dual role conflict and role ambiguity on job stress. This value implies that the factors of role conflict and role ambiguity contribute to job stress by 7.7 percent and the other 92.3 percent is influenced by factors outside of role conflict and role ambiguity to contribute to work stress.

Keywords: Role Conflict, Role Ambiguity, Job Stress, Female Teache

ضغوط العمل في مراجعة تضارب الأدوار وغموض الدور على المدرسات أثناء التعلم في الشبكات

سورايا ناديا

١٨٨١١٠١٩٦

كلية علم النفس

الجامعة الإسلامية الرياوية

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

الملخص

يهدف هذا البحث إلى تحديد تأثير دور المعلمات أثناء الصراع والدور في العمل الشبكات. يستخدم هذا البحث بحث كمي. كانت موضوعات البحث ١٢٢ مستجيباً، ثم كانت القيم المتطرفة ١١١ معلمة مستجيبة في منطقة توالانج بيروانج. تحدد الباحثة الموضوع بأبحاث أخذ العينات الاحتمالية بتقنية أخذ العينات العنقودية العشوائية. طورت الباحثة ثلاث أدوات قياس، وهي مقياس الدور المتضارب، ومقياس غموض الدور، ومقياس ضغوط العمل. تقنية تحليل البيانات المستخدمة هي الانحدار الخطي المتعدد بمساعدة برنامج الإحصاء للعلوم الاجتماعية ١٥،٠ منتج IBM الإحصائي وحلول الخدمة لبرنامج الويندوش. تم الحصول على نتائج معالجة البيانات بقيمة (ر) = ٠،٢٧٧؛ (ر) = ٠،٠٧٧؛ (ف) = ٤،٤٨٣؛ (ب) = ٠،٠٠٠، (ب) > ٠،٠٠٥، مما يشير إلى وجود تأثير كبير بين تضارب الدور المزدوج وغموض الدور على ضغوط العمل. تشير هذه القيمة إلى أن عوامل تضارب الأدوار وغموض الأدوار تساهم في ضغوط العمل بنسبة ٧،٧ في المائة وتتأثر نسبة ٩٢،٣ في المائة الأخرى بعوامل خارج تضارب الأدوار وغموض الدور للمساهمة في ضغوط العمل.

الكلمات المفتاحية: تضارب الأدوار، غموض الدور، ضغوط العمل، المدرسات

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peran guru dalam kedudukan pembangunan nasional sangat penting dan paling menentukan dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, khususnya Indonesia. Berbagai peran guru dalam pendidikan tidak hanya sebagai pengajar, pendidik dan pembimbing, namun guru dituntut pula dengan tanggung jawab administrasi dan struktural. Selain tanggung jawab sebagai pendidik dalam kedudukan pembangunan nasional, peran guru sebagai individu dalam keluarga tidak kalah pentingnya, menjadi ibu, istri dan mengurus rumah tangga.

Tekanan antara peran keluarga dan pekerjaan dapat menyebabkan wanita karir mengalami penurunan secara fisik dan mental. Tekanan yang dialami oleh guru wanita yang telah menikah dan memiliki anak dalam mengembangkan dua peran ini dapat memicu timbulnya stres. Ketidakseimbangan peran dalam pekerjaan dan keluarga merupakan salah satu bentuk konflik antar peran di mana tekanan dari pekerjaan yang dapat mengganggu dalam menjalankan tugas sebagai anggota keluarga. Situasi ini menimbulkan ketidakpuasan kerja, depresi, dan kemangkiran yang pada akhirnya akan menyebabkan stres kerja (Akbar DA, 2017). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan di Gemlik *et al* (2010) dimana mereka yang memiliki konflik antar peran dapat menyebabkan munculnya kelelahan, penurunan respon terhadap orang lain dan kurangnya kinerja.

Menurut *United Nations Educational, Scientific And Cultural Organization* atau UNESCO (2020) selama pandemi terdapat sekitar 63 juta guru

didunia dihadapkan pada proses pembelajaran dan pengajaran yang tidak biasa dimana sekitar 165 negara atau wilayah telah mengambil tindakan menutup sekolah dan kegiatan pembelajaran yang dialihkan dengan metode daring (Weken, Morgan, & Kekenusa, 2020).

Penerapan pembelajaran dan pengajaran daring juga di terapkan oleh pemerintah Indonesia melalui Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan, upaya pencegahan penyebaran covid-19 maka di putuskan dan di tetapkan berdasarkan Surat Edaran nomor 4 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Kebijakan Pendidikan dalam Masa Darurat Penyebaran Covid-19 yaitu yang dilaksanakan dengan memberikan pengalaman belajar yang bermakna bagi siswa, tanpa terbebani tuntutan menuntaskan seluruh capaian kurikulum untuk kenaikan kelas maupun kelululusan.

Berbagai tuntutan yang di perankan oleh guru di prediksi dapat menyebabkan gangguan – gangguan psikologi pada guru. Hal ini di buktikan dari penelitian Sugiarto, Marisdaya, dan Karlina (2018) yang menyatakan bahwa sebanyak 92.3 persen dari 42 orang guru di Yayasan Sekolah Luar Biasa (SLB) Prof. Dr. Sri Soedewi MS, SH di kota Jambi menunjukkan beban mental dalam kategori tinggi. Sementara itu, sebanyak 51 orang guru wanita di Samarinda menunjukkan 77.59 persen guru mengalami stres kerja dengan kategori tinggi sementara konflik peran ganda juga menunjukkan kategori tinggi sebanyak 85.39 persen, keadaan ini diperburuk dengan adanya sistem pembelajaran daring.

Menurut penelitian Sabaniah, Ramdhan, dan Rohmah (2021) menunjukkan bahwa kesiapan guru beberapa indikator sumber belajar,

demonstrator, motivator, pengelola, dan evaluator dengan metode pembelajaran baru yang biasanya di lakukan dengan tatap muka. Kesiapan tidak hanya indikator sumber belajar yang di jelaskan di atas tetapi guru juga perlu mempersiapkan keseimbangan perannya di dalam rumah tangga apabila tidak seimbang atau mengalami ketimpangan baik itu perannya sebagai guru dan perannya di dalam keluarga akan terganggu.

Penelitian yang dilakukan di Amerika Serikat menunjukkan bahwa 65 persen wanita karir yang mengalami stres kerja disebabkan oleh konflik peran ganda, sehingga mengakibatkan penurunan efisiensi kerja. Wanita yang berperan sebagai istri dan ibu serta wanita karir seringkali menyebabkan mereka terjerumus ke dalam konflik pekerjaan-keluarga. Keadaan ini terkait dengan tanggung jawab utama mereka sebagai ibu dan istri, namun di luar rumah, mereka memiliki peran lain yaitu wanita karir, sehingga dalam kasus konflik peran ganda, wanita menjadi fokus utama, meskipun terkadang pria juga bisa mengalaminya (Kalendesang, Bidjuni, & Malara, 2017).

Konflik peran ganda merupakan suatu bentuk tekanan dari pekerjaan dan keluarga yang berkaitan dengan kejadian stres kerja. Dalam hal ini, saat seseorang menghabiskan waktu yang lebih untuk memenuhi salah satu peran maka mereka bisa kekurangan waktu untuk peran yang lainnya. Beberapa faktor penyebab konflik peran ganda yaitu melaksanakan dua peran yang berbeda dalam waktu yang sama, terlalu lelah melakukan salah satu peran sehingga sulit untuk melakukan peran lainnya, dan terlalu fokus melakukan satu peran sehingga meninggalkan peran lainnya (Shabani, Karaminejad, & Namjo, 2019).

Selain karena konflik peran, ambiguitas peran yang mereka jalankan sebagai guru dan peran mengurus rumah tangga dapat menyebabkan stres kerja karena adanya ambiguitas peran yang dilakukan oleh guru. Ketika mereka menyelesaikan tugas tambahan khususnya tugas tambahan yang harus diselesaikan dengan tenggat waktu tertentu dan dikerjakan dirumah pada saat bersama keluarga. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurqamar, Haerani, dan Mardiana (2014) ambiguitas dapat meningkatkan stres kerja pada guru karena mereka harus menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan mereka didalam area waktu bersama keluarga.

Ketika seseorang dihadapkan dengan pekerjaan yang dapat dikerjakan dirumah mereka cenderung untuk mengerjakannya dan menyelesaikannya di luar jam kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Satrini, Riana, dan Subudi (2017) bahwa ambiguitas peran diperparah dengan adanya tugas tambahan yang diberikan sehingga menuntut individu untuk menggunakan waktu yang seharusnya bersama keluarga tetapi mereka harus menyelesaikan pekerjaan.

Maka dari itu, konflik peran dan ambiguitas dapat mempengaruhi stres kerja pada guru khususnya pada guru wanita yang telah berkeluarga. Berdasarkan permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul *"Stres Kerja Ditinjau dari Konflik Peran dan Ambiguitas Peran pada Guru Wanita Selama Pembelajaran Dalam Jaringan."*

2.1 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah

1. Apakah ada pengaruh antara konflik peran dan ambiguitas peran terhadap stres kerja pada guru wanita selama pembelajaran dalam jaringan?

3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk dapat mengetahui apakah terdapat pengaruh konflik peran dan ambiguitas peran terhadap stres kerja pada guru wanita selama pembelajaran dalam jaringan.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pembaca, antara lain terdapat teori teoritis dan manfaat praktis yaitu

A. Manfaat Teoritis

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah diharapkan agar dapat menambah pengetahuan dalam kajian ilmu pengetahuan terutama di bidang psikologi organisasi dan pendidikan, terutama berkaitan dengan konflik peran, ambiguitas peran dan stres kerja pada guru wanita.

B. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak di antaranya

1. Bagi Guru

Bagi guru khususnya pada guru wanita yang telah menikah dari hasil penelitian ini supaya dapat menambah informasi serta wawasan tentang

pengetahuan psikologis konflik peran dan ambiguitas yang dapat menyebabkan stres sehingga bisa mempengaruhi keluarga. Penelitian ini juga diharapkan dapat membantu guru mengatasi dan mengelola berbagai konflik peran ganda yang mungkin mereka hadapi serta memenuhi peran sebagai ibu rumah tangga dan guru secara seimbang.

2. Bagi Kepala Sekolah

Bagi kepala sekolah diharapkan dari hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber rujukan mengenai pengaruh konflik peran serta ambiguitas peran terhadap stres kerja pada guru khususnya pada guru wanita, agar dapat memahami kebijakan apa yang perlu diambil sekolah untuk mengatasi atau mencegah hal tersebut agar guru dapat memainkan peran secara efisien.

3. Bagi Peneliti berikutnya

Diharapkan pada penelitian ini dapat menjadi sumber rujukan untuk melakukan penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Stres Kerja

2.1.1 Definisi Stres Kerja

Stres merupakan reaksi atau respon seseorang ketika berada dalam tekanan, baik secara fisik maupun psikis. Tekanan tersebut dapat berasal dari situasi yang dianggap berbahaya bagi individu tersebut. Menurut Selye (1976) stres merupakan respon umum tubuh terhadap berbagai tuntutan. Pendapat tersebut sejalan dengan pendapat Lazarus dan Folkman (1984) stres didefinisikan sebagai suatu reaksi psikologis dan fisik terhadap sebuah tuntutan hidup yang dapat membebani kehidupan seseorang sehingga merusak kesejahteraannya. Menurut Selye yang disitasi oleh Husmiati (2018) yaitu respon tubuh terhadap adanya stres yang bersifat universal terlepas dari stres yang dialami secara eksternal maupun internal. Stres dapat bersifat positif (eustress) dan negatif (distress). Namun, stres lebih dipahami sebagai sesuatu yang negatif.

Di dunia kerja stres bisa terjadi dimana saja dan dikeadaan seperti apapun bisa terjadi stres, termasuk di dalamnya adalah yang terjadi pada karyawan dalam organisasi. Stres yang tercipta di lingkungan kerja disebut stres kerja. Hal ini dapat timbul setelah individu mengalami suatu peristiwa kerja yang memerlukan penyesuaian respon. Stres kerja merupakan suatu situasi yang dapat mempengaruhi seseorang secara negatif dari hubungan antara individu dan lingkungan pekerjaan yang dapat memicu tekanan baik secara fisiologi, psikologi, dan perilaku (Robbins dan Judge, 2008).

Keenan dan Newton yang disitasi Wijono (2010) menyatakan stres yang tinggi diikuti oleh kemarahan, kecemasan, depresi, lekas marah, dll. Salah satu efek dari stress yang sangat jelas adalah perilaku agresif seperti sabotase, agresi interpersonal, permusuhan, serta keluhan. Pada profesi apapun tidak menutup kemungkinan dalam bekerja karyawan bahkan profesi guru mengalami stres kerja. Stres kerja menyebabkan karyawan merasa kelelahan, depresi, dan ketengangan yang bersifat psikologis maupun fisiologis karena adanya tekanan dan tuntutan di tempat kerja yang dapat menurunkan kinerja karyawan (Usman *et al.*, 2011).

Menurut Tunjungsari (2011) stres kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang dapat timbul ketika terjadi interaksi antara pekerjaan dan orang-orang yang dapat menghasilkan perubahan dengan memaksa mereka menyimpang dari fungsi normalnya. Stres kerja adalah ketidakmampuan pegawai untuk bekerja secara berlebihan, yang menghambat kinerjanya dan menyebabkan naik turunnya kinerja pegawai. Menurut pendapat Khattak *et al* (2011), stres kerja dapat terjadi ketika individu tidak mampu menciptakan keterampilan dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan secara efektif, atau ketika individu tidak memiliki upaya pelatihan yang sesuai untuk melakukan pekerjaan itu. Pekerjaan yang berlawanan sangat berbeda dalam hal apa yang mereka butuhkan dan apa yang mereka butuhkan. Stres kerja juga dapat disebabkan oleh kelebihan beban, ambiguitas peran, konflik peran, lingkungan kerja yang buruk, dan hubungan yang buruk dengan rekan kerja.

Menurut Fraser (1992) disitasi Prastika dan Noor (2012) stres muncul karena sebagian orang merasa kurang mampu menghadapi tuntutan yang ada.

Selanjutnya menurut Nur (2013) stres kerja merupakan suatu respon yang disesuaikan individu terhadap berbagai macam tuntutan di luar maupun di dalam organisasinya, yang dianggap seperti peluang dan ancaman yang dapat dicapai melalui tingkat stres dan tuntutan.

Menurut Sandra dan Ifdil (2015) stres kerja adalah situasi dan kondisi ketikaseseorang individu itu mengalami gangguan fisik atau psikis saat menjalani suatu permasalahan di tempat kerja. Kemudian menimbulkan emosi negatif yang tidak menyenangkan karena tuntutan pekerjaan yang berlebihan dan kurangnya waktu istirahat dalam bekerja. Sehingga menimbulkan efek tertentu pada tubuh, psikologis, dan perilaku yang dapat mempengaruhi pekerjaan dan menciptakan stres kerja pada individu. Pendapat ini sejalan dengan Wartono dan Mochtar (2015) stres yang dialami pekerja disebabkan oleh dampak tuntutan lingkungan kerja terhadap kualitas kerja. Oleh karena itu, perlu dilakukan pembenahan manajemen, lingkungan kerja, serta peningkatan kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual agar dapat memberikan kinerja yang lebih baik di tempat kerja.

Menurut pendapat Marlina (2016) stres kerja merupakan suatu bagian dari stres kehidupan serta kepuasan terhadap suatu kerja seseorang. Stres terjadi karena lingkungan kerja dan tuntutan pekerjaan yang melebihi batas kemampuan seseorang yang dapat menyebabkan gangguan fisik dan psikis. Stres juga dapat muncul ketika seseorang merasa tidak puas dengan pekerjaan akan sedikit banyak mempengaruhi prestasi kerja dan produktifitas kerja. Pendapat ini sejalan dengan Nur *et al* (2016) stres kerja muncul akibat adanya tuntutan yang melebihi

kemampuan karyawan yang berasal dari lingkungan kerja. Setiap individu menghadapi masalah dengan cara yang berbeda-beda. Menurut Ardiyansyah dan Meiyuntariningsih (2016) stres kerja adalah reaksi emosi dan fisik yang diakibatkan dari kegagalan seseorang untuk beradaptasi di lingkungan tempat bekerja dimana tidak adanya kecocokan antara kenyataan dengan harapan.

Menurut Fita (2017) stres kerja merupakan kondisi ketika seseorang merasa suatu tekanan atau ketegangan emosi yang disebabkan oleh hubungan interaksi antara manusia dengan pekerjaannya, hambatan-hambatan, dan tuntutan tugas yang besar, dimana hal ini dapat mempengaruhi pola pikiran, keadaan fisik dan emosi seseorang. Menurut Juwita and Arintika (2018) Stres kerja muncul akibat tidak terpenuhinya harapan dan tuntutan terhadap dirinya karena keterbatasan kemampuan yang dimiliki dari seorang individu tersebut. Sedangkan menurut pendapat Azkiyati (2018) stres kerja adalah persepsi seseorang yang tidak pasti dan penting sehingga dapat berpengaruh pada respon tubuh yang bersifat positif atau negatif yang terjadi akibat dari beberapa sumber pada stres kerja dengan kapasitas kemampuan diri.

Pada studi yang dilakukan oleh Davin (2019) juga ditambahkan bahwa kondisi emosional baik dari luar maupun dalam diri seseorang terjadi akibat stres kerja. Stres kerja adalah perubahan emosional seseorang yang tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaannya. pernyataan tersebut didukung oleh pendapat Adiguzel dan Kucukoglu (2019) stres kerja adalah sejauh mana karyawan merasakan ketegangan, kecemasan yang timbul dari pekerjaan mereka. Ketika harapan karyawan tidak memenuhi kebutuhannya maka akan menimbulkan reaksi

fisik dan emosional yang berdampak negatif terhadap keterampilan para karyawan.

Untuk menghindari stres di tempat kerja, penting untuk memahami bahwa stres adalah masalah utama dan membutuhkan perhatian. Itu sudah menjadi bagian dari kehidupan karyawan, dan sulit untuk dikelola. Stres kerja adalah respon yang dibatasi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, yaitu hasil dari setiap aktivitas (lingkungan), situasi atau peristiwa eksternal yang memaksakan tuntutan psikologis atau fisik yang dapat ditangani oleh karyawan. Reaksi karyawan yang stres di tempat kerja akan menyebabkan mereka mudah tersinggung, tidak komunikatif, lelah mental, kehilangan spontanitas dan kreativitas, lelah fisik, pusing, sakit kepala, lebih banyak merokok, menunda atau menghindari pekerjaan (Soeltan *et al.*, 2020). Stres kerja terjadi karena adanya kombinasi dari sumber-sumber stres pekerjaan, stresor dari luar organisasi, dan karakteristik individu sehingga seseorang lari dari masalah yang sedang terjadi yang menyebabkan timbulkan stres (Ramadhi *et al.*, 2021).

Berdasarkan definisi-definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu respon terhadap suatu situasi atau peristiwa, yaitu tuntutan kerja yang berada di luar batas kemampuan individu. Ini bisa memberatkan. Respon individu dapat berupa respons fisiologis, respon psikologis, dan perilaku. Selain itu stres tidak hanya bersifat negatif (distress) tetapi stres juga bersifat positif (eustress).

2.1.2 Aspek-Aspek Stres Kerja

Menurut Robbins & Judge (2008) terdapat beberapa aspek yang mempengaruhi stres kerja yaitu

a) Aspek Fisiologis

Stres dapat mengakibatkan perubahan dalam metabolisme seperti meningkatkan detak jantung dan meningkatkan pernapasan lebih cepat, tekanan darah meningkat, sakit kepala, dan menimbulkan serangan jantung, pola tidur tidak stabil, berkeringat, kulit yang bermasalah dan yang berdampak buruk pada kesehatan tubuh hingga menyebabkan kanker.

b) Aspek Psikologis

Dalam aspek psikologis terdapat beberapa gejala seperti ketegangan, kejenuhan, mudah tersinggung, kecemasan, mudah marah dan kesal, kebosanan, sering melakukan penundaan, merasa frustrasi, sensitif dan hiperaktif, komunikasi yang tidak efektif, perasaan terkucilkan atau terasingkan, penurunan kualitas mental, fungsi intelektual yang menurun, serta, menurunnya rasa percaya diri, dan cenderung menunda suatu pekerjaan.

c) Aspek Perilaku

Tanda-tanda stres perilaku adalah penurunan kinerja dan produktivitas, penghindaran pekerjaan dan sering absen dari pekerjaan, kehilangan nafsu makan, penurunan berat badan, perilaku berisiko, peningkatan konsumsi alkohol dan obat-obatan, sabotase di tempat kerja.

Berdasarkan faktor-faktor yang berkontribusi terhadap stres kerja, dapat disimpulkan bahwa stres kerja dapat menyebabkan gangguan mental seperti depresi, kecemasan, penurunan rasa percaya diri dan perasaan terisolasi. Hal ini dapat terjadi karena individu tidak mampu menyelesaikan masalah pada waktu yang ditentukan.

2.1.3 Faktor Stres Kerja

Robbin & Judge (2008), ada beberapa faktor yang mempengaruhi stres di tempat kerja, yaitu:

1. Faktor Lingkungan

Salah satu penyebab stres pada karyawan dari faktor lingkungan yaitu ketidakpastian ekonomi, teknologi dan politis. Seperti halnya ekonomi yang memburuk menyebabkan rasa cemas akan kelangsungan pekerjaan karyawan sehingga berdampak pada psikologis karyawan.

2. Faktor Organisasi

Dalam faktor organisasi penyebab stres adalah beban kerja yang berlebihan, rekan kerja yang tidak menyenngkan dan atasan yang selalu menuntut, dan tidak peka, serta tekanan atas tuntutan tugas yang diberikan dalam waktu yang mepet tanpa adanya kesalahan.

3. Faktor Individu

Berbagai faktor dapat menyebabkan stres, seperti masalah keluarga, masalah ekonomi, dan masalah karakter dan kepribadian seseorang yang melekat padanya. Misalnya, jika seorang karyawan memiliki masalah di masa lalu

dengan hubungan mereka di rumah, ini kemungkinan akan menyebabkan stres di tempat kerja.

Berdasarkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja, maka dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan berpengaruh besar terhadap stres kerja individu karena lingkungan kerja juga harus nyaman agar individu dapat melakukan pekerjaannya secara maksimal dan rekan kerja harus dapat bekerja sama untuk mengurangi stres. Dalam mengurus rumah tangga juga di perlukan kerja sama antar suami-istri agar dengan mudah menyelesaikan tuntutan peran yang hadapi.

2.2 Konflik Peran

2.2.1 Pengertian Konflik Peran

Konflik dapat diartikan secara umum yaitu kondisi yang terjadi karena adanya pertentangan dalam diri seseorang akibat diwajibkan memilih antara dua kebutuhan atau lebih pada saat waktu yang bersamaan. Hal ini muncul karena adanya kebutuhan dan dorongan yang tidak selalu muncul satu persatu. Konflik peran menurut Farradina dan Halim (2016) yang didasari pendapat dari Greenhaus dan Beutell (1985) mengatakan bahwasanya konflik peran memiliki tiga faktor yaitu pertama konflik antar waktu, kedua konflik antar ketegangan, dan yang terakhir konflik antar perilaku.

Istilah dari peran ganda menurut Wirawan (2014) yang di dasari pendapat dari Wahyu (2007) yaitu adanya dua peran atau lebih yang di jalankan secara bersamaan. Peran yang di maksud adalah peran seseorang wanita bekerja yang

bila di kaitkan oleh perannya sebagai istri bagi suaminya, ibu bagi anak-anaknya dan peran sebagai karyawati di tempat kerjanya.

Teori utama konflik peran ini di jelaskan oleh Greenhaus dan Beutell (1985) konflik peran merupakan suatu bentuk dari konflik antar peran dimana tekanan dari peran dalam pekerjaan dan keluarga saling bertentangan yaitu menjalankan peran dalam pekerjaan menjadi lebih sulit karena juga menjalankan peran dalam keluarga, begitu juga sebaliknya menjalankan peran dalam keluarga menjadi lebih sulit karena juga menjalankan peran dalam pekerjaan.

Konflik peran yaitu ketika dua atau lebih peran yang tidak saling melengkapi atau tidak cocok satu sama lain yang terjadi pada saat yang sama akan membuat salah satu peran sulit untuk dilakukan (Katz & Kahn, 1970). Menurut Fisher (2001) mengatakan bahwa konflik peran lebih menekankan bahwa ketidak memungkinkan seseorang akan mengalami kesulitan dalam memenuhi salah satu peran yang dilakukan dalam waktu yang bersamaan.

Menurut Nimran (2004) konflik peran adalah ketidaksepakatan tentang peran. Konflik peran adalah hasil dari perbedaan antara kebutuhan peran, kebutuhan individu, dan nilai-nilai. Konflik peran disebabkan oleh tekanan kerja yang dialami karyawan. Menurut Arfan dan Ikhsan (2008) konflik peran merupakan gejala psikologis yang dialami oleh orang yang dapat menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja dan menurunkan motivasi kerja. Konflik dapat memainkan peran positif (fungsional), tetapi juga dapat memainkan peran negatif (disfungsional). Singkatnya, konflik dapat berkembang menjadi “positif” dan

“negatif” dalam kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan dan harus dikelola dengan cara terbaik.

Menurut Luthans (2006) konflik peran terjadi ketika seseorang memiliki lebih dari satu peran yang harus dia mainkan pada saat yang bersamaan. Menurut Wijono (2010) konflik peran merupakan hambatan yang dialami perempuan sebagai istri dan ibu rumah tangga yang tidak hanya harus melakukan pekerjaan rumah tangga, tetapi juga harus bekerja dan berkembang. Tidak dapat dipungkiri bahwa seorang wanita tidak akan memprioritaskan pekerjaan di tempat kerja, tetapi mengabaikan perannya sebagai seorang istri atau ibu karena peran formal yang dicapai melalui proses pernikahan yang dilegalkan di masyarakat. Menurut Almasitoh (2011) konflik peran adalah tekanan antara keluarga dan lingkungan kerja yang saling bertentangan, karena membutuhkan perhatian yang sama untuk mengalami ketegangan ketika menjalankan peran keluarga dan pekerjaan

Penelitian tersebut sama dengan halnya penelitian yang dilakukan oleh Farradina dan Halim (2016) berpendapat bahwa ada tiga faktor konflik peran, pertama adalah konflik waktu, seperti meluangkan lebih banyak waktu untuk bekerja di hari libur, Kedua adalah konflik antar ketegangan dengan gejala yang menunjukkan adanya pengaruh terhadap prestasi kerja, dan yang terakhir adalah konflik antar perilaku yaitu hubungan antara harapan wanita terhadap keluarga dan rekan kerja cenderung sensitif dan ekspresif.

Menurut Marlina (2016) konflik peran adalah konflik yang terjadi ketika seseorang memiliki lebih dari satu peran, sehingga terjadi keseimbangan antara kedua peran tersebut dan kebutuhan serta persyaratan masing-masing peran yang

mungkin tidak dapat terpenuhi. Konflik peran dapat menyebabkan stres di tempat kerja karena konflik antara kehidupan pribadi dan tanggung jawab pekerjaan. Wanita sering kali di hadapkan oleh banyak pilihan sehingga menimbulkan perubahan peran baik di didalam keluarga maupun di lingkungan pekerjaan. Menurut Ardiyansah dan Meiyuntariningsih (2016) Konflik peran adalah konflik antar peran yang menyebabkan orang mengalami konflik dengan saling berkonflik karena tekanan pekerjaan atau keluarga. Seseorang menghabiskan waktu dalam peran yang mereka anggap penting bagi mereka dan mengalami kekurangan waktu untuk peran lain.

Menurut Palomino dan Frezatti (2016) konflik peran terjadi ketika seseorang melakukan dua peran atau lebih secara bersamaan dan merasa bahwa peran yang dilakukan tidak sesuai dengan harapan. Menurut Nur *et al* (2016), konflik peran terjadi ketika sulit untuk beradaptasi dengan peran yang berbeda yang dilakukan pada waktu yang sama. Menurut Ultiminingsih (2017) konflik peran adalah konflik yang terjadi secara bersamaan karena tekanan dari dua peran atau lebih yang dapat terjadi ketika satu peran melakukan kebalikan dari yang lain.

Menurut Fita (2017) konflik peran terjadi ketika wanita karir merasa kesulitan membagi waktu antara keluarga dengan pekerjaan, di satu sisi wanita karir menghabiskan lebih banyak waktu untuk pekerjaan kantor sehingga mengganggu keluarga begitupun sebaliknya wanita karir menghabiskan banyak waktu bersama keluarga sehingga menggagu pekerjaan. Konflik peran akan membuat wanita karir menghadapi pilihan yang sulit. Mereka akan menghadapi

situasi ketika dimana mereka menginginkan karir atau pekerjaan yang baik dan sukses, lalu kehadiran mereka dalam keluarga akan berkurang dan peran mereka dalam keluarga secara tidak akan berfungsi secara optimal. Jika mereka yang memiliki peran besar dalam keluarga hal ini dapat menyebabkan karir mereka terganggu (Soeroso, 2018). Pendapat ini sejalan dengan Juwita dan Arintika (2018) konflik peran adalah kondisi dimana seseorang di hadapkan dengan harapan yang berbeda karena saat menjalani pekerjaan yang tidak jelas atau saling bertentangan harus di harapkan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar.

Menurut Azkiyati (2018) konflik peran adalah tekanan peran yang menyebabkan pertentangan antara pekerjaan dengan keluarga karena individu merasa dibingungkan dengan tuntutan pekerjaan atau melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dari bidang pekerjaannya. Menurut pendapat Soeltan *et al* (2020) konflik peran terjadi ketika perhatian dan waktu bergitu terlalu fokus pada satu peran sehingga peran lainnya tidak dapat belkerja secara optimal. Selain itu, konflik peran muncul ketika manajemen memberikan tugas yang tidak dapat diselesaikan dengan baik oleh karyawan karena tidak tersedianya waktu dan sumber daya yang cukup. Oleh karena itu, semakin tinggi konflik peran pada karyawan maka semakin mengganggu kinerja karyawan. Menurut Ramadhi *et al* (2021) konflik peran terjadi karena adanya benturan tanggung jawab antara keluarga dengan pekerjaan sehingga seseorang tidak mudah menjalani dan melaksanakannya peran secara bersamaan.

Dari beberapa uraian diatas maka bisa disimpulkan adalah bahwa konflik peran adalah ketika seseorang merasa kesulitan dalam hal menyesuaikan peran yang dimiliki dalam waktu yang bersamaan sehingga seseorang memiliki peran ganda yang saling bertentangan. Jika seseorang memiliki dua peran atau lebih yang harus dimainkan dalam waktu yang bersamaan akan mempengaruhi keadaan psikologis mereka.

2.2.2 Aspek-Aspek Konflik Peran

Menurut Farradina dan Halim (2016) berdasarkan pada pengembangan definisi konflik peran Greenhaus dan Beutell (1985) terdapat tiga dimensi mempengaruhi konflik peran yaitu

a. *Time-Based Conflict*

Yang dimaksud dengan konflik berbasis waktu adalah konflik yang terjadi karena waktu untuk menyelesaikan satu peran tidak dapat digunakan untuk menyelesaikan peran yang lain, karena pada saat yang sama seseorang yang mengalami konflik peran tidak akan dapat menjalankan dua peran atau lebih sekaligus.

b. *Strain-Based Conflict*

Yang dimaksud strain based conflict adalah ketegangan yang dihasilkan oleh salah satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan perannya yang lainnya. Ketegangan yang di timbulkan akan mempengaruhi kualitas hidup secara keseluruhan. Ketegangan peran dapat menyebabkan stres, kecemasan, tekanan darah meningkat, sakit kepala dan mudah marah.

c. *Behavior-Based Conflict*

Yang di maksud behavior based conflict adalah konflik yang muncul ketika suatu tingkah laku efektif untuk satu peran namun tidak efektif digunakan untuk peran yang lainnya. Ketidak efektifan tingkah laku ini di sebabkan oleh kurangnya kesadaran individu akan akibat dari tingkah lakunya kepada orang lain atau perilaku-perilaku yang diharapkan muncul pada saat menjalankan peran yang satu kadang bertentangan dengan ekspektasi dari peran yang lainnya.

Berdasarkan aspek yang telah disebutkan, didapatkanlah sebuah kesimpulan bahwa konflik peran dapat dilihat dari harapan seseorang yang ingin dicapai secara maksimal dalam menyelesaikan tuntutan peran. Ketidakefektifan seseorang dalam membagi waktu akan menyebabkan kesulitan dalam membagi peran dengan keluarga atau pekerjaan.

2.2.2 Faktor-Faktor Konflik Peran

Menurut Farradonna & Halim (2016) ada banyak faktor yang mampu mempengaruhi sebuah konflik peran yaitu

1. Menghabiskan waktu di dua peran sekaligus dianggap sebagai peningkatan dalam menghabiskan lebih banyak waktu di peran lain, seperti ketika individu masih bekerja selama liburan. Namun menghabiskan banyak waktu bersama keluarga juga bisa mengganggu pekerjaan.
2. Harapan untuk memainkan peran wanita lebih ekspresif dan sensitif karena harus memenuhi peran keluarga dan bekerja dengan rekan kerja.

3. Tekanan dapat menurunkan prestasi kerja individu karena dukungan sosial yang sangat penting seperti dari pasangan, anggota keluarga, dan rekan kerja yang kemudian mengarah pada konflik di antara wanita pekerja.

Berdasarkan faktor-faktor yang sudah di bahas yang mana faktor ini dapat mempengaruhi maka didapatkan sebuah kesimpulan bahwa seseorang tidak dapat menjalankan waktu pada saat yang sama ketika menyelesaikan suatu peran yang akan membuat individu lebih ekspresif dan mudah tersinggung karena peran tidak dapat diselesaikan secara optimal yang mengakibatkan penurunan kinerja dan hubungan antara individu dan keluarga menjadi masalah.

2.3 Ambiguitas Peran

2.3.1 Pengertian Ambiguitas Peran

Sebuah peran adalah seperangkat harapan yang mengatur perilaku individu untuk menepati posisi tertentu dalam struktur sosial. Ambiguitas peran terjadi ketika ekspektasi perilaku yang terkait dengan peran tidak jelas, tidak tepat, atau tidak jelas bagi individu. Ambiguitas peran yaitu "kurangnya umpan balik pemantauan dan evaluasi pada hasil kinerja individu, peluang pengembangan karir, tanggung jawab, dan pengharapan pengenalan peran" (Katz & Kahn, 1964).

Ambiguitas peran dapat terjadi karena informasi hilang atau tidak tersedia sama sekali, atau karena informasi tentang pekerjaan mereka tidak dibagikan kepada individu. Ambiguitas peran juga disebabkan oleh meningkatnya tuntutan kerja, tekanan waktu untuk melakukan tugas dengan baik, dan ketidakpastian pengawasan yang mengharuskan karyawan untuk menyimpulkan dan mengantisipasi perilaku mereka. Ambiguitas peran dapat dikurangi dengan

memprediksi hasil atau reaksi yang dihasilkan perilaku dan kejelasan persyaratan perilaku membantu memandu perilaku (Rizzo et al., 1970).

Menurut Fisher (2001) ambiguitas peran lahir ketika seorang individu tidak memiliki informasi yang berguna yang memungkinkan individu untuk melakukan tugasnya secara efektif. Informasi ini harus memberikan bukti tentang harapan yang relevan mengenai kinerja peran, serta ruang lingkupnya dalam hal hak, tugas dan tanggung jawab, aktivitas penting untuk memenuhi tugas suatu posisi secara efektif, serta langkah-langkah atau cara terbaik untuk mencapainya, akibat melaksanakan dan tidak melaksanakan tugas, perilaku yang dikompensasikan atau dihukum, sifat kompensasi dan hukuman, perilaku yang memuaskan atau tidak memuaskan dalam menjalankan peran dan kesempatan untuk maju.

Menurut Lapopolo (2002) ketika karyawan mengalami ambiguitas peran mereka tidak tahu bagaimana melakukan pekerjaan mereka secara efektif sehingga pekerjaan mereka tidak efisien dan tidak terorganisir. Hal ini dapat menyebabkan menurunnya kinerja pada karyawan. Ambiguitas peran paling umum terjadi di tempat kerja atau organisasi formal lainnya, hal ini juga dapat terjadi situasi apa pun di mana individu tidak jelas tentang apa yang dibutuhkan dan bagaimana peran itu seharusnya dilakukan (Usita *et al.*, 2004).

Menurut Nimran (2004) ambiguitas peran adalah kurangnya informasi yang jelas tentang harapan peran, metode kinerja peran, atau hasil peran. Kurangnya informasi dan kejelasan peran dan kewajiban orang dalam pekerjaannya dapat menghambat kinerja karyawan. Kreitner dan Kinicki (2005)

mendefinisikan ambiguitas peran sebagai harapan yang tidak diketahui terhadap orang lain. Jika karyawan tidak memiliki informasi yang cukup untuk melakukan tugasnya atau tidak memahami atau memenuhi harapan yang terkait dengan peran tertentu, mereka akan merasa tidak jelas (Munandar, 2008). Ambiguitas peran dapat berupa persepsi bahwa seseorang tidak memiliki informasi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas secara efektif, yang dapat menyebabkan penerima merasa tidak berdaya (Onyemah, 2008). Dalam posisi formal apa pun, suatu struktur harus memiliki persyaratan pekerjaan yang jelas untuk menghindari kebingungan, tetapi dalam beberapa struktur persyaratan pekerjaan dapat menjadi ambigu.

Menurut Khattak *et al* (2011) ambiguitas peran dapat muncul ketika peran untuk posisi tertentu tidak jelas, tidak pasti, dan tidak dapat didefinisikan dengan baik. Aktor tidak menyimpang dari perannya karena konflik peran, tetapi karena harapan peran mereka tidak jelas. Misalnya, deskripsi pekerjaan, tugas umum atau fungsi dan tanggung jawab khusus posisi. Jika ini tidak ditangani atau peran diklarifikasi dengan benar, ambiguitas akan muncul.

Menurut Palomino dan Frezatti (2016) ambiguitas peran adalah kurangnya informasi mengenai arahan tugas, tanggung jawab atas suatu pekerjaan yang akan di kerjakan. Menurut pendapat Carter (2016) berpendapat bahwa ambiguitas peran dapat dipahami ketika peran tidak dipahami dengan jelas dan hasil yang muncul sebagai konsekuensi dari ambiguitas ini. Ambiguitas peran di sisi lain, mewakili ketidakpastian bahwa seseorang harus berperilaku sesuai dengan harapan peran. Ambiguitas peran paling umum di tempat kerja atau

organisasi formal lainnya, tetapi dapat terjadi dalam situasi apa pun di mana seorang individu tidak jelas tentang apa yang dibutuhkan dan bagaimana peran seharusnya.

Menurut Nur et al (2016) ambiguitas peran terjadi ketika karyawan tidak memiliki arah, tujuan, dan informasi yang jelas tentang tugas dan tanggung jawab yang harus mereka lakukan. Ambiguitas peran dihasilkan dari informasi atau pengetahuan pekerjaan yang tidak memadai. Ini mungkin karena kurangnya pelatihan, komunikasi yang buruk, atau sengaja menahan atau memberikan informasi yang salah dari rekan kerja atau supervisor (Yasa, 2017). Studi Harahap (2020) menemukan bahwa ketika karyawan tidak memiliki arah, tujuan, dan informasi yang jelas tentang tugas dan peran yang harus mereka emban, ambiguitas peran dapat terjadi.

Dari beberapa uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ambiguitas peran adalah tidak tercukupi informasi, kurangnya arah dan kebijakan yang jelas, ketidakpastian tentang otoritas, kewajiban yang jelas dan hubungan lainnya. Ambiguitas peran paling sering terjadi di tempat kerja atau organisasi formal lainnya, tetapi dapat terjadi dalam situasi apa pun di mana seorang individu tidak jelas tentang apa yang diperlukan dan bagaimana peran itu seharusnya.

2.3.2 Aspek-Aspek Ambiguitas Peran

Menurut Rizzo *et al* (1970) aspek- aspek ambiguitas peran yaitu

1) Wewenang

Wewenang adalah dasar seseorang untuk berbuat, bertindak, dan melakukan kegiatan/aktivitas dalam suatu organisasi. Tanpa wewenang seseorang tidak dapat berbuat apa-apa dalam organisasi karena, seseorang harus memiliki suatu wewenang dan memiliki rencana kerja yang jelas agar dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan wewenang yang di berikan.

2) Tanggung jawab

Wewenang merupakan dasar dari mereka yang bertindak, bertindak, dan melakukan kegiatan-kegiatan dalam suatu organisasi. Jika tidak memiliki izin, seseorang tidak dapat melakukan apa pun di dalam organisasi. Individu membutuhkan wewenang dan rencana kerja yang jelas untuk menjalankan tugas sesuai dengan wewenang yang telah.

3) Kejelasan tujuan

Kejelasan tujuan merupakan salah satu hal dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika tidak adanya kejelasan tujuan, karyawan tidak dapat melaksanakan kewajiban dan tugas-tugas sesuai yang di harapkan oleh atasan untuk mencapai tujuan dari organisasi.

4) Cakupan pekerjaan

Cakupan pekerjaan merupakan deskripsi suatu pekerjaan yang berisi pernyataan yang di berikan secara tertulis untuk menjelaskan tentang

sebuah ruang lingkup suatu pekerjaan, yang menginformasikan tentang tugas, kewajiban, dan tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan tersebut. Seorang karyawan harus memahami cakupan pekerjaan dengan jelas sehingga memudahkan karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan aspek di atas, maka dapat disimpulkan ialah ambiguitas peran dapat dilihat bahwa seseorang karyawan harus mengetahui informasi apa saja tentang perannya di dalam suatu organisasi seperti hak wewenang, tanggung jawaban, kejelasan sebuah tujuan, serta cakupan dalam sebuah pekerjaan supaya dapat mengerjakan suatu pekerjaan dengan cara yang efektif dan efisien sesuai harapan.

2.3.3 Faktor-Faktor Ambiguitas Peran

Beberapa hal yang dapat yang mempengaruhi ambiguitas peranan menurut Munandar disitasi Harahap (2020) berupa

1) Tidak jelasnya suatu sasaran-sasaran (tujuan-tujuan)

Ketidajelasan tujuan adalah kondisi psikologis yang dirasakan oleh karyawan dimana karyawan merasa tidak tercukupi respon lingkungan atas hasil pekerjaan yang dilakukan. Ketidakterpenuhinya harapan karyawan atas informasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan, karena karyawan mempunyai sebuah tanggung jawab atas apa yang seharusnya dilakukan dengan jelas.

2) Kesamaran tentang tanggung jawab

Kesamaran tentang tanggung jawab yaitu ketidakjelasan atas tanggung jawab yang harus dilakukan seseorang dalam bekerja. Hal ini dapat menyebabkan seseorang tidak dapat melakukan perintah yang telah diamanahkan kepadanya sebagai sebuah wewenang yang di terima atau dimilikinya karena tidak memiliki tanggung jawab yang jelas.

3) Tidak jelasnya tentang prosedur kerja

Prosedur kerja merupakan hal yang penting diketahui terlebih dahulu oleh karyawan karena dengan mengetahui prosedur kerja bisa menjadi pedoman dalam bekerja. Jika karyawan tidak memiliki ketidakjelasan tentang prosedur kerja maka akan merasa kesulitan untuk dalam menggapai tujuan yang di harapkan oleh organisasi.

4) Kesamaran tentang apa yang diharapkan oleh orang lain

Setiap karyawan ingin memberikan hasil pekerjaan yang terbaik untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Jika karyawan tidak diberi tahu tentang apa yang diharapkan organisasi maka akan menimbulkan kesamaran tentang apa yang di harapkan oleh atasan kepada karyawan.

5) Kurang adanya ketidakpastian tentang unjuk pekerjaan.

Unjuk pekerjaan merupakan penilaian yang dilakukan untuk mengamati kegiatan karyawan dalam melakukan pekerjaan/tugas. Jika atasan tidak memberi unjuk pekerjaan pada karyawan maka, mereka akan merasa tidak di perhatikan dan tidak mengetahui evaluasi hasil pekerjaannya.

Berdasarkan hal-hal diatas yang telah di bahas, maka didapatkan sebuah kesimpulan bahwa ambiguitas peran memiliki beberapa faktor yaitu Ketidakjelasan dari sasaran-sasaran (tujuan-tujuan), Kesamaran tentang tanggung jawab, Kurangnya kejelasan tentang proses kerja, kurangnya kejelasan tentang apa yang diharapkan orang lain, dan kurangnya ketidakpastian tentang kinerja pekerjaan.

2.4. Dinamika yang mempengaruhi Konflik Peran dan Ambiguitas Peran pada Stress Kerja Pada Guru Wanita

Profesi guru adalah pekerjaan yang sangat mulia. Profesi guru khususnya guru wanita memiliki tantangan tersendiri, terutama untuk mencerdaskan kehidupan bangsa karena harus berperan sebagai pendidik, pengajar, mengembangkan potensi pada diri siswa, dan membantu memecahkan masalah yang di hadapi siswa di dalam maupun diluar sekolah. Selain tanggung jawab sebagai pendidik, dalam peran guru sebagai individu dalam keluarga tidak kalah pentingnya menjadi seorang ibu, istri dan mengurus rumah tangga.

Tekanan antara keluarga dan pekerjaan dapat menyebabkan wanita karir mengalami penurunan fisik dan mental. Tekanan yang dihadapi oleh guru yang sudah menikah dengan anak-anak untuk melakukan kedua peran ini bisa membuat stres. Ketidakseimbangan antara peran pekerjaan dan keluarga merupakan bentuk konflik antar peran dimana tekanan pekerjaan dapat menghambat pemenuhan tanggung jawab keluarga. Konflik peran juga di sebabkan oleh beberapa faktor yaitu konflik waktu, seperti meluangkan lebih banyak waktu untuk bekerja di hari libur, Kedua adalah konflik antar ketegangan dengan gejala yang menunjukkan adanya pengaruh terhadap prestasi kerja, dan yang terakhir adalah konflik antar perilaku yaitu hubungan antara harapan wanita terhadapkeluarga dan rekan kerja cenderung sensitif dan ekspresif (Farradinna & Halim, 2016).

Penelitian Divara dan Rahyuda (2016) yang dilakukan di Dinas Kebudayaan Provinsi Bali, kepada 53 orang pegawai menunjukkan kategori hubungan yang sangat kuat antara konflik peran dengan stres kerja dimana

berkorelasi sebesar 0.809. Pendapat ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Marlina (2016) kepada 57 orang Pegawai di Puskesmas Balai Selasa Kecamatan Ranah, mengatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara konflik peran dengan stres kerja. Hal ini menunjukkan kategori kuat yang di buktikan dari $R= 0.484$.

Penelitian Fita (2017) yang dilakukan di rumah sakit. A. Wahab Sjahranie dengan 52 orang, menunjukkan dominan kategori hubungan yang sangat kuat antara konflik peran dengan stres kerja. Hal ini dibuktikan dengan korelasi sebesar 0.637. Penelitian yang dilakukan oleh Azkiyati (2018) pada 51 orang guru wanita di samarinda dinyatakan bahwa konflik peran dengan stres kerja berkorelasi positif dan menunjukkan kategori hubungan kuat terhadap stres kerja. Hal ini di tunjukkan dengan nilai korelasi sebesar 0.489.

Selain karena konflik peran, ambiguitas peran yang mereka jalankan sebagai guru dan peran mengurus rumah tangga dapat menyebabkan stres kerja karena adanya ambiguitas peran yang dilakukan oleh guru. Ambiguitas peran mengacu pada informasi yang tidak mencukupi, kurangnya arah dan kebijakan yang jelas, ketidakpastian tentang otoritas, kewajiban yang jelas dan hubungan lainnya.

Penelitian Nurqamar *et al* (2014) yang dilakukan di Universitas Hasanuddin Makassar, kepada sebanyak 100 pegawai mengatakan bahwa terdapat hubungan positif antara ambiguitas peran dengan stres kerja. Hal ini menunjukkan kategori hubungan kuat dengan korelasi 0.321. Pada penelitian Satrini *et al* (2017) kepada 159 yang bekerja di BPS Provinsi Bali, menunjukkan

adanya hubungan yang positif antara ambiguitas peran dengan stres kerja sebesar 45 persen. Dalam penelitian ini menyatakan bahwa penyebab terjadinya ambiguitas peran pada pegawai karena adanya tugas tambahan yang tidak diberikan penjelasan secara rinci serta tidak mempunyai Standar Operasional Prosedur (SOP) yang jelas sehingga pegawai tidak mengerti dengan apa yang diharapkan atas pekerjaan tambahan itu.

Konflik peran dan ambiguitas peran sangat berpengaruh positif terhadap stres kerja. Maka dapat dikatakan bahwa apabila konflik peran dan ambiguitas peran tinggi yang dialami maka semakin meningkat pula stres kerja yang dialami, sebaliknya semakin rendah konflik peran dan ambiguitas peran yang dialami maka semakin rendah pula stres kerja yang dialami.

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut

Ha : Adanya pengaruh konflik peran dan ambiguitas peran terhadap stres kerja pada guru wanita selama pembelajaran dalam jaringan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Identifikasi Variabel

Variabel penelitian ialah objek ataupun kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009). Oleh sebab itu peneliti telah menetapkan tiga variabel dalam penelitian. Variabel-variabel berikut adalah:

1. Variabel Bebas (X1) : Konflik Peran
2. Variabel Bebas (X2) : Abigiusitas Peran
3. Varibel Terikat (Y) : Stres Kerja

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel adalah meletakkan arti pada suatu variabel dengan cara menetapkan keinginan atau tindakan yang perlu untuk mengukur variabel itu. Variabel penelitian yang akan di teliti adalah stres kerja sebagai variabel dependen (Y), konflik peran (X1), ambigiusitas peran (X2) sebagai variabel independen (X).

3.2.1 Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi dimana seseorang mengalami gangguan psikologis atau fisik saat menghadapi suatu permasalahan sehingga individu merasa tidak nyaman dan merasa tertekan dengan adanya tuntutan pekerjaan yang harus di selesaikan dengan tepat waktu. Pada penelitian ini untuk mengukur tingkat stres kerja menggunakan aspek yang di kemukakan oleh Robbin & Judge (2008), yaitu aspek fisiologis, aspek psikologis, dan aspek perilaku.

3.2.2 Konflik Peran

Konflik peran adalah suatu kondisi ketika seseorang merasa kesulitan dalam hal menyesuaikan peran yang dimiliki dalam waktu yang bersamaan sehingga seseorang memiliki peran ganda yang saling bertentangan. Jika seseorang memiliki dua peran atau lebih yang harus di mainkan dalam waktu yang bersamaan akan mempengaruhi keadaan psikologis mereka. Pada penelitian ini untuk mengukur tingkat stres kerja menggunakan aspek yang di kemukakan oleh Farradinnadan Halim (2016) yaitu, *Time-Based Conflict*, *Strain-Based Conflict*, *Behavior- Based Conflict*..

3.2.3 Ambigisitas peran

Ambigiusitas peran mengacu pada informasi yang tidak mencukupi, kurangnya arah dan kebijakan yang jelas, ketidakpastian tentang otoritas, kewajiban yang jelas dan hubungan lainnya. Ambiguitas peran paling sering terjadi di tempat kerja atau organisasi formal lainnya, tetapi dapat terjadi dalam situasi apa pun di mana seorang individu tidak jelas tentang apa yang diperlukan dan bagaimana peran itu seharusnya. Pada penelitian ini untuk mengukur tingkat stres kerja menggunakan aspek yang di kemukakan oleh Rizzo *et al* (1970) yaitu wewenang, tanggung jawab, kejelasan tujuan, cakupan pekerjaan.

3.3 Subjek Penelitian

3.3.1 Populasi Peneitian

Populasi penelitian adalah wilayah generalisasi yang meliputi objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang di tetapkan oleh peneliti

untuk peneliti dan kemudian di tarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Pada penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah guru-guru wanita yang ada di Perawang khususnya yang telah menikah dan memiliki anak yang berjumlah 219 orang.

Tabel 3.1
Nama-nama Sekolah Menengah Pertama Di Kecamatan Tualang

NO	SATUAN PENDIDIKAN	JUMLAH GURU
1.	SMP NEGERI 1 TUALANG	36
2.	SMP NEGERI 3 TUALANG	34
3.	SMP NEGERI 4 TUALANG	23
4.	SMP NEGERI 5 TUALANG	21
5.	SMP NEGERI 7 TUALANG	15
6.	SMP NEGERI 9 TUALANG	13
7.	SMP NEGERI 10 TUALANG	14
8.	SMPS YPPI TUALANG	20
9.	SMP PLUS MUHAMMADIYAH	5
10.	SMP PLUS ASH SHOBAR	3
11.	SMPS REHOBOT	5
12.	SMP MARSUDIRINI TUALANG	13
13.	SMPS ALWATANIYAH	4
14.	SMP.IT ASSYFA TUALANG	2
15.	SMP PGRI	1
16.	SMP.IT NURUL ILMI	10
JUMLAH		219

Sumber: Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Siak Koordinasi Wilayah Kecamatan Bidang Pendidikan dan Kebudayaan Tualang

3.3.2 Sampel Penelitian

Sampel penelitian adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi, sampel yang diambil dari populasi tersebut harus mewakili (Sugiyono,2016).

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 219 orang guru wanita di Kecamatan Tualang, Desa Perawang Barat. Berdasarkan tabel penentuan sampel menggunakan rumus Isaac dan Michel (Sugiyono, 2013) dengan taraf kesalahan

10%, maka jumlah sampel minimal adalah sebanyak 122 orang. Dalam penelitian ini sampel yang akan digunakan oleh peneliti adalah sebanyak 122 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 digunakan dalam penelitian ini adalah teknik probability sampling, yaitu teknik hasil pengambilan pengisian kuesioner dalam penelitian, karena seluruh populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan 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).

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan penentu berhasil atau tidaknya suatu penelitian tersebut (Bungin, 2005). Jenis penelitian yang akan digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode analisis kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah analisis data yang dijelaskan dengan analisis statistik berupa angka-angka yang berskala dan disusun secara sederhana (Bungin, 2005). Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala stres kerja, konflik peran, dan ambiguitas peran yang di sebarakan dengan menggunakan satu set

kuesioner (Azwar,2012). Skala stres kerja, konflik peran, dan ambigiustas peran ini disusun menggunakan model skala *Likert*. Skala dalam penelitian ini menggunakan 5 poin kategori jawaban yaitu, jika menjawab Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS).

3.4.1 Skala Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi dimana seseorang mengalami gangguan psikologis atau fisik saat menghadapi suatu permasalahan sehingga individu merasa tidak nyaman dan merasa tertekan dengan adanya tuntutan pekerjaan yang harus di selesaikan dengan tepat waktu. 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 3.2 dibawah ini

Tabel 3.2
Blue Print Skala Stres Kerja sebelum Tryout

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*

Skala penelitian ini dijalankan dengan 5 point kategori jawaban yaitu, jika menjawab Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Setelah dilakukan uji coba kepada 60 orang guru wanita yang telah menikah dan memiliki anak di peroleh nilai reliabilitasnya dengan melihat nilai *Alpha Cronbachs* sebesar 0,824. Kemudian peneliti melakukan seleksi aitem

dari 23 aitem berubah menjadi 21 aitem, maka nilai reliabilitasnya meningkat menjadi 0,856. Sehingga terdapat 2 aitem yang gugur dari 23 aitem yaitu 12 dan 14 dari 23 aitem. Adapun didistribusikan penyebaran aitem dapat di lihat pada tabel.

Tabel 3.3
Blue Print Skala Stres Kerja Setelah Tryout

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, 18, 21	9
3.	Perilaku	3, 15	6, 22	5
Jumlah		12	9	23

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

Tabel 3.4
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 Peran

Konflik peran adalah suatu kondisi ketika seseorang merasa kesulitan dalam hal menyesuaikan peran yang dimiliki dalam waktu yang bersamaan sehingga seseorang memiliki peran ganda yang saling bertentangan. Jika seseorang memiliki dua peran atau lebih yang harus di mainkan dalam waktu yang

bersamaan akan mempengaruhi keadaan psikologis mereka. Konflik peran diukur menggunakan alat ukur berupa skala. Dalam penelitian ini peneliti mengadaptasi skala konflik peran yang disusun oleh Farradinna dan Halim(2016) berdasarkan aspek : (1) *Time-Based Conflict*, (2) *Strain-Based Conflict*, dan (3) *Behavior-Based Conflict*. Aspek-aspek skala konflik peran dalam penelitian ini dijabarkan berupa aitem yang terdiri dari *Favorable* dan *Unfavorable*. Untuk lebih jelas lihat pada table 3.5 dibawah ini.

Tabel 3.5
Blue Print Skala Konflik Peran 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*

Skala penelitian ini dijalankan dengan 5 point kategori jawaban yaitu, jika menjawab Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Setelah dilakukan uji coba kepada 60 orang guru wanita yang telah menikah dan memiliki anak di peroleh nilai reliabilitasnya dengan melihat nilai alpha cronbachs sebesar 0,508 Kemudian peneliti melakukan seleksi aitem dari 18 aitem berubah menjadi 12 aitem. maka nilai reliabilitasnya meningkat menjadi 0,718. Sehingga terdapat 6 aitem yang gugur dari 18 aitem yaitu 5,6,8,9,10 dan 11 dari 23 aitem. Adapaun didistribusikan penyebaran aitem dapat di lihat pada tabel 3.6 sebagai berikut:

Tabel 3.6
Blue Print Skala Konflik Peran Setelah Tryout

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

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

Tabel 3.7
Panduan Skoring Aitem Konflik Peran

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

3.4.3 Skala Ambiguitas peran

Ambiguitas peran mengacu pada informasi yang tidak mencukupi, kurangnya arah dan kebijakan yang jelas, ketidakpastian tentang otoritas, kewajiban yang jelas dan hubungan lainnya. Ambiguitas peran paling sering terjadi di tempat kerja atau organisasi formal lainnya, tetapi dapat terjadi dalam situasi apa pun di mana seorang individu tidak jelas tentang apa yang diperlukan dan bagaimana peran itu seharusnya. Dalam penelitian ini peneliti mengadaptasi skala ambiguitas peran yang disusun oleh *Rizzo et al* (1970) berdasarkan aspek (1)Wewenang, (2)Tanggung jawab,(3)Kejelasan tujuan, dan (4)Cakupan

pekerjaan. Aspek-aspek skala ambiguitas peran dalam penelitian ini dijabarkan berupa aitem yang terdiri dari *Favorable*. Untuk lebih jelas lihat pada table dibawah ini.

Tabel 3.8
Blue Print Skala Ambiguitas Peran sebelum Tryout

Indikator	Domain Ambiguitas Peran	Total
Wewenang	1	1
Tanggung jawab	2,3	2
Kejelasan tujuan	4,5	2
Cakupan pekerjaan	6	1
Jumlah	6	6

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

Skala penelitian ini dijalankan dengan 5 point kategori jawaban yaitu, jika menjawab Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Setelah dilakukan uji coba kepada 60 orang guru wanita yang telah menikah dan memiliki anak di peroleh nilai reliabilitasnya dengan melihat nilai alpha cronbachs sebesar 0,680. Kemudian peneliti melakukan seleksi aitem dari 6 aitem berubah menjadi 5 aitem. Maka nilai reliabilitasnya meningkat menjadi 0,795 Sehingga terdapat 1 aitem yang gugur dari 6 aitem yaitu aitem 6 dari 6 aitem. Adapaun didistribusikan penyebaran aitem dapat di lihat pada tabel 3.9 sebagai berikut:

Tabel 3.9
Blue Print Skala Ambiguitas Peran Sesudah Tryout

Indikator	Domain Ambiguitas Peran	Total
Wewenang	1	1
Tanggung jawab	2,3	2
Kejelasan tujuan	4,5	2
Cakupan pekerjaan		
Jumlah	5	5

Berdasarkan tabel *blueprint* yang telah dijelaskan diatas, maka terdapat panduan dalam skoring skala Ambigisuitas Peran sehingga dapat dilihat tabel 3.10 sebagai berikut:

Tabel 3.10
Panduan Skoring Aitem Ambigisuitas Peran

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 adalah sejauh mana ketepatan suatu alat tes dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Pengukuran dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut dapat menerapkan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan ditujukan untuk pengukuran alat tes. Koefisiennya nilai validitas bergerak dari $r_{xy} = 0,00$ sampai dengan $r_{xy} = 1,00$ dan batas minimum koefisien korelasi dianggap memuaskan apabila $r_{xy} = 0,30$ (Azwar, 2015).

3.5.2 Reliabilitas

Suatu pengukuran yang dapat di percaya dan mampu menghasilkan data yang memiliki tingkat reliabilitas tinggi sebagai pengukuran yang reliabel. Semakin tinggi koefisien berarti menunjukkan tingkat reliabilitas semakin baik. Reliabilitas berada dalam rentang antara 0 sampai 1,00. Besar koefisien yang baik

adalah mendekati angka 1,00. Bila koefisien reliabilitas semakin mendekati nilai 1,00 berarti konsisten hasil ukur semakin sempurna. Penelitian ini menggunakan reliabilitas *Alpha cronbach* dengan bantuan SPSS 15.0 for windows. Dari hasil reliabilitas yang dilakukan peneliti terdapat skor *Alpha Cronbach (a)* pada skala stres kerja dengan skor 0,824 dan setelah dilakukan seleksi aitem meningkat menjadi 0,856 yang termasuk kategori tinggi. Kemudian hasil skor *Alpha Cronbach (a)* pada skala konflik peran yaitu 0,508 dan setelah dilakukan seleksi aitem meningkat menjadi 0,718 yang termasuk kategori tinggi. Terakhir pada hasil skor *Alpha Cronbach (a)* pada skala ambiguitas peran yaitu 0,680 dan setelah dilakukan seleksi aitem meningkat menjadi 0,795. Sehingga ketiga alat ukur tersebut termasuk dalam kategori tinggi.

3.6 Metode Analisis data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh konflik peran dan ambiguitas peran terhadap stres kerja pada wanita. Dimana regresi ini digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat, adapun dalam penelitian yang akan dilakukan terdapat tiga variabel yaitu dua variabel bebas adalah konflik peran dan ambiguitas peran dan variabel terikatnya adalah stres kerja.

3.6.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat variabel yang akan diteliti membentuk distribusi normal atau tidak. Apabila data berdistribusi normal,

artinya tidak ada perbedaan signifikan antara frekuensi yang diamati dengan frekuensi teoritis kurva.

3.6.2 Uji Linearitas

Dapat dikatakan linear jika nilai signifikansi $>0,05$ dan akan membentuk garis lurus. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan test for linearity dengan bantuan program SPSS 15.0 *for windows*.

3.6.3 Uji Hipotesis

Setelah uji asumsi dilakukan yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas maka tahap berikutnya adalah melakukan uji hipotesis. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh konflik peran dan ambiguitas peran terhadap stres kerja pada guru wanita selama pembelajaran dalam jaringan. Teknik statistik dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda adalah teknik statistik yang digunakan untuk memprediksi bagaimana keadaan atau pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. regresi ini terdiri dari dua variabel bebas (X_1 dan X_2) dan satu variabel terikat (Y). Penyelesaian analisis dilakukan dengan bantuan program SPSS 15.0 *for windows*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Orientasi Penelitian

Orientasi penelitian adalah langkah awal untuk melakukan penelitian hal ini berguna untuk mencari dan menemukan permasalahan yang ada di lapangan. Selaian itu orientasi penelitian bertujuan untuk mengetahui lokasi penelitian dan situasi penelitian yang akan dilaksanakan.

Sebelum melakukan penelitian, peneliti terlebih dahulu melakukan survei kesekolah-sekolah Menengah Pertama baik sekolah negeri maupun sekolah swasta yang ada di Kecamatan Tualang, Desa Perawang Barat, Kabupaten Siak sekaligus meminta izin untuk melakukan penelitian pada sekolah tersebut. Setelah mendapatkan responden yang sesuai dengan kriteria peneliti dari beberapa sekolah maka peneliti menyampaikan tujuan dan maksud mengambil responden tersebut sebagai subjek dalam penelitian.

4.2 Persiapan Penelitian

Tahap awal dalam penelitian ini adalah menentukan lokasi penelitian, mencari jumlah data guru yang bekerja di sekolah menengah pertama yang terdapat di kecamatan Tualang yang diperoleh dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kantor Koordinator Wilayah Kecamatan Bidang Pendidikan dan Kebudayaan Tualang, dan segala persiapan untuk penelitian.

Selanjutnya, pelaksanaan dalam penelitian ini adalah peneliti meminta surat izin kepada fakultas melalui SIAP UIR untuk meminta surat izin kepada

kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kantor Koordinator Wilayah Kecamatan Bidang Pendidikan dan Kebudayaan Tualang mengenai data jumlah guru SMP di Kecamatan Tualang dan memina surat izin kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau untuk melakukan penelitian ke tempat sekolah-sekolah agar memudahkan peneliti untuk memberikan kuesioner yang telah di buat peneliti kepada guru wanita di SMP yang sudah di pilih oleh peneliti untuk melakukan penelitian.

Adapun skala konflik peran terdiri dari 18 aitem pertanyaan, pada skala ambigiusitas peran terdiri 6 aitem pertanyaan, pada skala stres kerja terdiri 23 item pertanyaan, dan pada skala ambigiusitas peran terdiri dari 6 aitem pertanyaan. Skala tersebut peneliti susunan dalam bentuk kertas berisi pertanyaan-pertanyaan dan menjaga protokol kesehatan saat penelitian berlangsung.

4.3 Pelaksanaan penelitian

Penelitian dilakukan di Perawang, Kecamatan Tualang dengan responden guru wanita yang mengajar di Sekolah Menengah Pertama. Penelitian pada skripsi ini untuk melakukan uji coba skala mulai dilakukan pada tanggal 24 februari 2022 hingga 26 februari 2022. Penelitian ini penelitian menyebar kuesioner ke sekolah-sekolah.

Pada tanggal 05 Maret 2022 hingga 21 Maret 2022 peneliti mulai menyebarkan kuisisioner dan google form ke sekolah-sekolah menengah pertama baik sekolah negeri maupun swasta di Kecamatan Tualang 3 skala yaitu skala konflik peran dengan 12 aitem, skala ambigiusitas peran dengan 5 aitem, dan skala stres kerja dengan 21 aitem.

Setelah peneliti melakukan pengumpulan data, kemudian data di input lalu dilakukan outlier. Outlier digunakan untuk mengobservasi data yang memiliki nilai-nilai terlalu ekstrim. Dengan demikian, diketahui bahwa jumlah data kuesioner yang dapat di analisis 122 menjadi 111 karena 11 responden sudah diterima tidak layak dianalisis karena berdasarkan outlier.

4.4 Analisis Hasil Penelitian

4.4.1 Deskriptif subjek penelitian

Bagian ini menjelaskan deskripsi data dari hasil analisis demografis yang dilakukan yang terdiri dari usia, agama, pendidikan terakhir, jumlah anak pekerjaan suami, lama bekerja, status kepegawaian, dan status pernikahan. Adapun penjelasannya pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.1
Data Demografis Guru Wanita

DATA DEMOGRAFIS	F	%	
USIA	27-37 Tahun	31	29.5
	38-47Tahun	40	35.5
	48-60Tahun	40	35.5
Agama	Islam	96	86.1
	Kristen	15	13.9
Pendidikan Terakhir	S1	109	98.4
	S2	2	1.6
Jumlah Anak	1 Orang	20	17.2
	2 Orang	41	33.6
	3 Orang	35	32.0
	4 Orang	15	13.1
	5 Orang	5	4.1
Pekerjaan Suami	Karyawan	67	54.9
	Wiraswasta	13	10.7
	Guru	14	11.5
	Polisi	2	1.6
	Buruh harian	7	5.7
	Tidak bekerja	11	9.0
	Petani	1	0.8
PNS	2	1.6	

	Pustakawan	1	0.8
	Pensiun	3	2.5
	Tata usaha	1	0.8
Lama Bekerja	4-14 Tahun	60	49.2
	15-24 Tahun	40	35.2
	25-37 Tahun	11	15.6
Status Kepegawaian	PNS	46	37.7
	Honor Provinsi	8	6.6
	Honor Daerah	23	18.9
	PPPKS	5	4.1
	Guru Tetap Yayasan	40	32.8
Status Pernikahan	Menikah	105	95.1
	Cerai/Hidup	2	1.6
	Cerai/Meninggal	4	3.3
JUMLAH		111	

Berdasarkan pada data demografis guru wanita tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa sebanyak 35.5 persen guru dengan usia 38-60 dan usia 48-60 tahun, mayoritas agama islam sebanyak 86.1 persen, kemudian mayoritas pendidikan terakhir guru wanita yaitu strata satu (S1) sebanyak 98.1 persen, mayoritas guru memiliki 2 orang anak yaitu sebanyak 33,6 persen dan memiliki 3 orang anak sebanyak 32.0 persen. Pada umumnya pekerjaan suami para guru wanita adalah karyawan sebanyak 54.9 persen, pada umumnya mereka telah bekerja selama 4-14 tahun sebanyak 49.2 persen. Status kepegawaian didata demografis guru wanita SMP di perawang sebanyak 37.7 persen adalah PNS dan sebanyak 32.8 persen adalah Guru Tetap Yayasan. Pada umumnya, mayoritas guru wanita telah menikah sebanyak 95.1 persen. Dengan demikian 111 data demografis guru wanita SMP di Perawang.

4.4.2 Deskriptif Data Penelitian

Berdasarkan deskriptif data pada penelitian pada variabel konflik peran, ambiguitas peran dan stres kerja dilakukan dengan menganalisis skor data empirik

dan skor data hipotetik dengan melihat Xmin, Xmax, Mean, dan SD. Adapun penjelasannya dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Deskriptif Data Hipotetik dan Data Empirik

Variabel penelitian	Skor X yang diperoleh (Empirik)				Skor X yang diperoleh (hipotetik)			
	Xmin	Xmax	Mean	SD	Xmin	Xmax	Mean	SD
Konflik Peran	32	50	41,73	3,780	12	60	36	8
Ambigiusitas Peran	18	25	23,40	1,790	5	25	10	3,33
Stres Kerja	37	67	51,18	6,689	21	105	63	14

Berdasarkan tabel 4.2 diatas deskriptif data hipotetik dan data empirik bahwa konflik peran menunjukkan skor data empirik $M= 41,73$ dan skor data hipotetik $M=36$. Pada skor data empirik memiliki $SD=3,780$ dan skor data hipotetik $SD= 8$. Kemudian ambigiusitas peran menunjukkan skor data empirik $M= 23,40$ dan skor data hipotetik $M=10$. Pada skor data empirik $SD= 1,790$ dan skor data hipotetik $SD=3,33$. Selanjutnya stres kerja menunjukkan skor data empirik $M=51,18$ dan skor data hipotetik $M= 63$. Pada skor data empirik memiliki $SD=6,689$ dan skor data hipotetik $SD=14$.

Berdasarkan deskriptif data empirik dan data hipotetik di atas maka perlu pengkategorisasian untuk dilakukan pengelompokkan bagian yang terpisah secara berjenjang menggunakan aspek yang diukur yang terdiri dari sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Adapun dapat dilihat pada tabel 4.3 dibawah ini.

Tabel 4.3
Rumus Kategorisasi

Rumus	Kategorisasi
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	$X \leq M - 1,5 SD$

Keterangan :

M : mean hipotetik

SD : Standar Deviasi

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dilakukan 5 kategorisasi untuk ketiga variabel. Ketiga variabel dianalisis dengan menggunakan skor rentang nilai frekuensi dan persen.

Tabel 4.4
Kategori Skala Konflik Peran

Kategorisasi	Rentang Nilai	F	%
Sangat Tinggi	$X > 47.40$	8	7.21
Tinggi	$43.62 < X < 47.40$	25	22.52
Sedang	$39.84 < X < 43.62$	48	43.24
Rendah	$36.05 < X < 39.84$	23	20.72
Sangat Rendah	$X < 36.05$	7	6.31
Jumlah		111	100.0

Berdasarkan tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa mayoritas menjawab dalam kategori sedang konflik peran pada guru wanita SMP di Perawang yaitu sebanyak 43.24 persen.

Selanjutnya kategorisasi pada ambiguitas peran dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Kategorisasi Skala Ambiguitas Peran

Kategorisasi	Rentang Nilai	F	%
Sangat Tinggi	$X \geq 26.08$	0	0
Tinggi	$24.29 \leq X < 26.08$	42	37.84
Sedang	$22.50 \leq X < 24.29$	39	35.14
Rendah	$20.71 \leq X < 22.50$	18	16.22
Sangat Rendah	$X < 20.71$	12	10.81
Jumlah		111	100.0

Berdasarkan tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa mayoritas berada dikategori ambiguitas peran yang tinggi sebanyak 37,84 persen pada guru wanita SMP di Perawang.

Berikutnya kategorisasi pada skala stres kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Kategorisasi Skala Stres Kerja

Kategorisasi	Rentang Nilai	F	%
Sangat Tinggi	$X \geq 61.21$	6	5.41
Tinggi	$54.52 < X < 61.21$	26	23.42
Sedang	$47.83 < X < 54.52$	50	45.05
Rendah	$41.14 < X < 47.83$	19	17.12
Sangat Rendah	$X < 41.14$	10	9.01
Jumlah		111	100.0

Berdasarkan tabel 4.6 diatas menunjukkan mayoritas stres kerja dalam kategori sedang sebanyak 45.05 persen pada guru wanita SMP di Perawang.

Berdasarkan ketiga tabel kategori diatas yaitu konflik peran, ambiguitas peran, dan stres kerja menunjukkan bahwa guru wanita mayoritas berada pada kategori nilai skor sedang dan tinggi.

4.4.3 Uji Asumsi

Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, uji linearitas, dan uji multikolinearitas. Uji asumsi tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

A. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat variabel yang akan di teliti membentuk distribusi normal atau tidak. Apabila data berdistribusi normal, artinya tidak ada perbedaan signifikan antara frekuensi yang diamati dengan frekuensi teoritis kurva. Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat bahwa data yang normal dapat ditunjukkan dengan ($K-Sz; p > 0,05$). Untuk penelitian uji normalitas konflik peran, ambiguitas peran dan stres kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.7
Uji Normalitas Dengan Kolmogrov-Smirnov

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Konflik Peran	0,099	Normal
Ambiguitas Peran	0,087	Normal
Stres Kerja	0.258	Normal

Berdasarkan tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa konflik peran ($K-Sz = ; p = 0.1011 > 0,05$), selanjutnya pada skala ambiguitas peran menunjukkan ($K-Sz = ; p = 0.1225 > 0,05$). Kemudian pada skala stres kerja menunjukkan ($K-Sz = 1.253 ; p > 0,05$).

B. Uji Linearitas

Uji analisis selanjutnya adalah uji linearitas yang bertujuan untuk melihat mengetahui hubungan variabel bebas dengan variabel terikat pada penelitian. Dapat dikatakan linear jika nilai signifikansi $> 0,05$ dan akan membentuk garis lurus. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan Compare mean test of

linearity dengan bantuan program SPSS 15.0 for windows. Hasil analisis data dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8

Hasil Uji Linearitas Skala Konflik Peran, Ambigiusitas Peran, dan Stres Kerja			
Variabel	Deviation From Linearity (F)	Sig	Keterangan
Konflik peran Stres kerja	2,450	0,003	Tidak Linear
Ambigiusitas peran Stres kerja	1,216	0,294	Linear

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel atas di temukan nilai F konflik peran sebesar 2,450 dengan nilai p sebesar 0,003 ($p < 0,05$). Hasil uji linearitas hubungan variabel konflik peran dengan stres kerja adalah tidak linear. Selanjutnya uji linearitas yang dilakukan pada variabel ambigiusitas peran di temukan nilai F sebesar 1,216 dengan nilai p 0,294 ($p > 0,05$). Hasil uji linearitas hubungan variabel ambigiusitas dengan stres kerja membuktikan bahwa variabel tersebut adalah linear.

C. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang ditemukan terdapat korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Cara untuk melihat multikolinearitas adalah dengan melihat nilai tolerance dan VIF dengan kriteria pengujian jika VIF berkisar $< 10,00$ dengan angka tolerance $> 0,10$, maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji analisis multikolinearitas dapat di lihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. 9
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	STATISTIK LINEARITAS	
	Toleransi	VIF
(Konstan)		
Konflik Peran	0,982	1,019
Ambigiusitas Peran	0,982	1,019

Berdasarkan tabel di atas hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai toleransi variabel konflik peran dan ambigiusitas peran adalah sebesar 0,982 ($t > 0,10$) dengan nilai VIF $1,019 < 10$. Maka berdasarkan hasil uji tersebut, variabel dalam penelitian ini bebas dari masalah multikolinearitas.

4.4.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh konflik peran dan ambigiusitas peran terhadap stres kerja. Hasil uji hipotesis ini menunjukkan diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan dalam penelitian. teknik dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi berganda. Hal ini untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (Uji F) terhadap variabel terikat.

Hipotesis penelitian ini terdapat pengaruh konflik peran dan ambigiusitas peran terhadap stres kerja yang signifikan secara bersama-sama (simultan) dapat dilihat dari nilai F ($p < 0,05$). Hal tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.10
Analisis Varian Konflik Peran Dan Ambigiusitas Peran Terhadap Stres Kerja

Model	Sum Of Squares	Df	Mean Squares	F	Sig
Regression	502,297	2	251,148	4,483	,013
Residual	6050,803	108	56,026		
Total	6553,099	110			

a. Dependent Variabel : Stres Kerja

Berdasarkan tabel di atas dapat di atas, menunjukkan besarnya nilai F adalah 4,483 dengan tingkat signifikansi (nilai probabilitas) p sebesar 0,013 dimana $p < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa konflik peran dan ambiguitas peran berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja. Sehingga adanya pengaruh konflik peran dan ambiguitas peran secara bersama-sama terhadap stres kerja pada guru wanita selama pembelajaran dalam jaringan.

Analisis regresi selanjutnya perlu dilakukan dengan menggunakan uji T yang bertujuan untuk mengetahui apakah bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Analisis Koefisien Konflik peran dan ambiguitas peran terhadap stres kerja

Model	B	β (Beta)	R	R ²	t	Sig
(Constant)	61,499				7,774	0,000
Konflik Peran	-0,488	-0,260	0,277	0,077	-2,785	0,006
Ambiguitas Peran	0,395	0,137			1,467	0,145

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa analisis regresi koefisien konflik peran terhadap stres kerja dengan nilai sig sebesar 0,006 dimana nilai $p < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapatnya pengaruh yang signifikan konflik peran terhadap stres kerja, sehingga hipotesis H_a dapat di diterima. Sementara itu, konflik peran mempunyai nilai t (hitung) sebesar -2,785, maka dapat disimpulkan konflik peran memiliki kontribusi terhadap stres kerja.

Analisis regresi berikutnya, ambiguitas peran terhadap stres kerja dengan nilai sign 0,145 dimana nilai $p > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa ambiguitas peran dan stres kerja tidak adanya pengaruh yang signifikan.

Sementara itu, ambiguitas peran mempunyai nilai t (hitung) sebesar 1,467, maka dapat disimpulkan ambiguitas peran tidak ada memiliki kontribusi terhadap stres kerja.

Hasil analisis selanjutnya, nilai koefisien tidak berstandar dengan nilai konstan dalam penelitian ini yaitu 61,499. Selanjutnya melihat pada nilai b (nilai koefisien regresi) konflik peran sebesar -0,488 sedangkan pada variabel ambiguitas peran menunjukkan nilai b (nilai koefisien regresi) sebesar 0,395. Maka dengan demikian persamaan regresi dapat dibuat sebagai berikut:

$$Y = 61,499 - 0,488X^1 + 0,395X^2.$$

Berdasarkan analisis korelasi menunjukkan koefisien korelasi secara bersama-sama (*simultan*) sebesar $R = 0,277$. Sedangkan kontribusi konflik peran dan ambiguitas peran terhadap variabel terikat stres kerja menunjukkan nilai R^2 adalah sebesar 0,077. Nilai tersebut mengandung arti bahwa faktor-faktor konflik peran dan ambiguitas peran memberikan kontribusi terhadap stres kerja sebesar 7,7 persen dan 92,3 persen lainnya di pengaruhi oleh faktor-faktor diluar konflik peran dan ambiguitas peran untuk memberikan kontribusinya terhadap stres kerja.

4.5 Pembahasan

Berdasarkan hasil uji deskriptif pada subjek penelitian secara umum pada guru wanita telah menikah dan memiliki anak menunjukkan bahwa rentang usia dominan pada 38-60 tahun dengan persentase 35.5 persen, pada agama guru mayoritas beragama islam lebih banyak dibandingkan non islam yaitu 86,1 persen, pendidikan terakhir guru lebih dominan pada S1 (Strata satu) sebanyak 98,4 persen, pada jumlah anak dominan pada guru memiliki 2 orang anak direspon 41 responden (33,6 persen). Selanjutnya rata-rata mereka lama bekerja sebagai profesi guru berada pada rentang 4-14 tahun bekerja dengan 49,2 persen, kemudian status kepegawaian pada guru dominan telah PNS dengan 37,7 persen.

Berdasarkan hasil deskriptif dapat dijelaskan yaitu sebanyak 48 dari 111 responden memiliki konflik peran sedang dengan persentase 43.24 persen. Sebagaimana teori yang dijelaskan bahwa konflik peran bahwa konflik peran yang dialami responden dapat disebabkan oleh beberapa faktor yaitu tanggung jawab yang harus dikerjakan pada saat berada dirumah seperti mengurus anak, suami, dan kebutuhan keluarga sementara disisi lain juga harus bertanggung jawab dengan pekerjaan sebagai guru serta hal-hal yang berkaitan pada kehidupannya (Weken *et al.*, 2020).

Selanjutnya pada ambiguitas peran yaitu sebanyak 42 dari 111 sresponden memiliki ambiguitas tinggi dengan persentase 37.84 persen. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa ketika guru mengalami ambiguitas peran mereka tidak tahu bagaimana melakukan pekerjaan mereka secara efektif sehingga cenderung tidak efisien dan guru tidak terorganisir dalam bekerja

sehingga tingkat kinerja yang mungkin dialami tersebut akan menurun (Lapopo, 2002). Ambiguitas peran paling umum terjadi di tempat kerja atau organisasi formal lainnya, tetapi juga dapat terjadi dalam situasi apa pun di mana individu tidak jelas tentang apa yang dibutuhkan dan bagaimana peran itu seharusnya dilakukan (Usita *et al.*, 2004).

Kemudian pada stres kerja yaitu sebanyak 50 dari 111 responden memiliki stres kerja yang sedang dengan persentase 45.50 persen. Sebagaimana teori yang dikemukakan bahwa stres kerja terjadi ketika individu tidak memiliki keterampilan dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan secara efektif, atau ketika individu tidak diberikan pelatihan yang tepat untuk melakukan pekerjaan itu atau ketika individu dihadapkan dengan tuntutan pekerjaan yang saling bertentangan. Stres kerja juga dapat disebabkan oleh kelebihan beban, ambiguitas peran, konflik peran, banyaknya tuntutan peran, lingkungan kerja yang tidak memadai dan hubungan yang buruk dengan rekan kerja dll (Khattak *et al.*, 2011).

Berdasarkan analisis menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Marlina (2016) yang menunjukkan dua peran atau lebih dapat mengakibatkan individu tidak mampu menyeimbangkan kedua peran untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan masing-masing dari peran tersebut. Apabila konflik peran terjadi dapat menimbulkan stres kerja yang tinggi oleh karena adanya benturan antara tuntutan tugas rumah tangga dengan tuntutan tugas dari tempat kerja.

Namun demikian, ketidakpastian peran pada wanita belum tentu dapat memberikan dampak pada stres kerja karena peran yang dijalani pada wanita yang

sebenarnya memang sudah jelas yaitu mengurus rumah tangga dan menyelesaikan tugas di tempat kerja (Carter, 2016).

Berdasarkan analisis menunjukkan bahwa konflik peran dan ambiguitas peran yang berlebih berpengaruh erat dengan tingkat stres kerja yang tinggi, kepuasan kerja yang rendah dan kepercayaan diri yang rendah (Liu *et al.*, 2014).

Pada penelitian ini memiliki banyak kelemahan dikarenakan adanya keterbatasan pada peneliti, kelemahan yang perlu di perhatikan yaitu jumlah aitem pada variabel ambiguitas peran yang terdiri dari lima aitem yang dibagi dengan empat aspek sehingga belum dapat mengukur keseluruhan dari definisi operasional ambiguitas peran. Selanjutnya, peneliti mengalami beberapa kendala yaitu ada beberapa subjek yang tidak bersedia untuk mengisi kuesioner dengan alasan sibuk atau tidak hadir pada saat penelitian dilakukan. Peneliti merasa kesulitan untuk memantau kesungguhan subjek dalam mengisi kuisisioner karena responden meminta waktu untuk mengisinya sehingga menjemput hasil kuesioner pada hari berikutnya, kemudian jarak tempuh dari sekolah ke sekolah lainnya yang cukup jauh sehingga peneliti membutuhkan waktu yang cukup lama untuk melakukan penelitian. Diketahui banyaknya kekurangan dan kelemahan pada penelitian ini sehingga peneliti memerlukan saran dan masukan untuk peneliti selanjutnya.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan uraian yang diberikan di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh konflik peran dan ambiguitas peran terhadap stres kerja pada guru wanita selama pembelajaran dalam jaringan. Hal ini menunjukkan bahwa konflik peran dan ambiguitas peran secara bersama-sama berpengaruh terhadap stres kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa saran yang dapat peneliti berikan dari hasil penelitian yang telah dilakukan yaitu:

1) Bagi Guru

Bagi guru khususnya pada guru wanita yang sudah menikah menikah harus mampu mengubah pemikirannya ke arah yang positif guna meminimalisir masalah dalam menjalankan kedua tugas tersebut, menetapkan prioritas dalam membagi peran sesuai kebutuhan kerja, dan melakukan relaksasi ringan untuk menghindari stres kerja.

2) Bagi Kepala Sekolah

Untuk mencegah terjadinya konflik peran dan ambiguitas peran khususnya di kalangan guru perempuan, kepala sekolah harus mampu menjelaskan dan memberikan evaluasi dan aturan yang jelas mengenai tugas/pekerjaan pengajar. Hal ini dapat dihindari dengan mengurangi beban kerja ke titik di mana tidak lagi dapat dikelola.

3) Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan pada peneliti selanjutnya agar mengembangkan teori ambiguitas peran untuk memperkaya aspek pengukurannya agar tidak hanya lima aitem saja yang diukur dari ambiguitas peran.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR PUSTAKA

- Adiguzel, Z., & Kucukoglu, I. (2019). Examining of the effects of employees on work stress, role conflict and job insecurity on organizational culture. *International Journal of Economics and Management*, 1(4), 37-48.
- Akbar DA. Konflik Peran Ganda Karyawan Wanita dan Stres Kerja. An Nisa'a J Kaji Gend dan Anak. 2017;12(1):33-48.
- Almasitoh, U. H. (2011). Stres kerja ditinjau dari konflik peran ganda dan dukungan sosial pada perawat. *Psikoislamika: Jurnal Psikologi dan Psikologi Islam*, 8(1)
- Arfan, I. L. (2010). *Akuntansi Keperilakuan* (dua). Jakarta: Salemba Empat.
- Ardiyansyah, R. Y., & Meiyuntariningsih, T. (2016). Dukungan Sosial Suami, Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Wanita Karir. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 5(01).
- Azkiyati, N. (2018). Hubungan Konflik Peran Ganda dan Manajemen Waktu dengan Stres Kerja pada Wanita Menikah yang Berprofesi sebagai Guru. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(1).
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi (Ke-2)*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bungin, B. (2005). *Metode penelitian kuantitatif*. Jakarta: Prenadamedia.
- Carter, J. M. (2016). *Role Ambiguity*. California State University, Northridge
- 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.
- Gemlik, N., Sisman, F.A., & Sigri, U. (2010). *The Relationship Between Burnout And Organizational Commitment Among Health Sector Staff In Turkey*. Journal Of Global Strategic Management, Vol.8, 137-149.
- Harahap, E. N. (2020). *Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Karyawan Dan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada*

PT. Perkebunan Nusantara IITanjung Morawa. Sumatera Utara: Univeristas Muhammadiyah.

- Husmiati, H. (2018). Stres kerja dari perspektif teori sistem-ekologi. *Sosio Informa*, 4(3).
- Farradinna, S., & Halim, F. W. (2016). The Consequences of Work-family Conflict, Burnout and Organizational Commitment among Women in Indonesia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219, 241–247. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.012>
- Fita, E. D. (2017). Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Terhadap Perawat Wanita. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 5(2).
- Fisher, RT (2001). Peran stres, jenis: Pola perilaku, dan kepuasan kerja dan kinerja auditor eksternal. *Penelitian Perilaku dalam Akuntansi*, 13(1), 143-170. doi: [http:// dx.doi.org/10.2308/bria.2001.13.1.143](http://dx.doi.org/10.2308/bria.2001.13.1.143).
- 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>
- 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), 105-115.
- Kahn, R.L., Wolfe, D.M., Quinn, R.P., Snoek, J.D. and Rosenthal, R.A.(1964). *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*. John Wiley & Sons, New York.
- Katz, D., & Kahn, RL (1970). *Psicologia social das organisasies* (edisi ke-2.). Sao Paulo: Atlas.
- Kalendesang M., Bidjuni H, Malara R. Hubungan Konflik Peran Ganda Perawat Wanita Sebagai Care Giver Dengan Stres Kerja di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. V. L. Ratumbuang Provinsi Sulawesi Utara. *J Keperawatan UNSRAT*. 2017;5(1):108714.
- Khattak, M. A., Urooj, S. F., Khattak, J., & Iqbal, N. (2011). Impact of role ambiguity on job satisfaction: Mediating role of job stress. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 1(3), 516-531.
- Kreitner R. & Knicki A. Buelens. (2005). *Organizational Behaviour*, New York : McGraw Hill.

- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi* (9th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Lapopolo, R. B. 2002. The Relationship of Role Related Variables to Job Satisfaction and Commitment to The Organization in Restructured Hospital Environment. *Journal Physical Therapy*, Vol. 82, No. 10, pp.984-999.
- Lazarus, R. & Launier, R. (1978). Stress-related transactions between person and environment. In Pervin, L. , Lewis, M., (eds.), *Perspectives in Interactional Psychology*. New York: Plenum Press.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Alih bahasa: Vivin Andhika Yuwono, Sekar Purwanti, Arie P, dan Winong Rosari. Yogyakarta: Andi.
- 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*.
- Munandar, A. S. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas.
- Nimran, Umar. (2004). *Perilaku Organisasi*. Cetakan Ketiga. Surabaya: CV. Citra Media.
- Nurqamar, I. F., Haerani, S., & Mardiana, R. (2014). Konflik peran dan ambiguitas peran: implikasinya terhadap stres kerja dan kinerja pejabat struktural prodi. *Jurnal Analisis*, 3(1), 24-31.
- Nur, I. R., Hidayati, T., & Maria, S. (2017). Pengaruh konflik peran, ambiguitas peran dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 1-18
- Nur, S. (2013). Konflik, stres kerja dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3).
- Onyemah, Vincent. 2008. Role Ambiguity, Role Conflict, and Performance: Empirical Evidence of an Inverted-U Relationship. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, Vol. 28, No. 3, 299–313.
- 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>
- Prastika, N. D., & Noor, A. (2012). Hubungan Antara Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Adversitas Dengan Stres Kerja Pada Karyawan. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 1(2), 127-147.

- Ramadhi, R., Rivai, H. A., & Lukito, H. (2021). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Burnout Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Politeknik Pelayaran Sumatera Barat. *Menara Ilmu*, 15(2).
- Rizzo, J.R., House, R.J., Lirtzman, S. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 15 pp.150-63.
- Sabaniah, S., Ramdhan, D. F., & Rohmah, S. K. (2021). Peran Guru dalam Pelaksanaan Pembelajaran Jarak Jauh di Tengah Wabah Covid-19. *Edunesia: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 2(1), 43-54.
- Sandra, R., & Ifdil, I. (2015). Konsep Stres Kerja Guru Bimbingan dan Konseling. *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 1(1), 80-85.
- Sartini, I. D., Riana, I. G., & Subudi, I. M. (2017). Pengaruh Work Overload, Ambiguitas Peran, dan Budaya Organisasi terhadap Stres Kerja. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6, 1177-1204.
- Soelton, M., Lestari, P. A., Arief, H., & Putra, R. L. (2020, February). The effect of role conflict and burnout toward turnover intention at software industries, work stress as moderating variables. In *4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019)* (pp. 185-190). Atlantis Press.
- Selye, Hans. (1976). *The Stress of Life*. New York: McGraw Hill.
- Soeroso, Andreas. (2008). *Sosiologi I*. Jakarta : Quadra.
- Sugiarto, S., Marisdaya, R., & Karlina, I. (2019). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Guru Sd Di Yayasan Slb Prof. Dr. Sri Soedewi. *Jurnal Kesmas (Kesehatan Masyarakat) Khatulistiwa*, 5(3), 104-110.
- Sugiyono.(2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tunjungsari, P. (2011). Pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Universitas Komputer Indonesia*, 1(1), 1-14.
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. 2020. School closures caused by Coronavirus (Covid-19). (Online) <https://en.unesco.org/covid19/educationresponse>

- Usita, Paula M., Scott S. Hall, dan Jonathan C. Davis. (2004). "Ambiguitas Peran dalam Pengasuhan Keluarga." *Jurnal Gerontologi Terapan*, 23: 20–39. DOI:10.1177/0733464803253591.
- 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.
- Wartono, T., & Mochtar, S. (2015). Stres dan Kinerja di Lingkungan Kerja yang semakin kompetitif. *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 2(2).
- Weken, M. E., Mongan, A. E., & Kekenusa, J. S. (2020). Hubungan antara Beban Kerja, Konflik Peran, dan Dukungan Sosial dengan Stres Kerja Pada Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Manado Pada Masa Pandemi Covid-19. *Indonesian Journal of Public Health and Community Medicine*, 1(4), 80-88.
- Wirawan, N.V. (2014). Hubungan Antara Dukungan Sosial Suami Dengan Konflik Peran Ganda Pada Polisi Wanita Di Polres Banyumas. Purwokerto: Universitas Muhammadiyah Porwokerto.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Fajar Interpratama Offset.
- 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>.
- Yongkang, Z., Weixi, Z., Yalin, H., Yipeng, X., & Liu, T. (2014). The relationship among role conflict, role ambiguity, role overload and job stress of Chinese middle-level cadres. *Chinese Studies*, 3(01), 8.