

HUBUNGAN ANTARA KONFLIK PERAN GANDA DENGAN STRES KERJA  
PADA KARYAWAN WANITA PT SAMWON BUSANA INDONESIA

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas  
Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang



Rizki Fadhila  
30701501738

FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
SEMARANG  
2023

**PERSETUJUAN PEMBIMBING**

**HUBUNGAN ANTARA KONFLIK PERAN GANDA DENGAN STRESS  
KERJA PADA KARYAWAN WANITA PT SAMWON BUSANA  
INDONESIA**

Dipersiapkan dan Disusun Oleh:

**Rizki Fadhila**

**30701501738**

Telah disetujui untuk di uji dan dipertahankan di Depan dewan penguji guna memenuhi persyaratan untuk mencapai gelar sarjana Psikologi

Pembimbing,

Tanggal,



**Luh Putu Shanti K, S.Psi., M.Psi**

**19 Januari 2023**

**UNISSULA**

Semarang, 19 Januari 2023

Mengesahkan  
Dekan Fakultas Psikologi



**Joko Kuncoro S.Psi., M.Si**  
**NIK. 210799001**

HUBUNGAN ANTARA KONFLIK PERAN GANDA DENGAN STRES KERJA  
PADA KARYAWAN WANITA PT SAMWON BUSANA INDONESIA

Dipersiapkan dan disusun oleh:  
Rizki Fadhila  
30701501738

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal

Januari 2023

Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Inhasnuti Sugiasih, S.Psi, M. Psi, Psikolog

2. Erni Agustina, S.Psi, M. Psi, Psikolog

3. Luh Putu Shanti K., S.Psi, M. Psi, Psikolog

Skripsi ini telah diterima sebagai persyaratan  
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Semarang, 19 Januari 2023

Mengetahui  
Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Sultan Agung

Joko Kuncoro S.Psi., M.Si

NIDN 210799001

## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya Rizki Fadhila dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun.
2. Sepanjang pengetahuan saya, skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis/diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.
3. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dalam pernyataan ini, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.



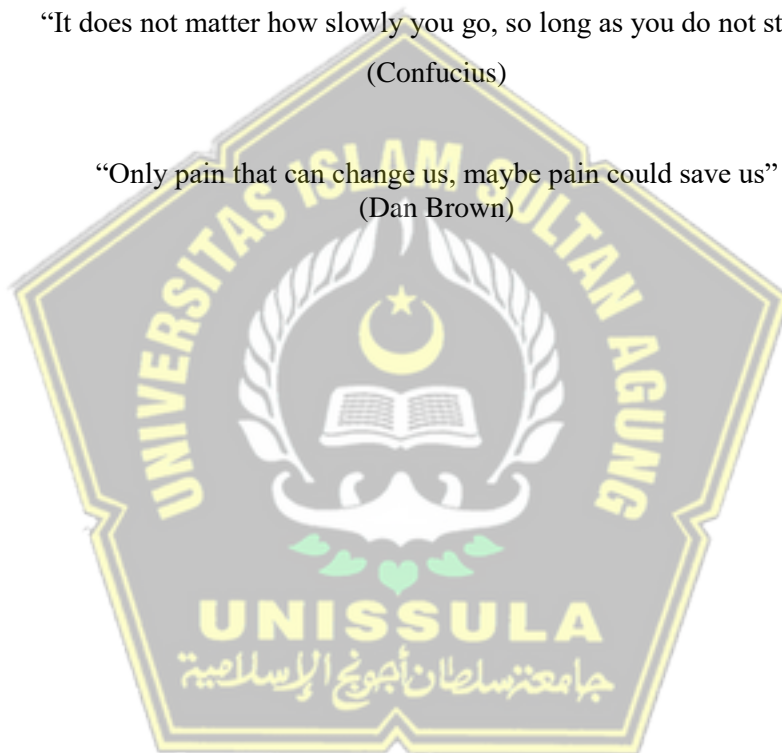
## MOTTO

"Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan sekecil apapun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya."  
(Q.S Al-Zalzalah: 7)

"Dan kehidupan dunia ini hanyalah permainan dan senda gurau. Sedangkan negeri akhirat itu, sungguh lebih baik bagi orang-orang yang bertakwa."  
“(Q.S Al-An’am: 32)”

“It does not matter how slowly you go, so long as you do not stop.”  
(Confucius)

“Only pain that can change us, maybe pain could save us”  
(Dan Brown)



## PERSEMBAHAN

Karya ini ku persembahkan kepada semua pihak yang telah membantu selama menjalani proses ini. Terutama kepada Ayah dan Ibu saya yang senantiasa memberikan semangat dan support untuk anaknya agar mendapatkan gelar sarjana S1 Psikologi, serta Adik saya yang tidak pernah lelah menyemangati, terus memberi motivasi dan mendoakan penulis agar tidak mengenal lelah untuk menggapai cita-cita.

Kepada teman-teman yang sabar dan selalu mendengarkan keluh kesah penulis dan memberikan energi positif yang sangat berpengaruh terhadap berjalannya proses penelitian ini.

Tak Lupa untuk dosen pembimbingku ibu Luh Putu Shanti K S.Psi.,M.Psi yang telah membimbing penulis dengan penuh kesabaran dan ikhlas. Bu Putu telah memberikan banyak ilmu yang sangat bermanfaat dan berguna untuk masa kini dan masa yang akan datang. Terima kasih Bu, berkat bimbingan Ibu saya bisa menyelesaikan skripsi ini.

Untuk semua orang yang telah memberikan dukungan, motivasi, dan rasa semangat yang tak pernah berhenti. Terima kasih untuk kalian yang selalu hadir dan ikhlas menemani penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Almamater Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah menjadi tempat bertemu dengan teman-teman dan orang-orang yang sangat penulis sayangi. Tempat segala suka cita yang mewarnai selama masa perkuliahan.

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Puji syukur kehadirat Allah atas rahmat, hidayah dan ridho yang telah diberikan kepada penulis sehingga karya yang sederhana ini mampu penulis selesaikan sebagai salah satu syarat untuk mencapai derajat S-1 Sarjana Psikologi.

Penulis mengaku dalam proses penulisan ini banyak rintangan yang datang, namun berkat bantuan, dukungan, dorongan dan motivasi yang diberikan oleh semua pihak secara moril dan materil. Akhirnya dengan penuh kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih banyak kepada:

1. Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang Bapak Joko Kuncoro S. Psi, M. Si yang telah membantu dalam proses akademik maupun penelitian.
2. Ibu Luh Putu Shanti K S. Psi, M. Psi, selaku dosen pembimbing skripsi dan dosen wali yang telah sabar membantu serta membimbing penulis, meluangkan waktu dan tenaganya pada proses pembuatan penelitian ini serta senantiasa membimbing selama proses perkuliahan ini.
3. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang selaku tenaga pengajar telah bersedia berbagi ilmu yang bermanfaat sehingga penulis memperoleh pengetahuan dan pengalaman selama menempuh studi.
4. Chief HRD PT Samwon Busana Indonesia dan para karyawan yang sudah mau membantu untuk mengisi kuisisioner penelitian saya.
5. Ayah, Ibu dan adik saya yang selalu mendoakan, mendukung dan memotivasi saya untuk selalu berani melangkah, optimis dan semangat dalam meraih tujuan yang diinginkan.
6. Sahabat-sahabat yang selalu hadir dalam keadaan apapun yang menjadi tempat bercerita masalah saya, selalu memberikan semangat, dan saling membantu dalam mengerjakan skripsi yaitu Dimas Rahmad Kurniadi, Ilham Nabil, elgondes, Acil, Teles, Suwiwi, Tukul, dkk.

7. Keluarga Psikologi Angkatan 2015, khususnya kelas D terima kasih kebersamaan dan kekompakan.

Penulis menyadari bahwa karya ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran dari berbagai pihak guna penyempurnaan skripsi ini. Penulis berharap karya ini bermanfaat bagi perkembangan ilmu psikologi.

*Wassalamualaikum Wr. Wb*

Semarang, Januari 2023

Rizki Fadhila





## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERYATAAN .....	iv
MOTTO .....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK .....	xv
<i>ABSTRACT</i> .....	xvi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
1. Manfaat Teoritis .....	6
2. Manfaat Praktis.....	6
BAB II.....	7
LANDASAN TEORI.....	7
A. Stres Kerja .....	7
1. Pengertian Stres Kerja .....	7
2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja .....	8
3. Aspek –Aspek Stres Kerja.....	9
B. Konflik Peran Ganda .....	11
1. Pengertian Konflik Peran Ganda .....	11
2. Aspek-Aspek Konflik Peran Ganda .....	12
C. Hubungan Antara Konflik Peran Ganda dengan Stres kerja .....	15
D. Hipotesis .....	17
BAB III .....	18

METODE PENELITIAN.....	18
A.    Identifikasi Variabel Penelitian .....	18
B. Definisi Operasional Penelitian .....	18
1. Konflik Peran Ganda .....	18
2. Stres Kerja.....	18
C. Populasi Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	19
1. Populasi.....	19
2. Sampel .....	19
3. Teknik Pengambilan Sampel .....	19
D. Metode Pengumpulan Data .....	19
1. Skala Konflik Peran Ganda.....	20
2. Skala Stres Kerja.....	20
E. Validitas, Uji Daya Diskriminasi Aitem dan Reliabilitas .....	21
1. Validasi Alat Ukur .....	21
2. Uji Daya Diskriminasi Aitem .....	21
3. Reliabilitas Alat Ukur .....	22
F. Teknik Analisis .....	22
BAB IV .....	23
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	23
A.    Orientasi Kacah dan Persiapan Penelitian .....	23
1. Orientasi Kacah Penelitian.....	23
2. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian .....	23
B. Pelaksanaan Penelitian.....	25
C. Hasil Penelitian.....	26
1. Uji Asumsi .....	26
2. Uji Hipotesis .....	27
D. Analisis Deskripsi Hasil Penelitian .....	28
1. Deskripsi data skala konflik peran ganda.....	28
2. Deskripsi data skala stres kerja .....	29
E. Pembahasan.....	30
F. Kelemahan Penelitian.....	32
BAB V.....	33
KESIMPULAN DAN SARAN.....	33
A.    Kesimpulan.....	33

B. Saran.....	33
1. Bagi Karyawan Wanita.....	33
2. Bagi Peneliti Selanjutnya.....	33
3. Bagi Perusahaan atau Organisasi.....	33
Daftar Pustaka.....	35
LAMPIRAN.....	39



## DAFTAR TABEL

Tabel 1. <i>Blueprint</i> Skala Konflik Peran Ganda.....	20
Tabel 2. <i>Blueprint</i> Skala Stres Kerja.....	21
Tabel 3. Distribusi Sebaran Nomer Aitem Skala Stres Kerja .....	24
Tabel 4. Distribusi Sebaran Nomer Aitem Skala Konflik Peran Ganda .....	25
Tabel 5. Distribusi Sebaran Nomer Aitem Skala Konflik Peran Ganda .....	26
Tabel 6. Distribusi Sebaran Nomer Aitem Skala Stres Kerja .....	26
Tabel 7. Norma Kategori Skor .....	28
Tabel 8. Deskripsi Skor Konflik Peran Ganda.....	29
Tabel 9. Kategorisasi Skor Skala Konflik Peran Ganda .....	29
Tabel 10. Deskripsi Skor Stres Kerja.....	30
Tabel 11. Kategorisasi Skor Skala Sres Kerja .....	30



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Norma Kategorisasi Skala Konflik Peran Ganda.....	29
Gambar 2. Norma Kategorisasi Skala Stres Kerja.....	30



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Skala Uji Coba.....	40
Lampiran B Tabulasi Skala Uji Coba .....	44
Lampiran C Uji Daya Beda Aitem dan Estimasi Reliabilitas Skala Uji Coba .....	55
Lampiran D Uji Asumsi dan Uji Hipotesis .....	61
Lampiran E Surat Izin dan Dokumentasi Penelitian .....	64



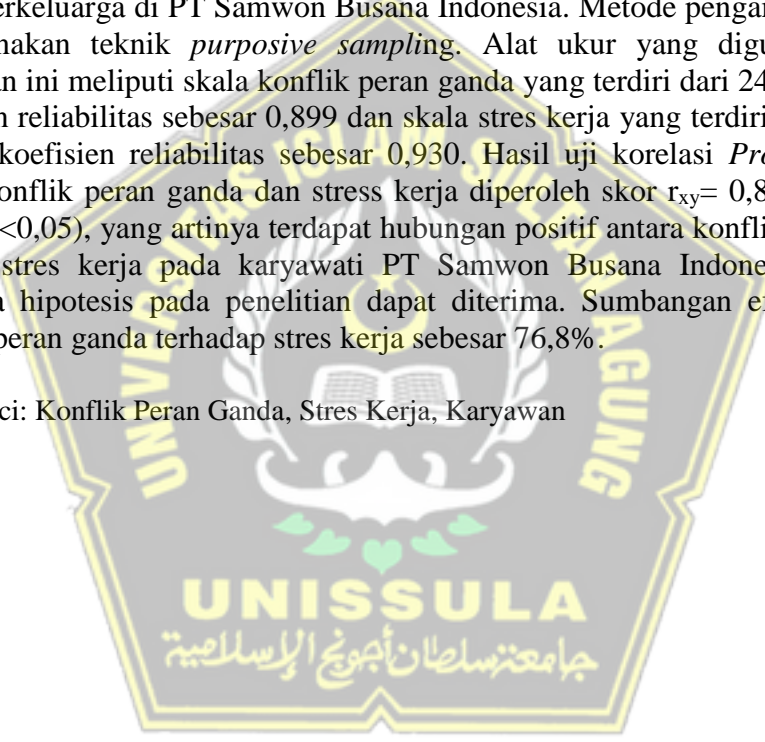
HUBUNGAN ANTARA *MULTIPLE ROLE CONFLICT* DENGAN STRESS KERJA  
PADA KARYAWAN WANITA PT SAMWON BUSANA INDONESIA

<sup>1</sup>Rizki Fadhila, <sup>2</sup>Luh Putu Shanti Kusumaningsih  
Fakultas Psikologi  
Universitas Islam Sultan Agung  
Email: <sup>1</sup>[rizkifadhila88@gmail.com](mailto:rizkifadhila88@gmail.com), <sup>2</sup>[luhputu@unissula.ac.id](mailto:luhputu@unissula.ac.id)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada karyawan PT Samwon Busana Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang dilakukan pada 100 karyawan wanita yang sudah berkeluarga di PT Samwon Busana Indonesia. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini meliputi skala konflik peran ganda yang terdiri dari 24 aitem dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,899 dan skala stres kerja yang terdiri dari 24 aitem dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,930. Hasil uji korelasi *Product Moment* antara konflik peran ganda dan stress kerja diperoleh skor  $r_{xy} = 0,876$  dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ), yang artinya terdapat hubungan positif antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada karyawan PT Samwon Busana Indonesia Semarang sehingga hipotesis pada penelitian dapat diterima. Sumbangan efektif variabel konflik peran ganda terhadap stres kerja sebesar 76,8%.

Kata kunci: Konflik Peran Ganda, Stres Kerja, Karyawan



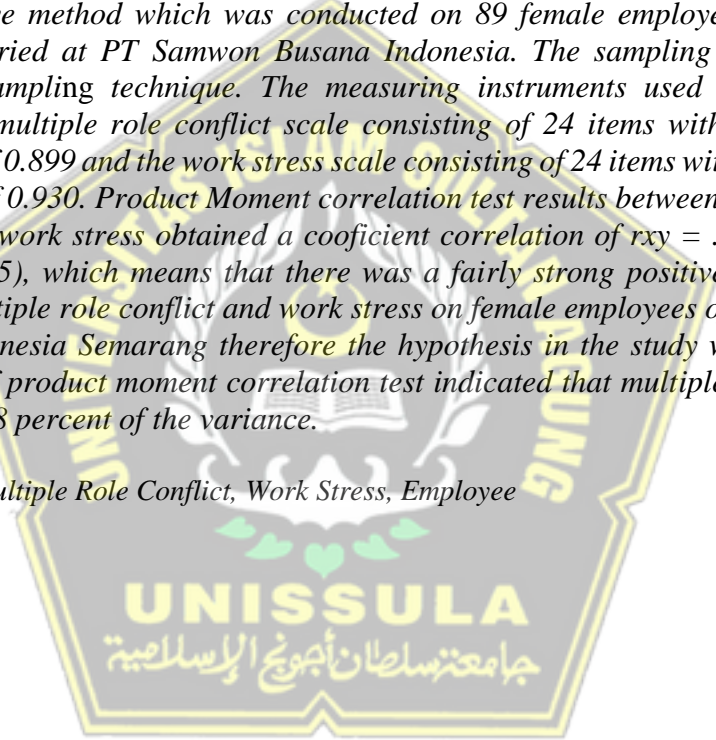
*THE RELATIONSHIP BETWEEN MULTIPLE ROLE CONFLICT AND WORK STRESS  
AMONG FEMALE EMPLOYEES OF PT SAMWON BUSANA INDONESIA*

<sup>1</sup>Rizki Fadhila, <sup>2</sup>Luh Putu Shanti Kusumaningsih  
Faculty of Psychology  
Sultan Agung Islamic University  
Email: <sup>1</sup>[rizkifadhila88@gmail.com](mailto:rizkifadhila88@gmail.com), <sup>2</sup>[luhputu@unissula.ac.id](mailto:luhputu@unissula.ac.id)

**ABSTRACT**

*This study aimed to determine the relationship between multiple role conflict and work stress on female employees of PT Samwon Busana Indonesia. This study used a quantitative method which was conducted on 89 female employees who were already married at PT Samwon Busana Indonesia. The sampling method used purposive sampling technique. The measuring instruments used in this study include the multiple role conflict scale consisting of 24 items with a reliability coefficient of 0.899 and the work stress scale consisting of 24 items with a reliability coefficient of 0.930. Product Moment correlation test results between multiple role conflict and work stress obtained a coefficient correlation of  $r_{xy} = .876$  with  $p = .000$  ( $p < .05$ ), which means that there was a fairly strong positive relationship between multiple role conflict and work stress on female employees of PT Samwon Busana Indonesia Semarang therefore the hypothesis in the study was accepted. The result of product moment correlation test indicated that multiple role conflict explained 76,8 percent of the variance.*

*Keywords: Multiple Role Conflict, Work Stress, Employee*





## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Keperluan hidup individu semakin lama akan semakin banyak serta meningkat. Keinginan primer manusia yang terdiri dari keinginan pangan, sandang serta papan ialah keinginan penting yang wajib dipenuhi guna bisa hidup. Seorang wajib mempunyai pemasukan supaya bisaenuhi seluruh keinginan hidupnya. Hal tersebut membuat para perempuan juga ikut andil dalam berkerja guna memenuhi kebutuhan hidup dan membantu mengangkat perekonomian. Kenaikan jumlah angkatan kegiatan perempuan pada Demografi, dari keseluruhan populasi 112 juta jumlah pekerja di Indonesia, dikala ini terdapat 43 juta pekerja wanita yang menolong perkembangan ekonomi Indonesia. Maksudnya, jumlah pekerja wanita hampir serupa besarnya dengan pekerja pria di dunia. Kesertaan perempuan pada dunia kerja bisa dibilang telah bertambah semenjak tahun 1960- an (Cencus Bureau, 2003).

Keperluan hidup yang terus menjadi bertambah dalam era saat ini, tidak bisa dipenuhi cuma dari pemasukan suami saja selaku kepala rumah tangga, membuat sebagian besar perempuan akhirnya mengambil keputusan untuk turut serta bekerja untuk memenuhi keperluan keluarga. Peran ganda ialah selaku ibu serta istri dirumah serta juga selaku seseorang karyawan ditempat kerja jadi kejadian yang kerap di jumpai dalam dunia kerja, dimana tidak sedikit kalangan perempuan yang ikut serta pada dunia industri. Bentrokan Peran Ganda ialah wujud konflik peran dimana desakan peran dari profesi serta keluarga tidak bisa sepadan disebabkan dalam saat seorang berupaya memenuhi tuntutan peran pada keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang pada memenuhi tuntutan profesi (Frone, 2010).

Perempuan selaku ibu rumah tangga yang mempunyai peran ganda sebagai seorang pekerja sehingga memegang dua peran dalam satu waktu bukanlah suatu hal yang mudah. Karyawan perempuan yang belum menikah mempunyai kedudukan serta tanggungjawab yang lebih ringan dibanding karyawan perempuan yang telah menikah serta memiliki anak. Kegagalan pribadi menyesuaikan diri di area kerja yaitu terjadi menyebabkan dirinya sering meluapkan kekesalan kepada suami, kurang

ketidaksesuaian antara impian serta realitas yang ialah respon marah serta fisik merupakan stres yang terjalin di lokasi kegiatan. Seseorang merasakan sakit serta tidak aman sebab profesinya ataupun ditempat kerja serta pada kondisi tertentu. Konflik peran serta beban kerja yang melampaui batas dapat menimbulkan stres kerja serta mengacaukan kemampuan orang dalam bekerja (Kinnunen, 2006).

Konflik peran ganda dan stres kerja menurut Hotman & Minarsih (2011), adalah dua variabel yang saling berhubungan. Stres kerja timbul bila seorang tidak sanggup mengatur ataupun menanggulangi konflik yang terjalin di area kerjanya, disebabkan durasi dalam profesi serta keluarga saling berlawanan, serta bentrokan pekerjaan dalam karyawan yang menghabiskan waktu lebih di kantor dibanding durasi bersama keluarga (Hotman & Minarsih, 2011). Beban kerja yang tinggi merupakan kasus yang kerap ditemukan terus menjadi melonjaknya beban kerja yang dirasakan karyawan sebab desakan profesionalisme berimplikasi dalam timbulnya tekanan- tekanan psikologis berbentuk tekanan pikiran pekerjaan yang diakibatkan oleh bobot kegiatan serta situasi kegiatan (Martini, 2017).

Situasi wanita dengan peran ganda selaku pekerja sekaligus istri dan ibu pada rumah tangga pastinya sering menjadi beban tertentu. Desakan profesi mewajibkan seseorang orang buat bisa membereskan tanggung jawab sebaiknya, namun ketika kemampuan orang itu tidak cocok dengan beban kerja yang diserahkan, sehingga orang itu akan menghadapi titik berat ataupun sering diucap dengan stres kerja. Stres kerja dapat diakibatkan oleh berbagai aspek, contohnya berawal dari dalam orang itu sendiri, misalnya konflik peran dalam diri orang itu; dari keluarga, seperti minimnya sokongan yang dikasihkan dari keluarga mencakup support suami pada istrinya; serta pula berawal dengan area kegiatan ataupun area tempat bermukim yang tidak aman.

Di lain sisi seorang perempuan wajib melakukan kewajibannya di rumah selaku istri yang baik untuk suaminya sekaligus menjadi ibu rumah tangga yang memiliki tanggungjawab untuk mengurus anak. Dalam hal ini, seorang ibu wajib dapat menyetarakan kedua profesinya serta kedudukannya selaku ibu rumah tangga. Permasalahan yang lain misalnya terdapatnya bagian pendapatan, adanya konflik dengan kawan kegiatan, dan lain- lain. Ketika dirinya tidak bisa menyamakan antara profesi serta keluarga, hal ini akan memunculkan sesuatu titik berat yang pada anak

memperhatikan anak-anak serta suami, dan sering letih. Perihal itu diucapkan pula dengan sebutan stres kerja adalah reaksi yang adaptif kepada suasana eksternal yang menimbulkan penyimpangan dengan cara fisik, intelektual serta sikap (Anoraga, 1992).

Menurut (Judge, 2011), stres kerja diakibatkan oleh sebagian faktor mencakup faktor lingkungan kegiatan contohnya ketidakseimbangan ekonomi, tidak pastian politik, serta ketidak pastian teknologi. Setelah itu faktor organisasional yang mencakup desakan kewajiban, desakan kedudukan, desakan antar individu, struktur kelompok, serta kepemimpinan kelompok. Lalu yang terakhir merupakan faktor perseorangan yang mencakup kepribadian, permasalahan ekonomi, serta permasalahan keluarga termasuk konflik peran, anak yang sakit, perceraian, dan permasalahan traumatis.

Dalam masa kemajuan zaman yang terus menjadi modern membuat kehidupan semakin kompleks, hingga meningkatkan intensitas peran yang dilakukan oleh kalangan perempuan. Dikala ini perempuan bukan hanya berfungsi selaku ibu rumah tangga namun memiliki kedudukan lainnya di luar rumah selaku perempuan karir. Sadli (2001) mengemukakan wanita karir merupakan perempuan yang bekerja ataupun melaksanakan aktivitas yang direncanakan guna memperoleh hasil berbentuk uang ataupun pelayanan. Diterangkan lebih lanjut jika perempuan bekerja tidak hanya untuk memperoleh uang selaku bonus ekonomi, namun berhubungan dengan kesadaran pada peran perempuan baik pada keluarga ataupun masyarakat yang menjadikan perempuan butuh memperkuat kemampuan serta memberdayakan dirinya sendiri untuk bekerja.

Perempuan sebagai seorang ibu dan istri sering menemukan diri mereka dalam konflik antara pekerjaan dan keluarga. Perempuan terus mengalami tekanan karena memegang peran ganda sebagai ibu dan istri, walaupun laki-laki juga dapat menghadapi konflik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Temuan studi Cinamon dan Rich (2005) menekankan pentingnya konflik pekerjaan-keluarga karena keluarga adalah faktor paling signifikan yang dapat dikendalikan oleh sebagian besar perempuan. Wanita atau ibu yang bekerja lebih mungkin menghadapi konflik pekerjaan-keluarga. Pekerjaan berubah menjadi gangguan bagi mereka.

Meskipun masalah di dalam organisasi di dalam organisasi juga harus diperiksa, konflik tersebut harus diperhitungkan sebagai salah satu faktor stres kerja karena mempengaruhi mereka yang bekerja di sana dan mengurangi produktivitas kerja. Hal ini dapat menimbulkan ketegangan pada pekerja perempuan.

Perihal negatif dari munculnya stres tidak hanya menjadi permasalahan yang wajib diselesaikan sendiri oleh pegawai, namun wajib diselesaikan bersama-sama antara pegawai dengan industri, di mana industri merupakan rekan dari pegawai untuk melaksanakan keberjalanannya industri. Stres untuk pegawai dapat berakibat kurang baik untuk industri, perihal ini ditunjukkan dengan terdapatnya penyusutan kemampuan dari pegawai, hasil kegiatan yang menurun serta adanya absen kerja. Perihal di atas ialah pertanda yang amat jelas ketika pegawai hadapi stres, di mana hal ini bakal mengganggu kelancaran tugas seseorang karyawan untuk melakukan tanggung jawab pada industri.

Peran ganda (*multiple role*) perempuan jadi aspek yang bisa mempengaruhi perilaku kerja, paling utama ibu, dimana dalam faktanya disatu bagian ibu tetap terus bertindak serta berkerja namun di sisi lain tidak dapat pergi dari kedudukannya selaku ibu serta istri, ditambah apabila berhubungan dengan kegiatan domestik rumah tangga yang mana ibu biasanya mengerjakan dengan lebih banyak (Deviani Setyorini, 2019).

Berdasarkan uraian di atas, bisa disimpulkan bahwa konflik peran ganda memberikan tekanan kepada wanita yang sudah berkeluarga dan memiliki anak dan sehingga dapat meningkatkan stres kerja. Di sisi lain, wanita memilih bekerja untuk membantu suami namun mereka juga perlu melaksanakan tanggung jawab sebagai istri sekaligus ibu.

Untuk mengetahui lebih tentang konflik peran yang di alami oleh karyawati wanita tersebut; berikut hasil wawancara :

*“Memang agak susah ngatur kerjaan sama jadi orang tua di rumah, saya mikir capek juga ya setelah pulang kerja terus ngurusin anak, masak, bersih-bersih rumah apa lagi nanti kalo suami sudah pulang, ngatur jamnya buat di kantor sama di rumah agak susah mas apa lagi kalo pas ada lemburan pulang juga jadi agak malam gitu, sampai rumah juga udah capek tapi masih harus ngurusin anak-anak”*

*“Susah sih mas ngurus kerjaan rumah sama kerjaan di kantor karena kerjaan di rumah sama di kantor beda pas di rumah kita jadi ibu yang ngurus anak-anak sama suami jadi sering banget capek ngelakuin dua hal itu gentian. Kadang stres juga mas ngurusin anak-anak sambil kerja gitu apa lagi kalo anak lagi rewel terus minta diperhatikan, pas di kantor aja saya masih kepikiran anak di rumah mas”*

*“Lumayan susah juga sih mas bagi waktunya untuk ngurusin kerjaan dan jadi orang tua di rumah apa lagi kalo punya anak yang masih kecil gini, ga bisa di tinggal jadi mau gak mau harus di titipkan ke tempat neneknya, stres sih pasti mas mana ngurus kerjaan di kantor di rumah juga harus ngurus suami sama anak, tapi mau gimana lagi tetap harus kerja biar ada penghasilan tambahan mas”*

Berdasarkan hasil wawancara itu bisa disimpulkan kalau dalam wanita yang menjalani peran ganda selaku karyawan serta selaku ibu rumah tangga, memverifikasi jika terdapatnya permasalahan dalam menjalani kedua peran itu.

Konflik peran ganda ini timbul kala orang mengetahui kalau ia tidak dapat patuh dalam satu tuntutan peran yang menimbulkan dirinya kesusahan buat mematuhi tuntutan peran yang lain. Perihal ini membuat orang hendak mengorbankan salah satu kedudukannya. Menurut Greenhaus dan Beutell (2012), konflik peran ganda merupakan konflik yang dialami orang dalam hubungan mereka dengan pasangan mereka, sebagai orang tua, dan ketika mengelola rumah tangga di bawah tekanan waktu, pekerjaan, dan keluarga untuk memenuhi kewajiban profesional dan keluarga sekaligus.

Hasil penelitian sebelumnya dari (Azkiati, 2018) yang dilakukan pada guru wanita yang sudah menikah yang mengungkapkan konflik peran ganda berkorelasi secara positif dengan stres kerja sementara itu menurut penelitian sebelumnya oleh (Eliana, Linda Mora Siregar, Nur Aini Sadijah, 2021) dengan wanita yang bekerja di Pt Prestasi Raya Industri Karawang sebagai subjek penelitian, ditemukan bahwa konflik peran ganda berhubungan secara signifikan dan positif dengan stres kerja pada wanita. Konflik peran ganda dan stres kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan wanita bekerja sementara menurut temuan penelitian lain dari

(Ruslina, 2014), wanita yang menghadapi konflik peran ganda lebih cenderung mengalami stres kerja.

Perbedaan penelitian ini dengan beberapa penelitian di atas terletak pada variabel penelitian, aspek penelitian dan subyek penelitian. Berdasarkan hasil apenelitian sebelumnya, kesimpulan yang dapat ditarik adalah konflik peran ganda dengan stres kerja memiliki hubungan yang kuat. Artinya semakin tinggi konflik peran ganda yang dialami, maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja.

### B. Rumusan Masalah

Dari apa yang telah dibahas, rumusan masalah yang dapat dibuat dari penelitian ini yaitu: apakah ada hubungan antara konflik peran ganda dan stres kerja bagi karyawan perempuan PT Sawon Busana Indonesia

### C. Tujuan Penelitian

Menurut permasalahan di atas, peneliti ingin mengetahui hubungan antara konflik peran ganda yang dialami karyawan wanita dan stres kerja PT Samwon Busana Indonesia.

### D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini yaitu :

#### 1. Manfaat Teoritis

Hasil dalam penelitian ini mampu memberikan ilmu yang bermanfaat untuk Psikologi industri. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi sumber rujukan untuk penelitian lainnya.

#### 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi saran dan masukan untuk karyawan PT Samwon Busana Indonesia yang bersangkutan dengan hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja hingga dapat dipakai sebagai rujukan untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Stres Kerja

##### 1. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah keadaan dinamis dimana individu dihadapkan dengan peluang, hambatan (*constraints*), maupun tuntutan (*demands*), yang berhubungan dengan apa yang sebenarnya mereka inginkan, di mana hasilnya dianggap tidak pasti namun penting (Robbins, Stephen P & Timothy A. Judge, 2008). Sedangkan menurut Siagian (2014) stres merupakan keadaan tegang yang berdampak pada kesehatan pikiran, dan perasaan, individu. Ketika stres tidak dikendalikan dengan baik, seseorang sering merasa sulit untuk terlibat dengan orang-orang di lingkungan seperti di tempat kerja ataupun di luarnya.

Menurut Cartwright dan Cooper (Mauladi, 2015) stres di tempat kerja paling baik didefinisikan sebagai ketegangan atau ketegangan yang kita rasakan ketika tuntutan yang diberikan pada kita lebih besar daripada kemampuan kita untuk menanganinya. Menurut penelitian, stres kerja adalah keadaan dinamis yang dialami seseorang ketika dihadapkan pada kemungkinan, batasan, atau permintaan yang berhubungan dengan sesuatu yang dihargai namun hasil yang didapatnya dianggap tidak dapat diprediksi tetapi signifikan.

Beehr dan Newman (Wijono, 2010) menjelaskan jika stres kerja disebabkan oleh bagaimana orang menghadapi pekerjaannya. Tergantung pada tipe kepribadian individu, keadaan yang dihasilkan dari interaksi antara orang dan pekerjaan dapat dipahami dengan berbagai cara oleh orang yang berbeda. Stres kerja positif (dorongan) dan stres kerja negatif adalah dua cara berbeda yang dapat memunculkan stresor yang dialami orang (hambatan).

Smith dalam (Wijono, 2010) mengungkapkan jika konsep stres kerja dapat dilihat dari berbagai sudut pandang, seperti: 1) stres kerja yang diakibatkan oleh kondisi kerja, 2) stres kerja yang diakibatkan oleh dua faktor, seperti keterlibatan dalam dukungan serta organisasi tugas, 3) stres kerja yang diakibatkan oleh faktor beban kerja dan kemampuan menyelesaikan tugas, 4) akibat waktu kerja yang berlebihan, 5) faktor tanggung jawab pekerjaan, dan 6) stres yang timbul karena penugasan.

Berdasarkan pengertian stres kerja tersebut, kesimpulan yang dapat diambil yaitu stres kerja merupakan suatu interaksi antara seseorang dengan pekerjaannya. Keadaan pekerjaan tersebut dapat diinterpretasikan berbeda dalam masing-masing orang yang dipengaruhi oleh tipe kepribadian pada tiap individu.

## 2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2008) faktor-faktor yang berpengaruh terhadap stres, antara lain:

- a. Organisasi dimana seluruh kegiatan internal perusahaan berhubungan dengan karyawan dapat mempengaruhi stres kerja. Seperti halnya tuntutan pekerjaan atau beban kerja yang terlalu banyak dapat meningkatkan stres.
- b. Lingkungan sosial seperti dukungan dari orang lain dapat memotivasi kerja serta mempengaruhi beban kerja karyawan dimana tingkat stres karyawan dapat meningkat jika tidak ada faktor lingkungan sosial yang mendukung.
- c. Individu juga berkontribusi pada fakta bahwa kepribadian individu memiliki pengaruh yang lebih besar dengan stres kerja dan juga menentukan mudah atau tidaknya seseorang mengalami stres.

Menurut Carry Cooper (Wibowo, 2014) faktor–faktor yang berpengaruh terhadap stres kerja yaitu;

- a. Keadaan kerja yang buruk dapat membuat karyawan kurang produktif, tidak dapat berkonsentrasi, lebih cepat stres, dan lebih rentan terhadap



penyakit. Karyawan stres dan cepat lelah karena tugas saat ini melebihi kapasitas mereka.

- b. Konflik peran adalah penyebab utama stres bagi sebagian besar karyawan di bisnis yang sangat besar terutamanya bagi perusahaan yang tidak memiliki struktur organisasi yang jelas. Karyawan berada di bawah tekanan karena pekerjaan yang ambigu dan kurangnya ekspektasi manajemen.
- c. Pengembangan karier yakni setiap orang karyawan harus memiliki ekspektasi di saat mulai bekerja di organisasi maupun perusahaan. Tetapi nyatanya, hal tersebut seringkali tidak terwujud karena kurangnya kesempatan untuk naik jabatan pengembangan karier, budaya nepotisme dari pihak manajemen perusahaan atau sistem evaluasi kinerja yang tidak jelas.

Terdapat dua faktor utama yang berhubungan langsung dengan stres kerja menurut Anoraga (2009), di antaranya;

- a. Perubahan dalam lingkungan sudah terjadi dengan cepat dan ganas, sehingga individu merasa lelah untuk beradaptasi dengan perubahan tersebut, lalu batas ketahanan pada stres akan terlampaui.
- b. Diri manusia sendiri yaitu kesiapan individu dalam menghadapi perubahan lingkungan dan konsep diri pada individu sangat berpengaruh terhadap ukuran toleransi individu dengan stres.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor lingkungan pekerjaan, faktor kondisi pekerjaan, faktor individu, dan faktor konflik peran berpengaruh besar dalam meningkatkan stres kerja.

### 3. Aspek –Aspek Stres Kerja

Robbins dan Judge (2011) mengungkapkan jika aspek-aspek stres kerja yaitu:

- a. Fisiologis merupakan gejala pertama yang muncul ketika seseorang mengalami stres kerja. Penyakit pada tubuh dapat disebabkan oleh stres yang disebabkan adanya perubahan metabolisme seperti jantung

berdebar, sakit kepala, peningkatan tekanan darah, dan dapat memicu penyakit jantung.

- b. Psikologis seperti kecemasan, ketegangan, kebosanan, lekas marah, dan gejala lain yang dapat menimbulkan ketidakpuasan terhadap berbagai hal, khususnya pekerjaan.
- c. Perilaku seperti perubahan produktivitas, peningkatan ketidakhadiran, dan tingkat perputaran karyawan adalah contoh stres terkait perilaku. Dampak lainnya yaitu perubahan kebiasaan sehari-hari, seperti gangguan tidur, gangguan makan serta peningkatan konsumsi alkohol atau rokok.

Aspek stres kerja yang diutarakan oleh Schultz dan Robbins (Almasitoh, 2011) yaitu:

- a. Fisiologis, seperti keringat berlebihan, serangan jantung, tekanan darah meningkat, pencernaan terganggu, sulit buang air besar, gatal-gatal pada kulit, sakit punggung, bangun terlalu pagi, sulit tidur, tidur tidak teratur, sakit kepala, perubahan pada nafsu makan, kelelahan atau kehilangan energi, dan sebagainya, diamati pada orang yang sedang stres.
- b. Psikologis, seperti mudah menangis, depresi, sedih, merasa sengsara, terlalu sensitif, merasa tidak aman, harga diri menurun, gelisah, komunikasi tidak efektif, mudah tersinggung, mudah marah, bermusuhan dengan orang lain, perasaan tertekan, kelelahan mental, serta kehilangan semangat hidup.
- c. Perilaku yang mencakup menurunnya ikatan interpersonal dengan keluarga dan teman, meningkatnya agresi dan kejahatan, perjudian, keterlambatan atau penghindaran di tempat kerja, mengolok-olok orang dengan mudah, melanggar komitmen, menyerang orang lain atau mencari-cari kesalahan orang lain, pembelaan diri dan pembelaan diri yang berlebihan, peningkatan ketidakhadiran, peningkatan agresivitas dan kejahatan, peningkatan penggunaan minuman keras.

Menurut Beehr dan Newman (Wijono, 2010), terdapat tiga aspek stres kerja antara lain:

- a. Psikologis seperti penurunan kepercayaan diri dan harga diri, kehilangan daya konsentrasi, kebosanan dan kecemasan.
- b. Fisik seperti kelelahan, peningkatan keringat, gangguan lambung, sakit kepala, luka ringan, dan masalah tidur adalah gejalanya (seperti tidur terlalu banyak atau sulit tidur).
- c. Perilaku seperti menurunnya ikatan interpersonal dengan keluarga dan teman, meningkatnya agresi dan kejahatan, perjudian, keterlambatan atau penghindaran di tempat kerja, mengolok-olok orang dengan mudah, melanggar komitmen, menyerang orang lain atau mencari-cari kesalahan orang lain, penurunan berat badan secara tiba-tiba dan nafsu makan yang menghilang, perilaku makan yang tidak normal (nafsu makan terlalu banyak atau terlalu sedikit), peningkatan penggunaan alkohol atau obat-obatan, penurunan kinerja dan produktivitas, peningkatan ketidakhadiran.

Berdasarkan aspek-aspek stres kerja menurut teori, kesimpulan yang dapat diambil yaitu aspek dari stres kerja yakni fisiologis yang meliputi perubahan metabolisme dalam tubuh, psikologis yang berkaitan dengan ketidakpuasan dalam berkerja dan perilaku yaitu perubahan dalam produktivitas.

#### B. Konflik Peran Ganda

##### 1. Pengertian Konflik Peran Ganda

Menurut Fanani et al. (2007), konflik peran adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan gesekan nyata antara tuntutan peran dan orientasi, minat, dan nilai-nilai yang dibentuk secara mandiri oleh seseorang atau karyawan di luar konteks perusahaan atau organisasi tempat dia bekerja. Ketika sistem kontrol birokrasi organisasi melanggar standar industri, aturan, etika, dan independensi, atau ketika ada konflik peran. Keadaan ini biasanya muncul ketika dua perintah berbeda diterima pada saat yang sama dan diabaikan sebagai akibat dari perintah pertama yang dilakukan. Karena konflik peran memiliki efek yang merugikan pada perilaku manusia, seperti meningkatnya ketegangan di tempat

kerja, seringnya pergantian karyawan, dan penurunan kepuasan kerja, hal itu dapat membuat orang tidak nyaman di tempat kerja dan menurunkan dorongan mereka untuk bekerja.

Anoraga (2009) perempuan dengan peran ganda adalah perempuan bekerja yang memiliki peran utama dalam keluarganya dan juga memiliki peran lain dalam lingkungan kerjanya. Artinya, perempuan pada posisi tersebut diharapkan dapat melakukan perilaku tertentu sebagai ibu rumah tangga dan pekerja. Karena dua rangkaian persyaratan ini, wanita mengambil dua peran atau lebih. Jika kedua tuntutan itu harus dipenuhi secara bersamaan, maka akan timbul konflik.

Cahyo dkk, (2002) mengemukakan konflik peran terjadi ketika dua perintah yang berbeda diberikan pada saat yang sama dan satu perintah dijalankan sementara yang lain diabaikan. Menurut Khan (2011), konflik peran adalah ketidakkonsistenan harapan untuk suatu bagian di mana dalam keadaan yang sangat parah dengan adanya lebih dari satu harapan maupun tuntutan peran akan sangat tidak sesuai sehingga peran lain tidak dapat dilakukan.

Menurut Robbins (2008), konflik muncul ketika harapan individu terhadap diri sendiri, orang lain, dan organisasi berbeda dengan realitas harapan tersebut. Menurut Mangkunegara (2011) konflik muncul ketika satu pihak percaya bahwa pihak lain telah atau akan mempengaruhi secara negatif, suatu hal yang menjadi perhatian serta kepentingan pihak pertama.

Berdasarkan teori di atas, dapat disimpulkan bahwa konflik peran merupakan ketidaksesuaian antara harapan yang berhubungan dengan suatu peran dimana dalam kondisi yang cukup ekstrim, adanya dua atau lebih peran atau tekanan akan bertolak belakang sehingga peran lain tidak dapat dijalankan.

## 2. Aspek-Aspek Konflik Peran Ganda

Menurut, Gutek dkk (Jimad, 2010) konflik peran ganda terjadi apabila terdapat dua aspek, seperti berikut:

- a. Masalah keluarga yang bertentangan dengan jam kerja (sebagai contoh, ketika waktu seseorang di tempat kerja mengganggu atau membatasi kemampuannya untuk memenuhi kewajibannya di rumah).
- b. Masalah pekerjaan yang bertentangan dengan tanggung jawab keluarga (sebagai contoh, merawat anggota keluarga yang sakit dapat menghalangi individu untuk bekerja).

Djamal dalam Fitriana dan Dewanti (2012) mengutarakan bahwa aspek peran ganda dipengaruhi oleh tiga aspek, yaitu:

- a. Faktor ekonomi dimana masih tingginya keinginan perempuan untuk bekerja dapat dikaitkan dengan masalah ekonomi, khususnya tingkat pendapatan. Kebutuhan yang tidak terpenuhi, ketidakpuasan dengan gaji suami, dan keinginan untuk meningkatkan pendapatan keluarga adalah tiga alasan salah satunya. Juga, persyaratan wanita dalam hubungan dan di tempat kerja yang mengaku memenuhi keinginan itu terpenuhi.
- b. Faktor aktualisasi diri dimana tingkat pendidikan merupakan aspek yang paling terlihat. Semakin kuat motivasi seseorang untuk tetap bekerja memenuhi hasrat aktualisasi diri, maka semakin tinggi tingkat pendidikannya. Ketika kebutuhan aktualisasi diri seseorang terpenuhi, akan wanita tersebut al terpuaskan, diberi kesempatan untuk jabatan yang menjanjikan, diberi banyak pengalaman, ilmu, penghargaan dan prestasi berdasarkan kinerjanya di sebuah lembaga atau organisasi. Meningkatnya jumlah perempuan yang bekerja juga tidak terlepas dari meningkatnya kesempatan perempuan untuk mengenyam pendidikan.
- c. Faktor pendukung yakni seorang wanita pasti mempunyai orang lain yang mampu memberi dukungan moral misalnya suami. Kesempatan istri untuk terjun ke dunia kerja akan menjadi semakin mudah jika suami mengizinkan istri untuk bekerja.

Grennhaus dan Beutell (Gaffey, 2009) mengungkapkan bahwa konflik peran ganda terbagi menjadi tiga, antara lain:

- a. *Time-based conflict* yaitu ketika kewajiban seseorang pada satu posisi menghalanginya untuk memenuhi yang lain, seperti ketika orang tua terlambat menjemput anaknya karena mereka bekerja lembur di kantor, konflik ini muncul.
- b. *Strains-based conflict* yaitu ketika keadaan emosional seseorang dalam satu fungsi dialihkan ke fungsi lain, seperti ketika situasi rumah yang sulit memengaruhi situasi kerja yang penuh tekanan dan memengaruhi kinerja, konflik ini muncul.
- c. *Behavior-based conflict* yaitu ketika perilaku seseorang dalam satu pekerjaan bertentangan dengan perilaku mereka di pekerjaan lain, seperti ketika mereka harus tegas di tempat kerja namun ramah di rumah, konflik ini muncul.

Terdapat tujuh dimensi konflik peran ganda yang dijelaskan oleh Kopelman & Burley (Shafrani, 2014), antara lain:

- a. Masalah pengasuhan anak dimana perhatian, fokus, dan pertimbangan orang tua harus diberikan kepada kesejahteraan fisik dan emosional anak-anak di rumah selain tanggung jawab profesional.
- b. Bantuan pekerjaan rumah tangga dimana wanita yang melakukan banyak tugas membutuhkan bantuan dari berbagai orang, seperti suami, anak, dan pendamping, untuk membantu tugas rumah tangga seperti memasak, mencuci pakaian, dan kegiatan lainnya.
- c. Interaksi dan komunikasi dengan kerabat. Karena memungkinkan orang untuk menyampaikan kebutuhan, keinginan, dan keluhan mereka kepada orang lain, komunikasi sangat penting untuk terlibat dengan orang lain.
- d. Waktu keluarga yang berkualitas yaitu ibu yang bekerja sering merasa seolah-olah tidak punya cukup waktu untuk suami, anak, atau bahkan untuk diri mereka sendiri..
- e. Penentuan prioritas dimana kepentingan individu digunakan untuk mengatur skala prioritas agar tidak ada konflik di antara mereka.

- f. Tekanan dari keluarga dan pekerjaan dimana karyawan akan menghadapi berbagai masalah di tempat kerja yang harus diperbaiki dan juga ada banyak pekerjaan rumah yang harus diselesaikan di rumah juga. Individu berada di bawah tekanan dari tekanan-tekanan ini, yang bermanifestasi sebagai konflik internal.
- g. Perspektif suami mengenai peran ganda wanita yaitu pembentukan dan penyelesaian konflik sangat dipengaruhi oleh cara pandang suami terhadap posisi perempuan yang harus menjalankan berbagai peran dalam rumah tangga.

Berdasarkan penjelasan di atas, kesimpulan yang dapat diambil oleh penulis yaitu konflik peran ganda terjadi karena ketidaksesuaian antara tanggung jawab keluarga, pekerjaan dan waktu. Dimana itu membuat terbaginya prioritas untuk urusan keluarga dan pekerjaan.

### C. Hubungan Antara Konflik Peran Ganda dengan Stres kerja

Stres terhadap pekerjaan merupakan sebuah kondisi negatif dalam pekerjaan yang akan menyebabkan munculnya penyakit fisik atau mental, dan menuju ke tingkah laku yang tidak normal Munandar (2014). Berhasil dalam mengurus rumah tangga dan berhasil menjadi wanita karir adalah dambaan bagi wanita, namun harapan untuk melakukan kedua peran tersebut dengan benar, kadang-kadang mengalami tantangan dengan peran yang lain, sehingga hal tersebut dapat menyebabkan masalah atau kesulitan pada wanita saat bekerja.

Wanita yang mengalami konflik peran ganda cenderung rentan menderita stres kerja karena keikutsertaan wanita terhadap beberapa peran yang dimilikinya khususnya sebagai ibu rumah tangga dan wanita pekerja yang terkadang sering memicu kesulitan tersendiri. Dimana konflik pekerjaan terjadi apabila pengalaman-pengalaman dalam pekerjaan mengganggu urusan keluarga, yang artinya peran dalam pekerjaan mengganggu peran dalam keluarga atau konflik keluarga yang bertentangan dengan tuntutan peran pekerjaan, berarti peran dalam keluarga mengganggu peran dalam pekerjaan Greenhaus & Beutell (1985). Jika tidak mampu mengatur pekerjaan, maka akan terbebani tugas pekerjaan yang menumpuk

sehingga ketika bersama keluarga masih memikirkan pekerjaan yang berakibat stres dan sensitif terhadap suami dan anak-anaknya begitupun sebaliknya Ultaminingsih (2017).

Penelitian yang dilaksanakan oleh Farradina & Halim (2016) mengungkapkan bahwa wanita yang berperan ganda umumnya akan tetap bertahan dalam pekerjaannya, ketidakseimbangan permintaan dalam pekerjaan dan tugas dalam rumah sering diasumsikan menjadi penyebab kurangnya komitmen yang berdampak langsung terhadap ketidakpuasan kerja, rendahnya pencapaian dan tekanan yang tinggi. Selain itu, konflik peran ganda juga memicu penyebab munculnya kelelahan emosional, dan kurangnya kinerja seseorang sehingga banyak individu yang menderita, frustrasi dan stres tinggi. Tuntutan dari tempat kerja dan keluarga yang berlebihan dapat menyebabkan seseorang menarik diri dari ketidakseimbangan peran tersebut dan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

Penelitian oleh Azkiyati (2018) mengungkapkan bahwa konflik peran ganda berhubungan signifikan dengan stres kerja, dimana stres kerja yang dialami akan semakin tinggi ketika konflik peran ganda yang terjadi juga tinggi. Penelitian serupa juga telah dilakukan oleh Wahyudi & Hadi (2017) yang menemukan hasil bahwa ada korelasi positif antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada wanita bekerja. Sementara itu, penelitian Ardiyansyah & Meiyuntariningsih (2016) juga mengungkapkan hasil yang sama yaitu ada pengaruh signifikan konflik peran ganda terhadap stres kerja, dimana jika konflik peran ganda yang semakin meningkat akan menyebabkan stres kerja yang semakin tinggi pada karyawan.

Konflik peran ganda adalah jenis konflik peran di mana ada tekanan atau konflik antara peran di dalam rumah dan di tempat kerja (Greenhaus, 1985). Konflik peran ganda menurut Amaliya (2015) yaitu jenis konflik peran di mana waktu untuk pekerjaan yang menyebabkan stres yang mengganggu tanggung jawab keluarga.

Sedangkan, Rumaningsih (2011), mengungkapkan stres kerja sebagai ketidakmampuan tenaga kerja untuk menangani tuntutan tugas sebagai akibat dari ketidaknyamanan di tempat kerja. Beban kerja diukur dari segi kuantitas (berapa banyak pekerjaan yang perlu diselesaikan) dan kualitas (berapa banyak pekerjaan



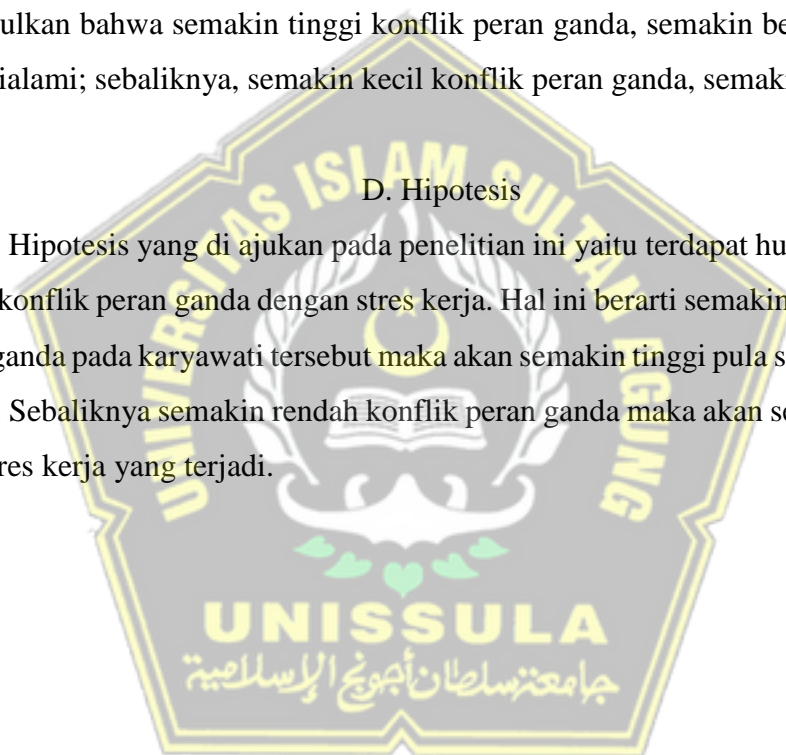
yang perlu diselesaikan membutuhkan kompetensi). Stres akan terjadi jika jumlah tugas tidak sebanding dengan kemampuan fisik, keahlian, dan waktu yang tersedia.

Pada dasarnya dinamika keluarga, perjuangan keuangan individu, dan sifat kepribadian yang diwariskan juga dikenal sebagai konflik peran ganda adalah komponen yang berperan dalam situasi ini. Ikatan pribadi yang buruk antar keluarga akan mempengaruhi pekerjaan yang dilakukan karena akibatnya dapat menyebabkan keguguran di tempat kerja seseorang (Robbins, (2011).

Berdasarkan temuan penelitian dan teori yang telah dibahas, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi konflik peran ganda, semakin besar stres kerja yang dialami; sebaliknya, semakin kecil konflik peran ganda, semakin rendah stres kerja.

#### D. Hipotesis

Hipotesis yang di ajukan pada penelitian ini yaitu terdapat hubungan positif antara konflik peran ganda dengan stres kerja. Hal ini berarti semakin tinggi konflik peran ganda pada karyawan tersebut maka akan semakin tinggi pula stres kerja yang terjadi. Sebaliknya semakin rendah konflik peran ganda maka akan semakin rendah juga stres kerja yang terjadi.



## BAB III METODE PENELITIAN

### A. Identifikasi Variabel Penelitian

Sebelum mengumpulkan data, peneliti harus menentukan terlebih dahulu variabel yang akan digunakan dalam suatu penelitian. Pada penelitian ini, variabel-variabel yang akan digunakan antara lain:

1. Variabel tergantung (Y) : Stres Kerja
2. Variabel bebas (X) : Konflik Peran Ganda

### B. Definisi Operasional Penelitian

Definisi operasional pada penelitian ini adalah stres kerja yang menjadi variabel tergantung dan konflik peran ganda yang menjadi variabel bebas.

#### 1. Konflik Peran Ganda

Konflik peran ganda yaitu ketidaksesuaian yang terjadi pada perempuan yang terpaksa menjalankan tanggung jawabnya secara bersamaan, khususnya fungsinya dalam berkarir dan berperan menjadi ibu rumah tangga. Pada penelitian ini, konflik peran ganda diukur menggunakan skala konflik peran ganda. Ada tiga komponen konflik peran ganda, seperti konflik berbasis perilaku, konflik berbasis ketegangan, konflik berbasis waktu (Gaffey, 2009). Semakin tinggi skor yang diperoleh dari skala konflik peran ganda, maka semakin tinggi tingkat konflik peran ganda yang dialami subjek dan sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh subjek, maka konflik peran ganda yang dimilikinya juga semakin rendah.

#### 2. Stres Kerja

Stres kerja adalah keadaan stres yang berkembang ketika orang berinteraksi dengan pekerjaan mereka. Dalam penelitian ini, stres kerja dikuantifikasi menggunakan skala stres kerja. Stres di tempat kerja mencakup tiga komponen: fisiologis, psikologis, dan perilaku (Judge, 2011). Semakin tinggi nilai yang diterimanya pada skala stres kerja maka semakin tinggi subjek mengalami stres kerja, begitu pula sebaliknya, semakin rendah nilainya, semakin sedikit stres kerja yang mereka alami.

### C. Populasi Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi yakni sekelompok subjek yang mencakup kriteria penelitian yang akan dilakukan; mereka harus digeneralisasi dari temuan penelitian oleh Azwar dan harus memiliki kepribadian untuk mengidentifikasi mereka dari kelompok mata pelajaran lain (2015). Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan wanita PT Samwon Busana Indonesia yang telah menikah dan memiliki anak dengan jumlah 100 orang dalam departemen administrasi, marketing, produksi, dan pemasaran.

#### 2. Sampel

Sampel yakni bagian dari populasi yang mempunyai ciri serupa dengan populasinya, semakin persis ciri yang diteliti dengan populasinya maka semakin baik analisis yang akan didapatkan dari informasi dimana hasilnya akan digeneralisasikan pada populasi (Azwar, 2015). Kriteria eksklusif yang pada penelitian ini yaitu: (a) Perempuan yang telah menikah; (b) Punya anak yang bersekolah di bangku TK sampai SMA.

#### 3. Teknik Pengambilan Sampel

Metode *purposive sampling* digunakan untuk mengambil sampel penelitian yang merupakan metode pengambilan sampel dengan pertimbangan dari peneliti terkait kesesuaian subjek yang digunakan bersama kriteria yang sudah peneliti tentukan (Jannah, 2018).

### D. Metode Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan pada penelitian ini memakai skala yang mencakup dua skala yakni skala konflik peran ganda serta skala stres kerja, riset ini memanfaatkan perskalaan likert dengan tujuan bisa mengukur atribut dalam diri seorang semacam perilaku, komentar serta anggapan seorang ataupun kelompok terkait fenomena sosial (Sugiono, 2009), dengan skala likert variabel yang hendak diukur diperluas sebagai penunjuk. Skala ini digunakan pada penelitian ini karena :

1. Subjek adalah individu paling mengetahui hal mengenai diri sendiri.
2. Respon jawaban tidak mengandung unsur “benar” atau “salah”. Semua jawaban yang diperoleh dapat diterima dengan baik selama jawaban tersebut dijawab dengan bersungguh-sungguh serta jujur.
3. Biaya yang dikeluarkan relatif lebih murah
4. Waktu relatif lebih singkat
5. Dapat sekaligus dilakukan dalam jumlah yang besar

Skala pada riset ini memakai alternatif tanggapan yang cocok dengan kondisi subjek favorable adalah aitem yang mensupport variabel yang hendak di ukur. Pernyataan skala sangat setuju( SS) dengan angka 4, setuju( S) dengan angka 3, tidak setuju( TS) dengan angka 2 serta amat tidak setuju( STS) dengan angka 1 sedangkan unfavorable merupakan aitem yang tidak mendukung variabel yang akan diukur. Pernyataan rasio yang sangat setuju( SS) dengan angka 1, setuju( S) dengan angka 2, tidak setuju( TS) dengan angka 3, serta sangat tidak setuju( STS) dengan angka 4. Skala yang harus diisi subjek antara lain:

#### 1. Skala Konflik Peran Ganda

Skala ini bertujuan guna mengungkap konflik peran ganda. Penelitian ini didasarkan pada aspek-aspek konflik peran ganda menurut Greenhaus serta Beutell (Gaffey, 2009). Aspek yang digunakan mencakup *time-based conflict*, *strains-based conflict*, *behavior-based conflict*

Tabel 1. *Blueprint* Skala Konflik Peran Ganda

No	Aspek	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1.	<i>Time-based conflict</i>	4	4	8
2.	<i>Strains-based conflict</i>	4	4	8
3.	<i>Behavior-based conflict</i>	4	4	8
	Total	12	12	24

#### 2. Skala Stres Kerja

Skala motivasi berprestasi didesain agar dapat diukur bagaimana motivasi berprestasi yang diambil mahasiswa. Penelitian ini didasari pada aspek-aspek stres kerja berdasarkan Robbins dan Judge (2011). Aspek-aspek yang meliputi fisiologis, psikologis, perilaku.

Tabel 2. *Blueprint* Skala Stres Kerja

No	Aspek	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
1.	Fisiologis	4	4	8
2.	Psikologis	4	4	8
3.	Perilaku	4	4	8
	Total	12	12	24

#### E. Validitas, Uji Daya Diskriminasi Aitem dan Reliabilitas

##### 1. Validasi Alat Ukur

Validitas yaitu seberapa jauh suatu skala atau tes menjalankan fungsi pengukurannya secara akurat (Azwar, 2015). Jika data secara akurat menggambarkan variabel yang diukur berdasarkan tujuan pengukuran, maka pengukuran itu dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi (Azwar, 2015).

Uji coba validitas yang dipakai dalam riset ini merupakan validitas isi atau aitem pada skala dicoba pengetesan berdasarkan logika ataupun penalaran guna bisa memperhitungkan kalau aitem skala yang dipakai pada riset mensupport teori serta cocok dengan fungsi alat ukur tersebut. Azwar (2015) menerangkan dalam menguji item pada skala, rasio tidak bisa dicoba cuma ketetapan satu pihak ataupun evaluasi periset saja namun wajib dicoba melewati cara *professional judgement* oleh seseorang yang pakar yaitu dosen pembimbing skripsi.

##### 2. Uji Daya Diskriminasi Aitem

Daya beda aitem merupakan kemampuan butir dalam membedakan antara yang mempunyai karakteristik yang diukur dan yang tidak diukur dengan daya pembeda butirnya (Azwar, 2012). Uji ini dilaksanakan dengan bantuan program SPSS (*Statistic Program for Social Science*) versi 20.0, dengan uji korelasi product moment dari Pearson serta korelasi dengan uji *korelasi part whole* untuk mengoreksi perkiraan yang terlalu tinggi dan perkiraan yang terlalu rendah. Kriteria pemilihan item sesuai korelasi total item dengan batas  $\geq 0,3$  dan dapat disesuaikan menjadi 0,25 jika total item yang lulus tidak memenuhi jumlah yang dibutuhkan (Azwar, 2015).

### 3. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas ukur yakni seberapa jauh hasil pengukuran bisa dipercaya (Azwar, 2012). Hasil pengukuran bisa dipercaya apabila pada penerapan pengukuran oleh subjek yang sama dan didapat hasil yang relatif serupa, selama perspektif yang diukur tidak berganti (Azwar, 2012). Koefisien reliabilitas ada pada rentang nilai 0 hingga 1 maksudnya koefisien yang besarnya terus menjadi mendekati nilai 1 sehingga terus menjadi reliabel perlengkapan ukur itu (Azwar, 2012).

Dalam menguji reliabilitas koefisien pada penelitian ini menggunakan metode *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 20.0.

#### F. Teknik Analisis

Analisis data yaitu metode yang dipakai untuk mengolah informasi yang diperoleh alhasil bisa ditarik kesimpulan (Azwar, 2011). Pada riset ini memanfaatkan analisa statistik. Alasan digunakannya analisa statistik ialah sistem ilmiah pada mengakumulasi, menata, menyuguhkan serta menganalisa riset informasi pada struktur nilai. Metode analisa data ialah sesuatu metode yang dilakukan buat mengolah informasi supaya membuahkan sesuatu kesimpulan yang pas. Metode yang dipakai buat menganalisa informasi melingkupi metode analisa deskriptif, percobaan prasyarat analisa, serta percobaan anggapan. Riset ini mengenakan metode analisa *Product Moment* dipakai guna mengidentifikasi hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja dalam karyawati pabrik. Pengerjaan informasi memakai program *Statistical Product and Service Solution for Windows* (SPSS) versi 20. 0.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Orientasi Kanchah dan Persiapan Penelitian

##### 1. Orientasi Kanchah Penelitian

Orientasi kanchah bertujuan guna mempersiapkan seluruh hal yang berkaitan dengan pelaksanaan penelitian. Langkah pertama penelitian ini yaitu melakukan observasi tempat dan populasi di PT Samwon Busana Indonesia yang beralamat di Kawasan Industri Candi Jl. Gatot Subroto Blok 11 D, Semarang.

PT Samwon Busana Indonesia adalah usaha yang berpusat di Semarang dan bergerak di bidang garmen dengan fokus ekspor barang ke luar negeri. PT Samwon Clothing Indonesia memiliki 1400 karyawan yang tersebar di berbagai divisi seperti; administrasi, pemasaran produksi, dan departemen pemasaran.

Sebuah industri yang dikenal sebagai sektor garmen terlibat dalam pembuatan garmen dan tekstil secara massal untuk pasar domestik dan internasional yang memproduksi T-shirt, kemeja, jaket, jas, almamater, celana panjang, dan berbagai produk lainnya.

Alasan peneliti melakukan penelitian di PT Samwon Busana Indonesia adalah:

- a. Adanya izin penelitian serta telah lulus uji etik dari Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang
- b. Berdasarkan hasil wawancara pada karyawan PT Samwon Busana Indonesia sebagian besar subjek berkata bahwa mereka kesulitan bekerja sambil mengurus pekerjaan rumah dan membuat subjek kesulitan membagi waktu untuk pekerjaan kantor serta pekerjaan rumah.

##### 2. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

Persiapan untuk penelitian ini dilaksanakan dalam beberapa tahapan yakni: perijinan penelitian, penyusunan alat ukur, uji coba alat ukur, dan uji reliabilitas

alat ukur. Ketika melakukan penelitian dibutuhkan persiapan dengan baik supaya penelitian dapat berjalan dengan lancar. Persiapan penelitian dimulai dengan mengurus surat perijinan dari Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang, langkah berikutnya penyusunan alat ukur psikologi yang akan digunakan saat penelitian.

a. Tahap Perizinan

Persiapan perijinan diawali dengan mengurus surat izin pelaksanaan penelitian, kemudian surat izin tersebut diajukan oleh peneliti kepada pihak Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Nomer 1306/C.1/Psi-SA/XII/2022 surat perijinan adalah Perihal Permohonan Izin Penyebaran Angket.

b. Penyusunan Alat Ukur

Alat ukur Psikologi digunakan pada penelitian ini sebagai metode pengumpulan data penelitian ini menggunakan dua macam skala, mencakup skala gaya hidup serta skala sikap peduli lingkungan.

1) Skala Konflik Peran Ganda

Skala ini mencakup 3 aspek yang meliputi *time-based conflict*, *strains-based conflict*, *behavior-based conflict*. Skala konflik peran ganda memiliki 24 item yang mencakup 12 item *favorable* serta 12 item *unfavorable*. Distribusi sebaran nomor aitem skala penelitian konflik peran ganda sebagai berikut :

Tabel 3. Distribusi Sebaran Nomer Aitem Skala Konflik Peran Ganda

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah	Bobot
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1.	<i>Time-based conflict</i>	1,3,5,7	2,4,6,8	8	33,3%
2.	<i>Strains-based conflict</i>	9,11,13,15	10,12,14,16	8	33,3%
3.	<i>Behavior-based conflict</i>	17,19,21,23	18,20,22,24	8	33,3%
Jumlah				24	100%

2) Skala Stres Kerja

Penyusunan skala stres kerja didasari 3 aspek seperti : fisiologis, psikologis, perilaku. Skala stres kerja terdiri dari 24 item mencakup



12 item *favorable* serta 12 item *unfavorable*. Dengan distribusi sebaran nomor aitem skala penelitian stres kerja yaitu :

Tabel 4. Distribusi Sebaran Nomer Aitem Skala Stres Kerja

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah	Bobot
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1.	Fisiologis	1,3,5,7	2,4,6,8	8	33,3%
2.	Psikologis	9,11,13,15	10,12,14,16	8	33,3%
3.	Prilaku	17,19,21,23	18,20,22,24	8	33,3%
Jumlah				24	100%

### B. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada tanggal 3 Januari 2023 di Pt Samwon Busana Indonesia dengan subjek karyawan wanita yang sudah berkeluarga. Jumlah keseluruhan subjek 100 orang. Peneliti memilih untuk menggunakan skala *online* melalui *google form*, hal ini digunakan untuk mempermudah pengambilan data dan agar tidak menyita waktu pekerjaan para karyawan tersebut. Kemudian peneliti memberikan koisioner kepada HRD PT Samwon Busana Indonesia untuk di sebarakan melalui link *google form* (<https://forms.gle/t1iSxrGgXVAFk3KV8>). Dalam waktu 3 hari data penelitian yang terkumpul berjumlah 89 skala, sehingga hanya 89 skala yang dianalisis. Selanjutnya skala yang kembali dilakukan skoring dan analisis menggunakan teknik uji hipotesis *product moment*.

#### a. Uji Daya Beda Item dan Estimasi Reliabilitas Alat Ukur

Pengujian ini dilaksanakan menggunakan bantuan program SPSS for windows versi 20 guna memudahkan proses pengolahan data skor daya beda item yang di gunakan yaitu  $r_{xy} \geq 0,30$  karena dengan nilai  $r_{xy} \geq 0,30$ , dikategorikan item tersebut mempunyai daya beda item tinggi. Kebalikannya, bila skor  $r_{xy} \leq 0,30$ , item tersebut mempunyai daya beda item kecil (Azwar, 2012). Setelah melakukan uji daya beda item serta reliabilitas setiap skala di dapatkan meliputi:

##### 1) Skala Konflik Peran Ganda

Berdasarkan pada uji coba beda item skala konflik peran ganda memiliki 24 item kemudian setelah di lakukan pengujian di dapatkan item

daya beda tinggi 23 item serta 1 item daya beda rendah. Koefisien korelasi daya beda item dalam skala konflik peran ganda yakni antara 0,006 – 0,683 dengan nilai reliabilitas 0,899:

Tabel 5. Distribusi Sebaran Nomer Aitem Skala Konflik Peran Ganda

No	Aspek	Jumlah Aitem		DBT	DBR	Jumlah
		<i>Favorabel</i>	<i>Unfavorabel</i>			
1	<i>Time-based conflict</i>	1,3,5,7	2,4,6,8	8	0	8
2	<i>Strains-based conflict</i>	9,11,13,15	10,12,14,16	8	0	8
3	<i>Behavior-based conflict</i>	17,19,21,23	18,20,22*,24	7	1	8
Total						24

Keterangan (\*): aitem dengan daya beda rendah

DBT: Daya beda tinggi

DBR: Daya beda rendah

## 2) Skala Stres kerja

Berdasarkan pada uji coba beda item skala konflik peran ganda memiliki 24 item kemudian setelah di lakukan pengujian di dapatkan 24 aitem daya beda tinggi dan tidak ada aitem daya beda rendah. Koefisien korelasi daya beda item dalam skala konflik peran ganda yakni antara 0,363 – 0,697 dengan koefisien reliabilitas 0,930. Adapun daya beda item tersebut meliputi:

Tabel 6. Distribusi Sebaran Nomer Aitem Skala Stres Kerja

No	Aspek	Jumlah Aitem		DBT	DBR	Jumlah
		<i>Favorabel</i>	<i>Unfavorabel</i>			
1	Fisiologis	1,3,5,7	2,4,6,8	8	-	8
2	Psikologis	9,11,13,15	10,12,14,16	8	-	8
3	Prilaku	17,19,21,23	18,20,22,24	8	-	8
Total						24

## C. Hasil Penelitian

### 1. Uji Asumsi

Untuk melaksanakan uji hipotesis, ada syarat yang wajib dipenuhi yaitu uji normalitas dan uji linieritas. Bila syarat tersebut sudah terlaksana, maka analisis dapat di lanjutkan. Berikut adalah uraian uji asumsi yaitu:

#### a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) uji coba normalitas bermaksud guna mencoba apakah pada bentuk regresi, variable pengganggu ataupun residual mempunyai distriusi wajar. Guna mengenali apakah data itu terdistribusi dengan cara normal ataupun tidak, bisa dilakukan dengan memakai pengetesan one sample Kolmogorov- smirnov test dalam residual pertemuan dengan standard probability value  $> 0,05$  sehingga informasi itu terdistribusi normal, bila probability value  $< 0,05$  lalu informasi tidak terdistribusi wajar.

Berdasarkan hasil perhitungan data diperoleh  $A_{\text{Asymp. Sig}}$  sebesar  $0,679 > 0,05$  yang bermakna data tersebut terdistribusi normal sehingga layak untuk di gunakan.

#### b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan melihat apakah hubungan antar variabel independen dan variabel dependen bersifat linier ataukah tidak linier. Untuk pengambilan keputusan uji linieritas dapat dilihat dari taraf signifikasi ( $p < 0,05$ ) lalu bisa dianggap data ini bersifat linear, dan sebaliknya. berdasarkan hasil data, diperoleh signifikasi  $0,000$  ( $p < 0,05$ ) dan nilai F linier  $287.244$  Hal tersebut membuktikan bahwa variable Konflik peran ganda dan variabel stres kerja mempunyai hubungan yang linier.

### 2. Uji Hipotesis

Uji prasyarat telah dilaksanakan dan terbukti memenuhi syarat selanjutnya dilakukan uji hipotesis untuk menguji kebenaran didasarkan dari analisis data statistik dan ditarik kesimpulannya apakah hasilnya diterima ataukah tidak diterima pernyataan tersebut. Teknik analisis yang digunakan dalam uji hipotesis menggunakan *Product Moment*. Hasil dari uji hipotesis mengungkapkan korelasi  $r_{xy}$  sejumlah  $0,876$  dengan taraf signifikansi  $0,000$  ( $p < 0,05$ ). Hasil dari uraian diatas membuktikan jika terdapat hubungan positif yang cukup kuat

antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada karyawan PT Samwon Busana Indonesia Semarang, sehingga hipotesis diterima.

#### D. Analisis Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi informasi riset disusun dengan tujuan membagikan cerminan perihal poin golongan responden yang ikut serta pada pengukuran dan bisa jadi basis data dalam sesuatu situasi responden yang diteliti. Kategori responden dilakukan dengan cara normatif diselaraskan dengan model penyebaran normal. pengelompokan dilakukan guna menaruh responden pada golongan posisi bertingkat bagi sesuatu kontinum bersumber pada atribut yang diukur (Azwar, 2012).

Distribusi normal dibagi jadi 6 bagian dengan dasar standard deviasi. 3 bagian disebelah kiri mean dengan ciri negatif dan 3 bagian disebelah kanan mean dengan ciri positif (Azwar, 2012). pembagian aturan poin pada riset ini dipecah jadi 5 dasar standard deviasi alhasil didapat  $6/5 = 1,2$ . Norma kategorisasi yang akan diterapkan pada penelitian yaitu:

Tabel 7. Norma Kategori Skor

Rentang Skor	Kategorisasi
$\mu + 1.8 \sigma < x \leq \mu + 3 \sigma$	Sangat tinggi
$\mu + 0.6 \sigma < x \leq \mu + 1.8 \sigma$	Tinggi
$\mu - 0.6 \sigma < x \leq \mu + 0.6 \sigma$	Sedang
$\mu - 1.8 \sigma < x \leq \mu - 0.6 \sigma$	Rendah
$\mu - 3 \sigma < x \leq \mu - 1.8 \sigma$	Sangat rendah

Keterangan:  $\mu$  = mean hipotetik  
 $\sigma$  = standard deviasi hipotetik

##### 1. Deskripsi data skala konflik peran ganda

Skala konflik peran ganda mencakup 24 aitem dengan 23 aitem berdaya beda tinggi dan skor setiap aitem berkisar antara 1 hingga 4. Skor minimum yang mungkin didapatkan oleh subjek dalam skala penelitian ini yaitu 23 berasal dari  $(23 \times 1)$  dan skor tertinggi yang mungkin diperoleh subjek yaitu 92  $(23 \times 4)$ . Rentang skor skala sejumlah 69  $(92 - 23)$  yang terbagi dalam lima satuan standard deviasi, hingga didapatkan nilai standard deviasi sejumlah 11,5  $[(92 - 23) : 6]$  dengan *mean* hipotetik sejumlah 57.5  $[(92 + 23)$

: 2]. *Mean* hipotetik digunakan pada penelitian ini agar hasil dapat digeneralisasikan pada populasi dengan karakteristik yang sama. Hasil deskripsi data pada skala variabel konflik peran ganda:

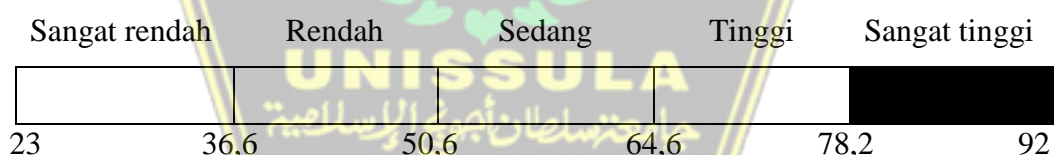
Tabel 8. Deskripsi Skor Konflik Peran Ganda

Deskripsi Skor	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	35	23
Skor Maksimum	79	92
<i>Mean</i>	65,52	57.5
Standard Deviasi (SD)	10,07	11.5

Berdasarkan deskripsi skor skala konflik peran ganda, terlihat jika *mean* empirik > *mean* hipotetik, yang berarti subjek penelitian berada dalam kategori dan populasinya. Berikut kategorisasi skor skala konflik peran ganda:

Tabel 9. Kategorisasi Skor Skala Konflik Peran Ganda

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Presentase
$78,2 < X \leq 92$	Sangat Tinggi	8	9%
$64,4 < X \leq 78,2$	Tinggi	58	65,2%
$50,6 < X \leq 64,4$	Sedang	15	16,8%
$36,8 < X \leq 50,6$	Rendah	8	9%
$23 < X \leq 36,8$	Sangat rendah	0	
	Total	89	100%



Gambar 1. Norma Kategorisasi Skala Konflik Peran Ganda

Berdasarkan gambar tersebut, diketahui jika konflik peran ganda pada kelompok sampel pada penelitian ini dalam kategori sangat tinggi.

## 2. Deskripsi data skala stres kerja

Skala stres kerja mencakup 24 aitem yang berdaya beda tinggi dan skor yang diberikan setiap aitem berkisar dari 1 hingga 4. Skor minimum yang mungkin didapatkan oleh subjek dalam skala penelitian ini yaitu 24 berasal dari (24 x 1) dan skor tertinggi yang mungkin diperoleh subjek yaitu 96 (24 x 4). Rentang skor skala sejumlah 72 (96 – 24) yang terbagi dalam lima satuan

standar deviasi, dan didapatkan nilai standard deviasi sejumlah 12  $[(96 - 24) : 6]$  dengan *mean* hipotetik sejumlah 60  $[(96 + 24) : 2]$ . Hasil deskripsi data pada skala variable stres kerja:

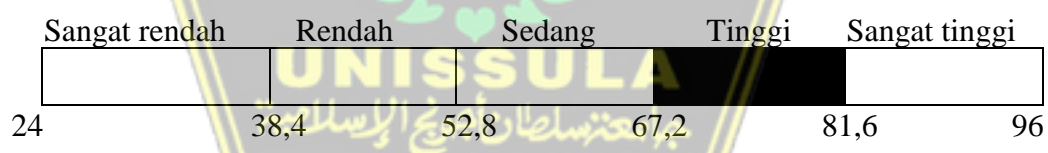
Tabel 10. Deskripsi Skor Stres Kerja

Deskripsi Skor	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	34	24
Skor Maksimum	81	96
<i>Mean</i>	63,87	60
Standard Deviasi (SD)	11,79	12

Berdasarkan deskripsi skor skala stres kerja, dapat dilihat *mean* empirik  $>$  *mean* hipotetik, yang berarti subjek penelitian berada dalam kategori dan populasinya. Berikut kategorisasi skor skala stres kerja yang di gunakan sebagai deskripsi data variabel secara keseluruhan, yaitu:

Tabel 11. Kategorisasi Skor Skala Sres Kerja

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Presentase
$81,6 < X \leq 96$	Sangat tinggi	0	
$67,2 < X \leq 81,6$	Tinggi	42	47,1%
$52,8 < X \leq 67,2$	Sedang	32	35,9%
$38,4 < X \leq 52,8$	Rendah	9	10,1%
$24 < X \leq 38,4$	Sangat rendah	6	6,7%
Total		89	100%



Gambar 2. Norma Kategorisasi Skala Stres Kerja

Berdasarkan gambar tersebut, diketahui jika stres kerja pada kelompok sampel pada penelitian ini dalam kategori tinggi.

#### E. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada karyawati PT Samwon Busana Indonesia Semarang. Berdasarkan hasil analisis data mengungkapkan jika korelasi  $r_{xy}$  sejumlah 0,876 dengan signifikan sejumlah 0,000 ( $p < 0,05$ ), dengan sumbangan efektif sejumlah 76,8%. Kondisi tersebut memperkuat adanya hubungan positif

yang cukup kuat antara konflik peran ganda dengan stres kerja. Bisa dikatakan semakin tinggi konflik peran ganda yang di alami maka semakin tinggi juga stres kerja pada karyawan tersebut.

Konflik peran ganda sering terjadi di tempat kerja, terutama bagi perempuan yang bekerja di sektor industri. Dalam pembangunan perekonomian tidak sedikit sumbangan yang di berikan oleh wanita sebagai perkerja. Oleh karena itu wanita di hadapkan oleh dua pilihan yaitu menjadi wanita karier ataupun ibu rumah tangga. Wanita yang secara bersamaan memenuhi kedua tugas ini lebih mungkin merasakan konflik peran ganda serta stres di tempat kerja dan akan menjadi tantangan tersendiri bagi perempuan yang menghadapi berbagai konflik peran dan stres kerja untuk menyeimbangkan pekerjaan dan pekerjaan rumah tangga. Ketika orang menemukan bahwa sulit bagi mereka untuk memenuhi persyaratan satu fungsi, mereka mengalami konflik peran ganda (Petronila, 2009). Orang tersebut harus melepaskan salah satu perannya untuk melakukan ini.

Berdasarkan hasil uji linearitas di peroleh signifikansi ( $p < 0,05$ ) dan nilai Flinier 287.244. Bisa dikatakan jika konflik peran ganda berhubungan secara linier dengan stres kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Farradina & Halim (2016) mengungkapkan bahwa wanita yang berperan ganda umumnya akan tetap bertahan dalam pekerjaannya, ketidakseimbangan permintaan dalam pekerjaan dan tugas dalam rumah sering diasumsikan menjadi penyebab kurangnya komitmen yang berdampak langsung terhadap ketidakpuasan kerja, rendahnya pencapaian dan tekanan yang tinggi. Selain itu, konflik peran ganda juga memicu penyebab munculnya kelelahan emosional, dan kurangnya kinerja seseorang sehingga banyak individu yang menderita, frustrasi dan stres tinggi. Tuntutan dari tempat kerja dan keluarga yang berlebihan dapat menyebabkan seseorang menarik diri dari ketidakseimbangan peran tersebut dan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

Hasil penelitian sebelumnya dari (Azkiati, 2018) yang dilaksanakan pada guru wanita yang sudah menikah mengungkapkan hasil jika konflik peran ganda berkorelasi secara positif dengan stres kerja dimana semakin tinggi konflik peran ganda pada wanita maka semakin tinggi pula tingkatan stres kerja. Adapun penelitian lain dari (Eliana, Linda Mora Siregar, Nur Aini Sadijah, 2021) dengan

subjek penelitiannya yaitu perempuan berkerja di Pt Hasil Raya Industri Karawang yang mengungkapkan hasil serupa yaitu konflik peran ganda berhubungan secara positif signifikan dengan stres kerja pada wanita. Hasil penelitian lain dari (Ruslina, 2014) dengan juga memperlihatkan bahwa konflik peran ganda dan stres kerja memiliki hubungan yang sangat signifikan pada wanita bekerja dimana wanita yang mengalami konflik peran ganda rentan mengalami stres kerja.

Berdasarkan hasil uraian yang telah dijelaskan, maka penelitian ini membuktikan kalau hasil penelitian yang diperoleh sesuai dengan hipotesis, artinya terdapat hubungan positif yang signifikan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada karyawan wanita PT Samwon Busana Indonesia Semarang. Sehingga karyawan wanita yang mempunyai konflik peran ganda yang tinggi akan rentan mengalami stres kerja dan sebaliknya karyawan wanita yang mengalami konflik peran ganda yang rendah akan memiliki stres kerja yang cenderung sedikit atau bahkan tidak memiliki stres kerja.

#### F. Kelemahan Penelitian

Peneliti mengetahui jika masih ada beberapa kelemahan pada penelitian ini, antara lain:

1. Metode pengambilan data penelitian ini menggunakan *try-out* terpakai.
2. Identitas yang di cantumkan di dalam skala hanya nama dan departemen saja, tidak mencantumkan jenis kelamin, status pernikahan, dan jumlah anak.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Bersumber dari hasil riset yang sudah dilaksanakan, kemudian bisa diambil kesimpulan yakni ada ikatan positif yang lumayan signifikan antara konflik peran ganda dengan stres kerja. Maksudnya jika semakin besar konflik peran ganda yang di alami maka semakin besar pula stres kerja yang di alami karyawan PT Samwon Busana Indonesia, serta kebalikannya semakin kecil konflik peran ganda yang di alami sehingga akan semakin kecil pula tingkatan stres kerjanya.

#### B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, peneliti memberi ingin menyampaikan saran kepada pihak – pihak yang terkait yaitu :

##### 1. Bagi Karyawan Wanita

Saran bagi karyawan wanita yaitu diharapkan dapat membagi waktu berkerja dan waktu untuk mengurus pekerjaan di rumah dengan lebih baik lagi guna meminimalisir terjadinya konflik peran ganda dan stres kerja yang terjadi. Dan tetap bisa menjadi ibu/istri yang baik bagi anak-anak dan suami

##### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan hasil riset ini sebagai referensi, untuk masukan, evaluasi, informasi ekstra untuk periset lain yang hendak melaksanakan riset yang sama, alhasil bisa jadi referensi untuk riset yang lain.

##### 3. Bagi Perusahaan atau Organisasi

Peneliti berkeinginan kalau instansi atau organisasi dapat menjadikan hasil riset ini sebagai materi bacaan serta support kepada pekerja perempuan yang mempunyai *work family conflict* yang besar alhasil menyebabkan stres kerja, sehingga bisa jadi pertimbangan untuk lembaga terkait guna bisa lebih memahami wanita pada perannya serta pun semoga dapat berguna untuk lembaga serta organisasi itu.



## Daftar Pustaka

- Alifiaulahtin, U. (2017). *Gender dan Wanita Karir*. Malang: UB Press.
- Almasitoh, U. H. (2011). *Jurnal Psikologi Islam. Stres kerja ditinjau dari konflik peran ganda dan dukungan sosial pada perawat*, 8(1), 63-82.
- Amalia, S. (2015). Universitas Padjajaran Bandung . *Pengaruh Dukungan Sosial Keluarga Terhadap Kebahagiaan (Happiness) pada Lansia di Kota Malang*.
- Anoraga. (1992). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anoraga. (2009). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astianto, A., Suprihadi H. (2014). *Jurnal Riset & Riset Manajemen. Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PDAMsurabaya*, Vol. 3 No 7.
- Azkiati, N. (2018). *Psikoborneo. Hubungan Konflik Peran Ganda dan Manajemen Waktu dengan Stres Kerja pada Wanita Menikah yang Berprofesi Sebagai Guru*, 9-18.
- Azwar, S. (2011). *Sikap dan Perilaku Dalam: Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Cahyo, D. d. (2002). *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia. Pengaruh Jabatan, Budaya Organisasi dan konflik peran Terhadap Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi : Studi Empiris di Kantor Akuntan Publik*, Vol. 5, 341-364.
- Cencus Bureau. (2003). *Gender Differences and Family Roles : Implications for Work-family Conflict. Sex Roles, Vol 47, No. 11/12*.
- Cinnamon, R. G., & Rich, Y. (2005). *Work-family Conflict among female teacher. Teaching and Teacher Education, 21, 365-378*.
- Deviani Setyorini, R. Y. (2019). *Peran ganda dosen wanita di Universitas Sultan Ageng Tirtayasa* .
- Eliana, Linda Mora Siregar, Nur Aini Sadijah. (2021). *Jurnal Psikologi Prima. Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Stres Kerja pada Perempuan Berkerja di PT Hasil Raya Industri Karawang*, Volume 4, No 01.

- Faidal, A. d. (2010). Fakultas Ekonomi Universitas Trunojoyo. *Konflik Peran Ganda Perempuan Pengusaha Industri Kecil di Kabupaten Bangkalan Madura*.
- Fanani, Z. H. (2007). The First Accounting Conference, Faculty of Economics Universitas Indonesia. *Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidajelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor*.
- Fitriana W, D., & Dewanti. (2012). Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. *Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Wanita Dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta*.
- Frone, M. (2010). Dalam Journal of Applied Psychology. 85 (6). *Work-Family conflict and Employee Psychiatric Disorders: the National comorbidity Survey*, 888-895.
- Gaffey, A. R. (2009). Journal of Career Assessment. *The factor structure of the work-family conflict multidimensional scale: Exploring the expectations of college students*, 17 (4), 495-506.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS Edisi Sembilan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halim, S. F. (2016). Social and Behavioral Sciences . *The Consequences of work-family conflict, burnout and organizational commitment among women in Indonesia*, 241-247.
- Hotman & Minarsih. (2011). Tesis Universitas Pembangunan Nasional Veteran Surabaya. *Pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi*.
- Jannah, M. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi*. Surabaya: Unesa Press.
- Jimad, H. (2010). Jurnal Bisnis dan Manajemen. *Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank, VI*.
- Judge, R. d. (2011). *Perilaku Organisasi*. Edisi 12: Salemba Empat.
- Khan, S. (2011). International Journal of Business and Management. *Relationship of Job Burnout and Type A Behaviour on Psychological Health among Secretaries*, Vol. 6 31-38.
- Kinnunen, U. F. (2006). Scandinavian Journal of Psychology, 47. *Types of Work-Family Interface: Well-Being Correlates of Negative and Positive Spillover Between Work and Family*, 149-162.

- Laksmi, N. A. (2012). *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi. Hubungan antara konflik peran ganda dengan kepuasan kerja karyawan bagian produksi*, 1(2), 124-130.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marettih, A. K. (2013). *Sosial Budaya. Work-Family Conflict pada ibu berkerja Study Fenomenologi dalam perspektif gender dan kesehatan mental*, 27-37.
- Martini, A. N. (2017). *Psikologi*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka. ISBN 9787970114678.
- Mauladi, F. &. (2015). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi. Pengaruh Stres Kerja pada Kinerja Karyawan*, 51-62.
- Meiyuntariningsih, R. Y. (2016). *Jurnal Psikologi Indonesia. Dukungan Sosial Suami, Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Wanita Karir*, Vol. 5, No. 01, 92 - 98.
- Mudzhar, H.M.S., Alvi, Sajida S.,Sadli,S. (2001). *Wanita Dalam Masyarakat Indonesia : Akses, Pemberdayaan dan Kesempatan*. Yogyakarta: Sunan Kalijaga Press.
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia .
- Petronila, T. A. (2009). *Jurnal Akuntabilitas. Pengaruh Komitmen Organisasi, dan Keinginan Berpindah Akuntan Publik di Semarang*, 137-147.
- Riani, A. L. (2012). *Manajemen Sumberdaya Manusia Masa Kini*. Surakarta: Graha Ilmu.
- Robbins, Stephen P & Timothy A. Judge. (2008). *Organizational Behavior Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rumaningsih, M. (2011). *Jurnal Manajemen Bisnis Syariah. Pengaruh Faktor Organisasional pada Stres Kerja para Perawat dengan Pengalaman Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi*, Vol. 2 (5): 955–967.
- Ruslina. (2014). *Hubungan Antara Konflik Peran Ganda dengan Stres Kerja Pada Wanita Berkerja*.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Shafrani, Y. S. (2014). *Kontribusi Sosial Budaya Pada Keerhasilan Wirausaha Wanita (Studi Aspek Peran Ganda)*.

Sugiono. (2009). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Wahyudi & Hadi. (2017). *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi. Hubungan Antara Work-Family Conflict Dengan Stres Kerja*, 6, 1–10.

Wibowo. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi. Edisi 1-2*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Fajar Interpratama Offset.

