

KONFLIK PERAN GANDA DAN STRES KERJA PADA KARYAWAN PEREMPUAN

Tri Yulian Pratiwi, Ike Betria

Abstrak

Di era globalisasi seperti sekarang ini, yang berperan sebagai seorang pekerja tidak hanya laki-laki saja tapi banyak perempuan yang juga bekerja. Hampir sebagian besar perempuan di Indonesia memiliki peran ganda yaitu selain sebagai seorang ibu dan istri bagi keluarganya juga merupakan seorang karyawan disebuah kantor atau perusahaan dan hal tersebut tidak menutup kemungkinan bahwa akan semakin banyak juga karyawan perempuan yang akan mengalami stres dalam bekerja. Dengan melihat latar belakang seperti di atas maka penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja pada karyawan perempuan. metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan kuesioner. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan oleh peneliti memperoleh $(r) = 0,312$ dan $p = 0,007$ ($p < 0,01$). Berdasarkan hasil penelitian, terbukti bahwa hipotesis dalam penelitian ini sesuai dengan hasil yang didapatkan yaitu konflik peran ganda memiliki hubungan positif yang signifikan dengan stres kerja.

Keywords: Karyawan Perempuan, Konflik Peran Ganda, Stress Kerja

PENDAHULUAN

Stres adalah suatu kondisi yang selalu dihindari oleh individu. Namun seringkali pekerjaan seseorang justru menimbulkan stres bagi dirinya. Seperti yang di kemukakan oleh Handoko (2008), stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres pasti pernah dialami oleh setiap individu apalagi jika dihubungkan dengan pekerjaan yang dijalannya sehari-hari. Stres atau ketegangan tersebut akan timbul sebagai suatu hasil ketidakseimbangan antara persepsi seseorang mengenai tuntutan yang dihadapinya dan persepinya mengenai kemampuannya untuk menanggulangi tuntutan tersebut (Rice, 1992). Terkadang stres yang dialami seseorang itu adalah hal kecil dan hampir tidak berarti, namun bagi yang lainnya dianggap sangat mengganggu dan berlanjut dalam waktu yang relatif lama (Efendi, 2001). Idealnya seorang

karyawan tidak mengalami stres dalam bekerja karena stres kerja memiliki dampak negatif bagi individu dan juga perusahaan, namun hal ini berbeda dengan hasil asesmen awal dari ketiga dinas pemerintahan yang telah dilakukan oleh peneliti.

Asesmen awal dilakukan peneliti pada 6 karyawan perempuan yang berada di departemen yang berbeda di Dinas X Kota Yogyakarta dengan menggunakan kuesioner, hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa 5 dari 6 karyawan sering mengalami stres kerja. Begitu pula pada Kedua dinas yang menjadi subjek dalam penelitian ini yaitu pada Dinas Y dan Z, hasil analisis kepada 8 karyawan perempuan di Y tersebut menunjukkan bahwa 7 dari 8 sering mengalami stres kerja, kemudian ketika analisis diberikan kepada Dinas Z Kota Yogyakarta menunjukkan bahwa 6 dari 12

karyawan perempuan menunjukkan sering mengalami stres kerja.

Banyak karyawan yang setiap tahunnya harus mengambil cuti untuk meredakan stres dalam kehidupannya. Hal ini dapat dilihat sebagai hal yang positif atau negatif tergantung dari sudut mana memandangnya. Hal tersebut dapat dipandang sebagai hal yang positif ketika dilihat dampaknya setelah karyawan itu cuti. Namun hal ini juga dapat dipandang sebagai hal yang negatif ketika melihat penyebab-penyebab dari cuti itu terjadi, karena bisa saja cuti tersebut terjadi karena beberapa faktor seperti kelelahan, kebosanan dalam bekerja, dan bahkan juga dapat diakibatkan oleh stres kerja yang dialami karyawan tersebut. Dampak stres itu sendiri bagi subjek penelitian yaitu banyak karyawan yang sering menghabiskan jatah cutinya setiap tahun dengan alasan lelah ketika harus bekerja terus menerus. Kemudian dampak stres yang terlihat lagi pada subjek adalah seringnya karyawan tidak produktif ketika berada di kantor seperti datang terlambat dan pulang lebih awal dari jam kantor.

Dampak negatif yang akan timbul ketika seorang karyawan mengalami stres kerja tidak hanya bagi individu tersebut melainkan juga bagi perusahaan tempat karyawan itu bekerja. Menurut Rini (2002) dampak bagi individu sendiri yaitu akan munculnya masalah-masalah yang berhubungan dengan kesehatan, psikologis dan interaksi interpersonal. Sedangkan bagi perusahaan menurut Rini (2002) jika banyak diantara karyawan perusahaan mengalami stres kerja maka kesehatan dan produktifitas organisasi itu akan terganggu sehingga akan mengakibatkan organisasi tersebut tidak akan berfungsi secara optimal. Oleh karena itu sudah seharusnya permasalahan tentang stres kerja ini penting untuk dibahas.

Stres yang dihadapi oleh karyawan akan mempengaruhi penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja, serta kemungkinan mengalami kecelakaan kerja akan lebih besar. Secara singkat menurut Rini (2002) dampak negatif yang akan ditimbulkan oleh stres kerja bagi perusahaan adalah akan terjadinya kekacauan, hambatan baik manajemen maupun operasional kerja, mengganggu aktifitas kerja, menurunkan tingkat produktifitas kerja, dan yang terakhir dapat menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan.

Di era globalisasi seperti sekarang ini, yang berperan sebagai seorang pekerja tidak hanya laki-laki saja tapi banyak perempuan yang juga bekerja. Tenaga kerja perempuan terus meningkat dari tahun ke tahun, menurut Dewi (2010) dalam pusat penelitian politik mengatakan bahwa prosentase tertinggi pekerja perempuan di daerah perkotaan bekerja sebagai buruh atau pegawai yaitu sebesar 52.98 %, lebih tinggi dibanding prosentase pekerja laki-laki pada jenis pekerjaan yang sama yaitu 50.14 % (BPS 2010). Disamping itu terdapat isu mengenai CEDAW dimana CEDAW merupakan konvensi penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan. Dalam arti lain, CEDAW adalah konvensi yang menetapkan secara universal prinsip-prinsip persamaan hak antara laki-laki dan perempuan terlepas dari status perkawinan mereka di semua bidang (politik, ekonomi, sosial, budaya, dan sipil). Konvensi mengenai hal tersebut sudah berlaku sejak tanggal 3 Desember 1981, yang terus berlanjut hingga tanggal 18 Maret 2005 lebih dari 90% negara-negara anggota PBB (180 negara) merupakan Negara Peserta Konvensi dimana salah satunya adalah negara Indonesia (Cahyandaru dan Prawira, 2013).

Berdasarkan kasus diatas, maka dapat dikatakan bahwa perempuan akan mencoba untuk berkarir dalam hidupnya meskipun sudah menikah dan memiliki anak. Terkait dengan konvensi CEDAW dalam Cahyandaru dan Prawira (2013) itu sendiri memiliki protokol opsional terkait hak-hak wanita yang menyadari bahwa peran perempuan dalam melahirkan anak tidak bisa dijadikan dasar dari diskriminasi tetapi bahwa pengasuhan anak mewajibkan pembagian tanggung jawab antara laki-laki dan perempuan dan masyarakat pada umumnya. Topik ini semakin menarik ketika melihat persaingan tenaga kerja akan semakin meningkat setelah pemberlakuan pasar bebas Asean (MEA) pada tahun 2015. MEA (Masyarakat Ekonomi ASEAN) itu sendiri merupakan bentuk realisasi dari tujuan akhir integrasi ekonomi di kawasan Asia Tenggara yang akan menciptakan kesempatan besar bagi para pencari kerja karena dapat banyak tersedia lapangan kerja dengan berbagai kebutuhan akan keahlian yang beraneka ragam. Adanya MEA juga tidak akan menutup kemungkinan bahwa seorang wanita akan semakin tertarik untuk mencoba berkarir ke kancah atau wilayah yang lebih luas, karena MEA sendiri selain dapat menciptakan jutaan lapangan kerja baru, skema ini juga dapat meningkatkan kesejahteraan 600 juta orang yang hidup di Asia Tenggara (Baskoro, 2015).

Kasus di atas menggambarkan bahwa hampir sebagian besar perempuan di Indonesia memiliki peran ganda yaitu selain sebagai seorang ibu dan istri bagi keluarganya juga merupakan seorang karyawan disebuah kantor atau perusahaan dan hal tersebut tidak menutup kemungkinan bahwa akan semakin banyak juga karyawan perempuan yang akan mengalami stres dalam bekerja. Terkait dengan fenomena yang berkembang saat

ini, masalah ketenaga-kerjaan wanita ada berbagai kesenjangan di mana-mana walaupun telah ditetapkan oleh Undang-Undang Ketenaga-kerjaan khususnya dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang tenaga kerja wanita. Berikut ini adalah penjelasan dari Undang – Undang No 13 Tahun 2003 Pasal 76 ayat 2, 3, dan 4 dalam (Benyamin, 2013): Pertama, pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja atau buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 s/d pukul 07.00. Kedua, pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh perempuan antara pukul 23.00 s/d pukul 07.00 wajib: memberikan makanan dan minuman bergizi menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja. Ketiga, pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja atau buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s/d pukul 07.00.

Faktanya masih banyak perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan wanita di luar peraturan yang ada. Mereka masih diperlakukan tidak adil dan hak-haknya sebagai pekerja dilanggar seperti terjadi diskriminasi. Peningkatan jumlah tenaga kerja wanita dimana mereka menjadi lebih berpengaruh dan memiliki kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja perusahaan menyebabkan keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan keluarga menjadi sesuatu tuntutan. Kesuksesan dari kinerja perusahaan dapat dilihat dari kinerja yang dicapai oleh karyawannya oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja

dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena beberapa hal diatas bahwa konflik peran ganda yang dialami oleh karyawan perempuan ini penting untuk dibahas. Masalahnya, wanita yang bekerja menghadapi konflik peran sebagai wanita karir sekaligus ibu rumah tangga. Terutama dalam kebudayaan Indonesia, wanita sangat dituntut perannya sebagai ibu rumah tangga yang baik sehingga banyak wanita karir yang merasa bersalah ketika harus bekerja. Perasaan bersalah ditambah dengan tuntutan dari dua sisi, yaitu pekerjaan dan ekonomi rumah tangga, kedua hal tersebut sangat berpotensi menyebabkan wanita yang bekerja lebih rentan mengalami stres yang lebih tinggi daripada pria yang bekerja. Kemudian berdasarkan hal diatas terkait dengan kajian yang dilakukan oleh (Sandra, Gary & Cooper, 2001) bahwa ada perbedaan dampak stres yang dialami oleh karyawan laki-laki dan perempuan. Dampak stres yang mengacu pada domain mental lebih tinggi terjadi pada perempuan dibandingkan pada laki-laki (Nelson & Burke, 1955).

Terkait dengan konflik peran ganda (*work family conflict*) menurut Paden dan Buchler (Simon, 2002) merupakan konflik peran yang muncul antara harapan dari dua peran berbeda yang dimiliki seseorang. Menurut Paden dan Buchler (Simon, 2002) Dalam pekerjaan, seorang wanita yang profesional dituntut untuk agresif, kompetitif, dan dapat menjalankan komitmennya dalam pekerjaan. Sedangkan di rumah, wanita sering sekali diharapkan untuk merawat anak, menyayangi, dan menjaga suami dan anaknya. Fenomena konflik peran ganda ini juga semakin menarik untuk diteliti karena banyaknya dampak negatif yang ditimbulkan, baik terhadap wanita bekerja itu sendiri, keluarganya maupun bagi organisasi

tempatnya bekerja. Beberapa dampak negatif secara individual diantaranya adalah berkurangnya kepuasan baik dalam bekerja maupun dalam kehidupan rumah tangga, ketegangan dan stress pada diri wanita bekerja, gangguan kesehatan, dan ketidakharmonisan hubungan dengan anggota keluarga lain. Sedangkan dari sisi organisasi konflik peran ganda akan mengakibatkan berkurangnya komitmen karyawan pada pekerjaan yang akhirnya dapat mendorong perputaran tenaga kerja yang tinggi pada organisasi (Poelmans, 2001).

Shelton (2006) dalam jurnalnya menawarkan penggunaan strategi yang lebih terstruktur dengan memanfaatkan beberapa strategi yaitu diantaranya adalah dengan cara memanipulasi peran (*manipulating roles*) tergantung tuntutan dan dukungan yang diperoleh dari peran perannya. Peneliti tertarik untuk menggunakan hasil penelitian shelton karena sangat memungkinkan untuk dapat melakukannya. Manipulasi peran ditujukan untuk mengurangi tingkat konflik antara pekerjaan dan keluarga dengan cara mengordisi, strategi ini disebutkan sebagai strategi eksternal.

Sama halnya seperti penjelasan di atas bahwa ketika seorang karyawan perempuan ini sebagai individu tidak dapat dengan segera menyesuaikan diri maka karyawan tersebut dapat mempersepsikan bahwa peran ganda yang dimilikinya merupakan sebuah tekanan yang mengancam dirinya dan lama kelamaan dapat menimbulkan stres bagi karyawan yang bersangkutan.

Dengan melihat latar belakang seperti di atas maka penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja pada karyawan perempuan. Dalam hal ini peneliti ingin

mengetahui seberapa besar pengaruh konflik peran ganda terhadap stress kerja pada karyawan perempuan.

Permasalahan tentang stres kerja ini telah banyak diteliti oleh beberapa peneliti. Tunjungsari (2011) melakukan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan yang dilakukannya pada kantor pusat PT. POS Indonesia (PERSERO) Bandung. Menurut Handoko (2008) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan menggunakan responden dari karyawan PT. POS Indonesia (PERSERO) Bandung itu sendiri. Kemudian teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan menggunakan kuesioner.

Penelitian kedua dilakukan oleh dhania, penelitian yang dilakukan Dhania (2010) berkaitan dengan pengaruh stres kerja, beban kerja terhadap kepuasan kerja yang dilakukannya di kota Kudus. Menurut Patricia (2006) ada beberapa indikator stres yaitu fisiologis, kognitif, subyektif, perilaku, dan keorganisasian. Responden dalam penelitian ini adalah para karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif dan alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner yang di dasari oleh indikator yang dikemukakan oleh Patricia (2006).

Sama dengan 2 penelitian diatas penelitian tentang stres kerja juga dilakukan oleh Lu (1999) melakukan penelitian ini di kota Koahsiung Taiwan. Topik penelitian ini adalah motivasi kerja, stres kerja dan kesejahteraan karyawan. Karasek dan Theorell (1990) mengemukakan bahwa stres kerja yang tinggi, dianggap lebih menonjol dalam

pekerjaan tinggi-regangan, telah dikaitkan dengan psikologis (depresi, ketidakpuasan pekerjaan), psysiological (sakit kepala, Penyakit jantung) dan perilaku (absensi, konsumsi obat) . Metode yang dilakukan dalam penelitian ini cukup berbeda dengan penelitian 2 sebelumnya yaitu penelitian ini menggunakan metode *cross-sectional social survei*. Responden dalam penelitian ini adalah 300 orang dewasa yang bekerja di kota Koahsiung Taiwan. Sedangkan alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang dikemukakan oleh Karasek (1997).

TINJAUAN PUSTAKA

Stres adalah suatu kondisi yang tidak disenangi oleh setiap orang atau bahkan dihindari oleh kebanyakan orang, namun stres merupakan suatu kondisi yang tidak bisa di hindari. Setiap orang pasti pernah mengalami stres baik itu stres diluar pekerjaan apalagi jika dihubungkan dengan pekerjaan yang dijalannya sehari-hari. Stres sendiri berarti suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang Handoko (2008). Sementara stres kerja menurut Robbins dan Judge (2008) adalah suatu kondisi yang dinamis saat individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu tersebut dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

Mangkunegara (2005) mengatakan bahwa stres merupakan suatu perasaan yang menekan atau perasaan yang menekan yang dialami keryawan saat menghadapi pekerjaannya. Sedangkan menurut Anoraga (2006), stres di tempat kerja merupakan suatu tanggapan yang diberikan karyawan, baik secara fisik maupun mental terhadap suatu perubahan lingkungan kerja yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya

ternacam. Stres atau ketegangan tersebut akan timbul sebagai suatu hasil ketidakseimbangan antara persepsi seseorang mengenai tuntutan yang dihadapinya dan persepsinya mengenai kemampuannya untuk menanggulangi tuntutan tersebut (Rice,1992).

Beberapa para ahli diatas sama-sama menunjukkan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh individu (karyawan) yang mempengaruhi kondisi individu dalam melakukan pekerjaan. Sehingga penenliti dapat menarik kesimpulan bahwa stres kerja adalah sebagai suatu kondisi atau reaksi terhadap situasi yang mempengaruhi seseorang dalam bekerja dimana kondisi tersebut akan membuat seorang karyawan merasa tertekan.

Stres kerja terjadi disebabkan oleh beberapa faktor menurut Handoko (2008) antara lain, faktor individu yaitu masalah-masalah yang menyangkut pada masalah pribadi yang dialami seseorang dan sifat-sifat atau kepribadian yang dimiliki oleh orang tersebut. Faktor kedua adalah faktor lingkungan yaitu lebih kepada kondisi kerja dan lingkungan sosial yang terjadi dalam situasi pekerjaan. Terakhir adalah faktor organisasi yaitu budaya dan manajemen dalam organisasi yaitu berupa tuntutan kerja, promosi, gaya kepemimpinan, pengembangan karier dan lain-lain.

Sementara menurut Robbin (2008) konflik adalah suatu proses dimana terjadi pertentangan dari suatu pemikiran yang dirasa akan membawa suatu pengaruh yang negatif. Sedangkan Santrock (2002) menjelaskan bahwa peran ganda menggambarkan pernikahan antara suami dan istri kemudian keduanya memiliki pekerjaan tempat mereka dapat berkarir. Sedangkan konflik peran ganda sendiri menurut Paden dan Buchler (Simon, 2002) merupakan konflik peran yang muncul antara harapan dari dua peran berbeda yang dimiliki seseorang. Menurut Weda (2008) konflik peran ganda muncul ketika

seseorang memiliki beberapa peran yang menimbulkan tuntutan yang bertentangan.

Katz dan Khan (Kusumaputri, 2008) mendefinisikan konflik peran (*roles conflict*) sebagai gabungan dua atau lebih peran yang diharapkan, sehingga pemenuhan peran yang satu akan menghalangi peran yang lain. Dalam hal ini konflik peran yang dimiliki oleh wanita yang berperan ganda adalah pertentangan antara peran sebagai seorang istri atau ibu yang harus mengurus keluarga dengan peran sebagai seorang wanita karir yang ingin mencapai tujuan pekerjaannya dengan baik. Konflik peran ganda muncul apabila wanita merasakan ketegangan antara peran pekerjaan dengan peran keluarga.

Konflik peran ganda memiliki beberapa aspek menurut Sekaran dalam (Weda, 2008) yaitu pengasuhan anak, bantuan pekerjaan rumah tangga, komunikasi dan interaksi dengan suami dan anak, waktu untuk keluarga, menentukan prioritas, tekanan karir dan tekanan keluarga. Hal ini berkaitan dengan faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu faktor individu, lingkungan dan organisasi.

Ketika seorang perempuan memiliki dua peran sekaligus yaitu sebagai seorang ibu dan istri dirumah juga sebagai seorang yang bekerja disebuah perusahaan pastilah memiliki banyak konflik. Beberapa aspek yang mempengaruhi konflik peran tersebut, yaitu aspek pertama adalah pengasuhan anak. Bagaimana cara individu tersebut dalam mengasuh anak akan sangat mempengaruhi. Sibuknya dalam bekerja dapat membuat seorang ibu tidak terlalu memperhatikan sang anak, termasuk pola asuh yang diberikan pada sang anak. Kesibukan di kantor dapat saja membuat ibu lupa dengan apa yang dilakukan sang anak, hal ini dapat berdampak negatif ketika sang anak akhirnya membuat masalah di sekolah dan ketika hal tersebut terjadi akan berdampak pada pemikiran

ibu yang tidak fokus pada pekerjaan karena memiliki pemikiran yang bercabang sehingga dapat membuat karyawan tersebut akhirnya stres karena tidak bisa fokus kesalah satunya.

Aspek kedua yang dapat menimbulkan konflik adalah banyaknya pekerjaan rumah tangga yang harus dikerjakan oleh seorang ibu. Bisa dilihat bahwa banyaknya pekerjaan seorang ibu ketika di rumah mulai dari bangun pagi, menyiapkan sarapan untuk keluarga, menyiapkan peralatan sekolah anak dan kantor suami, mencuci dan lain sebagainya, menuntut seorang ibu untuk selalu bisa melakukan semua hal tersebut. Sementara banyaknya tuntutan dan tanggung jawab di kantor terkadang membuat seorang ibu tersebut merasa kelelahan. Menurut Indriyani (2009) tekanan untuk mengembangkan dua peran tersebut dapat menyebabkan timbulnya stres. Hal-hal diatas sangat mempengaruhi bagaimana individu tersebut berperilaku di lingkungan organisasi yaitu ketika menghadapi tuntutan kantor, berhadapan dengan rekan kerja dan lain sebagainya.

Komunikasi dan interaksi dengan suami dan anak menjadi aspek ketiga yang mempengaruhi terjadinya konflik. ketika seorang istri mengalami masalah komunikasi dengan suami atau anaknya akan membuat individu ini merasakan tidak nyaman dalam melakukan sesuatu termasuk ketika individu ini bekerja dan menhadapi lingkungan dan tuntutan pekerjaannya.

Aspek keempat adalah waktu untuk keluarga, waktu untuk keluarga yang dimiliki oleh seorang wanita yang memiliki peran ganda pasti akan relatif lebih sedikit dari pada wanita yang hanya berperan sebagai seorang ibu rumah tangga. Seorang wanita karir memiliki tanggung jawab dikantor, wanita ini menghabiskan hampir setengah atau lebih dari harinya untuk berada di kantor sehingga hanya memiliki sedikit waktu untuk anak dan suaminya. Sedikitnya

waktu yang dimilikinya ini akan menimbulkan banyak hal seperti jarang berkomunikasi dengan keluarga, kurang memiliki kedekatan dengan anak dan lain sebagainya. Konflik diatas menurut Jacobus dan Ruswanti (2013) dapat menimbulkan stres bagi karyawannya, dimana ada perasaan tertetekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaannya ketika karyawan mengalami hal di atas.

Aspek kelima yaitu menentukan prioritas. Ketika seorang individu menghadapi dua peran seperti ini dituntut untuk memilih mana yang harus diutamakan, dan mana yang harus kerjakan terlebih dahulu. Ketika salah memprioritaskan sesuatu, sangat mungkin akan timbulnya konflik, misalnya ketika seorang ibu lebih memprioritaskan pekerjaannya, seorang anak dan suaminya bisa saja tidak mengerti kenapa hal tersebut bisa dipilih oleh sang ibu atau istri. Hal diatas akan mempengaruhi individu dalam mengahapi pekerjaannya. Hal tersebut dipertegas dengan hasil penelitian Indriani (2009) yang menyatakan bahwa tekanan untuk menyeimbangkan peran yaitu sebagai seorang ibu atau sebagai seorang wanita karir dapat menimbulkan stres dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi individu dalam mengahadapi pekerjaannya saat di kantor.

Aspek terakhir adalah tekanan karir dan tekanan keluarga. Hal ini sangat mungkin terjadi ketika banyak tekanan yang terjadi di dalam keluarga, dimana ketika konflik keluarga tersebut tidak dapat diatasi dengan baik maka tidak menutup kemungkinan akan mempengaruhi cara individu tersebut dalam menjalankan tuntutan pekerjaan di kantor. Begitu juga sebaliknya ketika individu tidak dapat menyelesaikan tuntutan pekerjaan dengan baik maka tidak menutup kemungkinan akan mempengaruhi cara individu tersebut dalam menjalankan tuntutan keluarga. Hal

didasar di dukung oleh Murtiningrum (2005) yang menyatakan konflik pekerjaan dan keluarga tersebut terjadi ketika kehidupan seseorang berbenturan dengan tanggungjawabnya di tempat kerja, seperti masuk kerja tepat waktu, menyelesaikan tugas harian, atau kerja lembur. Demikian juga tuntutan kehidupan keluarga yang menghalangi seseorang untuk meluangkan waktu untuk pekerjaannya atau kegiatan yang berkenaan dengan karirnya.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Karakteristik subjek nya adalah seorang wanita yang sudah menikah, selain menjadi seorang ibu dan istri dirumah tangganya juga sebagai wanita karir di lingkungan kerjanya. Kemudian seorang wanita ini merupakan ibu yang memiliki minimal 1 orang anak.

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah dengan teknik kuesioner yaitu penulis melakukan pengumpulan data dengan membagikan kuesioner kepada karyawan perempuan yang sesuai dengan karakteristik subjek penelitian. Ada 2 macam skala yang digunakan yaitu skala stres kerja dan skala konflik peran ganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah

	Percentil			
	20	40	60	80
1. Stres Kerja	5,0	5,5	5,8	6,26
2. Konflik Peran Ganda	4,07	4,36	5,11	5,87

seorang karyawan di Dinas Y serta Dinas Z kota Yogyakarta yang berjenis kelamin perempuan, sudah menikah dan memiliki minimal 1 orang anak . Jumlah subjek

No	Variabel Deskriptif		Jumlah
	1	Posisi	
		Kasie	4
		Kabid	2
		Pengawas	5
2	Gaji	≤ Rp. 1,5 juta	7
		Rp. 1,6 juta s/d 2,5 juta	16
		Rp. 2,6 juta	15
		Rp. 3 juta s/d 4,5 Juta	20
		≥ Rp. 4,5 juta	3
3	Jumlah Anak	1	18
		2	27
		3	14
		4	2

yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 61 orang, yang terdiri dari 16 orang karyawan Dinas Y serta 45 orang karyawan Dinas Z kota Yogyakarta.

Tabel 1
Deskripsi Subjek Penelitian

Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan analisis data, maka diperoleh norma deskripsi data penelitian. Norma deskripsi data ini diperoleh dengan menggunakan norma percentil. Norma percentil skala stres kerja dankonflik peran gandadapat dilihat pada Tabel 6 dibawah ini.

Tabel 2
Percentil

Berdasarkan penormaan pada tabel di atas, selanjutnya data akan dibagi menjadi lima kategori berdasarkan

percentil. Kategorisasi menurut norma percentil dapat dilihat pada Tabel 3 sebagai berikut.

Tabel 3
Kategorisasi Normal Percentil

Percentil	Kategorisasi
$X < P_{20}$	Sangat Rendah
$P_{20} \leq X < P_{40}$	Rendah
$P_{40} \leq X < P_{60}$	Sedang
$P_{60} \leq X \leq P_{80}$	Tinggi
$X > P_{80}$	Sangat Tinggi

A. Stres Kerja

Hasil kategorisasi skor skala stres kerja dapat dilihat pada Tabel 4 dibawah ini.

Tabel 4
Kategorisasi Skor Skala Stres Kerja

Rentang Nilai	Kategori	Frekuensi	Prosentase
$X < 5,0$	Sangat Rendah	10	16,39 %
$5,0 \leq X < 5,5$	Rendah	11	18,03 %
$5,5 \leq X < 5,8$	Sedang	17	27,86 %
$5,8 \leq X \leq 6,26$	Tinggi	11	18,03 %
$X > 6,1$	Sangat Tinggi	12	19,67 %
TOTAL		61	100%

Hasil kategorisasi menjelaskan bahwa semakin tinggi skor yang dimiliki oleh subjek akan menunjukkan semakin tinggi pula stres kerja yang dimiliki oleh subjek. Berdasarkan tabel kategorisasi di atas, dapat dilihat bahwa jumlah subjek yang berada pada kategori sangat tinggi yaitu 12 (19,67%), 11 (18,03%) subjek berada pada kategori tinggi, 17 (27,86%) subjek berada pada kategori sedang, 11 (18,03%) subjek berada pada kategori rendah dan 10 (16,39%) subjek berada

pada kategori sangat rendah. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar subjek memiliki tingkat stres kerja yang tinggi. sehingga dapat dikatakan sebagian besar subjek mengalami stres kerja.

B. Konflik Peran Ganda

Hasil kategorisasi skor skala konflik peran ganda dapat dilihat pada Tabel 5 dibawah ini.

Tabel 5
Kategorisasi Skor Konflik Peran Ganda

Rentan Kategori	Frekuensi	Prosentase
$X < 4,07$	Sangat Rendah	12 19,67 %
$4,07 \leq X < 4,36$	Rendah	11 18,03 %
$4,36 \leq X < 5,11$	Sedang	14 22,95 %
$5,11 \leq X \leq 5,87$	Tinggi	12 19,67 %
$X > 5,87$	Sangat Tinggi	12 19,67 %
TOTAL		61 100 %

Hasil kategorisasi pada konflik peran ganda menjelaskan bahwa semakin tinggi skor yang dimiliki oleh subjek akan menunjukkan semakin tinggi tingkat konflik peran ganda pada subjek dan begitu juga sebaliknya. Berdasarkan tabel kategorisasi di atas, dapat dilihat bahwa jumlah subjek berada pada kategori sangat tinggi yaitu 12 (19,67%), 11 (18,03%) subjek berada pada kategori tinggi, 14 (22,95%) subjek berada pada kategori sedang, 12 (19,67%) subjek berada pada kategori rendah dan 12 (19,67%) subjek berada pada kategori sangat rendah. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar subjek memiliki tingkatkonflik peran ganda yang sedang, dengan kata lain

bahwa konflik peran ganda pada karyawan tidak terlalu rendah tidak juga terlalu tinggi.

1. Uji Asumsi

Uji asumsi dilakukan sebagai prasyarat yang harus dipenuhi sebelum pengambilan keputusan atau uji hipotesis, yang meliputi uji normalitas dan uji korelasi. Uji asumsi ini dilakukan dengan bantuan program statistik dalam SPSS *version 17.0 for windows*.

A. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat data yang digunakan dalam penelitian memiliki penyebaran atau distribusi yang normal atau tidak. Peneliti melakukan uji normalitas dengan menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov*. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran data adalah jika $p > 0,05$ maka sebarannya dinyatakan normal, sebaliknya jika $p < 0,05$ maka sebarannya dinyatakan tidak normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 6 dibawah ini.

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas

Variabel	P	Kategori
1. Stres Kerja	0,200 *	Normal
2. Konflik Peran Ganda	0,015	Tidak Normal

Hasil uji normalitas dengan teknik *Kolmogorov-Smirnov Test* pada skala stres kerja menunjukkan nilai $p = 0,200$ ($p > 0,05$). Adapun pada skala konflik peran ganda menunjukkan nilai $p = 0,015$ ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki distribusi data yang normal, namun pada variabel konflik peran ganda memiliki distribusi data yang tidak normal.

B. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui hubungan linier yang terbentuk antara kedua variabel. Hubungan kedua variabel dapat dikatakan linier apabila nilai *linearity* menunjukkan $p < 0,05$ dan *deviation from linearity* menunjukkan $p > 0,05$. Uji linieritas ini menggunakan tes *Compare Means* dari SPSS versi 17.0 *for windows*.

Berdasarkan uji linieritas yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat dilihat bahwa variabel konflik peran ganda dan stres kerja memiliki $F = 6,058$ dan $p = 0,024$ ($p < 0,05$), sehingga kedua variabel memiliki hubungan yang linier.

2. Uji Hipotesis

Setelah dilakukan uji normalitas dan uji linieritas, maka selanjutnya dilakukan uji hipotesis. Uji hipotesis ini bertujuan untuk melihat pembuktian dari hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti yaitu adanya hubungan positif antara konflik peran ganda dengan stres kerja. Berdasarkan uji normalitas diketahui bahwa salah satu variabel memiliki distribusi data tidak normal, sehingga uji hipotesis ini menggunakan teknik korelasi Non-Parametrik Spearman's Rho.

Analisis korelasi antara konflik peran ganda dengan stres kerja menghasilkan nilai koefisien korelasi (r) = 0,312 dan $p = 0,007$ ($p < 0,01$). Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang sangat signifikan antara konflik peran ganda dengan stres kerjapada karyawan perempuan, sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat konflik peran ganda maka akan semakin tinggi stres kerja pada karyawan perempuan, demikian pula sebaliknya. Oleh karena itu, hipotesis penelitian dalam penelitian ini dapat **diterima**. Adapun koefisien determinasi (r^2) = 0,097 atau 9,7%. Hal ini menunjukkan bahwa 9,7% perubahan tingkat stres kerja pada karyawan perempuan ditentukan oleh faktor konflik peran ganda yang dimiliki

dan 90,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 7
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	R	Sig.	r ²
1. Konflik Peran Gandadan Stres Kerja	0,312	0,007	0,097

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan positif antara konflik peran ganda terhadap peningkatan stres kerja pada karyawan perempuan. Stres kerja sendiri adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami oleh seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan - kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi seseorang menurut Efendi (Tunjungsari, 2011). Stress kerja ini tampak dari *simptom*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan Mangkunegara (2008).

Stres kerja merupakan hal yang sangat perlu untuk dibahas karena ketika para karyawan mengalami stres kerja akan banyak dampak negatif bagi pihak perusahaan maupun bagi individu itu sendiri. Hal ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Rini (2002) yang menyatakan bahwa dampak negatif yang akan ditimbulkan oleh stres kerja bagi perusahaan adalah akan terjadinya kekacauan, hambatan baik manajemen maupun operasional kerja, mengganggu aktifitas kerja, menurunkan tingkat

produktifitas kerja, dan yang terakhir dapat menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan. Sedangkan dampak negatif bagi individu itu sendiri menurut Rini (2002) adalah munculnya masalah yang berhubungan dengan kesehatan, psikologis dan interaksi interpersonal individu itu sendiri.

Salah satu faktor yang dapat memicu terjadinya stres kerja pada karyawan adalah dengan adanya konflik peran ganda. Konflik peran ganda sendiri menurut Paden dan Buchler (Simon, 2002) merupakan konflik peran yang muncul antara harapan dari dua peran berbeda yang dimiliki seseorang. Dalam hal ini konflik peran yang dimiliki oleh wanita yang memiliki peran ganda adalah pertentangan antara peran sebagai seorang istri atau ibu yang harus mengurus keluarga dengan peran sebagai seorang wanita pekerja yang ingin mencapai tujuan pekerjaannya dengan baik.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan oleh peneliti memperoleh ($r = 0,312$ dan $p = 0,007$ ($p < 0,01$)). Berdasarkan hasil penelitian, terbukti bahwa hipotesis dalam penelitian ini sesuai dengan hasil yang didapatkan yaitu konflik peran ganda memiliki hubungan positif yang signifikan dengan stres kerja.

Hasil diatas sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Almasitoh (2011) yang menunjukkan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara konflik peran ganda dengan peningkatan stres kerja. Selain itu hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Indriani (2009) yang menyatakan semakin tinggi konflik peran yang dimiliki maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dimiliki oleh karyawan perempuan.

Beberapa penelitian sebelumnya juga mendukung hasil penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan Murtiningrum (2005), Nart dan Batur (2013) dan Jamadin et all (2015) yang menyatakan bahwa ada hubungan yang positif antara konflik peran

ganda dengan peningkatan stres kerja pada karyawan, yang artinya ketika karyawan memiliki konflik peran yang tinggi maka stres kerja yang dimiliki karyawan juga akan tinggi.

Secara keseluruhan, penelitian ini masih memiliki kelemahan. Penggunaan subjek pada penelitian ini dirasa masih kurang banyak, ada baiknya jika peneliti menambahkan jumlah subjek agar mendapatkan hasil yang lebih baik. Selain itu, sebagian proses dan situasi pengambilan data yang kurang kondusif yaitu kebanyakan karyawan mengisi angket ketika berada di lingkungan kerja yang kemungkinan tidak fokus saat mengerjakan karena masih kepikiran pada pekerjaan yang belum diselesaikan sebelumnya. Kemudian saat pengambilan data tidak adanya peneliti disamping subjek pada saat mengisi kuesioner membuat subjek tidak dapat menanyakan hal apa yang tidak dipahami dari pertanyaan yang ada dalam kuesioner sehingga memungkinkan ketika mengisi subjek mempersepsikan sendiri maksud dari pertanyaan tersebut, hal ini mempengaruhi keakuratan jawaban yang dipilih subjek.

Dari beberapa penjabaran dan penjelasan diatas menunjukkan bahwa ketika konflik peran ganda yang dialami seseorang itu tinggi makanya tingkat stres kerjanya juga akan tinggi. Begitu juga sebaliknya ketika ketika seseorang memiliki konflik peran yang rendah maka tingkat stres kerja yang dimilikinya juga rendah. Kemudian Peneliti mengharapkan agar peneliti selanjutnya menggali lebih dalam tentang subjek penelitian . Kemudian melakukan uji beda apakah ada perbedaan stres kerja pada karyawan laki-laki dan perempuan dalam berbagai macam setting pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Almasitoh, U.H. 2011. Stres Kerja Ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial pada Perawat. *Jurnal Psikologi Islam*, 1, 63-82.
- Alves, Et. All. 2004. Short Version of the "Job Stress Scale": a Portuguese-Language Adaptation. *Jurnal Rev Saude Publica*, 2, 38.
- Azwas, S. 2013. *Reliabilitas dan Validitas Ed IV*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baskoro, A. 2015. Peluang, Tantangan, dan Resiko Bagi Indonesia dengan Adanya Masyarakat Ekonomi Asean. CRSM Indonesia. <http://www.crsmindonesia>, Diakses tanggal 28 Februari 2015.
- Batur, O. Nart, S. 2013. The relation between work-family conflict, job stress, organizational commitment and job performance: A study on turkish primary teachers. *Journal of Research on Education*, 2, 72-81.
- Benyamin. 2013. Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Stres Kerja Pada Karyawati di CV. Semoga Jaya Samarinda. *Skripsi* (Tidak Diterbitkan). Samarinda: Fakultas Psikologi.
- Budiarti. 2011. Hubungan Antara stres Kerja dan Work Family Conflict Pada Ibu Berperan Ganda. *Skripsi* (Tidak Diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya.
- Cahyandaru, P. Prawira, Y. 2013. Implementasi Prinsip-Prinsip CEDAW Dalam Penanganan Kekerasan Pada Perempuan di Spek-Ham Solo. *Jurnal Hukum UNS*.

- Dhania, D.R. 2010. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif di Kota Kudus). *Junal Psikologi Universitas Muria*, Vol 1, No 1.
- Diansari, E. 2006. Hubungan Antara Konflik Pada Wanita Peran Ganda Dengan Aspirasi Karier. *Skripsi* (Tidak Diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya
- Fратиwi,W. 2010. Work-Family Konflik Ditinjau Dari Tuntutan Pekerjaan Pada Perempuan Berperan Ganda DI Kecamatan Bengkalis, Kabupaten Bengkalis. *Skripsi* (Tidak Diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya.
- Handoko, T.H. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Ed 2. Yogyakarta: BPFE.
- Indriyani, A. 2009. Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit. *Tesis* (Tidak Diterbitkan). Semarang: Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana.
- Jacobus, O.A. Rusnawati, E. 2013. Konflik Antara Pekerjaan dan Keluarga, Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Pada Rumah Sakit Bhetesda Yogyakarta. *Jurnal Forum Ilmiah, Vol 10, No 1*.
- Jamadin, Et All. 2015. Work - Family Conflict and Stress: Evidence from Malaysia. *Journal of Economics, Business and Management, Vol. 3, No. 2*.
- Lu, l. 1999. Work motivation, job stress and employees' well-being. *Journal of Applied Management Studies, Vol 8, No 1*.
- Mangkunegara. 2005. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Matondang, Z. 2009. Validitas dan Reabilitas Suatu instrumen Penelitian. *Jurnal Tabularasa PPS Unimed Vol.6 No.1*.
- Munandar. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : UI-Press.
- Murtiningrum, A. 2005. Analisis Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Stres Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi. *Tesis* (Tidak Diterbitkan). Semarang: Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana
- Nelson & Burke. 1995. *Gender Work Stress And Health*. Amerika: American Psychological Association.
- Poelmans, Stevens. 2001. Individual and Organizational Issues in Work-Family Conflict. *Research Paper*. University of Navarra.
- Rice, P.L. (1992). *Stress and Health* 2nd. California: Wadsworth, Inc.
- Rini, Jacinta F. 2002. *Stres Kerja*. Jakarta: Team e-psikologi.com. <http://www.epsikologi.com/masalah/stres.htm>, diakses 15 april 2014.
- Robbins, Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Alih Bahasa Tim Indeks. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

- Sandra, Gary, & Cooper. 2005. *Menageral Stress Are Women More At Risk?*. Amerika: American Psychological Association.
- Santrock, J. W.. 2002. *Perkembangan Masa Hidup*. Jakarta : Erlangga.
- Triaryati, N. 2003. Pengaruh Adaptasi Kebijakan Mengenai Work Family Issue Terhadap Absen Dan Turnover. *Jurnal Manajemen &Kewirausahaan* Vol. 5, No. 1.
- Tunjungsari, P. 2011. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO). *Jurnal Universitas Komputer Indonesia*, Vol 1, No 1.
- Weda. 2008. Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dengan Konflik Peran Ganda Pada Wanita Karir. *Skripsi* (Tidak Diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi dan Ilmu sosial budaya.