



**UNIVERSITAS INDONESIA**

**HUBUNGAN KONFLIK PERAN GANDA DENGAN STRESS  
KERJA KARYAWAN WANITA DIPUSAT ADMINISTRASI  
UNIVERSITAS INDONESIA**

**SKRIPSI**

**Wulandari**

**0906612680**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL ILMU POLITIK  
PROGRAM EKSTENSI ADMINISTRASI NIAGA  
UNIVERSITAS INDONESIA  
DEPOK  
2012**

## ABSTRACT

University of Indonesia  
Bachelor degree of Business Administration  
(2009)

Wulandari  
0906612680

RELATIONSHIP BETWEEN WORK FAMILY CONFLICTS WITH WORK STRESS ON  
WOMEN EMPLOYEE AT ADMINISTRATION CENTER UNIVERSITY OF INDONESIA

Female employees serving two roles at once, namely as a worker and a housewife. This can lead to conflict, and conflict can lead to stress conditions that can cause stress. The impact of job stress can result in losses for both individual employees and for companies to keep in mind the dual role of relationship conflict and stress for employees. This study uses a quantitative approach to survey research methods. The sampling technique used in this study is the total number of sampling with a sample of 96 female employees who have been married and the status of permanent employees at the Central Administration of the University of Indonesia.

Processing the data using Spearman Rank analysis techniques and done using SPSS 17. The results showed that there are positive and significant relationship between the work family conflict and work stress for employees.

Keywords: *Work Family Conflict, Dual Role Conflict, Stress employment, Women employees*

## ABSTRAK

Universitas Indonesia  
Sarjana Ilmu Ekstensi  
Ilmu Administrasi Niaga  
(2009)

Wulandari  
0906612680

HUBUNGAN KONFLIK PERAN GANDA DENGAN STRESS KERJA KARYAWAN  
WANITA DI PUSAT ADMINISTRASI UNIVERSITAS INDONESIA

Karyawan wanita menjalani dua peran sekaligus yaitu sebagai seorang pekerja dan sebagai ibu rumah tangga. Hal ini dapat menimbulkan konflik, dan konflik yang berkepanjangan dapat menyebabkan kondisi tekanan yang dapat menyebabkan terjadinya stress. Dampak dari stress kerja dapat menimbulkan kerugian baik bagi individu karyawan maupun bagi perusahaan sehingga perlu diketahui hubungan konflik peran ganda dan stress kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian survey. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling dengan jumlah sampel sebanyak 96 karyawan wanita yang telah menikah dan berstatus karyawan tetap di Pusat Administrasi Universitas Indonesia.

Pengolahan data menggunakan teknik analisis Rank Spearman dan dilakukan menggunakan SPSS 17. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara konflik peran ganda dan stress kerja karyawan.

Kata Kunci : *Konflik Peran Ganda, Stress kerja, Karyawan, wanita*

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh,

Nama : Wulandari

NPM : 0906612680

Program Studi : Ilmu Administrasi Niaga

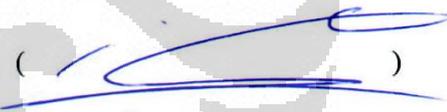
Judul Skripsi : Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Stress Kerja Karyawan Wanita di Pusat Administrasi Universitas Indonesia

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi pada Program Studi Ilmu Administrasi Niaga Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik, Universitas Indonesia.

### DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Drs. Pantius Drahen Soeling M.Si. (  )

Penguji Ahli : Fibria Indriati D. L. S.Sos., M.Si (  )

Ketua Sidang : Ixora Lundia Suwaryono S.Sos., M.S. (  )

Sekretaris Sidang: Nurul Safitri, S.Sos., M.A. (  )

Ditetapkan di : **Depok**

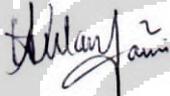
Tanggal : **26 Juni 2012**

## HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Wulandari

NPM : 0906612860

Tanda Tangan : 

Tanggal : 26 Juni 2012

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

---

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Wulandari

NPM : 0906612680

Program Studi : Administrasi Niaga

Departemen : Ilmu Administrasi

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalti Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

*Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Stress Kerja Karyawan Wanita di Pusat Administrasi Universitas Indonesia.*

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Depok

Pada tanggal : 26 Juni 2012

Yang menyatakan



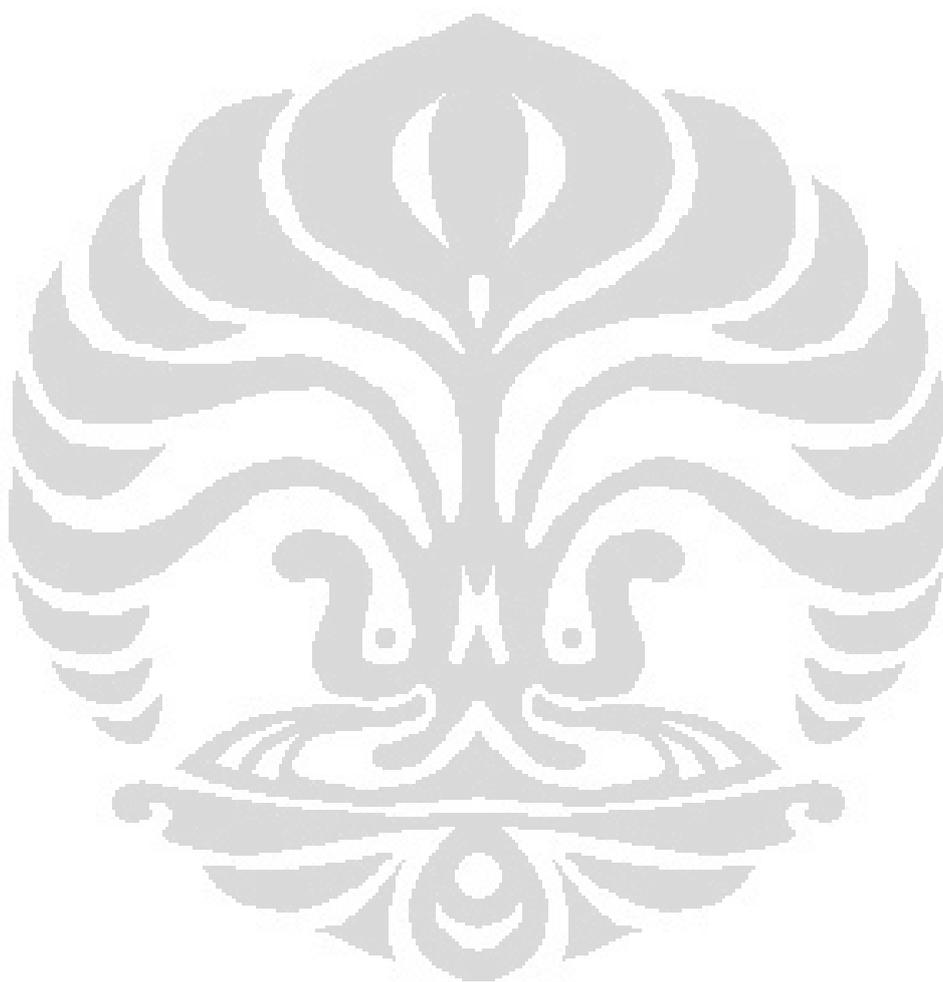
(Wulandari)

## DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	i
DAFTAR TABEL.....	iv
DAFTAR GAMBAR.....	v
DAFTAR LAMPIRAN.....	vi
BAB 1. PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Manfaat Penelitian.....	8
1.5. Sistematika Penulisan.....	9
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1. Penelitian Terdahulu.....	11
2.2. Konstruksi Model Teoritis.....	14
2.2.1. Pengertian Konflik.....	14
2.2.2. Konflik Peran Ganda.....	15
2.2.2.1. Dimensi Konflik Peran Ganda.....	17
2.2.2.2. Sumber Konflik Peran Ganda.....	20
2.2.2.3. Strategi Menangani Konflik Peran Ganda.....	21
2.2.3. Stress Kerja.....	22
2.2.3.1. Gejala Stress Kerja.....	24
2.2.3.2. Sumber Stress Kerja.....	25
2.2.4. Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Stress Kerja.....	27
2.3. Model Analitis.....	28
2.4. Hipotesis Penelitian.....	28
2.5. Operasionalisasi Konsep.....	29
BAB 3. METODE PENELITIAN.....	32
3.1. Pendekatan penelitian.....	32
3.2. Jenis Penelitian.....	33

3.3. Teknik Pengumpulan Data .....	33
3.4. Populasi dan Sampel .....	34
3.5. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	35
3.6. Teknik Analisis Data.....	35
3.6.1. Uji Validitas.....	36
3.6.2. Uji Realibilitas.....	37
3.6.3. Analisis Rank Spearman.....	38
BAB 4. PEMBAHASAN.....	41
4.1. Gambaran Umum Universitas Indonesia.....	41
4.1.1. Visi dan Misi Universitas Indonesia.....	42
4.1.2. Struktur Organisasi Universitas Indonesia .....	42
4.2. Hasil Pre Test .....	44
4.2.1. Validitas Konflik Peran Ganda.....	44
4.2.2. Reliabilitas Konflik Peran Ganda .....	49
4.2.3. Validitas Stress Kerja Karyawan.....	49
4.2.4. Reliabilitas Stress Kerja Karyawan .....	52
4.3. Analisis dan Pembahasan .....	53
4.3.1. Karakteristik Responden.....	53
4.3.1.1. Responden Berdasarkan Usia .....	53
4.3.1.2. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	54
4.3.1.3. Responden Berdasarkan Jumlah Anak .....	54
4.3.1.4. Responden Berdasarkan Usia Anak Terkecil .....	55
4.3.2. Variabel Konflik Peran Ganda.....	56
4.3.2.1. Dimensi Time Base (Work Family Conflict) .....	57
4.3.2.2. Dimensi Time Base (Family Work Conflict) .....	58
4.3.2.3. Dimensi Strain Base (Work Family Conflict) .....	60
4.3.2.4. Dimensi Strain Base (Family Work Conflict) .....	61
4.3.2.5. Dimensi Behaviour Base (work family conflict).....	63
4.3.2.6. Dimensi Behaviour Base (Family Work Conflict) .....	65
4.3.3. Variabel Stress Kerja .....	66
4.3.3.1. Dimensi Gejala Fisiologis .....	67
4.3.3.2. Dimensi Gejala Psikologis.....	70
4.3.3.3. Dimensi Gejala Perilaku.....	72

4.3.4. Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Stress Kerja Karyawan .....	75
BAB 5. SIMPULAN DAN SARAN.....	78
5.1. Simpulan .....	78
5.2. Saran .....	78
DAFTAR PUSTAKA .....	80

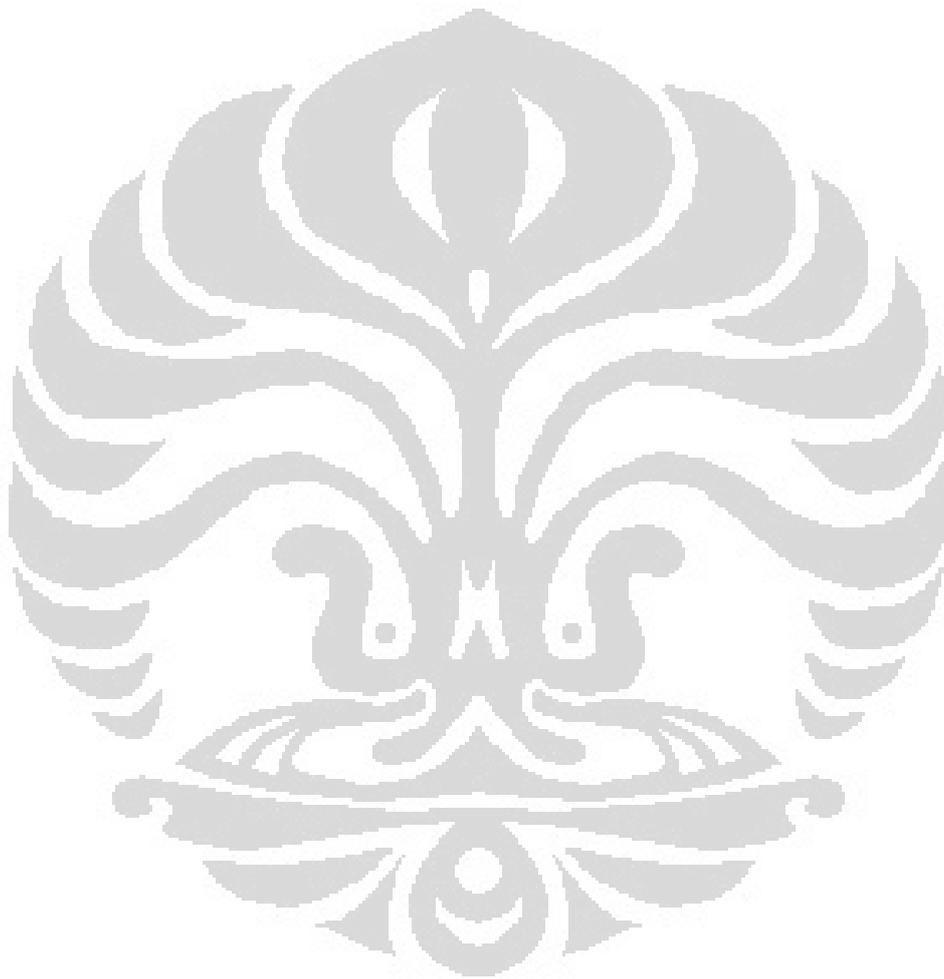


## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Penelitian Terdahulu .....	13
Tabel 2. Tabel Operasionalisasi Konsep.....	29
Tabel 3. Skoring Skala Likert .....	36
Tabel 4. Ukuran KMO .....	37
Tabel 5. Batas dan Tafsiran Nilai (rs) .....	40
Tabel 6. Nilai KMO, Barletts Konflik Peran Ganda.....	44
Tabel 7. Uji Validitas Dimensi <i>Time Base Work Family Conflict</i> .....	45
Tabel 8. Uji Validitas Dimensi <i>Time Base Family Work Conflict</i> .....	45
Tabel 9. Uji Validitas Dimensi <i>Strain Base Work Family Conflict</i> .....	46
Tabel 10. Uji Validitas Dimensi <i>Strain Base (Family Work Conflict)</i> .....	47
Tabel 11. Uji Validitas Dimensi <i>Behavior Base (Work Family Conflict)</i> .....	47
Tabel 12. Uji Validitas Dimensi <i>Behavior Base (Family Work Conflict)</i> .....	48
Tabel 13. Nilai <i>Cronbach Alpha</i> Konflik Peran Ganda .....	49
Tabel 14. Nilai KMO, Barletts Stress Kerja Karyawan .....	49
Tabel 15. Uji Validitas Dimensi Gejala Fisiologis .....	50
Tabel 16. Uji Validitas Dimensi Gejala Psikologis .....	51
Tabel 17. Uji Validitas Dimensi Gejala Perilaku.....	51
Tabel 18. Uji Reliabilitas Stress Kerja Karyawan .....	52
Tabel 19. Karakteristik Usia Responden.....	53
Tabel 20. Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden .....	54
Tabel 21. Karakteristik Jumlah Anak Responden.....	55
Tabel 22. Karakteristik Usia Anak Terkecil Responden.....	55
Tabel 23. Frekuensi Sebaran Jawaban pada Dimensi <i>Time Base (WFC)</i> .....	57
Tabel 24. Frekuensi Sebaran Jawaban Pada Dimensi Time Base (FWC) .....	59
Tabel 25. Frekuensi Sebaran Jawaban Pada Dimensi Strain Base (WFC) .....	60
Tabel 26. Frekuensi Sebaran Jawaban Pada Dimensi Strain Base (FWC) .....	62
Tabel 27. Frekuensi Sebaran Jawaban Pada Dimensi Behaviour Base (WFC) .....	64
Tabel 28. Frekuensi Sebaran Jawaban Pada Dimensi Behaviour Base (FWC) .....	65
Tabel 29. Frekuensi Sebaran Jawaban Pada Dimensi Gejala Fisiologis.....	68
Tabel 30. Frekuensi Sebaran Jawaban Pada Dimensi Gejala Psikologis .....	70
Tabel 31. Frekuensi Sebaran Jawaban Pada Dimensi Gejala Perilaku .....	73

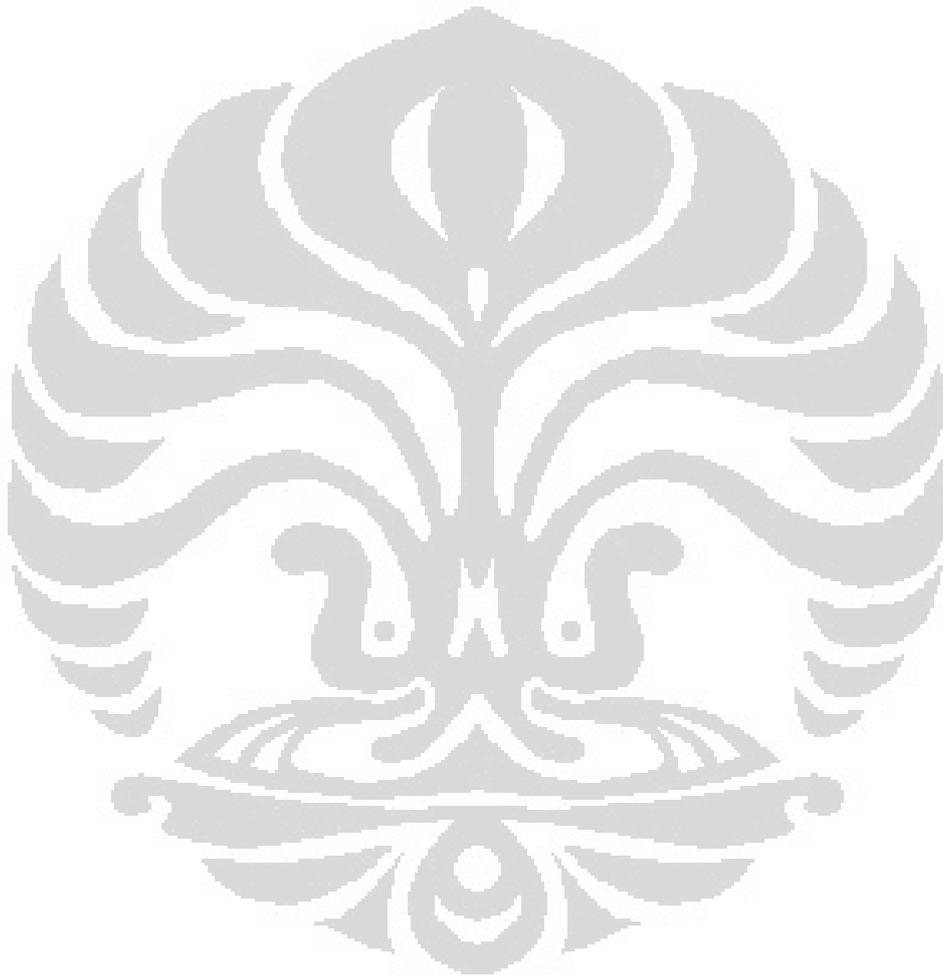
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Model Analitis.....	28
Gambar 2. Struktur Organisasi Universitas Indonesia.....	43



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Skripsi .....	83
Lampiran 2. Hasil SPSS 17 Validitas dan Reliabilitas .....	88
Lampiran 3. Hasil SPSS Pengolahan Data Analisis.....	105



# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi saat ini, pendidikan telah berkembang menjadi sebuah industri yang bergerak di bidang pendidikan. Globalisasi menjadikan setiap industri khususnya industri pendidikan mengalami persaingan yang ketat diantara industri-industri sejenis untuk dapat menghasilkan peserta didik yang berkualitas. Universitas sebagai salah satu industri pendidikan perlu untuk menjaga kualitas dan memberikan pelayanannya terbaik terhadap peserta didik yang dimilikinya sesuai dengan ketentuan pendidikan yang ada.

Universitas sebagai sebuah industri pendidikan, dalam menjalankan aktifitasnya agar menjadi sebuah industri pendidikan yang berkualitas dan dapat unggul dalam persaingan, perlu ditunjang oleh berbagai macam hal yang berkualitas pula, salah satunya yaitu, sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam hal ini tenaga kerja, sangat berperan penting dalam sebuah industri pendidikan. Dibutuhkan tenaga kerja yang terdidik dan siap pakai untuk mendukung jalannya perusahaan untuk dapat terus bertahan di tengah persaingan yang ketat, unggul serta berkembang. Tenaga kerja merupakan salah satu asset perusahaan/organisasi yang paling utama dan dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja perusahaan/organisasi, sehingga tenaga kerja perlu dibina secara baik dan benar (Ivancevich, Konopaske, & Matteson, 2006).

Ketersediaan tenaga kerja pada masa sekarang ini tidak hanya didominasi oleh tenaga kerja pria namun juga oleh tenaga kerja wanita, dimana persentasenya terus meningkat setiap tahunnya. Sumbangan wanita dalam pembangunan ekonomi khususnya di Indonesia terus berkembang dari tahun ke tahun. Hal ini terlihat dari laju peningkatan partisipasi wanita dalam angkatan kerja antara tahun 1975-2000 lebih cepat dari peningkatan laju partisipasi kerja para pria. Peningkatan jumlah perempuan yang bekerja diluar rumah semakin meningkat setiap tahunnya, seperti data yang didapat dari Badan Pusat Statistik pada Februari 2007, jumlah wanita pekerja bertambah sebanyak 2,12 juta orang jika

dibandingkan dengan jumlah Februari 2006. Sebaliknya, jumlah pekerja laki-laki hanya bertambah 287 ribu orang (Badan Pusat Statistik).

Peningkatan dari jumlah wanita bekerja didasari oleh banyak faktor, diantaranya yaitu ekonomi dan sosial. Wanita bekerja memiliki 3 faktor dasar yang melandasinya, pertama yaitu kebutuhan ekonomi, dimana sering kali kebutuhan rumah tangga yang begitu besar dan mendesak sehingga para wanita harus bekerja untuk bisa memenuhi kebutuhan hidup dan dan keluarganya. Seringkali kebutuhan rumah tangga yang begitu besar dan mendesak, membuat suami dan istri harus bekerja untuk bisa mencukupi kebutuhan sehari-hari. Kondisi tersebut membuat sang istri tidak punya pilihan lain kecuali ikut mencari pekerjaan di luar rumah. Faktor yang mendorong manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi (Murniati, 2004). Aktivitas dalam bekerja mengandung unsur kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu, dan pada akhirnya bertujuan untuk kebutuhan hidup manusia. Penghasilan orang tua atau pasangan yang tidak mencukupi paling sering menjadi alasan yang mendasari wanita untuk bekerja. Alasan Kedua adalah karena adanya aspek-aspek pendidikan yang sudah lebih tinggi. Faktor pendidikan juga disebut menjadikan wanita akan cenderung memilih untuk bekerja. Faktor ketiga yaitu untuk memenuhi kebutuhan psikologis, seperti kontak sosial, kebutuhan untuk lebih dihargai dan untuk merealisasikan potensi yang dimiliki (Worell, 2002).

Fenomena yang terjadi dalam masyarakat saat ini adalah semakin banyaknya wanita membantu suami mencari tambahan penghasilan, selain karena didorong oleh kebutuhan ekonomi keluarga, juga wanita semakin dapat mengekspresikan dirinya di tengah-tengah keluarga dan masyarakat. Keadaan ekonomi keluarga mempengaruhi kecenderungan wanita untuk berpartisipasi di luar rumah, agar dapat membantu meningkatkan perekonomian keluarga (Murniati, 2004).

Wanita pekerja tidak hanya berperan sebagai karyawan yang bekerja pada sebuah organisasi namun juga peran tradisi atau domestik yang mencakup peran wanita sebagai istri, ibu dan pengelola rumah tangga. Keterlibatan wanita pada beberapa peran khususnya peran sebagai pekerja dalam sebuah

organisasi dan peran sebagai sebagai istri, ibu dan pengelola rumah tangga dalam sebuah keluarga sering kali menjadi sebuah konflik tersendiri dimana akan sulit untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dan keluarga yang sering kali bertentangan.

Menjalani dua peran sekaligus, sebagai seorang pekerja sekaligus sebagai ibu rumah tangga, tidaklah mudah. Karyawan wanita yang telah menikah dan punya anak memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih berat daripada wanita single. Peran ganda pun dialami oleh wanita tersebut karena selain berperan di dalam keluarga, wanita tersebut juga berperan di dalam karirnya. Konflik yang terjadi antara pekerjaan dan keluarga menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan dirumah atau kehidupan rumah tangga (Nelson & Quick, 2010). Karyawan yang tidak dapat membagi atau menyeimbangkan waktu untuk urusan keluarga dan bekerja dapat menimbulkan konflik yaitu konflik keluarga dan konflik pekerjaan, atau sering disebut sebagai konflik peran ganda wanita antar keluarga dan pekerjaan.

Konflik peran muncul jika seorang pekerja mengalami pertentangan antara tanggung jawab yang dia miliki dengan tugas-tugas yang harus dilakukannya. Konflik peran secara umum didefinisikan kemunculan yang simultan dari dua atau lebih tekanan peran (Greenhaus & Beutell, 1985). Kehadiran salah satu peran akan menyebabkan kesulitan dalam memenuhi tuntutan peran yang lain. Konflik peran terjadi apabila harapan peran mengakibatkan seseorang sulit membagi waktu dan sulit untuk melaksanakan salah satu peran karena hadirnya peran yang lain. Penelitian mengenai konflik peran kebanyakan difokuskan pada ketidaksesuaian yang terjadi antara peran pekerjaan dan peran dalam keluarga, terutama pada wanita (Triaryati, 2003). Terdapat beberapa alasan mengapa wanita lebih dikaitkan dengan konflik peran ganda dibanding dengan laki-laki, diantaranya yaitu tingkat depresi wanita secara signifikan terdata lebih besar dibanding Laki-laki, wanita dinyatakan lebih cepat menderita kelelahan, kecemasan dan *somatic symptoms* dan *mild physiological disorder* dibanding laki-laki (Jick & Mitz, 1985), dan wanita menghabiskan waktu tiga kali lipat dalam mengurus rumah tangga dibandingkan dengan laki-laki (Triaryati, 2003). Wanita yang bekerja akan memegang dua

peranan yang penting, yaitu sebagai pekerja dan perannya di rumah tangga. Terutama dengan alam kebudayaan Indonesia, dimana wanita akan dituntut perannya sebagai ibu rumah tangga yang baik, sehingga banyak wanita bekerja yang menjadi serba salah ketika harus menjalankan pekerjaannya.

Wanita di satu sisi dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik, namun disisi lain, sebagai seorang karyawan yang baik mereka dituntut pula untuk bekerja sesuai dengan standar organisasi dengan menunjukkan performan kerja yang baik. Wanita untuk peran tersebut terbagi dengan perannya sebagai ibu rumah tangga sehingga terkadang dapat mengganggu kegiatan dan konstrentasi didalam pekerjaannya, sebagai contoh organisasi merasa sulit menuntut lembur ataupun menugaskan karyawan wanita yang telah menikah dan punya anak untuk pergi keluar kota. Masalah ini merupakan salah satu contoh kecil bahwa urusan keluarga dapat berpengaruh terhadap kegiatan-kegiatan karyawan dalam bekerja. Bagi wanita yang sudah bekerja sejak sebelum menikah karena dilandasi oleh kebutuhan aktualisasi diri yang tinggi, maka ia cenderung kembali bekerja setelah menikah dan mempunyai anak. Ada juga diantara para ibu yang lebih senang hanya berperan menjadi ibu rumah tangga, namun keadaan ternyata menuntut untuk bekerja demi menyokong keuangan keluarga.

Kondisi seperti diatas sering memicu terjadinya konflik-konflik yang terjadi dalam kehidupan organisasi, bila tidak ditangani secara serius akan menimbulkan dampak yang sangat berarti bagi usaha pencapaian tujuan organisasi. Peran ganda yang dijalankan wanita, baik sebagai ibu rumah tangga maupun sebagai wanita yang bekerja, dapat menimbulkan konflik, baik konflik intrapersonal maupun konflik interpersonal, hal tersebut juga dapat memicu terjadinya stress (Shy & Yun, 2010). Konflik yang berkepanjangan dapat menyebabkan timbulnya respon fisiologis, psikologis dan tingkah laku sebagai bentuk penyesuaian diri terhadap kondisi yang mengancam yang disebut dengan stress.

Seseorang dapat dikategorikan mengalami stress kerja jika stress yang dialami oleh individu tersebut melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan

tempat ia bekerja (Rice, 1992). Namun penyebab dari stress kerja tersebut tidak hanya berasal dari dalam tempat individu tersebut bekerja, karena masalah rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa ke rumah dapat juga menjadi penyebab stress kerja.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi stress seperti: kelebihan beban kerja, tanggung jawab atas orang lain, perkembangan karir, kurangnya kohesi kelompok, dukungan kelompok yang kurang memadai, struktur dan iklim organisasi, wilayah dalam organisasi, karakteristik tugas, dan pengaruh pimpinan (Ivancevich, Konopaske, & Matteson, 2006). Sebetulnya stress merupakan keadaan yang wajar karena terbentuk pada diri manusia sebagai respon dan merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari dari diri manusia terlebih menghadapi jaman kemajuan dimana begitu banyak kegiatan dan kesibukan yang harus dilakukan. Biasanya para ibu yang mengalami masalah demikian, cenderung merasa lelah (terutama secara psikis), karena sehari-hari memaksakan diri untuk bertahap di tempat kerja dan hal tersebut mulai mengindikasikan terjadinya stress.

Pekerja wanita menyelesaikan tugas-tugas dalam pekerjaannya sering kali mengalami gangguan atau masalah-masalah yang berhubungan dengan faktor psikologis dalam diri wanita tersebut, misalnya wanita itu merasa bersalah telah meninggalkan keluarganya untuk bekerja, tertekan karena terbatasnya waktu dan beban pekerjaan terlalu banyak, serta situasi kerja yang kurang menyenangkan. Keadaan ini akan mengganggu pikiran dan mental karyawan wanita ketika bekerja dan pada puncaknya akan menyebabkan stress pada karyawan.

Dampak dari stress kerja tidak hanya berpengaruh bagi individu namun juga bagi perusahaan tempat individu tersebut bekerja. Jalannya sebuah perusahaan akan sangat bergantung pada beberapa hal penting terutama karyawannya. Jika banyak dari karyawan pada perusahaan tersebut yang mengalami stress, maka secara otomatis produktivitas serta "kesehatan" perusahaan tersebut akan terganggu. Dampak dari stress kerja dapat menimbulkan kerugian baik bagi individu karyawan maupun bagi perusahaan sehingga perlu

dilakukan sebuah tindakan guna meminimalkan tingkat stress kerja. Langkah awal untuk dapat meminimalkan stress kerja yaitu dengan mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya stress kerja dan kemudian melakukan tindakan penanganan terhadap faktor-faktor tersebut dengan harapan dapat meminimalkan stress kerja.

Hubungan antara konflik peran ganda dengan stress kerja yang mungkin dialami oleh karyawan perlu analisis guna mengetahui apakah konflik peran ganda mempengaruhi terjadinya stress kerja yang di alami oleh para karyawan. Hubungan tersebut apabila diketahui oleh organisasi, dapat menjadi sebuah masukan serta pertimbangan guna melakukan kebijakan-kebijakan dalam hal pengelolaan sumberdaya manusia yang ada, guna mengatasi timbulnya stress kerja karyawan.

Universitas Indonesia sebagai salah satu Universitas terkemuka di Dunia, dimana Universitas Indonesia tercatat sebagai universitas dengan rangking 526 di dunia (update Juli 2011) dan rangking 12 di Asia, serta menjadi salah satu Universitas terbaik di Indonesia yang menjadi pilihan para peserta didik dalam mendapatkan pendidikan. Semakin besarnya Universitas Indonesia berkembang, maka semakin banyak pula menyerap tenaga kerja dan tidak terkecuali tenaga kerja wanita. Dari total tenaga kerja yang dimiliki Universitas Indonesia khususnya yang berada di Pusat Administrasi Indonesia dan berstatus pegawai tetap sebesar 473, dan sekitar 43% nya atau sejumlah 204 merupakan tenaga kerja wanita dan sebesar 136 dari mereka telah menikah.

Pusat Administrasi Universitas dipilih sebagai tempat pengambilan sampel karena sistem yang mulai diterapkan oleh Universitas yaitu pengelolaan secara terpusat. Dengan pengelolaan yang dilakukan secara terpusat maka secara otomatis beban kerja yang di tanggung oleh para karyawan yang berada di Pusat Administrasi Universitas akan lebih besar dan lebih berat. Status yang akan disandang Universitas Indonesia sebagai Badan Layanan Umum juga secara otomatis akan menjadikan Universitas Indonesia dituntut lebih maksimal dalam memberikan pelayanan khususnya yang menyangkut berjalannya sistem pengelolaan Adminitrasi Universitas. Penulis telah melakukan observasi awal

dengan mewawancarai beberapa pegawai wanita dan sudah berkeluarga di lingkungan Pusat Administrasi Universitas Indonesia guna mengetahui apakah mereka mengalami kondisi stress kerja. Dari beberapa wawancara tersebut diketahui bahwa rata-rata wanita yang telah berkeluarga merasakan adanya tuntutan dari dua peran yang mereka jalani dan memicu terjadinya ketidak optimalan akan kedua peran tersebut dan pada akhirnya kan menyebabkan sebuah kondisi dimana para pegawai wanita tersebut merasa tidak sanggup lagi untuk menjalankan tuntutan dari salah satu atau bahkan kedua peran tersebut dengan optimal hingga menyebabkan terjadinya stress. Oleh sebab itu peneliti menganggap perlu dilakukan penelitian mengenai hubungan antara konflik peran ganda dengan stress kerja karyawan, khususnya pada karyawan wanita yang berstatus sudah berkeluarga.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Pekerja wanita dari tahun ke tahun semakin meningkat, dan hal ini menunjukkan makin bertambahnya wanita yang memiliki peran ganda pada masa saat ini. Wanita yang pada awalnya hanya bertanggung jawab pada keluarga, saat ini memiliki peran ganda yaitu sebagai pekerja/ karyawan. Wanita di satu sisi dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik, namun disisi lain, sebagai seorang karyawan yang baik mereka dituntut pula untuk bekerja sesuai dengan standar organisasi yang ada.

Tuntutan serta tekanan akan dua peran yang saling membutuhkan perhatian, dapat menyebabkan terjadinya stress kerja dimana hal tersebut tidak hanya akan berdampak terhadap individu namun juga bagi perusahaan tempat individu tersebut bekerja. Oleh karena itu perlu diketahui faktor yang menyebabkan terjadinya stress kerja dimana salah satunya yang paling lekat dialami oleh pekerja wanita yaitu konflik peran ganda dan kemudian melakukan tindakan terhadap faktor tersebut dengan harapan dapat meminimalkan stress kerja.

Berdasarkan latar Belakang di atas, maka penulis dapat menarik kesimpulan masalah sebagai berikut:

- Bagaimana hubungan antara konflik peran ganda dan stress kerja karyawan wanita yang telah berkeluarga?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Melihat dari peran ganda yang dimiliki oleh para wanita pekerja saat ini, dan terkait dengan stress yang dapat dialami oleh para pekerja wanita tersebut yang secara langsung maupun tak langsung dapat mempengaruhi kinerja para wanita pekerja tersebut dalam organisasi dan maka penulis merasa perlu melakukan penelitian ini dengan tujuan :

- Untuk mengetahui bagaimana hubungan antara konflik peran ganda dan stress kerja karyawan.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Pada Penelitian ini, terdapat beberapa manfaat yang didapat yaitu :

#### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap Ilmu Pengetahuan, khususnya bidang Sumber Daya Manusia dalam kaitannya dengan Konflik peran ganda dengan stress kerja pada karyawan wanita.

#### **2. Manfaat Praktis**

- a. Karyawan, khususnya wanita yang sudah berumah tangga agar dapat mengatasi serta mengendalikan terjadinya konflik peran ganda yang mungkin dialaminya dan dapat menjalankan peran sebagai ibu rumah tangga serta sebagai karyawan dengan baik dan seimbang.
- b. Perusahaan, untuk dapat mengetahui stress kerja yang dialami oleh karyawannya khususnya karyawan wanita yang berperan ganda sehingga dapat menentukan kebijakan apa yang perlu dilakukan oleh perusahaan untuk menanggulangi maupun mencegah terjadinya stress kerja pada karyawan wanita yang menjalankan peran ganda.

### 1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan tata urutan penulisan penelitian guna mempermudah penyusunan penelitian. Sistematika yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah :

**BAB I : Pendahuluan**

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

**BAB II : Tinjauan Pustaka**

Bab ini menguraikan tinjauan dari sudut teoritis yang mendasari masalah yang menjadi objek penelitian meliputi teori konflik peran ganda, teori stress kerja dan hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada wanita bekerja serta dari sudut penelitian sebelumnya yang relevan sampai dengan konsep hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini, kerangka pikir, serta definisi dan pengukuran variabel yang diperlukan dalam penelitian ini.

**BAB III : Metode Penelitian**

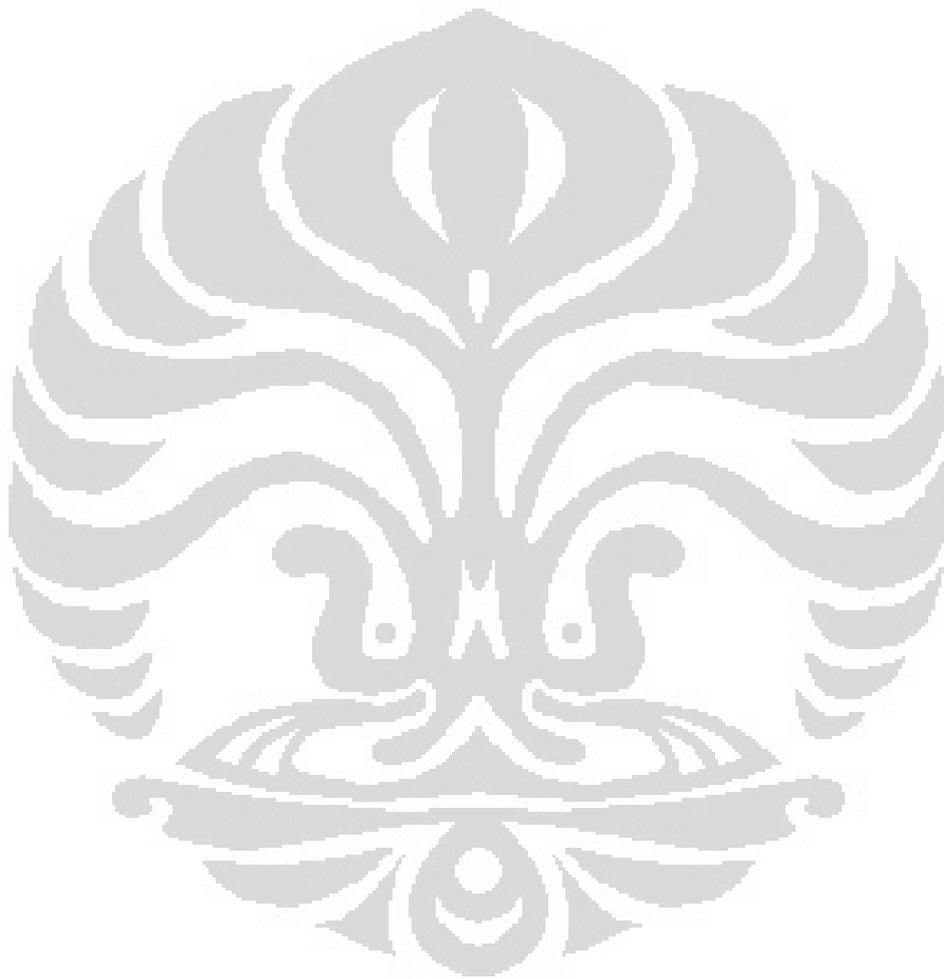
Bab ini menguraikan mengenai populasi dan sampel, sumber dan jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini, serta metode pengambilan sampel, metode pengumpulan data, uji coba alat ukur, prosedur pelaksanaan penelitian, dan metode analisis data

**BAB IV : Pembahasan**

Bab ini menguraikan hasil dari perhitungan yang telah dilakukan dan membahas hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang telah dibentuk.

**BAB V : Kesimpulan dan Saran**

Merupakan bab penutup, yang berisikan tentang kesimpulan dan saran yang diberikan peneliti setelah melakukan analisis pembahasan.



## BAB 2

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai Konflik Peran Ganda dengan Stress Kerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu. Beberapa peneliti telah melihat pentingnya melihat efek dan dampak yang dapat ditimbulkan oleh sebuah konflik yang mungkin dirasakan oleh wanita yang menjalani peran ganda dalam kehidupannya serta stress kerja yang mungkin dialami oleh wanita bekerja. Penelitian terdahulu yang telah membahas mengenai konflik peran ganda dengan stress kerja karyawan diantaranya yaitu :

No	Nama Peneliti	Judul	Tahun	Penerbit	Variable		Temuan
					Independen	Dependen	
1	Aiswarya Ramasundaram dan Ramasundaram. G	The Role of Work Family Conflict as a Mediator between Work-thought Interference and Job Stress	2011	International management Review	Work Family Conflict	Job stress	Work Family Conflict merupakan sebuah variable independent yang terdiri atas 3 sub variable yaitu Work Family Conflict Time Base, Work Family Strain Base, dan Work Family behavior base. Dari data didapatkan bahwa ketiga sub variable tersebut berpengaruh cukup signifikan dalam menginterfensi terjadinya stress kerja, dan untuk sub variable yang paling besar memiliki interfensi pada pekerjaan yaitu Work Family Conflict Time

2	Nyoman Triaryati	Pengaruh adaptasi kebijakan mengenaik work Family Issue terhadap absen dan turnover	2003	Jurnal Management & Kewirausahaan Universitas Kristen Petra	kebijakan terhadap work Family Issue	Absensi dan turn Over karyawan	Ketidakmampuan perusahaan untuk mengadaptasi kebijakan yang diperlukan oleh karyawan, dalam hal ini work Family Conflict dapat mengakibatkan stres dan ketidakpuasan yang kemudian berpengaruh pada keputusan ketidakhadiran karyawan dan dalam waktu tertentu dapat meningkatkan turn over karyawan atau melatar belakangi keputusan berhenti karyawan.
3	Aaron Cohen and Efrat Liani	Work-Family Conflict among Female Employees in Israeli Hospitals	2009	Personel Review Vol.38.2, 2009	Cultural Setting (work Attitudes, Particularl y Job satisfactio n)	Work Family Conflict	Temuan menunjukkan hubungan yang kuat antara sikap kerja, terutama kepuasan kerja, dan dua variabel konflik. Yang lebih tinggi tingkat kepuasan kerja ini terkait dengan tingkat lebih rendah dari Work Family Conflict dan Family Work Conflict. Hubungan antara dukungan organisasi untuk dua variabel konflik lemah dan tidak dalam arah yang diharapkan.

4	Dr. Chuang and Yuh-Shy	Balancing the Stress of International Business Travel Successfully: The Impact of Work-Family Conflict and Personal Stress		Journal of Global Business Management Volume 6 No.2, December 2010	International Business Traveler	Work Family Conflict dan Personal Stress	Penelitian ini menemukan bahwa dukungan sosial dapat menjadi mekanisme penting untuk menghadapi beban dari Konflik Pekerjaan-keluarga dan melalui dampaknya terhadap stres yang dirasakan dan menunjukkan individu mengembangkan sumber daya untuk mendapat dukungan yang kuat dan jaringan sosial di tempat kerja dan di rumah.
5	Timothy David Ryan	Relationships between pay satisfaction, work-family conflict, and coaching turnover intentions	2009	Team performance Management. Vol.15 No.3/4, 2009	Pay Satisfaction, dan Work Family Conflict	Tingkat Turn Over Karyawan	Penelitian ini menemukan bahwa terdapat hubungan yang cukup signifikan antara kepuasan penggajian dan konflik keluarga-Pekerjaan terhadap tingkat turn over Karyawan
6	Jean Wallace	Job Stress, Depression and Work-to-Family Conflict: A Test of the Strain and Buffer Hypotheses	2005	Relations Industrielles 60. 3 (Summer 2005)	Job Demand Control Model (Penempatan Kerja dan kontrol pekerjaan atau berapa banyak kebijaksanaan pekerja memiliki dalam upaya untuk memenuhi tuntutan tersebut)	Tingkat depresi dan Konflik Pekerjaan - Keluarga	Tiga dari empat variabel pekerjaan permintaan kontribusi yang signifikan terhadap kerja-keluarga konflik, kontrol atas waktu kerja mengurangi konflik workfamily, dan fungsi dukungan sosial untuk memoderasi pengaruh variabel permintaan pekerjaan

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

## 2.2. Konstruksi Model Teoritis

Penelitian terkait Konflik peran ganda dan stress kerja karyawan khususnya pada karyawan wanita yang telah menikah, berlandaskan atas beberapa teori. Teori-teori tersebut menjelaskan sebuah dasar terkait mengapa dan bagaimana sebuah peran ganda dapat menimbulkan sebuah konflik. Teori lainnya yang dipergunakan sebagai acuan adalah terkait stress kerja karyawan, dimana akan dijelaskan sebab serta akibat dari terjadinya stress kerja karyawan.

### 2.2.1. Pengertian Konflik

Pada hakekatnya konflik dapat didefinisikan sebagai segala macam interaksi pertentangan antara dua atau lebih pihak. Konflik organisasi adalah ketidaksetujuan antara dua pihak atau lebih anggota organisasi yang timbul karena mereka harus menggunakan sumber daya yang langka secara bersama-sama dan karena mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda (Nelson & Quick, 2010).

Konflik sebenarnya menjadi fungsional dan dapat pula menjadi disfungsional. Konflik pada batas-batas tertentu bisa memperbaiki prestasi/kinerja dari karyawan namun pada tingkatan yang tinggi juga dapat memperburuk prestasi individu maupun organisasi dan dampak yang dihasilkan dari adanya konflik juga bergantung dari pengelolaan konflik tersebut.

James A.F. Stoner dan Charles Wankel mengategorikan lima macam jenis konflik yang mungkin muncul dalam kehidupan organisasi tertentu, yaitu : konflik intrapersonal, konflik interpersonal, konflik antar individu dan kelompok, konflik antar kelompok dan konflik antar organisasi (Nelson & Quick, 2010).

- a. Konflik Intrapersonal (konflik di dalam diri individu), adalah konflik seseorang dengan dirinya sendiri. Konflik tersebut terjadi bila pada waktu yang sama seseorang memiliki dua keinginan yang tidak mungkin dipenuhi sekaligus.
- b. Konflik Interpersonal (konflik antara individu – individu didalam organisasi yang sama), adalah pertentangan antar seseorang dengan orang

lain karena pertentangan kepentingan atau keinginan. Hal ini sering terjadi antara dua orang yang berbeda status, jabatan, bidang kerja dan lain-lain.

- c. Konflik antara individu dan kelompok. Konflik ini berhubungan dengan cara para individu menghadapi tekanan – tekanan untuk mencapai konformitas, yang ditekankan kepada mereka oleh kelompok kerja mereka.
- d. Konflik antar kelompok. Konflik ini merupakan tipe konflik yang banyak terjadi di dalam organisasi, karena tiap kelompok dalam organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan yang berbeda dan antar kelompok sendiri menginginkan segala kepentingan dan tujuannya dapat tercapai dengan baik walaupun harus berbenturan dengan kelompok lainnya.
- e. Konflik antar organisasi. Pada konflik ini, terjadi sebuah pertentangan/persaingan yang dapat menyebabkan timbulnya pengembangan produk – produk baru, teknologi, dan jasa, harga – harga lebih rendah dan penggunaan sumber daya lebih efisien.

Wanita bekerja pada umumnya mengalami konflik peran yang di akibatkan oleh adanya dua peran yang secara bersamaan menuntut adanya sebuah usaha maksimal atau totalitas dalam menjalankannya. Konflik peran yang di alami oleh wanita pekerja bila dikaitkan oleh perannya sebagai karyawan dan sebagai ibu rumah tangga akan membawa individu tersebut dalam sebuah kondisi yang dilematis dimana wanita tersebut dituntut untuk dapat menjalankan dengan baik dua peran sekaligus atau dikenal dengan istilah peran ganda. Peran ganda inilah yang dapat menjadi sebuah factor yang dapat menyebabkan terjadinya stress kerja pada karyawan khususnya karyawan wanita yang telah menikah.

### **2.2.2. Konflik Peran Ganda**

Konflik peran menurut Kahn (Cooper & Dewe, 2004) adalah adanya ketidakcocokan antara harapan-harapan yang berkaitan dengan suatu peran dimana dalam kondisi yang cukup ekstrim, kehadiran dua atau lebih harapan peran atau tekanan akan sangat bertolak belakang sehingga peran yang lain tidak dapat dijalankan.

Kahn et al. mendefinisikan konflik peran ganda merupakan konflik peran yang muncul antara harapan dari dua peran yang berbeda yang dimiliki oleh seseorang (Greenhaus & Beutell, 1985). Di pekerjaan, seorang wanita yang profesional diharapkan untuk agresif, kompetitif, dan dapat menjalankan komitmennya pada pekerjaan. Di rumah, wanita sering kali diharapkan untuk merawat anak, menyayangi dan menjaga suaminya.

Netemeyer et al. mendefinisikan konflik peran ganda sebagai konflik yang muncul akibat tanggung jawab yang berhubungan dengan pekerjaan mengganggu permintaan, waktu dan ketegangan dalam keluarga. Hennessy (2005) selanjutnya mendefinisikan konflik peran ganda ketika konflik yang terjadi sebagai hasil dari kewajiban pekerjaan yang mengganggu kehidupan rumah tangga (Kelloway & Frone, 2005).

Konflik peran akan menghadapkan wanita yang bekerja pada sebuah pilihan yang cukup sulit. Mereka akan dihadapkan pada situasi dimana bila ingin pekerjaan atau kariernya baik dan sukses, maka keberadaannya di tengah keluarga akan lebih sedikit dan secara otomatis perannya didalam keluarga akan tidak berfungsi maksimal. Begitu pula dengan kondisi yang sebaliknya, dimana bila mereka berperan secara maksimal di dalam keluarga, maka keberadaannya di tengah keluarga akan lebih banyak dan hal tersebut dapat menyebabkan kariernya terganggu (Andreas Soeroso M, 2008).

Secara umum, bila disesuaikan dengan keadaan sosial budaya yang tumbuh dan berkembang di Indonesia selama ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga tugas utama wanita dalam rumah tangga, yaitu (Yasin, 2003) :

1. Sebagai istri, dituntut untuk dapat mendampingi suami untuk bersama-sama membimbing keluarga dalam segala kondisi agar tercipta sebuah keluarga yang bahagia.
2. Sebagai pendidik, dituntut untuk dapat membina anak-anak yang dimiliki dengan pembekalan kekuatan rohani serta jasmani agar tercipta generasi yang berkualitas.

3. Sebagai ibu rumah tangga, dituntut untuk dapat mengelola keluarga agar mempunyai tempat yang nyaman dan teratur bagi seluruh anggota keluarga.

Dalam perjuangan menuju keseimbangan kerja dan keluarga inilah maka bermunculan berbagai konflik dan masalah yang harus dihadapi dan dicari jalan keluarnya jika ingin tetap menjalani kedua peran tersebut. Bekerja adalah kegiatan yang dilakukan oleh seseorang baik secara langsung maupun tidak langsung untuk mendapatkan penghasilan dalam bentuk uang atau barang, mengeluarkan energi dan mempunyai banyak kegiatan diluar rumah, kegiatan dimana memungkinkan mereka memperoleh penghasilan bagi keluarganya sebenarnya bukanlah gejala yang baru dalam masyarakat kita (Ihromi,1990). Dalam pengertian ini termasuk istri sendiri atau bersama suami berusaha untuk memperoleh penghasilan, dengan demikian wanita yang bekerja dapat dianggap berperan ganda.

#### **2.2.2.1. Dimensi Konflik Peran Ganda**

Terjadinya perubahan demografi tenaga kerja seperti peningkatan jumlah wanita bekerja dan pasangan yang keduanya bekerja telah mendorong terjadinya konflik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Konflik peran ganda bersifat *bi-directional* dan multidimensi, dimana masing masing bagian/dimensi berpengaruh satu sama lainnya (Greenhaus & Beutell, 1985).

Sifat dari konflik peran ganda *Bi-directional* terdiri dari 2 aspek yang saling terkait yaitu : (Greenhaus & Beutell, 1985)

- a. *work-family conflict* yaitu konflik yang muncul dikarenakan tanggung jawab pekerjaan yang mengganggu tanggung jawab terhadap keluarga.

Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work Family Conflict*) biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya atau sebaliknya, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu seperti pekerjaan yang harus

diselesaikan terburu-buru dan deadline sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga.

Konflik pekerjaan-keluarga ini terjadi ketika kehidupan rumah seseorang berbenturan dengan tanggung jawabnya ditempat kerja, seperti masuk kerja tepat waktu, menyelesaikan tugas harian, atau kerja lembur(Cohen & Liani, 2009).Demikian juga tuntutan kehidupan rumah yang menghalangi seseorang untuk meluangkan waktu untuk pekerjaannya atau kegiatan yang berkenaan dengan kariernya.

konflik pekerjaan-keluarga mempunyai dua komponen, yaitu urusan keluarga mencampuri pekerjaan, konflik pekerjaan-keluarga dapat timbul dikarenakan urusan pekerjaan mencampuri urusan keluarga. Seperti banyaknya waktu yang dicurahkan untuk menjalankan pekerjaan menghalangi seseorang untuk menjalankan kewajibannya di rumah atau urusan keluarga, mencampuri urusan pekerjaan (seperti merawat anak yang sakit akan menghalangi seseorang untuk datang ke tempat kerja).

Beberapa peneliti menemukan bahwa wanita cenderung menghabiskan lebih banyak waktu dalam hal urusan keluarga sehingga wanita dilaporkan lebih banyak mengalami konflik pekerjaan-keluarga, sebaliknya pria cenderung untuk menghabiskan lebih banyak waktu untuk menangani urusan pekerjaan daripada wanita sehingga wanita dilaporkan lebih banyak mengalami konflik pekerjaan-keluarga dari pada pria(Triaryati, 2003).

- b. *family-work conflict* yaitu konflik yang muncul dikarenakan tanggung jawab terhadap keluarga mengganggu tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Keluarga dapat dilihat dalam arti kata sempit, sebagai keluarga inti yang merupakan kelompok sosial terkecil dari masyarakat yang terbentuk berdasarkan pernikahan dan terdiri dari orang tua dan anak yang masih menjadi tanggungan dan tinggal dalam satu rumah(Subhan, 2004).Keluarga adalah kesatuan dari sejumlah orang yang saling berinteraksi dan berkomunikasi dalam rangka menjalankan peranan sosial mereka sebagai suami, istri, dan anak-anak, saudara laki-laki dan saudara

perempuan. Peran ini ditentukan oleh masyarakat, tetapi peranan dalam tiap keluarga diperkuat oleh perasaan-perasaan. Perasaan-perasaan tersebut berkembang berdasarkan tradisi dan sebagian lainnya berdasarkan pengalaman dari masing-masing anggota keluarga.

Multidimensi dari konflik peran ganda muncul dari masing-masing arah dimana antara keduanya baik itu *work-family conflict* maupun *family-work conflict* masing-masing memiliki 3 dimensi yaitu: *time-based conflict*, *strain-based conflict*, *behavior-based conflict* (Greenhaus & Beutell, 1985).

- a. *time-based conflict*, yaitu konflik yang terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran lainnya artinya pada saat yang bersamaan seorang yang mengalami konflik peran ganda tidak akan bisa melakukan dua atau lebih peran sekaligus.

Indikator dalam mengidentifikasi *Time-base conflict* adalah kurangnya atau tidak adanya waktu untuk menjalankan salah satu peran dikarenakan peran lainnya yang dalam hal ini adalah peran dalam keluarga dan peran dalam pekerjaan (Carlson, Kacmar, & Williams, 2000)

- b. *Strain-based conflict*, yaitu ketegangan yang dihasilkan oleh salah satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan perannya yang lain. Sebagai contoh, seorang ibu yang sehari-hari bekerja, ia akan merasa lelah, dan hal itu membuatnya sulit untuk duduk dengan nyaman menemani anak menyelesaikan pekerjaan rumahnya. Ketegangan peran ini bisa termasuk stres, tekanan darah meningkat, kecemasan, cepat marah dan sakit kepala.

Indikator dalam mengidentifikasi *Strain-based conflict* adalah adanya ketidaksesuaian yang menyebabkan ketegangan dalam menjalankan salah satu peran yang diakibatkan dengan dijalankannya peran yang lain (Greenhaus & Beutell, 1985).

- c. *Behavior-based conflict*, yaitu konflik yang muncul ketika pengharapan dari suatu perilaku yang berbeda dengan pengharapan dari perilaku peran lainnya. Sebagai contoh, seorang wanita yang merupakan manajer eksekutif dari suatu perusahaan mungkin diharapkan untuk agresif dan

objektif terhadap pekerjaan, tetapi keluarganya mempunyai pengharapan lain terhadapnya. Dia berperilaku sesuai dengan yang diharapkan ketika berada di kantor dan ketika berinteraksi di rumah dengan keluarganya dia juga harus berperilaku sesuai dengan yang diharapkan juga.

Indikator dalam mengidentifikasi *Behavior-based conflict* adalah adanya ketidaksesuaian pengharapan atas perilaku yang dilakukan pada sebuah peran dengan pengharapan yang ada pada peran lainnya (Greenhaus & Beutell, 1985).

#### **2.2.2.2. Sumber Konflik Peran Ganda**

Konflik peran ganda yang dialami oleh para wanita pekerja, bersumber dari beberapa hal yang dapat menyebabkan serta memicu terjadinya konflik peran tersebut. Greenhaus dan Beutell mengatakan bahwa seseorang yang mengalami konflik peran ganda akan merasakan ketegangan dalam bekerja. Konflik peran ini bersifat psikologis, gejala yang terlihat pada individu yang mengalami konflik peran ini adalah frustrasi, rasa bersalah, kegelisahan, kelelahan.

Faktor-faktor penyebab konflik peran ganda, diantaranya:

1. Permintaan waktu akan peran yang bercampur dengan pengambilan bagian dalam peran yang lain dan tidak dapat mengakomodasi kebutuhan masing-masing peran.
2. Stres yang dimulai dalam satu peran yang berefek ke dalam peran lain dikurangi dari kualitas hidup dari peran itu.
3. Kecemasan dan kelelahan yang disebabkan ketegangan dari satu peran dapat mempersulit dan menghambat untuk peran yang lainnya.
4. Perilaku yang efektif dan tepat dalam satu peran tetapi tidak dapat berjalan baik dan efektif serta tidak tepat saat dipindahkan ke peran yang lainnya.

Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti; pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan deadline. Sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak. Tuntutan keluarga ini ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga

dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota lain (Greenhaus & Beutell, 1985).

Faktor pemicu munculnya konflik peran ganda (*work-family conflict*) dapat bersumber dari domain tempat kerja dan keluarga. Tekanan-tekanan tersebut berhubungan positif dengan konflik pekerjaan-keluarga. Tekanan pekerjaan meliputi beban pekerjaan, kurang diberi otonomi dan kerancuan peran (Frone, Russell, & Cooper, 1992), sedangkan tekanan dari domain keluarga menggambarkan individu yang berperan sebagai orang tua dan pasangan suami isteri. Kedua peran tersebut mengarah pada kualitas peran masing-masing yaitu hubungan antara orang tua – anak dan hubungan suami – isteri.

Menurut Patrice L. Esson (Esson, 2004), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi konflik peran ganda, yaitu :

- a. Time Pressure, semakin banyak waktu yang digunakan untuk bekerja maka semakin sedikit waktu untuk keluarga.
- b. Family Size and Support, semakin banyak anggota keluarga maka semakin besar kemungkinan terjadinya konflik, namun disisi lain akan semakin banyak dukungan dari keluarga yang dapat meminimalkan terjadinya konflik.
- c. Job satisfaction, semakin tinggi kepuasan kerja maka konflik yang dirasakan akan semakin sedikit.
- d. Marital and Life satisfaction, semakin tinggi tuntutan akan perkawinan maka akan dapat memicu konsekuensi negative akan karir, begitu pula sebaliknya.

Size of Firm, besarnya organisasi dan banyaknya pekerja dalam organisasi tersebut, dapat mempengaruhi konflik peran ganda seseorang.

### **2.2.2.3. Strategi Menangani Konflik Peran Ganda**

Konflik peran ganda dalam kehidupan dapat dicegah dan ditangani sehingga dampaknya tidak negative. Penanganan konflik peran ganda perlu dilakukan baik dari pihak individu maupun perusahaan tempat individu tersebut

bekerja. Strategi yang dapat diterapkan untuk menangani konflik peran ganda adalah :

#### 1. Strategi Individu

Terdapat beberapa strategi untuk menangani konflik peran ganda yang dapat dilakukan oleh individu atau karyawan itu sendiri, salah satunya yaitu manajemen waktu. Manajemen waktu adalah strategi penting yang perlu diterapkan oleh para ibu pekerja untuk dapat mengoptimalkan perannya sebagai ibu rumah tangga, istri, dan sekaligus karyawan.

#### 2. Strategi Perusahaan

Terdapat beberapa strategi untuk perusahaan dalam menghadapi masalah konflik peran ganda, yaitu (Nelson & Quick, 2010):

- a. Waktu kerja yang fleksibel
- b. Terdapat jadwal kerja alternative
- c. Terdapat fasilitas tempat penitipan anak
- d. Kebijakan ijin keluarga
- e. Job sharing

Perusahaan perlu menyertakan karyawan dalam proses pelaksanaan strategi guna mengatasi konflik peran ganda tersebut sehingga kebijakan yang diambil sesuai dengan yang dibutuhkan oleh karyawan yang bersangkutan. Perusahaan juga harus menunjukkan keseriusannya dalam menangani masalah konflik pekerjaankeluarga dan keluarga-pekerjaan yang dialami karyawannya karena selain penting bagi karyawan, ketidakseriusan perusahaan dalam menangani masalah ini dapat berdampak buruk terhadap kinerja perusahaan dan akan berujung pada kerugian yang akan ditanggung pihak perusahaan baik yang berbentuk materi maupun immateri.

#### **2.2.3. Stress Kerja**

Stress kerja merupakan sebuah respon adaptif, dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologi individu yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik khusus pada seseorang (Ivancevich, Konopaske, & Matteson, 2006) . Stress biasanya dianggap sebagai

istilah negatif, stress dianggap terjadi karena disebabkan oleh suatu yang buruk namun tidak selalu berarti demikian karena stress yang dimaksud adalah stress kerja yang artinya suatu bentuk interaksi individu terhadap lingkungannya.

Dalam hubungannya dengan pekerjaan, setiap orang pernah mengalami stres. Adakalanya stres yang dialami seseorang itu adalah kecil dan hampir tak berarti, namun bagi yang lainnya dianggap sangat mengganggu dan berlanjut dalam waktu yang relatif lama (Efendi, 2001). Pekerjaan dapat menimbulkan stres karena pekerjaan memainkan peran yang sangat penting dalam kehidupan manusia (Dawis, dkk, 1990). Lingkungan kerja, sebagaimana lingkungan-lingkungan lainnya, menuntut adanya penyesuaian diri dari individu yang menempatinnya. Oleh karena itu, individu akan memiliki kemungkinan untuk mengalami suatu keadaan stres dalam lingkungan kerja (Rice, 1992).

Stres atau ketegangan timbul sebagai suatu hasil ketidakseimbangan antara persepsi orang tersebut mengenai tuntutan yang dihadapinya dan persepsinya mengenai kemampuannya untuk menanggulangi tuntutan tersebut (Rice, 1992). Stres dapat disebabkan oleh apapun yang menstimulasi kita, hal itu adalah bagian dari kehidupan. Beberapa tingkatan stres dapat distimulasi, namun bila terlalu banyak akan bisa merusak (Lazarus, dalam Austin, 2004). Stres berhubungan dengan situasi lingkungan yang dipersepsikan sebagai suatu tekanan yang melampaui kemampuan dan keadaan diri seseorang untuk mengatasinya (McGrath, dalam Chandraiah, dkk, 2003). Penghayatan stres ditentukan oleh penafsiran tentang tuntutan apa yang dihadapi dan oleh analisis dari sumber-sumber yang dimiliki untuk mampu menghadapi tuntutan (Munandar, 2001).

Stres yang kemunculannya mengacu pada pekerjaan seseorang disebut stres kerja (Austin, 2004). Stres kerja menurut Kahn, dkk (Cooper & Dewe, 2004) merupakan suatu proses yang kompleks, bervariasi, dan dinamis dimana stressor, pandangan tentang stres itu sendiri, respon singkat, dampak kesehatan, dan variabel-variabelnya saling berkaitan. Cooper mengemukakan bahwa stres kerja adalah ketidakmampuan untuk memahami atau menghadapi tekanan, di mana tingkat stres tiap individu dapat berbeda-beda dan bereaksi sesuai perubahan lingkungan atau keadaan (Cooper & Dewe, 2004).

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Stress kerja dapat diartikan sebagai sumber atau stressor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku (Robbins & Judge, 2007).

### 2.2.3.1. Gejala Stress Kerja

Beehr dan Newman (Carlson, Kacmar, & Williams, 2000) mengungkapkan bahwa dari sejumlah penelitian mengenai gejala yang muncul akibat dari konsekuensi dari stress kerja, terdapat 3 gejala yang akan dialami individu bila mengalami stress kerja, yaitu gejala fisiologis, psikologis, dan gejala perilaku.

#### 1. Gejala Fisiologis

Sebagian besar perhatian dini dari terjadinya stress dirasakan pada gejala fisiologis, yang ditandai dengan beberapa gejala yaitu :

- Meningkatnya detak jantung dan tekanan darah
- Kelelahan fisik
- Ketegangan otot
- Gangguan tidur
- Sakit kepala

Salah satu masalah yang membuat hubungan antara pekerjaan-stres-kesehatan adalah beberapa wanita yang bekerja membawa masalah kesehatan fisiknya ke pekerjaan. Hal ini bisa berhubungan dengan perilaku yang berisiko tinggi pada lingkungan sosial. Kondisi tempat kerja bisa memperberat masalah kesehatan, walaupun hal ini membuat lebih nyata tetapi pekerjaanlah yang berindikasi besar pada masalah kesehatan.

#### 2. Gejala Psikologis

Stress kerja dapat menyebabkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan, dimana dampak ketidakpuasan tersebut memiliki dampak psikologis yang

palingsederhanadanpalingjelasdaristress. Yang termasuk dalam gejala psikologis yaitu :

- Ketegangan, kecemasan, kebingungan, dan mudah tersinggung
- Perasaan frustrasi, marah, dan kesal
- Emosi yang menjadi sensitif dan hiperaktif
- Kemampuan berkomunikasi efektif menjadi kurang
- Kebosanan dan ketidakpuasan dalam bekerja
- Kelelahan mental dan menurunnya fungsi intelektual.

### 3. Gejala Perilaku

Gejala stress yang terkait dengan perilaku mencakup beberapa perubahan, yaitu :

- Bermalas-malasan dan menghindari pekerjaan
- Kinerja dan produktivitas menurun
- Makan berlebihan sebagai pelarian yang bisa mengakibatkan obesitas
- Kehilangan selera makan dan menurunnya berat badan secara tiba-tiba.
- Meningkatnya perilaku yang berisiko tinggi
- Hubungan yang tidak harmonis dengan keluarga dan teman.

Uraian di atas menunjukkan bahwa gejala stress kerja merupakan gejala yang kompleks, yang meliputi kondisi fisik, psikologis, maupun perilaku. Namun demikian gejala tersebut tidak muncul bersamaan waktunya pada seseorang, kemunculannya bersifat kumulatif, yang sebenarnya telah terjadi dalam waktu yang cukup lama, hanya saja tidak terdeteksi jika tidak menunjukkan perilaku tertentu.

#### **2.2.3.2.Sumber Stres Kerja**

Kebanyakan orang menghabiskan waktu untuk bekerja daripada mereka melakukan berbagai aktivitas lainnya.Wajarlah jika kemudian pekerjaan menjadi sumber utama dari stres.Stres pekerjaan berdampak pada kesehatan fisik dan mental dari karyawan. Menurut Cooper (Rice, 1992) mengidentifikasi sumber-sumber stres kerja sebagai berikut :

a. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan meliputi :

1. Lingkungan kerja. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja.
2. *Overload*. Dapat dibedakan secara kuantitatif dan kualitatif. Dikatakan *overload* secara kuantitatif jika banyaknya pekerjaan yang ditargetkan melebihi kapasitas karyawan tersebut. Akibatnya karyawan tersebut mudah lelah dan berada dalam “tegangan tinggi”. *Overload* secara kualitatif bila pekerjaan tersebut sangat kompleks dan sulit, sehingga menyita kemampuan teknis dan kognitif karyawan.
3. *Deprivational stress*, yaitu kondisi pekerjaan yang tidak lagi menantang, atau tidak lagi menarik bagi karyawan. Biasanya keluhan yang muncul adalah kebosanan, ketidakpuasan, atau pekerjaan tersebut kurang mengandung unsur sosial (kurangnya komunikasi sosial).
4. Pekerjaan beresiko tinggi. Jenis pekerjaan yang beresiko tinggi, atau berbahaya bagi keselamatan, misalnya pekerjaan di pertambangan minyak lepas pantai, tentara, dan pemadam kebakaran, berpotensi menimbulkan stres kerja karena mereka setiap saat dihadapkan pada kemungkinan terjadinya kecelakaan.

b. Stress karena Peran

Sebagian besar karyawan yang bekerja di perusahaan yang sangat besar, khususnya para wanita yang bekerja dikabarkan sebagai pihak yang mengalami stres lebih tinggi dibandingkan dengan pria. Masalahnya, wanita bekerja ini menghadapi konflik peran sebagai wanita karir sekaligus ibu rumah tangga. Terutama dalam alam kebudayaan Indonesia, wanita sangat dituntut perannya sebagai ibu rumah tangga yang baik dan benar sehingga banyak wanita karir yang merasa bersalah ketika harus bekerja. Perasaan bersalah ditambah dengan tuntutan dari dua sisi, yaitu pekerjaan dan ekonomi rumah tangga, sangat berpotensi menyebabkan wanita bekerja mengalami stres.

c. Faktor Interpersonal

Hubungan interpersonal di tempat kerja merupakan hal yang sangat penting di tempat kerja. Dukungan dari sesama pekerja, manajemen, keluarga, dan teman-teman diyakini dapat menghambat timbulnya stres. Dengan demikian perlu ada kepedulian pihak manajemen pada karyawannya agar selalu tercipta hubungan yang harmonis.

d. Pengembangan karir

Karyawan biasanya mempunyai berbagai harapan dalam kehidupan karir kerjanya, yang ditujukan pada pencapaian prestasi dan pemenuhan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri. Apabila perusahaan tidak dapat memenuhi kebutuhan karyawan untuk berkarir, misalnya sistem promosi yang tidak jelas, kesempatan untuk meningkatkan penghasilan tidak ada, karyawan akan merasa kehilangan harapan, tumbuh perasaan ketidakpastian yang dapat menimbulkan perilaku stres.

e. Struktur Organisasi

Struktur organisasi berpotensi menimbulkan stres apabila diberlakukan secara kaku, pihak manajemen kurang mempedulikan inisiatif karyawan, tidak melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, dan tidak adanya dukungan bagi kreativitas karyawan.

#### **2.2.4. Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Stress Kerja**

konflik peran individu terjadi ketika pengharapan dalam hal kinerja salah satu peran menimbulkan kesulitan dalam peran lain (Judge et al 1994). Konflik pekerjaan-keluarga cenderung mengarah pada stress kerja karena ketika urusan pekerjaan mencampuri kehidupan keluarga, tekanan sering kali terjadi pada individu untuk mengurangi waktu yang dihabiskan dalam pekerjaan dan menyediakan lebih banyak waktu untuk keluarga. Sama halnya dengan konflik keluarga-pekerjaan dapat mengarah pada stress kerja dikarenakan banyaknya waktu yang dibutuhkan dalam menangani urusan pekerjaan dan ini merupakan sumber potensial terjadinya stress kerja (Judge et al, 1994).

Tekanan untuk mengembangkan dua peran tersebut dapat menyebabkan timbulnya stress. Konflik pekerjaan-keluarga merupakan salah satu bentuk konflik antar peran dimana tekanan dari pekerjaan mengganggu pelaksanaan peran

keluarga. Thomas & Ganster menyatakan bahwa 38% pria dan 43% wanita yang sudah menikah dan memiliki pekerjaan serta anak, dilaporkan mengalami konflik pekerjaan-keluarga dan keluarga-pekerjaan terhadap stress kerja dan hasil yang diperoleh mengindikasikan bahwa tekanan untuk menyeimbangkan stress kerja tetapi juga ketidakpuasan kerja, depresi, kemangkiran dan bahkan penyakit jantung.

### 2.3. Model Analitis

Model analisis merupakan alat yang dipergunakan untuk menguji kebenaran dari hipotesis. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan model analisis dengan dua variabel, yaitu variabel bebas/independen dan variabel terikat/dependen. Variabel bebas/independen merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lainnya dan dalam penelitian kali ini, yang berperan sebagai variabel bebas/independen adalah konflik peran ganda. Variabel terikat/dependen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas/independen dan yang berperan sebagai variabel terikat/dependen adalah stress kerja karyawan.



**Gambar 1. Model Analitis**

Keterangan

X : Konflik Peran Ganda (Variabel Bebas/Independent) pada karyawan wanita di Pusat Administrasi Universitas Indonesia

Y : Stress Kerja Karyawan (Variabel Terikat/Dependent) pada karyawan wanita di Pusat Administrasi Universitas Indonesia

### 2.4. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiono (2005), “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian”. Dalam penelitian ini rumusan masalahnya berupa pernyataan tentang hubungan dua variabel, yaitu variabel konflik peran

ganda sebagai variabel bebas (X) dan variabel Stress kerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).

Berdasarkan pokok permasalahan yang ada dan tinjauan pustaka mengenai hubungan stress kerja yang ada di Pusat Administrasi Universitas Indonesia atas konflik peran ganda yang dialami oleh para karyawan wanita yang telah menikah di organisasi tersebut, maka hipotesis penelitian yang dapat diajukan adalah :

H<sub>0</sub> : Tidak ada hubungan antara Konflik Peran Ganda (Variabel X) dan Stress Kerja karyawan (variabel Y)

H<sub>a</sub> : Ada hubungan antara Konflik Peran Ganda (Variabel X) dan Stress Kerja karyawan (variabel Y)

## 2.5. Operasionalisasi Konsep

Dalam sebuah penelitian, definisi konseptual dan operasionalisasi konsep merupakan hal yang penting, karena berkaitan dengan penjelasan suatu konsep terhadap fenomena yang diteliti. Operasionalisasi konsep bersifat praktis dan menekankan pada perwujudan kongkrit konsep dalam penelitian. Pada sebuah operasionalisasi konsep, akan dipaparkan dimensi serta indikator yang akan menjadi sebuah ukuran dalam melihat variabel-variabel yang akan dihitung kekuatannya.

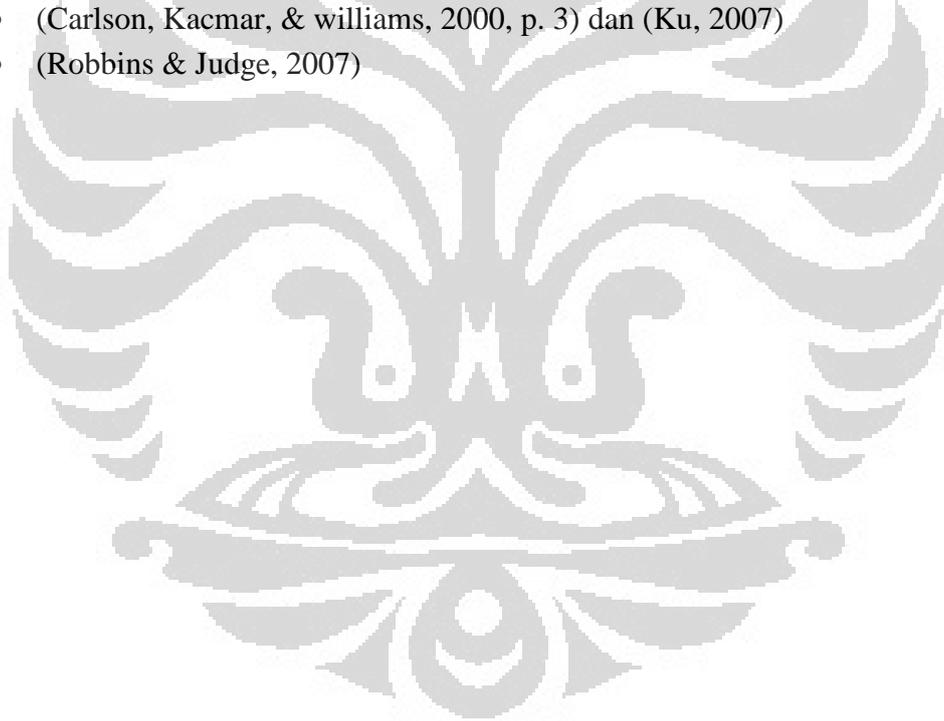
**Tabel 2. Tabel Operasionalisasi Konsep**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Konflik Peran Ganda (X)	Time Base (Work Family Conflict)	Kurang/tidak adanya waktu untuk acara keluarga karena pekerjaan	Ordinal
		Kurang/tidak adanya waktu untuk melaksanakan kewajiban rumah tangga karena pekerjaan	Ordinal
		Waktu untuk kebersamaan keluarga kurang	Ordinal
	Time Base (Family Work Conflict)	Waktu untuk tanggung jawab pekerjaan terganggu karena keluarga	Ordinal
		Mempergunakan waktu luang pada saat bekerja untuk keperluan keluarga	Ordinal
		Melewatkan kegiatan kantor karena keluarga	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	
	Strain Base (Work Family Conflict)	Merasa lelah untuk melakukan kewajiban rumah tangga setelah bekerja	Ordinal	
		Tekanan pekerjaan membuat emosi tidak stabil saat di rumah	Ordinal	
		Konsentrasi mengurus keluarga terganggu karena beban pekerjaan	Ordinal	
	Strain Base (Family Work Conflict)	Tanggung Jawab Keluarga membuat emosi tidak stabil saat bekerja	Ordinal	
		Tanggung jawab keluarga membuat pekerjaan tidak optimal	Ordinal	
		Konsentrasi bekerja terganggu karena masalah keluarga	Ordinal	
	Behavior Base (Work Family Conflict)	Cara pemecahan masalah di tempat kerja tidak efektif dilakukan di rumah	Ordinal	
		Aturan yang diterapkan di tempat kerja tidak bisa dilakukan di rumah	Ordinal	
		Kebiasaan di tempat kerja tidak bisa dilakukan di rumah	Ordinal	
	Behavior Base (Family Work Conflict)	Cara pemecahan masalah di rumah tidak bisa efektif dilakukan ditempat kerja	Ordinal	
		Aturan yang diterapkan di rumah tidak bisa dilakukan di tempat kerja	Ordinal	
		Kebiasaan di rumah tidak bisa dilakukan di tempat kerja	Ordinal	
	Stress Kerja (Y)	Gejala Fisiologis	Meningkatnya tekanan darah dan detak jantung	Ordinal
			Jantung Sering Berdebar	Ordinal
			Timbulnya gangguan perut	Ordinal
Kelelahan fisik			Ordinal	
Timbulnya ketegangan otot			Ordinal	
Gangguan Tidur			Ordinal	
Sakit Kepala			Ordinal	
Gejala Psikologis		Timbul ketegangan dan kecemasan	Ordinal	
		Timbul perasaan frustrasi, marah, dan kesal	Ordinal	
		Emosi yang menjadi sensitif	Ordinal	

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
		Kemungkinan berkomunikasi efektif menjadi berkurang	Ordinal
		kebosanan dan ketidakpuasan dalam bekerja	Ordinal
		Kelelahan mental dan menurunnya fungsi intelektual	Ordinal
	Gejala Perilaku	Bermalas-malasan dan menghindari pekerjaan	Ordinal
		Kinerja menurun	Ordinal
		Produktivitas Menurun	Ordinal
		Makan berlebihan sebagai pelarian	Ordinal
		Kehilangan selera makan	Ordinal

- (Carlson, Kacmar, & Williams, 2000, p. 3) dan (Ku, 2007)
- (Robbins & Judge, 2007)



## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

Metode Penelitian dilakukan untuk menguji hipotesa yang diajukan dengan menggunakan metode yang telah dirancang sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti agar mendapatkan hasil penelitian yang akurat. Metode penelitian digunakan peneliti untuk menemukan, meneliti, merumuskan dan menarik kesimpulan dari apa yang telah dan akan dilakukan dalam penelitian tersebut.

Metode penelitian merupakan bagian yang cukup penting dalam sebuah proses penelitian dan dapat menjadi salah satu faktor penentu dari keberhasilan dari penelitian tersebut. Pembahasan dalam metode penelitian ini mencakup pendekatan penelitian, jenis penelitian, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel penelitian, metode pengumpulan data, dan teknik analisis data.

#### **3.1. Pendekatan penelitian**

Penelitian ini menggunakan Pendekatan Kuantitatif, dimana pada penelitian ini akan dapat terlihat suatu gejala dan realitas sosial, yang keseluruhannya didasari pada asumsi dasar ilmu sosial (Prasetyo & Jannah, 2007). Dasar teori yang terdapat pada penelitian kuantitatif, kemudian didedukasi menjadi sebuah hipotesis yang disusun dalam kerangka pemikiran dan terjabarkan dalam sebuah model analisis yang terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat yang akan mengarah kepada operasional konsep yang ada. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, peneliti dapat mengevaluasi sejauh mana data yang dihasilkan melalui metode tertentu valid dan benar-benar merefleksikan realita yang ada melalui jawaban yang diberikan oleh sampel/responden.

Pendekatan penelitian kuantitatif pada penelitian ini menggunakan metode survey yang mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data utama. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar lembar yang berisi pertanyaan beserta alternatif jawabannya dan diberikan secara tertulis kepada responden

untuk memperoleh data dan informasi ataupun keterangan-keterangan yang akurat dengan masalah yang sedang diteliti.

### **3.2. Jenis Penelitian**

Pada sebuah penelitian, terdapat tiga pengelompokan jenis penelitian yaitu berdasarkan sifat penelitian, manfaat penelitian dan dimensi waktu penelitian. Bila dilihat dari jenis penelitian berdasarkan sifat penelitian, penelitian ini termasuk dalam penelitian korelatif dimana penelitian ini melihat serta mengkaji hubungan antar dua atau lebih variabel (Hermawan, 2005). Pemaparan dilakukan melalui variabel bebas dan variabel terikat yang digambarkan kemudian dilakukan analisis korelasi antara kedua variabel tersebut sehingga dapat diketahui seberapa jauh kontribusi variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.

Jenis penelitian berdasarkan manfaat penelitian, menggunakan jenis penelitian terapan karena penelitian sejenis sudah pernah dilakukan walau dengan objek/sampel yang berbeda. Penelitian dengan jenis terapan bertujuan untuk mencari suatu cara yang efektif, yang menghasilkan sebuah perubahan yang disengaja dalam suatu lingkungan yang sebagian dikendalikan (Hermawan, 2005). Hasil dari penelitian terapan diharapkan dapat memecahkan permasalahan yang ada sehingga hasil dari penelitiannya dapat segera diaplikasikan.

Jenis penelitian berdasarkan dimensi waktu, menggunakan jenis penelitian cross sectional, yaitu suatu penelitian untuk mempelajari dinamika korelasi antara faktor-faktor resiko dengan efek, dengan cara pendekatan, observasi atau pengumpulan data sekaligus pada suatu saat (point time approach) (Notoatmodjo, 2005). Hal tersebut dilakukan agar tidak ada perbedaan kondisi maupun karakteristik dari tiap-tiap responden, seperti jumlah anak dan usia anak terkecil.

### **3.3. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dalam sebuah penelitian dilakukan guna memperoleh informasi yang akan dipergunakan dalam menganalisis hubungan antar variabel dalam penelitian. Pada penelitian ini digunakan dua jenis data yaitu data primer sebagai data inti guna pengukuran hasil dari penelitian serta data sekunder sebagai data pendukung dalam penelitian.

Data Primer dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan metode survey menggunakan kuesioner sebagai instrument penelitian..Kuesioner berisi sejumlah pertanyaan untuk mendapatkan data mengenai konflik peranda yang mungkin dialami karyawan wanita dan stress kerjanya yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan yang dijalani nya saat ini. Sebelum kuesioner diberikan, respondendiberikan penjelasan tentang tujuan penelitian kemudian di ajarkan untuk menandatangani lembar persetujuan sebagai responden. Setelah responden mengisi lembar persetujuan peneliti akan memberikan lembar kuesioner, selanjutnya peneliti menjelaskan cara pengisian kuesioner dan memilih jawaban sesuai yang tertera dilembar kuesioner. Kuesioner yang telah diisi oleh responden selanjutnya diserahkan pada peneliti.

Data Sekunder dalam penelitian ini berguna menjadi data pendukung yang didapat dari sumber selain dari objek langsung yang ada namun dari luar objek tersebut. Data sekunder dapat ditemukan pada pusat informasi perusahaan, Direktorat Pembinaan Sumber Daya Manusia perusahaan atau website resmi perusahaan tersebut.

#### **3.4. Populasi dan Sampel**

Dalam mendapatkan data melalui kuesioner, peneliti perlu menentukan kepada siapa kuesioner tersebut akan disebar. Penentuan tersebut dilakukan dengan memilih serta memilah populasi serta sampel yang akan diteliti.

##### **1. Populasi**

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan wanita dilingkungan Pusat Administrasi Universitas Indonesia yang sudah menikah dan berstatus karyawan tetap..

##### **2. Sampel**

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2006). Sampel pada penelitian ini adalah karyawan dilingkungan Pusat Administrasi Universitas Indonesia. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian

ini adalah total sampling dengan jumlah sampel sebanyak 146 karyawan wanita yang telah menikah dan berstatus karyawan tetap di Pusat Administrasi Universitas Indonesia.

### 3.5. Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan studi pustaka. Studi pustaka dilakukan dengan membaca dan mempelajari jurnal dan buku yang erat kaitannya dengan pembahasan masalah sehingga diperoleh berbagai teori dan referensi yang dibutuhkan oleh penulis guna menyusun bab I dan II serta mendukung dalam penganalisisan data. Waktu yang diperlukan dalam penelitian menggunakan metode ini adalah kurang lebih 1 bulan terhitung sejak bulan Februari sampai dengan Maret 2012.

Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner kepada responden yang merupakan karyawan wanita di Pusat Administrasi Universitas Indonesia. Penelitian dengan sampling ini dilakukan sejak bulan April hingga Mei 2012.

### 3.6. Teknik Analisis Data

Data yang telah didapat dari kuesioner yang disebarkan kepada responden lalu diolah lebih lanjut, dan diperlukan skala pengukuran atas jawaban responden. Jenis skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*. Skala tersebut merupakan jenis skala yang dipergunakan untuk sebuah item yang dinyatakan valid apabila mempunyai dukungan yang besar terhadap skor total. Jawaban setiap instrument yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Dalam penggunaan skala *Likert*, perlu dilakukan sebuah kekonsistenan atas pemberian skor pada setiap statement. Pemberian skor yang tinggi secara konsisten mencerminkan jawaban atau respon yang diinginkan/sesuai dengan indikasi yang diinginkan (*favorable*), dan pemberian skor yang rendah secara konsisten mencerminkan jawaban/respon yang tidak baik / tidak sesuai dengan indikasi yang diinginkan (*nonfavorable*) (Malhotra, 2007)

Skala *Likert* yang digunakan untuk pengukuran variabel konflik peran ganda dan variabel stress kerja menggunakan pedoman skor nilai sebagai berikut :

Jawaban	Skor Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Agak Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

**Tabel 3. Skoring Skala Likert**

### 3.6.1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.

Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud (Arikunto, 2006:168-169).

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan factor analisis dimana akan dicari seminimal mungkin factor dengan prinsip sederhana yang mampu menghasilkan korelasi antara indikator-indikator yang diobservasi (Widarjono, 2010). Dalam melakukan perhitungan dengan factor analisis, keputusan pertama yang harus di ambil adalah menganalisis data yang cukup memenuhi syarat dalam factor analisis. Metode yang digunakan dalam factor analisis ini yaitu Kaiser-Meyer Olkin (KMO)..Metode ini paling banyak digunakan untuk melihat syarat kecukupan data untuk factor analisis. Metode KMO ini mengukur kecukupan sampling secara menyeluruh dan mengukur kecukupan sampling untuk setiap indikatornya.

$$KMO = \frac{\sum \sum_{i=j} r_{ij}^2}{\sum \sum r_{ij}^2 + \sum \sum a_{ij}^2}$$

Ket :  $r_{ij}$  = Koefisien Korelasi

$a_{ij}$  = Koefisien Korelasi Parsial

Setelah angka KMO diperoleh untuk mengetahui sejauh mana indikator tersebut dapat digunakan, angka tersebut harus dikonsultasikan dengan klasifikasi sebagai berikut (Kaiser, 1970):

**Tabel 4. Ukuran KMO**

Ukuran KMO	Tafsiran
$\geq 0.90$	Sangat Baik ( <i>Marvelous</i> )
0.80 – 0.89	Berguna ( <i>Meritorious</i> )
0.70 - 0.79	Biasa ( <i>Middling</i> )
0.60 – 0.69	Cukup ( <i>Mediocre</i> )
0.50 – 0.59	Kurang Baik ( <i>Miserable</i> )
$\leq 0.50$	Tidak diterima ( <i>Unacceptable</i> )

Widarjono, Agus. (2010). *Analisis Statistika Multivariat Terapan*. Yogyakarta : Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.

### 3.6.2. Uji Realibilitas

Setelah dilakukan uji validitas, selanjutnya terhadap butir-butir pernyataan yang dinyatakan valid diuji keandalannya (reabilitas). "Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran (Malhotra, 2007). Keandalan disini merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan suatu variable dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Uji reliabilitas instrumen penelitian ini akan menggunakan rumus koefisien *Alpha* atau *Alpha Cronbach*. *Alpha* memiliki nilai antara 0 dan 1. Semakin nilai *alpha* mendekati satu maka akan semakin reliabel, dan semakin nilai *alpha* mendekati nol maka akan semakin tidak reliabel. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 (Nugroho, 2005:72).

$$r_{II} = \left[ \frac{n}{n-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma^2 i}{\sigma^2 t} \right]$$

Keterangan :

$R_{II}$  = Realibilitas Instrumen

$N$  = Banyak butir pernyataan

$\sigma_t^2$  = Varians Total

$\sum \sigma_i^2$  = Jumlah Varians butir

### 3.6.3. Analisis Rank Spearman

Untuk mengetahui hubungan Konflik Peran Ganda (Variabel X) dan Stress Kerja (Variabel Y), penulis menggunakan rumus uji korelasi Rank Spearman. Korelasi Rank Spearman dirancang untuk mengukur hubungan antara variable yang menggunakan skala ordinal (Gravetter & Wallnau, 2000).

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum D^2}{n(n^2 - 1)}$$

Rumus korelasi Rank Spearman (Gravetter & Wallnau, 2000)

Keterangan :

$r_s$  = Korelasi berdasarkan perhitungan Rank Spearman

$D$  = Diferensiasi antara ranking variable X dengan ranking variable Y

$n$  = Jumlah data/sampel

Rumus diatas dapat dipergunakan jika tidak terdapat data kembar dari data yang diperoleh. Namun bila terdapat dua subjek atau lebih yang memperoleh

skot sama, maka perlu dilakukan koreksi jumlah kuadratnya terlebih dahulu dengan mempertimbangkan angka yang sama tersebut. Faktor koreksi yang dipergunakan adalah :

$$SS = \frac{n(n^2 - 1)}{12}$$

Faktor Koreksi (Gravetter & Wallnau, 2000)

Keterangan :

$ss$  = Faktor koreksi

$n$  = Jumlah data/sampel

Untuk menguji korelasi nilai signifikansi yang diperoleh akan digunakan uji z dengan rumus sebagai berikut:

$$Z = \frac{(r^S - \mu_r)}{\sigma_r}$$

$$\mu_r = 0$$

$$\sigma_r = \sqrt{\frac{1}{(n-1)}}$$

Keterangan:

$\sigma_r$  = simpangan baku pada distribusi sampling  $r_s$  dibawah asumsi tidak ada korelasi

$\mu_r$  = rata-rata pada distribusi sampling  $r_s$  dibawah asumsi tidak ada korelasi.

$n$  = jumlah sampel yang diobservasi.

$r_s$  = nilai koefisien korelasi Rank Spearman.

Setelah didapatkan nilai z hitung melalui rumus diatas, maka untuk menginterpretasikan hasilnya, berlaku ketentuan sebagai berikut:

Jika z hitung > z tabel, maka  $H_0$  ditolak (ada hubungan yang signifikan).

Jika  $z_{tabel} < z_{hitung}$ , maka  $H_0$  diterima (tidak ada hubungan yang signifikan).

Setelah langkah korelasi Rank Spearman diperoleh untuk mengetahui sejauhmana hubungan variabel tersebut harus dikonsultasikan dengan klasifikasi Guilford sebagai berikut :

**Tabel 5. Batas dan Tafsiran Nilai (rs)**

<b>Batas Nilai</b>	<b>Tafsiran</b>
Kurang dari 0,20	Korelasi Rendah Sekali
0,21 – 0,40	Korelasi Rendah
0,41 – 0,70	Korelasi Sedang
0,71 – 0,90	Korelasi Kuat
Lebih dari 0,91	Korelasi Sangat Kuat

Sumber : Argyrous, George, *Statistics for Social Research*, Macmillan Press, London. 1997

## **BAB 4**

### **PEMBAHASAN**

Pada bab ini akan dibahas mengenai analisis data dari kuesioner yang telah dikumpulkan dari penelitian dengan judul Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Karyawan wanita di Pusat Administrasi Universitas Indonesia. Dalam Penelitian ini telah dilakukan pre test dengan menyebarkan 20 kuesioner untuk melakukan uji awal yaitu validitas dan reabilitas. dengan item pernyataan sebanyak 41 pernyataan dengan detail sebanyak 23 pernyataan untuk mengukur konflik peran ganda dan sebanyak 18 pernyataan untuk mengukur stress kerja karyawan wanita. Pretest dilakukan untuk melihat pemahaman responden terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat pada kuesioner. Dengan dilakukannya pretest, Identifikasi konstruk dan eliminasi masalah-masalah yang timbul dari kuesioner tersebut akan lebih mudah (Malhotra, 2007). Setelah dilakukan pretest, lalu dilakukan pengujian atas sample yang sesungguhnya dengan menyebar sebanyak 136 kuesioner dengan dengan item pernyataan sebanyak 40 pernyataan dengan detail sebanyak 22 pernyataan untuk mengukur konflik peran ganda dan sebanyak 18 pernyataan untuk mengukur stress kerja karyawan wanita. dari 146 kuesioner yang disebar, sebanyak 96 kuesioner yang berhasil terkumpul dan telah terisi secara lengkap oleh karyawan wanita yang telah menikah dan berada di Pusat Administrasi Universitas Indonesia, sehingga dapat digunakan dalam analisis. Adanya karyawan yang cuti dan telah pensiun, serta pengisian yang tidak lengkap, membuat jumlah data yang dapat dianalisis hanya 96 kuesioner.

#### **4.1. Gambaran Umum Universitas Indonesia**

Universitas Indonesia adalah kampus modern, komprehensif, terbuka, multi budaya, dan humanis yang mencakup disiplin ilmu yang luas. UI saat ini secara simultan selalu berusaha menjadi salah satu universitas riset atau institusi akademik terkemuka di dunia. Sebagai universitas riset, upaya-upaya pencapaian tertinggi dalam hal penemuan, pengembangan dan difusi pengetahuan secara regional dan global selalu dilakukan. Sementara itu, UI juga memperdalam komitmen dalam upayanya di bidang pengembangan akademik dan aktifitas penelitian melalui sejumlah disiplin ilmu yang ada dilingkupnya.

UI berdiri pada tahun 1849 dan merupakan representasi institusi pendidikan dengan sejarah paling tua di Asia. Telah menghasilkan lebih dari 400.000 alumni, UI secara kontinyu melanjutkan peran pentingnya di level nasional dan dunia. Bagaimanapun UI tidak bisa melepaskan diri dari misi terkini menjadi institusi pendidikan berkualitas tinggi, riset standar dunia dan menjaga standar gengsi di sejumlah jurnal internasional nomor satu.

#### **4.1.1. Visi dan Misi Universitas Indonesia**

Universitas Indonesia memiliki visi misi yang kuat guna menjadi tolak ukur serta acuan guna menjalankan aktifitas serta segala rencana yang telah dibangun. Visi dan Misi tersebut diusung guna mempertahankan reputasi UI sebagai universitas terbaik di Indonesia dengan menghasilkan kualitas lulusan yang mampu bersaing di pasar global dan kualitas riset yang bertaraf internasional serta menghasilkan produk Research & Design yang dapat mendukung daya saing Internasional.

Visi dari Universitas Indonesia adalah “Menjadi Universitas Riset Kelas Dunia”, sedangkan Misi dari Universitas Indonesia yaitu :

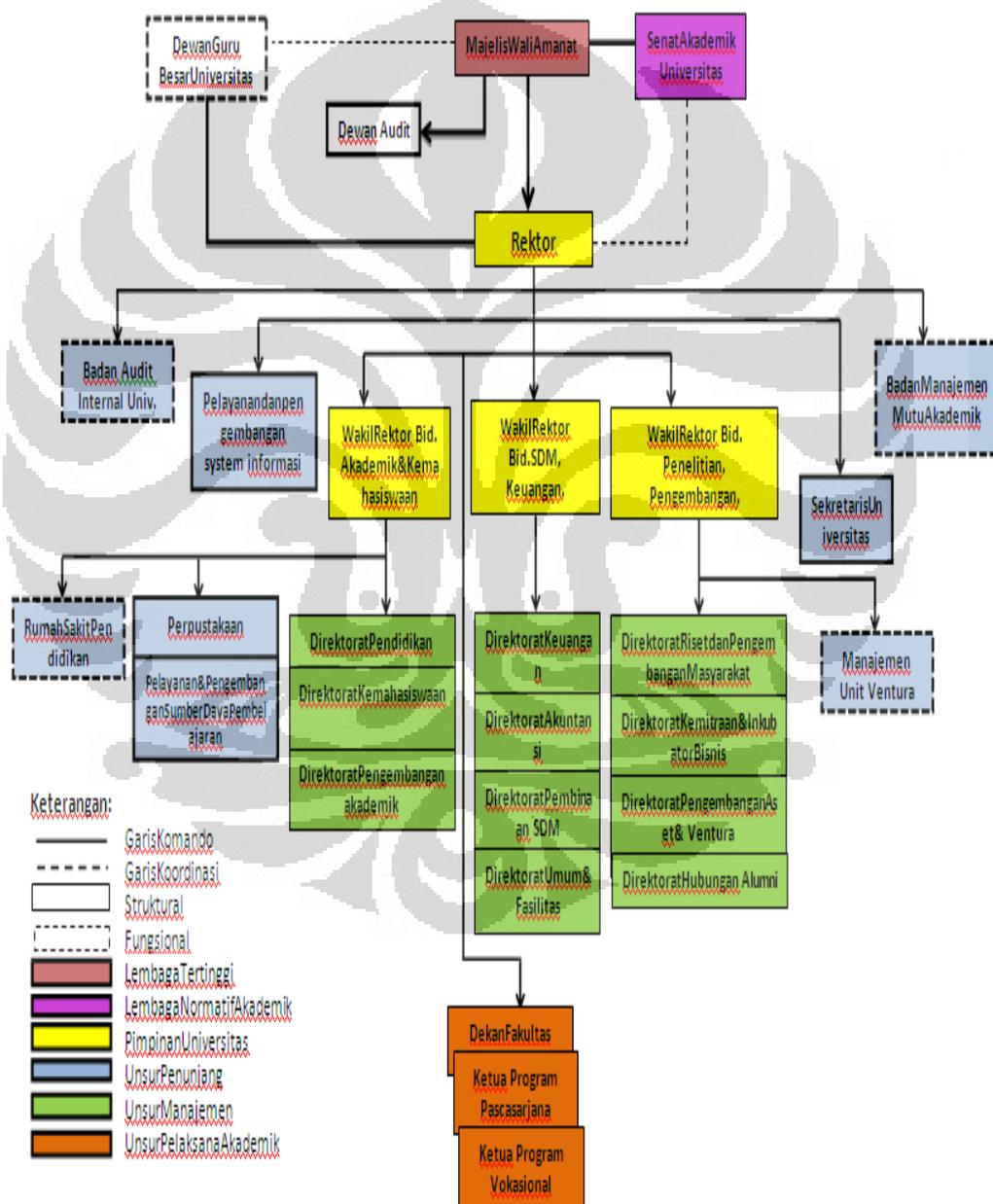
- Menyelenggarakan Pendidikan Tinggi berbasis riset untuk pengembangan Ilmu, Teknologi, Seni dan Budaya.
- Menyelenggarakan Pendidikan Tinggi yang mengupayakan penggunaannya untuk meningkatkan taraf dan kualitas kehidupan masyarakat Indonesia serta kemanusiaan.

#### **4.1.2. Struktur Organisasi Universitas Indonesia**

Sebagai salah satu institusi pendidikan tinggi yang berorientasi pada sistem pendidikan berbasis penelitian, UI selalu mengupayakan agar sistem pendidikan yang ada mampu mempersiapkan mahasiswa-mahasiswinya bersaing secara global dalam segala aspek, baik di bidang ilmu sains, sosial humaniora, dan kedokteran. Untuk itu dibutuhkan pembangunan budaya dan atmosfer intelektual yang intensif dan konsisten. Hal ini sepenuhnya mendapatkan dukungan dari organisasi dan manajemen yang saling mendukung satu sama lain, baik itu dari Majelis Wali Amanat (MWA), Kabinet Rektorat, Dekan Fakultas hingga Tim Administrasi.

Struktur organisasi UI memiliki fleksibilitas untuk mendukung program-program kerja berdasarkan visi, misi dan tujuan yang menjadi GBPP (Garis Besar Pelaksanaan Pendidikan) Universitas Indonesia. Struktur organisasi juga merupakan tonggak yang mampu menjamin kualitas pembuatan kebijakan, manajemen keuangan yang modern, dan tentunya menjaga level pencapaian pada persaingan global.

**Gambar 2. Struktur Organisasi Universitas Indonesia**



Sumber: Keputusan Rektor Universitas Indonesia Nomer 690/SK/R/UI/2007

## 4.2. Hasil Pre Test

Pretest yang dilakukan oleh peneliti kepada 20 responden yang merupakan wanita berkerja dengan pekerjaan tetap dan telah berkeluarga dengan mengajukan kuesioner yang terdiri dari 23 pernyataan menunjukkan hasil :

### 4.2.1. Validitas Konflik Peran Ganda

Variabel konflik peran ganda memiliki beberapa dimensi yang akan menjadi acuan instrument pengukuran atas variabel tersebut. Untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrument pengukuran tersebut, maka dilakukan uji awal yaitu uji validitas.

**Tabel 6. Nilai KMO, Barletts Konflik Peran Ganda**

No	Dimensi	<i>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO)</i>	<i>Bartlett's Test of Sphericity</i>	<i>Total Variance Explained</i>
1	Time Base (Work Family Conflict)	0.782	0,000	74.85%
2	Time Base (Family Work Conflict)	0.728	0,000	80.91%
3	Strain Base (Work Family Conflict)	0.528	0,000	63.99%
4	Strain Base (Family Work Conflict)	0.819	0,000	87.29%
5	Behavior Base (Work Family Conflict)	0.781	0,000	66.34%
6	Behavior Base (Family Work Conflict)	0.729	0,000	67.03%

Sumber : pengolahan data dengan spss 17.0

Dari hasil uji KMO per dimensi diperoleh nilai KMO rata-rata bernilai  $> 0,50$ . Dengan demikian, kecukupan sampel masuk dalam kategori memuaskan atau variabel tersebut dapat diprediksi dan dapat dianalisis lebih lanjut. Adapun nilai *Bartlett's test of Sphericity* per dimensi dengan probabilitas (Sig.) masing-masing sebesar 0.000, dimana batas nilai *Bartlett's test of Sphericity* per dimensi adalah  $< 0.05$  sehingga hasil tersebut menunjukkan bahwa masing-masing dimensi tersebut dapat dianalisis lebih lanjut.

Nilai *Total Variance Explained* rata-rata per dimensi menunjukkan nilai  $> 60\%$ , dengan nilai *Total Variance Explained* tertinggi pada dimensi Strain Base

(*Family Work Conflict*) sebesar 87,29% dan Strain Base (*Work Family Conflict*) sebesar 65,02%. Dengan demikian masing-masing dimensi tersebut dapat dikatakan Valid.

**Tabel 7. Uji Validitas Dimensi *Time Base Work Family Conflict***

Dimensi	Indikator	Pernyataan Kuesioner	Anti-image Matrices	Component Matrix	Result
Time Base ( <i>Work Family Conflict</i> )	Kurang/tidak adanya waktu untuk acara keluarga karena pekerjaan	Saya sering melewatkan acara/kegiatan keluarga, karena sibuk bekerja	0.767	0.86	Valid
	Kurang/tidak adanya waktu untuk melaksanakan kewajiban rumah tangga karena pekerjaan	Pekerjaan membuat saya tidak bisa secara seimbang mengurus keperluan rumah tangga	0.831	0.851	Valid
		Saya merasa bersalah karena tidak punya cukup waktu mengurus keluarga (suami dan anak) karena bekerja	0.789	0.849	Valid
	Waktu untuk kebersamaan keluarga kurang	Waktu kebersamaan saya dengan keluarga sangat kurang karena saya bekerja	0.751	0.899	Valid

Sumber : pengolahan data dengan spss 17.0

Dari hasil perhitungan nilai MSA (yang bertanda “a”), nilai *Anti Image Matrices* dari seluruh pernyataan dari dimensi *Time Base (Work Family Conflict)* memiliki nilai korelasi  $\geq 0.50$ , yang artinya telah memiliki ukuran kecukupan sampel sehingga semua indikator dapat dilanjutkan untuk dianalisis.

**Tabel 8. Uji Validitas Dimensi *Time Base Family Work Conflict***

Dimensi	Indikator	Pernyataan Kuesioner	Anti-image Matrices	Component Matrix	Result
Time Base ( <i>Family Work Conflict</i> )	Waktu untuk tanggung jawab pekerjaan terganggu karena keluarga	Kewajiban saya mengurus keluarga membuat waktu untuk melakukan tanggung jawab saya kepada pekerjaan terganggu	0.707	0.909	Valid
	Mempergunakan waktu luang pada saat bekerja untuk keperluan keluarga	Disela-sela pekerjaan, saya mempergunakan waktu untuk melakukan panggilan telepon guna mengetahui keadaan keluarga dirumah	0.685	0.921	Valid

	Melewatkan kegiatan kantor karena keluarga	Saya melewatkan kegiatan kantor guna memenuhi tanggung jawab saya kepada keluarga	0.815	0.868	Valid
--	--	---	-------	-------	-------

Sumber : pengolahan data dengan spss 17.0

Dari hasil perhitungan nilai MSA (yang bertanda “a”), nilai *Anti Image Matrices* dari seluruh pernyataan dari dimensi *Time Base (Family Work Conflict)* memiliki nilai korelasi  $\geq 0.50$ , yang artinya telah memiliki ukuran kecukupan sampel sehingga semua indikator dapat dilanjutkan untuk dianalisis.

**Tabel 9. Uji Validitas Dimensi *Strain Base Work Family Conflict***

Dimensi	Indikator	Pernyataan Kuesioner	<i>Anti-image Matrices</i>	<i>Component Matrix</i>	Result
<i>Strain Base (Work Family Conflict)</i>	Merasa lelah untuk melakukan kewajiban rumah tangga setelah bekerja	Sepulang bekerja, saya merasa terlalu lelah untuk melakukan kewajiban rumah tangga	0.558	0.827	Valid
	Tekanan pekerjaan membuat emosi tidak stabil saat di rumah	Tekanan pekerjaan ,membuat saya mudah terpancing emosi saat berada dirumah	0.493	0.751	Tidak Valid
	Konsentrasi mengurus keluarga terganggu karena beban pekerjaan	Saat saya berada di rumah, tanggung jawab pekerjaan tetap membebani pikiran saya	0.561	0.821	Valid
		Saya kurang dapat berkonsentrasi mengurus keluarga karena tanggung jawab saya ditempat kerja	0.501	0.797	Valid

Sumber : pengolahan data dengan spss 17.0

Dari hasil perhitungan nilai MSA (yang bertanda “a”), nilai *Anti Image Matrices* dari seluruh pernyataan dari dimensi *Strain Base (Work Family Conflict)*, tiga pernyataan dari dua indikator yaitu “Merasa lelah untuk melakukan kewajiban rumah tangga setelah bekerja” dan “Konsentrasi mengurus keluarga terganggu karena beban pekerjaan” memiliki nilai korelasi  $\geq 0.50$ , yang artinya telah memiliki ukuran kecukupan sampel sehingga semua indikator dapat dilanjutkan untuk dianalisis. Sedangkan untuk Indikator “Tekanan pekerjaan membuat emosi tidak stabil saat di rumah”, memiliki nilai korelasi atau *Anti-image Matrices* sebesar 0.493 atau lebih kecil dari 0.50, yang artinya tidak

memiliki kecukupan nilai untuk dapat dikatakan valid sehingga tidak dapat dipergunakan untuk analisis lebih lanjut.

**Tabel 10. Uji Validitas Dimensi *Strain Base (Family Work Conflict)***

Dimensi	Indikator	Pernyataan Kuesioner	Anti-image Matrices	Compon ent Matrix	Result
<i>Strain Base (Family Work Conflict)</i>	Konsentrasi bekerja terganggu karena masalah keluarga Tanggung Jawab Keluarga membuat emosi tidak stabil saat bekerja	Permasalahan keluarga membuat saya tidak dapat berkonsentrasi pada pekerjaan saya	0.811	0.939	Valid
	Tanggung jawab keluarga membuat pekerjaan tidak optimal	Tanggung jawab terhadap keluarga membuat saya tidak dapat bekerja secara optimal	0.838	0.917	Valid
		Kewajiban keluarga membuat saya sibuk memikirkan urusan keluarga ditempat kerja	0.804	0.938	Valid
	Tanggung Jawab Keluarga membuat emosi tidak stabil saat bekerja	Saya menjadi mudah emosi pada saat bekerja karena tekanan/stress dengan urusan keluarga	0.826	0.942	Valid

Sumber : pengolahan data dengan spss 17.0

Dari hasil perhitungan nilai MSA (yang bertanda “a”), nilai *Anti Image Matrices* dari seluruh pernyataan dari dimensi *Strain Base (Family Work Conflict)* memiliki nilai korelasi  $\geq 0.50$ , yang artinya telah memiliki ukuran kecukupan sampel sehingga semua indikator dapat dilanjutkan untuk dianalisis.

**Tabel 11. Uji Validitas Dimensi *Behavior Base (Work Family Conflict)***

Dimensi	Indikator	Pernyataan Kuesioner	Anti-image Matrices	Compon ent Matrix	Result
<i>Behavior Base (Work Family Conflict)</i>	Cara pemecahan masalah di tempat kerja tidak efektif dilakukan di rumah	Cara memecahkan masalah yang biasa saya lakukan dalam bekerja ternyata tidak cocok saya terapkan untuk menyelesaikan masalah di rumah	0.769	0.835	Valid
	Aturan yang diterapkan di tempat kerja tidak bisa dilakukan di rumah	Saya tidak bisa menerapkan aturan yang biasa saya jalankan di kantor kedalam keluarga	0.789	0.794	Valid

	Kebiasaan di tempat kerja tidak bisa dilakukan di rumah	Perilaku efektif saya di tempat kerja tidak mempengaruhi kemampuan saya untuk menjadi Ibu Rumah tangga yang lebih baik	0.795	0.814	Valid
		Saya tidak bisa melakukan hal-hal yang biasa saya lakukan ditempat kerja bila berada di rumah	0.771	0.814	Valid

Sumber : pengolahan data dengan spss 17.0

Dari hasil perhitungan nilai MSA (yang bertanda “a”), nilai *Anti Image Matrices* dari seluruh pernyataan dari dimensi *Behavior Base (Work Family Conflict)* memiliki nilai korelasi  $\geq 0.50$ , yang artinya telah memiliki ukuran kecukupan sampel sehingga semua indikator dapat dilanjutkan untuk dianalisis.

**Tabel 12. Uji Validitas Dimensi Behavior Base (Family Work Conflict)**

Dimensi	Indikator	Pernyataan Kuesioner	<i>Anti-image Matrices</i>	<i>Component Matrix</i>	Result
<i>Behavior Base (Family Work Conflict)</i>	Cara pemecahan masalah di rumah tidak bisa efektif dilakukan ditempat kerja	Saya menerapkan cara berbeda dalam menyelesaikan permasalahan ditempat kerja dengan cara menyelesaikan permasalahan dikeluarga	0.741	0.739	Valid
		Cara pemecahan masalah yang efektif untuk saya di rumah tampaknya tidak menjadi efektif untuk saya terapkan di tempat kerja	0.713	0.871	Valid
	Kebiasaan di rumah tidak bisa dilakukan di tempat kerja	Perilaku yang efektif dan penting bagi saya di rumah akan menjadi kontra produktif di tempat kerja	0.764	0.849	Valid
	Aturan yang diterapkan di rumah tidak bisa dilakukan di tempat kerja	Aturan yang saya lakukan di rumah, tidak dapat saya terapkan ditempat kerja	0.703	0.81	Valid

Sumber : pengolahan data dengan spss 17.0

Dari hasil perhitungan nilai MSA (yang bertanda “a”), nilai *Anti Image Matrices* dari seluruh pernyataan dari dimensi *Behavior Base (Family Work Conflict)* memiliki nilai korelasi  $\geq 0.50$ , yang artinya telah memiliki ukuran kecukupan sampel sehingga semua indikator dapat dilanjutkan untuk dianalisis.

#### 4.2.2. Reliabilitas Konflik Peran Ganda

Variabel konflik peran ganda memiliki beberapa dimensi yang akan menjadi acuan instrument pengukuran atas variabel tersebut. Untuk mengetahui sejauh mana kekonsistenan skor yang diberikan suatu instrument pengukuran tersebut, sehingga dapat dikatakan indikator tersebut memiliki makna yang relatif sama bagi tiap responden, maka dilakukan uji awal yaitu uji reliabilitas.

**Tabel 13. Nilai Cronbach Alpha Konflik Peran Ganda**

No	Dimensi	Cronbach Alpha
1	<i>Time Base (Work Family Conflict)</i>	0.883
2	<i>Time Base (Family Work Conflict)</i>	0.881
3	<i>Strain Base (Work Family Conflict)</i>	0.792
4	<i>Strain Base (Family Work Conflict)</i>	0,950
5	<i>Behavior Base (Work Family Conflict)</i>	0.824
6	<i>Behavior Base (Family Work Conflict)</i>	0.828

Sumber : pengolahan data dengan spss 17.0

Nilai *Cronbach Alpha* per dimensi meunjukkan skor diatas 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa semua pernyataan kuisioner telah memiliki keterandalan dan konsistensi, atau dinyatakan *reliable*.

#### 4.2.3. Validitas Stress Kerja Karyawan

Variabel stress kerja karyawan memiliki beberapa dimensi yang akan menjadi acuan instrumen pengukuran atas variabel tersebut. Untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrument pengukuran tersebut, maka dilakukan uji awal yaitu uji validitas.

**Tabel 14. Nilai KMO, Barletts Stress Kerja Karyawan**

No	Dimensi	<i>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO)</i>	<i>Bartlett's Test of Sphericity</i>	<i>Total Variance Explained</i>
1	Gejala Fisiologis	0.683	0,000	75.64%
2	Gejala Psikologis	0.786	0,000	72.29%
3	Gelaja Perilaku	0.723	0,000	62.60%

Sumber : pengolahan data dengan spss 17.0

Dari hasil uji KMO per dimensi diperoleh nilai KMO rata-rata bernilai  $> 0,50$ . Dengan demikian, kecukupan sampel masuk dalam kategori memuaskan atau variabel tersebut dapat diprediksi dan dapat dianalisis lebih lanjut. Adapun nilai *Bartlett's test of Sphericity* per dimensi dengan probabilitas (Sig.) masing-masing sebesar 0.000, dimana batas nilai *Bartlett's test of Sphericity* per dimensi adalah  $< 0.05$  sehingga hasil tersebut menunjukkan bahwa masing-masing dimensi tersebut dapat dianalisis lebih lanjut.

Nilai *Total Variance Explained* rata-rata per dimensi menunjukkan nilai  $> 60\%$ , dengan nilai *Total Variance Explained* tertinggi pada dimensi Gejala Fisiologis sebesar 75,64% dan terendah pada Gejala Perilaku sebesar 62,60%. Dengan demikian masing-masing dimensi tersebut dapat dikatakan Valid.

**Tabel 15. Uji Validitas Dimensi Gejala Fisiologis**

Dimensi	Indikator	Pernyataan Kuesioner	<i>Anti-image Matrices</i>	<i>Component Matrix</i>	Result
Gejala Fisiologis	Meningkatnya tekanan darah	Tekanan darah saya meningkat akhir-akhir ini	0.786	0.825	Valid
	Jantung Sering Berdebar	Jantung saya sering terasa berdebar	0.794	0.862	Valid
	Timbulnya gangguan perut	Saya sering mengalami gangguan perut seperti maag	0.612	0.825	Valid
	Kelelahan fisik	Kelelahan fisik sering saya alami selama bekerja	0.563	0.833	Valid
	Timbulnya ketegangan otot	Ketegangan otot sering saya alami saat bekerja maupun pulang kerja	0.635	0.85	Valid
	Gangguan Tidur	Kondisi tidur saya terganggu sehingga tidak dapat tidur nyenyak	0.675	0.946	Valid
	Sakit Kepala	Saya sering mengalami sakit kepala	0.766	0.938	Valid

Sumber : pengolahan data dengan spss 17.0

Dari hasil perhitungan nilai MSA (yang bertanda “a”), nilai *Anti Image Matrices* dari seluruh pernyataan dari dimensi gejala fisiologis memiliki nilai korelasi  $\geq 0.50$ , yang artinya telah memiliki ukuran kecukupan sampel sehingga semua indikator dapat dilanjutkan untuk dianalisis.

Tabel 16. Uji Validitas Dimensi Gejala Psikologis

Dimensi	Indikator	Pernyataan Kuesioner	Anti-image Matrices	Component Matrix	Result
Gejala Psikologis	Timbul ketegangan dan kecemasan	Pekerjaan yang saya jalani sering membuat saya tidak nyaman hingga menimbulkan ketegangan	0.798	0.856	Valid
	Timbul perasaan marah dan kesal	Beban pekerjaan sering membuat saya gampang marah atau kesal	0.722	0.734	Valid
	Emosi yang menjadi sensitif	Saya menjadi gampang terpancing emosi pada saat beban pekerjaan saya meningkat	0.723	0.791	Valid
	Kemungkinan berkomunikasi efektif menjadi berkurang	Beban pekerjaan membuat saya sulit untuk dapat berkomunikasi efektif dengan rekan kerja	0.785	0.906	Valid
	kebosanan dan ketidakpuasan dalam bekerja	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini membuat saya tidak dapat mengembangkan kemampuan diri saya	0.902	0.896	Valid
	Kelelahan mental dan menurunnya fungsi intelektual	Beban pekerjaan sering membuat saya tidak dapat berkonsentrasi dalam bekerja	0.79	0.813	Valid

Sumber : pengolahan data dengan spss 17.0

Dari hasil perhitungan nilai MSA (yang bertanda “a”), nilai *Anti Image Matrices* dari seluruh pernyataan dari dimensi gejala psikologis memiliki nilai korelasi  $\geq 0.50$ , yang artinya telah memiliki ukuran kecukupan sampel sehingga semua indikator dapat dilanjutkan untuk dianalisis.

Tabel 17. Uji Validitas Dimensi Gejala Perilaku

Dimensi	Indikator	Pernyataan Kuesioner	Anti-image Matrices	Component Matrix	Result
Gejala Perilaku	Bermalas-malasan dan menghindari pekerjaan	Saya akan menghindar atau berpura-pura sibuk bila ada tugas baru yang diberikan kepada saya	0.683	0.762	Valid

Kinerja menurun	Akhir-akhir ini saya tidak bisa menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik	0.679	0.824	Valid
Produktivitas Menurun	Saya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan yang dijadwalkan	0.7	0.799	Valid
Makan berlebihan sebagai pelarian	Bila tekanan pekerjaan meningkat, nafsu makan saya juga akan meningkat tinggi	0.733	0.787	Valid
Kehilangan selera makan	Saya akan kehilangan nafsu makan bila beban pekerjaan sedang padat	0.857	0.784	Valid

Sumber : pengolahan data dengan spss 17.0

Dari hasil perhitungan nilai MSA (yang bertanda “a”), nilai *Anti Image Matrices* dari seluruh pernyataan dari dimensi gejala psikologis memiliki nilai korelasi  $\geq 0.50$ , yang artinya telah memiliki ukuran kecukupan sampel sehingga semua indikator dapat dilanjutkan untuk dianalisis.

#### 4.2.4. Reliabilitas Stress Kerja Karyawan

Variabel stress kerja memiliki beberapa dimensi yang akan menjadi acuan instrument pengukuran atas variabel tersebut. Untuk mengetahui sejauh mana kekonsistenan skor yang diberikan suatu instrument pengukuran tersebut, sehingga dapat dikatakan indikator tersebut memiliki makna yang relatif sama bagi tiap responden, maka dilakukan uji awal yaitu uji reliabilitas.

**Tabel 18. Uji Reliabilitas Stress Kerja Karyawan**

No	Dimensi	<i>Cronbach Alpha</i>
1	Gejala Fisiologis	0.946
2	Gejala Psikologis	0.921
3	Gejala Perilaku	0.839

Sumber : pengolahan data dengan spss 17.0

Nilai *Cronbach Alpha* per dimensi menunjukkan skor diatas 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan kuisioner telah memiliki keterandalan dan konsistensi, atau dinyatakan *reliable*.

### 4.3. Analisis dan Pembahasan

Setelah dilakukan uji pendahuluan yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, diketahui dimensi serta indikator dari masing-masing variabel yang telah valid dan reliable sehingga dapat dipergunakan untuk analisis lebih lanjut. Selain dengan analisis menggunakan perhitungan metode rank spearman, ada data tambahan yaitu karakteristik responden yang akan menjadi informasi tambahan guna mengetahui faktor lain yang dapat menyebabkan maupun mempengaruhi terjadinya konflik peran ganda dengan stress kerja karyawan.

#### 4.3.1. Karakteristik Responden

Data demografi dari seponden pada penelitian ini menjadi salah satu item pertanyaan yang dimuat dalam kuesioner guna menggambarkan Karakteristik Responden yang menjadi sampel dalam penelitian kali ini. Karakteristik responden dapat menjadi informasi guna menganalisis temuan dari data yang telah terkumpul. Karakteristik responden dibagi menjadi 4 kategori meliputi usia, pendidikan terakhir, jumlah anak, dan usia anak terkecil. Karakteristik responden ini didapat dari penyebaran kuesioner kepada 146 responden dan berhasil didapat data sebanyak 96 responden.

##### 4.3.1.1. Responden Berdasarkan Usia

Identitas responden berdasarkan usia dicantumkan untuk mengetahui berapa rata-rata usia responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Distribusi frekuensi responden berdasarkan usia dihasilkan ke dalam bentuk tabel berikut :

Kategori	Frekuensi	Presentase
20-30	14	14.58%
31-40	63	65.63%
41-50	18	18.75%
>50	1	1.04%
<b>Σ</b>	<b>96</b>	<b>100.00%</b>

**Tabel 19. Karakteristik Usia Responden**

Berdasarkan usianya, dari keseluruhan jumlah responden sebanyak 96 orang/responden, jumlah terbanyak adalah responden yang berusia pada rentang 31-40 tahun, yakni 63 orang atau sebesar 65.63% dari total responden. Sedangkan responden terkecil jumlahnya adalah responden yang berusia diatas 50 tahun, yaitu sebanyak 1 orang atau sebesar 1,04% dari total responden.

#### 4.3.1.2. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir dikumpulkan guna mengetahui jenjang pendidikan yang ditempuh oleh responden tersebut. Distribusi frekuensi responden berdasarkan pendidikan terakhir dihasilkan ke dalam bentuk tabel berikut :

Kategori	Frekuensi	Presentase
SMA	21	21.88%
Diploma	20	20.83%
Sarjana (S1)	51	53.13%
Pasca Sarjana (S2)	4	4.17%
$\Sigma$	96	100.00%

**Tabel 20. Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden**

Berdasarkan pendidikan terakhir yang ditempuh oleh para responden, dari keseluruhan jumlah responden sebanyak 96 orang/responden, jumlah terbanyak adalah responden yang berpendidikan terakhir Sarjana (S1), yakni 51 orang atau sebesar 53.13% dari total responden. Sedangkan responden terkecil jumlahnya adalah responden yang berpendidikan terakhir Pasca Sarjana (S2), yaitu sebanyak 4 orang atau sebesar 4,17% dari total responden. Dari Karakteristik responden ini, diketahui bahwa sudah banyak pegawai yang berada di Pusat Administrasi Universitas Indonesia yang mengenyampendidikan tinggi setingkat Sarjana (S1) namun masih kurang karyawan yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi yaitu setingkat S2.

#### 4.3.1.3. Responden Berdasarkan Jumlah Anak

Identitas responden berdasarkan jumlah anak dicantumkan dalam kuesioner untuk mengetahui berapa rata-rata jumlah anak yang dimiliki oleh

responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Distribusi frekuensi responden berdasarkan jumlah anak dihasilkan ke dalam bentuk tabel berikut :

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
0	9	9.38%
1	33	34.38%
2	26	27.08%
3	22	22.92%
≥ 4	6	6.25%
<b>Σ</b>	<b>96</b>	<b>100.00%</b>

**Tabel 21. Karakteristik Jumlah Anak Responden**

Berdasarkan jumlah anak yang dimiliki oleh responden, dari keseluruhan jumlah responden sebanyak 96 orang/responden, jumlah terbanyak adalah responden yang memiliki anak sebanyak 1 orang, yakni 33 orang atau sebesar 34.38% dari total responden. Angka tersebut juga berbanding tipis dengan responden yang memiliki anak sebanyak 2 orang, yaitu 26 responden atau sebesar 27.08%. Sedangkan responden terkecil jumlahnya adalah responden yang memiliki anak lebih dari sama dengan 4, yaitu sebanyak 6 orang atau sebesar 6,25% dari total responden. Dari Karakteristik responden ini, diketahui pula bahwa terdapat responden yang telah menikah namun belum memiliki anak, yaitu sebanyak 9 orang atau sebesar 9.38%.

#### **4.3.1.4. Responden Berdasarkan Usia Anak Terkecil**

Identitas responden berdasarkan usia anak terkecil dicantumkan dalam kuesioner untuk mengetahui berapa usia anak terkecil yang dimiliki oleh responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Distribusi frekuensi responden berdasarkan usia anak terkecil dihasilkan ke dalam bentuk tabel berikut:

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
0 - 1 tahun	25	26.04%
> 1 Tahun - 6 Tahun	50	52.08%
> 6 Tahun - 12 Tahun	12	12.50%
> 12 tahun	9	9.38%
<b>Σ</b>	<b>96</b>	<b>100.00%</b>

**Tabel 22. Karakteristik Usia Anak Terkecil Responden**

Berdasarkan usia anak terkecil yang dimiliki oleh responden, dari keseluruhan jumlah responden sebanyak 96 orang/responden, jumlah terbanyak adalah responden yang memiliki anak dengan rentang Usia > 1 Tahun - 6 Tahun , yakni 50 orang atau sebesar 52.08% dari total responden. Sedangkan responden terkecil jumlahnya adalah responden yang memiliki usia anak terkecil dengan rentang usia lebih dari 12 tahun, yaitu sebanyak 9 orang atau sebesar 9,38% dari total responden.

#### 4.3.2. Variabel Konflik Peran Ganda

Pada penelitian ini, variabel konflik peran ganda memiliki 6 dimensi yaitu Time Base (WFC), Time Base (FWC), Strain Base (WFC), Strain Base (FWC), Behaviour Base (WFC), dan Behaviour Base (FWC). Keenam dimensi tersebut masing-masing memiliki indikator serta pernyataan yang menjadi acuan guna mengetahui apakah seseorang/responden tersebut mengalami konflik peran ganda atau tidak. Pernyataan yang ada, diukur menggunakan 5 skala Likert.

Dari perhitungan menggunakan SPSS 17, setelah dilakukan pengkategorisasian, didapat hasil konflik peran ganda yang dialami oleh karyawan wanita yang berada di Pusat Administrasi Universitas Indonesia sebagai berikut :

Tabel 23. Kategorisasi Konflik Peran Ganda

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Tidak Terjadi Konflik Peran Ganda	45	46.9%
Terjadi Konflik Peran Ganda	51	53.1%

Sumber : pengolahan data dengan spss 17.0

Dari data terlihat bahwa karyawan wanita yang mengalami konflik peran ganda yaitu sejumlah 51 orang atau sebesar 53,1% dari total karyawan yaitu sebanyak 96 orang. Terlihat bahwa sebagian besar karyawan wanita yang bekerja mengalami kesulitan dan konflik dalam mengatur serta menjalankan kedua perannya yaitu sebagai karyawan serta sebagai ibu rumah tangga yang juga bertugas mengatur serta mengurus keluarga. Tuntutan peran yang sama-sama besar dan berat seringkali membuat wanita yang bekerja pada akhirnya mengalami juga

sebuah kondisi dimana terjadi ketidakseimbangan antara peran yang satu dengan perannya yang lain sehingga terjadi konflik.

#### 4.3.2.1. Dimensi *Time Base (Work Family Conflict)*

Pada dimensi *Time Base (WFC)* yang terbagi menjadi 3 indikator dan 4 pernyataan, terdapat sebaran jawaban yang cukup beragam. Melalui perhitungan frekuensi jawaban responden, diketahui kecenderungan responden dalam menjawab pernyataan-pernyataan yang mengindikasikan *Time Base (work family conflict)*.

Dimensi	Indikator	Pernyataan Kuesioner	Sangat Setuju	Setuju	Agak Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
Time Base (Work Family Conflict)	Kurang/tidak adanya waktu untuk acara keluarga karena pekerjaan	Saya sering melewatkan acara/kegiatan keluarga, karena sibuk bekerja	55 (57.3%)	29 (30.2%)	11 (11.5%)	1 (1.0%)	-
	Kurang/tidak adanya waktu untuk melaksanakan kewajiban rumah tangga karena pekerjaan	Pekerjaan membuat saya tidak bisa secara seimbang mengurus keperluan rumah tangga	54 (56.3%)	33 (34.4%)	8 (8.3%)	1 (1.0%)	-
		Saya merasa bersalah karena tidak punya cukup waktu mengurus keluarga (suami dan anak) karena bekerja	44 (45.8%)	39 (40.6%)	12 (12.5%)	1 (1.0%)	-
	Waktu untuk kebersamaan keluarga kurang	Waktu kebersamaan saya dengan keluarga sangat kurang karena saya bekerja	30 (31.3%)	38 (39.6%)	25 (26.0%)	3 (3.1%)	-

Tabel 24. Frekuensi Sebaran Jawaban pada Dimensi *Time Base (WFC)*

Pada dimensi *Time Base (WFC)* yang terbagi menjadi 3 indikator dan 4 pernyataan, terdapat sebaran jawaban yang cukup beragam. Pada indikator pertama yaitu “Kurang/tidak adanya waktu untuk acara keluarga karena pekerjaan”, sebanyak 55 responden menjawab sangat setuju, 29 responden menjawab setuju, 11 responden menjawab agak setuju, 1 responden menjawab tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Pada Indikator kedua yaitu “Kurang/tidak adanya waktu untuk melaksanakan

kewajiban rumah tangga karena pekerjaan”, sebanyak 54 responden menjawab sangat setuju pada pernyataan pertama, dan 44 responden yang menjawab sangat setuju pada pernyataan kedua. Sebanyak 33 responden menjawab setuju pada pernyataan pertama, dan 39 responden yang menjawab setuju pada pernyataan kedua. Sebanyak 8 responden menjawab agak setuju pada pernyataan pertama, dan 12 responden yang menjawab agak setuju pada pernyataan kedua. Sebanyak 1 responden menjawab tidak setuju pada pernyataan pertama, dan 1 responden yang menjawab tidak setuju pada pernyataan kedua. Pada Indikator ketiga yaitu “Waktu untuk kebersamaan keluarga kurang”, sebanyak 30 responden menjawab sangat setuju, 38 responden menjawab setuju, 25 responden menjawab agak setuju, 3 responden menjawab tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

Pada dimensi *Time Base* (WFC), sebagian besar responden menjawab sangat setuju dan setuju pada tiap-tiap pernyataan di indikator yang ada. Jawaban tersebut menggambarkan bahwa sebagian besar pegawai wanita yang berada di Pusat Administrasi Universitas Indonesia mengalami konflik waktu, dimana pekerjaan yang mereka jalani dirasakan mengganggu serta mengurawi waktu yang seharusnya mereka berikan kepada keluarga. Hal tersebut juga didukung dengan adanya penerapan jam kerja yang kaku pada karyawan yang berada di Universitas Indonesia. Jam kerja tersebut ditetapkan dengan konsekuensi pemberian serta pengurangan remunerasi yang didapat karyawan pada setiap bulannya.

#### **4.3.2.2. Dimensi *Time Base* (*Family Work Conflict*)**

Pada dimensi *Time Base* (FWC) yang terbagi menjadi 3 indikator, terdapat sebaran jawaban yang cukup beragam. Melalui perhitungan frekuensi jawaban responden, diketahui kecenderungan responden dalam menjawab pernyataan-pernyataan yang mengindikasikan *Time Base* (*family work conflict*).

Dimensi	Indikator	Pernyataan Kuesioner	Sangat Setuju	Setuju	Agak Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
Time Base (Family Work Conflict)	Waktu untuk tanggung jawab pekerjaan terganggu karena keluarga	Kewajiban saya mengurus keluarga membuat waktu untuk melakukan tanggung jawab saya kepada pekerjaan terganggu	29 (30.2%)	42 (43.9%)	21 (21.9%)	4 (4.2%)	-
	Mempergunakan waktu luang pada saat bekerja untuk keperluan keluarga	Disela-sela pekerjaan, saya mempergunakan waktu untuk melakukan panggilan telepon guna mengetahui keadaan keluarga dirumah	20 (20.8%)	37 (38.6%)	32 (33.3%)	7 (7.3%)	-
	Melewatkan kegiatan kantor karena keluarga	Saya melewatkan kegiatan kantor guna memenuhi tanggung jawab saya kepada keluarga	22 (22.9%)	35 (36.5%)	34 (35.4%)	5 (5.2%)	-

**Tabel 25. Frekuensi Sebaran Jawaban Pada Dimensi Time Base (FWC)**

Pada dimensi Time Base (FWC) yang terbagi menjadi 3 indikator dengan sebaran jawaban yang cukup beragam. Pada indikator pertama yaitu “Waktu untuk tanggung jawab pekerjaan terganggu karena keluarga”, sebanyak 29 responden menjawab sangat setuju, 42 responden menjawab setuju, 21 responden menjawab agak setuju, 4 responden menjawab tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Pada Indikator kedua yaitu “Mempergunakan waktu luang pada saat bekerja untuk keperluan keluarga”, sebanyak 20 responden menjawab sangat setuju, 37 responden menjawab setuju, 32 responden menjawab agak setuju dan 7 responden yang menjawab tidak setuju. Pada Indikator ketiga yaitu “Melewatkan kegiatan kantor karena keluarga”, sebanyak 22 responden menjawab sangat setuju, 35 responden menjawab setuju, 34 responden menjawab agak setuju dan 5 responden yang menjawab tidak setuju.

Pada dimensi Time Base (FWC), sebagian besar responden menjawab setuju pada tiap-tiap pernyataan di indikator yang ada. Jawaban tersebut menggambarkan bahwa sebagian besar pegawai wanita yang berada di Pusat Administrasi Universitas Indonesia mengalami konflik waktu, dimana tuntutan dari keluarga terkadang membuat mereka harus memilih dan meluangkan waktu

dari yang seharusnya diperuntukkan guna melakukan kegiatan pekerjaan menjadi untuk melakukan kegiatan atau kewajiban keluarga. Hal tersebut terjadi karena adat ketimuran yang masih menempatkan posisi wanita sebagai ibu rumah tangga, dimana wanita lebih dituntut untuk meluangkan waktunya guna mengurus serta mengelola keluarga. Oleh karena itu wanita mengalami konflik peran yang didasarkan pada ketidak seimbangan antara tuntutan waktu yang harus diberikan pada saat menjalankan peran yang satu dengan perannya yang lain. Seperti yang terjadi pada wanita yang bekerja di pusat Administrasi Universitas Indonesia, yang juga mengalami konflik peran yang didasarkan oleh ketidak seimbangan waktu dimana tuntutan keluarga terkadang mengganggu waktu yang seharusnya di peruntukkan guna menjalankan kewajiban pekerjaan.

#### 4.3.2.3. Dimensi *Strain Base (Work Family Conflict)*

Pada dimensi *Strain Base (WFC)* yang terbagi menjadi 2 indikator dengan 3 pernyataan, terdapat sebaran jawaban yang cukup beragam. Melalui perhitungan frekuensi jawaban responden, diketahui kecenderungan responden dalam menjawab pernyataan-pernyataan yang mengindikasikan *Strain Base (work family conflict)*.

Dimensi	Indikator	Pernyataan Kuesioner	Sangat Setuju	Setuju	Agak Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
Strain Base (Work Family Conflict)	Merasa lelah untuk melakukan kewajiban rumah tangga setelah bekerja	Sepulang bekerja, saya merasa terlalu lelah untuk melakukan kewajiban rumah tangga	23 (24.0%)	35 (36.5%)	28 (29.2%)	10 (10.4%)	-
	Konsentrasi mengurus keluarga terganggu karena beban pekerjaan	Saat saya berada di rumah, tanggung jawab pekerjaan tetap membebani pikiran saya	23 (24.0%)	41 (42.7%)	28 (29.1%)	2 (2.1%)	2 (2.1%)
		Saya kurang dapat berkonsentrasi mengurus keluarga karena tanggung jawab saya ditempat kerja	15 (15.6%)	40 (41.7%)	36 (37.5%)	5 (5.2%)	-

**Tabel 26. Frekuensi Sebaran Jawaban Pada Dimensi Strain Base (WFC)**

Pada dimensi *Strain Base (WFC)* yang terbagi menjadi 2 indikator dan 3 pernyataan, terdapat sebaran jawaban yang cukup beragam. Pada indikator

pertama yaitu “Merasa lelah untuk melakukan kewajiban rumah tangga setelah bekerja”, sebanyak 23 responden menjawab sangat setuju, 35 responden menjawab setuju, 28 responden menjawab agak setuju, 10 responden menjawab tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Pada Indikator kedua yaitu “Konsentrasi mengurus keluarga terganggu karena beban pekerjaan”, sebanyak 23 responden menjawab sangat setuju pada pernyataan pertama, dan 15 responden yang menjawab sangat setuju pada pernyataan kedua. Sebanyak 41 responden menjawab setuju pada pernyataan pertama, dan 40 responden yang menjawab setuju pada pernyataan kedua. Sebanyak 28 responden menjawab agak setuju pada pernyataan pertama, dan 36 responden yang menjawab agak setuju pada pernyataan kedua. Sebanyak 2 responden menjawab tidak setuju pada pernyataan pertama, dan 5 responden yang menjawab tidak setuju pada pernyataan kedua. Sebanyak 2 responden menjawab sangat tidak setuju pada pernyataan pertama, dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju pada pernyataan kedua.

Pada dimensi *Strain Base* (WFC), sebagian besar responden menjawab setuju pada tiap-tiap pernyataan di indikator yang ada. Jawaban tersebut menggambarkan bahwa sebagian besar pegawai wanita yang berada di Pusat Administrasi Universitas Indonesia mengalami konflik ketegangan yang didapat dari kedua tuntutan peran yaitu sebagai ibu rumah tangga dan sebagai karyawan.

#### **4.3.2.4. Dimensi *Strain Base* (*Family Work Conflict*)**

Pada dimensi *Strain Base* (FWC) yang terbagi menjadi 3 indikator dengan 4 pernyataan, terdapat sebaran jawaban yang cukup beragam. Melalui perhitungan frekuensi jawaban responden, diketahui kecenderungan responden dalam menjawab pernyataan-pernyataan yang mengindikasikan *Strain Base* (*family work conflict*).

Dimensi	Indikator	Pernyataan Kuesioner	Sangat Setuju	Setuju	Agak Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
Strain Base (Family Work Conflict)	Konsentrasi bekerja terganggu karena masalah keluarga Tanggung Jawab Keluarga membuat emosi tidak stabil saat bekerja	Permasalahan keluarga membuat saya tidak dapat berkonsentrasi pada pekerjaan saya	35 (36.5%)	35 (36.5%)	21 (21.8%)	3 (3.1%)	2 (2.1%)
	Tanggung jawab keluarga membuat pekerjaan tidak optimal	Tanggung jawab terhadap keluarga membuat saya tidak dapat bekerja secara optimal	39 (40.6%)	34 (35.5%)	18 (18.8%)	5 (5.2%)	-
		Kewajiban keluarga membuat saya sibuk memikirkan urusan keluarga ditempat kerja	29 (30.2%)	35 (36.5%)	29 (30.2%)	2 (2.1%)	1 (1.0%)
	Tanggung Jawab Keluarga membuat emosi tidak stabil saat bekerja	Saya menjadi mudah emosi pada saat bekerja karena tekanan/stress dengan urusan keluarga	43 (44.8%)	33 (34.4%)	17 (17.7%)	2 (2.1%)	1 (1.0%)

**Tabel 27. Frekuensi Sebaran Jawaban Pada Dimensi Strain Base (FWC)**

Pada dimensi Strain Base (FWC) yang terbagi menjadi 3 indikator dan 4 pernyataan, terdapat sebaran jawaban yang cukup beragam. Pada indikator pertama yaitu “Konsentrasi bekerja terganggu karena masalah keluarga  
Tanggung Jawab Keluarga membuat emosi tidak stabil saat bekerja”, sebanyak 35 responden menjawab sangat setuju, 35 responden menjawab setuju, 21 responden menjawab agak setuju, 3 responden menjawab tidak setuju dan 2 responden yang menjawab sangat tidak setuju. Pada Indikator kedua yaitu “Tanggung jawab keluarga membuat pekerjaan tidak optimal”, sebanyak 39 responden menjawab sangat setuju pada pernyataan pertama, dan 29 responden yang menjawab sangat setuju pada pernyataan kedua. Sebanyak 34 responden menjawab setuju pada pernyataan pertama, dan 35 responden yang menjawab setuju pada pernyataan kedua. Sebanyak 18 responden menjawab agak setuju pada pernyataan pertama, dan 29 responden yang menjawab agak setuju pada pernyataan kedua. Sebanyak 5 responden menjawab tidak setuju pada pernyataan pertama, dan 2 responden yang menjawab tidak setuju pada pernyataan kedua. Sebanyak 0 responden menjawab sangat tidak setuju pada pernyataan pertama, dan 1 responden yang

menjawab sangat tidak setuju pada pernyataan kedua. Pada Indikator ketiga yaitu “Tanggung Jawab Keluarga membuat emosi tidak stabil saat bekerja”, sebanyak 43 responden menjawab sangat setuju, 33 responden menjawab setuju, 17 responden menjawab agak setuju dan 2 responden yang menjawab tidak setuju dan 1 responden yang menjawab sangat tidak setuju.

Pada dimensi Strain Base (WFC), sebagian besar responden menjawab sangat setuju dan setuju pada tiap-tiap pernyataan di indikator yang ada. Jawaban tersebut menggambarkan bahwa sebagian besar pegawai wanita yang berada di Pusat Administrasi Universitas Indonesia mengalami konflik ketegangan yang didapat dari kedua tuntutan peran yaitu sebagai ibu rumah tangga dan sebagai karyawan. Pada dimensi ini dapat terlihat bahwa tanggung jawab rumah tangga terkadang mengakibatkan terjadinya ketegangan dalam menjalankan pekerjaan.

#### 4.3.2.5. Dimensi Behaviour Base (work family conflict)

Pada dimensi *Behaviour Base* (WFC) yang terbagi menjadi 3 indikator dengan 4 pernyataan, terdapat sebaran jawaban yang cukup beragam. Melalui perhitungan frekuensi jawaban responden, diketahui kecenderungan responden dalam menjawab pernyataan-pernyataan yang mengindikasikan *Behaviour Base* (*work family conflict*).

Dimensi	Indikator	Pernyataan Kuesioner	Sangat Setuju	Setuju	Agak Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
Behavior Base (Work Family Conflict)	Cara pemecahan masalah di tempat kerja tidak efektif dilakukan di rumah	Cara memecahkan masalah yang biasa saya lakukan dalam bekerja ternyata tidak cocok saya terapkan untuk menyelesaikan masalah di rumah	36 (37.5%)	43 (44.8%)	15 (15.6%)	2 (2.1%)	-
	Aturan yang diterapkan di tempat kerja tidak bisa dilakukan di rumah	Saya tidak bisa menerapkan aturan yang biasa saya jalankan di kantor kedalam keluarga	36 (37.5%)	44 (45.8%)	15 (15.7%)	1 (1.0%)	-
	Kebiasaan di tempat kerja tidak bisa dilakukan di rumah	Perilaku efektif saya di tempat kerja tidak mempengaruhi kemampuan saya untuk menjadi Ibu Rumah tangga yang lebih baik	37 (38.5%)	37 (38.5%)	20 (20.9%)	2 (2.1%)	-

		Saya tidak bisa melakukan hal-hal yang biasa saya lakukan ditempat kerja bila berada di rumah	43 (44.8%)	43 (44.8%)	9 (9.4%)	1 (1.0%)	-
--	--	---	---------------	---------------	-------------	-------------	---

**Tabel 28. Frekuensi Sebaran Jawaban Pada Dimensi Behaviour Base (WFC)**

Pada dimensi Behaviour Base (WFC) yang terbagi menjadi 3 indikator dan 4 pernyataan, terdapat sebaran jawaban yang cukup beragam. Pada indikator pertama yaitu “Cara pemecahan masalah di tempat kerja tidak efektif dilakukan di rumah”, sebanyak 36 responden menjawab sangat setuju, 43 responden menjawab setuju, 15 responden menjawab agak setuju, 2 responden menjawab tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Pada Indikator kedua yaitu “Aturan yang diterapkan di tempat kerja tidak bisa dilakukan di rumah”, sebanyak 36 responden menjawab sangat, 44 responden menjawab, 15 responden menjawab agak setuju, 1 responden menjawab tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Pada Indikator ketiga yaitu “Kebiasaan di tempat kerja tidak bisa dilakukan di rumah”, sebanyak 37 responden menjawab sangat setuju pada pernyataan pertama, dan 43 responden yang menjawab sangat setuju pada pernyataan kedua. Sebanyak 37 responden menjawab setuju pada pernyataan pertama, dan 43 responden yang menjawab setuju pada pernyataan kedua. Sebanyak 20 responden menjawab agak setuju pada pernyataan pertama, dan 9 responden yang menjawab agak setuju pada pernyataan kedua. Sebanyak 2 responden menjawab tidak setuju pada pernyataan pertama, dan 1 responden yang menjawab tidak setuju pada pernyataan kedua.

Pada dimensi Behaviour Base (WFC), sebagian besar responden menjawab sangat setuju dan setuju pada tiap-tiap pernyataan di indikator yang ada. Jawaban tersebut menggambarkan bahwa sebagian besar pegawai wanita yang berada di Pusat Administrasi Universitas Indonesia mengalami konflik ketegangan yang didapat dari kedua tuntutan peran, baik sebagai ibu rumah tangga maupun sebagai pekerja/karyawan. Konflik yang didapat ditunjukkan dengan terjadinya ketidaksesuaian perilaku/kebiasaan yang biasa diterapkan ditempat kerja, bila diterapkan di lingkungan keluarga. Para karyawan merasa bahwa apa yang biasa mereka terapkan/lakukan ditempat kerja dengan baik dan efektif akan memberikan

hasil/berdampak sebaliknya bila diterapkan di lingkungan keluarga. Oleh karena itu seorang karyawan wanita yang juga berperan sebagai ibu rumah tangga, diminta untuk dapat menyesuaikan diri sesuai dengan tempat/lokasi mereka berinteraksi. Hal tersebut juga menjelaskan bahwa secara tidak langsung karakter antara lingkungan kerja dengan lingkungan keluarga yang mereka miliki berbeda sehingga tidak dapat diberikan perlakuan yang sama.

#### 4.3.2.6. Dimensi Behaviour Base (Family Work Conflict)

Pada dimensi *Time Base* (FWC) yang terbagi menjadi 3 indikator dengan 4 pernyataan, terdapat sebaran jawaban yang cukup beragam. Melalui perhitungan frekuensi jawaban responden, diketahui kecenderungan responden dalam menjawab pernyataan-pernyataan yang mengindikasikan *Behaviour Base* (*family work conflict*).

Dimensi	Indikator	Pernyataan Kuesioner	Sangat Setuju	Setuju	Agak Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
Behavior Base (Family Work Conflict)	Cara pemecahan masalah di rumah tidak bisa efektif dilakukan ditempat kerja	Saya menerapkan cara berbeda dalam menyelesaikan permasalahan ditempat kerja dengan cara menyelesaikan permasalahan dikeluarga	35 (36.5%)	41 (42.7%)	18 (18.7%)	2 (2.1%)	-
		Cara pemecahan masalah yang efektif untuk saya di rumah tampaknya tidak menjadi efektif untuk saya terapkan di tempat kerja	53 (55.2%)	35 (36.5%)	7 (7.3%)	1 (1.0%)	-
	Kebiasaan di rumah tidak bisa dilakukan di tempat kerja	Perilaku yang efektif dan penting bagi saya di rumah akan menjadi kontra produktif di tempat kerja	39 (40.6%)	39 (40.6%)	17 (17.8%)	1 (1.0%)	-
	Aturan yang diterapkan di rumah tidak bisa dilakukan di tempat kerja	Aturan yang saya lakukan di rumah, tidak dapat saya terapkan ditempat kerja	34 (35.4%)	42 (43.8%)	18 (18.7%)	2 (2.1%)	-

**Tabel 29. Frekuensi Sebaran Jawaban Pada Dimensi Behaviour Base (FWC)**

Pada dimensi *Behaviour Base* (FWC) yang terbagi menjadi 3 indikator dan 4 pernyataan, terdapat sebaran jawaban yang cukup beragam. Pada indikator pertama yaitu “Cara pemecahan masalah di rumah tidak bisa efektif dilakukan

ditempat kerja”.sebanyak 35 responden menjawab sangat setuju pada pernyataan pertama, dan 53 responden yang menjawab sangat setuju pada pernyataan kedua. Sebanyak 41 responden menjawab setuju pada pernyataan pertama, dan 35 responden yang menjawab setuju pada pernyataan kedua. Sebanyak 18 responden menjawab agak setuju pada pernyataan pertama, dan 7 responden yang menjawab agak setuju pada pernyataan kedua. Sebanyak 2 responden menjawab tidak setuju pada pernyataan pertama, dan 1 responden yang menjawab tidak setuju pada pernyataan kedua. Pada Indikator kedua yaitu “Kebiasaan di rumah tidak bisa dilakukan di tempat kerja”, sebanyak 39 responden menjawab sangat, 39 responden menjawab,17 responden menjawab agak setuju , 1 responden menjawab tidak setuju dan tidak adan responden yang menjawab sangat tidak setuju. Pada Indikator ketiga yaitu “Tanggung Jawab Keluarga membuat emosi tidak stabil saat bekerja”, sebanyak 34 responden menjawab sangat setuju , 42 responden menjawab setuju, 18 responden menjawab agak setuju dan 2 responden yang menjawab tidak setuju.

Pada dimensi *Behaviour Base* (FWC), sebagian besar responden menjawab sangat setuju dan setuju pada tiap-tiap pernyataan pada indikator yang ada. Jawaban tersebut menggambarkan bahwa sebagian besar pegawai wanita yang berada di Pusat Administrasi Universitas Indonesia mengalami konflik antara kebiasaan/ *Behaviour* yang biasa mereka lakukan di rumah dalam menjalankan perannya sebagai ibu rumah tangga dengan kebiasaan yang mereka terapkan di tempat kerja. Dimana kebiasaan yang biasa mereka terapkan guna menghadapi keluarga di rumah, tidak sesuai / tidak dapat diterima bila dilakukan ditempat kerja. Karakteristik, peraturan serta kondisi tempat kerja yang tidak sama dengan rumah menjadikan apa yang biasa dilakukan dirumah buat keluarga akan menjadi tidak cocok, tidak efektif bila dilakukan di tempat kerja.

#### **4.3.3. Variabel Stress Kerja**

Pada penelitian ini, variable Stress Kerja memiliki 3 dimensi, berdasarkan yang dikemukakan oleh Robbins & Judge dalam bukunya yaitu Gejala Fisiologis, gejala Psikologis, Gejala Perilaku. Ketiga dimensi tersebut masing-masing memiliki indikator serta pernyataan yang menjadi acuan guna mengetahui apakah

seseorang/responden tersebut mengalami stress kerja yang tinggi atau rendah. Pernyataan yang ada, diukur menggunakan 5 skala Likert.

Dari perhitungan menggunakan SPSS 17, setelah dilakukan pengkategorisasian, didapat hasil Stress kerja yang dialami oleh karyawan wanita yang berada di Pusat Administrasi Universitas Indonesia sebagai berikut :

Tabel 30. Kategorisasi Stress Kerja karyawan

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Tidak Terjadi Stress Kerja Karyawan	41	42.7%
Terjadi Stress Kerja Karyawan	55	57.3%

Sumber : pengolahan data dengan spss 17.0

Dari data terlihat bahwa karyawan wanita yang mengalami stress kerja yaitu sejumlah 55 orang atau sebesar 57,3% dari total karyawan yaitu sebanyak 96 orang. Terlihat bahwa sebagian besar karyawan wanita yang bekerja mengalami stress kerja dengan tingkat yang cukup signifikan.

Stress kerja yang dialami oleh karyawan di Pusat Administrasi Universitas Indonesia dapat terjadi dengan beberapa factor pemicu, diantaranya : kelebihan beban kerja, tanggung jawab atas orang lain yang cukup besar, kurangnya perkembangan karir, dukungan kelompok yang kurang memadai, struktur dan iklim organisasi yang terlalu kaku.

#### 4.3.3.1. Dimensi Gejala Fisiologis

Pada Dimensi Gejala Fisiologis, terdapat 7 indikator yang dapat menunjukkan terjadinya sebuah gejala fisik yang tidak normal, dimana gejala tersebut akan mengindikasikan karyawan mengalami stress kerja. Melalui perhitungan frekuensi jawaban responden, dapat diketahui kecenderungan responden dalam menjawab pernyataan-pernyataan yang mengindikasikan stress kerja dari dimensi gejala fisiologis.

Dimensi	Indikator	Pernyataan Kuesioner	Sangat Setuju	Setuju	Agak Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
Gejala Fisiologis	Meningkatnya tekanan darah	Tekanan darah saya meningkat akhir-akhir ini	25 (26.0%)	36 (37.5%)	32 (33.4%)	3 (3.1%)	-

Jantung Sering Berdebar	Jantung saya sering terasa berdebar	10 (10.4%)	27 (28.1%)	51 (53.2%)	8 (8.3%)	-
Timbulnya gangguan perut	Saya sering mengalami gangguan perut seperti maag	38 (39.6%)	38 (39.6%)	19 (19.8%)	1 (1.0%)	-
Kelelahan fisik	Kelelahan fisik sering saya alami selama bekerja	36 (37.5%)	17 (17.7%)	34 (35.4%)	8 (8.4%)	1 (1.0%)
Timbulnya ketegangan otot	Ketegangan otot sering saya alami saat bekerja maupun pulang kerja	44 (45.8%)	33 (34.4%)	19 (19.8%)	-	-
Gangguan Tidur	Kondisi tidur saya terganggu sehingga tidak dapat tidur nyenyak	27 (28.1%)	28 (29.2%)	36 (37.5%)	5 (5.2%)	-
Sakit Kepala	Saya sering mengalami sakit kepala	37 (38.5%)	42 (43.8%)	16 (16.7%)	1 (1.0%)	-

**Tabel 31. Frekuensi Sebaran Jawaban Pada Dimensi Gejala Fisiologis**

Pada Dimensi Gejala Fisiologis, terdapat 7 indikator yang dapat mengindikasikan karyawan mengalami stress kerja. Pada indikator pertama yaitu “Meningkatnya tekanan darah”, sebanyak 25 responden menjawab sangat setuju, 36 responden menjawab setuju, 32 responden menjawab agak setuju, 3 responden menjawab tidak setuju dan tidak terdapat responden yang menjawab sangat tidak setuju. Dari data terlihat bahwa jawaban terbanyak adalah setuju, dimana hal tersebut menggambarkan bahwa terdapat 36 responden yang mengalami peningkatan tekanan darah.

Pada indikator kedua yaitu “Jantung Sering Berdebar”, sebanyak 10 responden menjawab sangat setuju, 27 responden menjawab setuju, 51 responden menjawab agak setuju, 8 responden menjawab tidak setuju dan tidak terdapat responden yang menjawab sangat tidak setuju. Dari data terlihat paling banyak responden yang menjawab agak setuju, dimana terlihat terdapat paling banyak responden yang tidak terlalu merasakan adanya gejala jantung berdebar. Hal tersebut bisa saja dikarenakan karakteristik responden yang lebih banyak berusia 31-40 tahun dimana pada usia tersebut, rata-rata wanita masih memiliki kondisi fisik khususnya yang berhubungan dengan jantung yang masih sehat.

Pada Indikator ketiga yaitu “Timbulnya gangguan perut”, sebanyak 38 responden menjawab sangat setuju, 38 responden menjawab setuju, 19 responden menjawab agak setuju, 1 responden menjawab tidak setuju dan tidak terdapat responden yang menjawab sangat tidak setuju.

Pada Indikator keempat yaitu “Kelelahan fisik”, sebanyak 36 responden menjawab sangat setuju, 17 responden menjawab setuju, 34 responden menjawab agak setuju, 8 responden menjawab tidak setuju dan 1 responden yang menjawab sangat tidak setuju. Dari data terlihat bahwa sebagian besar responden menjawab setuju. Kelelahan fisik yang diasakan oleh karyawan tidak hanya terpaku oleh permasalahan kerja, namun permasalahan yang terdapat pada keluarga juga dapat menjadi factor yang menimbulkan terjadinya kelelahan fisik.

Pada Indikator kelima yaitu “timbulnya ketegangan otot”, sebanyak 44 responden menjawab sangat setuju, 33 responden menjawab setuju, 19 responden menjawab agak setuju, dan tidak terdapat responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Padatnya tugas dan tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan, menyebabkan sebagian besar karyawan mengalami ketegangan otot yang menjadi indikator dari terjadinya stress kerja.

Pada Indikator Keenam yaitu “gangguan tidur”, sebanyak 27 responden menjawab sangat setuju, 28 responden menjawab setuju, 36 responden menjawab agak setuju, 5 responden menjawab tidak setuju dan tidak terdapat responden yang menjawab sangat tidak setuju. Pada indikator ini, terlihat bahwa paling banyak responden tidak terlalu mengalami gangguan tidur. Hal tersebut dapat mengindikasikan tingkat stress kerja yang tidak terlalu besar dan relative masih bisa di atasi oleh karyawan tersebut sehingga tidak terlalu mengganggu aktifitas tidur dari karyawan tersebut.

Pada indikator ketujuh yaitu “sakit kepala”, sebanyak 37 responden menjawab sangat setuju, 42 responden menjawab setuju, 16 responden menjawab agak setuju, 1 responden menjawab tidak setuju dan tidak terdapat responden yang menjawab sangat tidak setuju.

Bila dilihat dari jawaban responden akan dimensi gejala fisiologis ini, rata-rata responden menjawab sangat setuju, setuju dan terdapat beberapa indikator yang lebih banyak menjawab agak setuju. Hal tersebut menggambarkan bahwa cukup banyak responden yang merupakan karyawan wanita di Pusat Administrasi Universitas Indonesia yang terindikasi mengalami stress kerja, yang dapat diketahui dari gejala fisik yang mereka alami.

#### 4.3.3.2. Dimensi Gejala Psikologis

Pada Dimensi Gejala Psikologis, terdapat 6 indikator yang dapat menunjukkan terjadinya sebuah gejala psikologis yang tidak normal, dimana gejala tersebut akan mengindikasikan karyawan mengalami stress kerja. Melalui perhitungan frekuensi jawaban responden, dapat diketahui kecenderungan responden dalam menjawab pernyataan-pernyataan yang mengindikasikan stress kerja dari dimensi gejala psikologis.

Dimensi	Indikator	Pernyataan Kuesioner	Sangat Setuju	Setuju	Agak Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
Gejala Psikologis	Timbul ketegangan dan kecemasan	Pekerjaan yang saya jalani sering membuat saya tidak nyaman hingga menimbulkan ketegangan	44 (45.8%)	38 (39.6%)	14 (14.6%)	-	-
	Timbul perasaan marah dan kesal	Beban pekerjaan sering membuat saya gampang marah atau kesal	45 (46.9%)	37 (38.5%)	14 (14.6%)	-	-
	Emosi yang menjadi sensitif	Saya menjadi gampang terpancing emosi pada saat beban pekerjaan saya meningkat	14 (14.6%)	26 (27.1%)	50 (52.1%)	5 (5.3%)	1 (1.0%)
	Kemungkinan berkomunikasi efektif menjadi berkurang	Beban pekerjaan membuat saya sulit untuk dapat berkomunikasi efektif dengan rekan kerja	36 (37.5%)	36 (37.5%)	22 (22.9%)	2 (2.1%)	-
	kebosanan dan ketidakpuasan dalam bekerja	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini membuat saya tidak dapat mengembangkan kemampuan diri saya	18 (18.7%)	12 (12.5%)	57 (59.4%)	8 (8.4%)	1 (1.0)
	Kelelahan mental dan menurunnya fungsi intelektual	Beban pekerjaan sering membuat saya tidak dapat berkonsentrasi dalam bekerja	14 (14.6%)	20 (20.8%)	49 (51.0%)	9 (9.4%)	4 (4.2%)

**Tabel 32. Frekuensi Sebaran Jawaban Pada Dimensi Gejala Psikologis**

Pada Dimensi Gejala Psikologis, terdapat 6 indikator yang dapat mengindikasikan karyawan mengalami stress kerja. Pada indikator pertama yaitu “Timbul ketegangan dan kecemasan”, sebanyak 44 responden menjawab sangat setuju, 38 responden menjawab setuju, 14 responden menjawab agak setuju, dan tidak terdapat responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dari data diketahui bahwa sebagian besar responden merasa mengalami ketegangan maupun kecemasan dalam diri mereka. Hal tersebut dapat terjadi bila karyawan tersebut merasa tertekan, stress, terbebani, maupun rasa bersalah dengan kondisi yang sedang dia alami. Kondisi lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi serta menjadi penyebab seorang karyawan merasa tegang dan cemas. Ketegangan maupun kecemasan yang dirasakan oleh karyawan dapat menjadi salah satu tanda awal terjadinya Stress.

Pada indikator kedua yaitu “Timbul perasaan marah dan kesal”, sebanyak 45 responden menjawab sangat setuju, 37 responden menjawab setuju, 14 responden menjawab agak setuju dan tidak terdapat responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Kondisi pekerjaan yang padat dan membebani tidak hanya kan berpengaruh secara fisik namun juga psikologis. Kondisi tidak stabil akan terjadi pada karyawan yang mengalami ketegangan baik akibat pekerjaan maupun akibat beban dan tanggung jawab pada keluarga. Hal tersebut tergambar dan jawaban responden yang paling banyak menjawab sangat setuju dengan pernyataan “beban pekerjaan sering membuat saya gampang marah atau kesal.

Pada Indikator ketiga yaitu “Emosi yang menjadi sensitif”, sebanyak 14 responden menjawab sangat setuju, 26 responden menjawab setuju, 50 responden menjawab agak setuju, 5 responden menjawab tidak setuju dan 1 responden yang menjawab sangat tidak setuju. Pada indikator ini, paling banyak responden menjawab agak setuju. Hal ini disebabkan pernyataan dari indikator yang sedikit mirip dengan indikator kedua, sehingga banyak responden yang ragu dalam menginterpretasikan pernyataan dari indikator ketiga ini. Mayoritas responden menjawab agak setuju karena mereka menginterpretasinya indikator ketiga dengan maksud pekerjaan dapat menimbulkan pertikaian, dan hal tersebut agak jarang

terjadi terutama dikalangan karyawan yang terdapat di Pusat Administrasi Universitas Indonesia

Pada Indikator keempat yaitu “Kemungkinan berkomunikasi efektif menjadi berkurang”, sebanyak 36 responden menjawab sangat setuju, 36 responden menjawab setuju, 22 responden menjawab agak setuju, 2 responden menjawab tidak setuju dan tidak terdapat responden yang menjawab sangat tidak setuju. Komunikasi efektif dapat terjalin bila kondisi dari masing-masing komunikan tenang dan kondusif. Sedangkan bila dalam kondisi yang terbebani dengan hal-hal lain seperti keluarga dan pekerjaan, maka komunikan akan merasa sedikit sulit dalam menyampaikan maksud serta tujuan dari apa yang ingin disampaiannya. Hal tersebut juga terjadi pada karyawan di Pusat Administrasi Universitas Indonesia, dimana bisa terjadi tidak utuhnya sebuah informasi tersampaikan, maupun informasi yang disampaikan tidak sesuai dengan apa yang dimaksud.

Pada Indikator kelima yaitu “kebosanan dan ketidakpuasan dalam bekerja”, sebanyak 18 responden menjawab sangat setuju, 12 responden menjawab setuju, 57 responden menjawab agak setuju, 8 responden menjawab tidak setuju dan 1 responden yang menjawab sangat tidak setuju. Dari data terlihat bahwa responden paling banyak menjawab agak setuju. Hal tersebut karena responden merupakan karyawan yang berstatus pegawai tetap di pusat administrasi universitas Indonesia, dimana hal tersebut menjadikan mereka tidak menanggapi rasa bosan yang mungkin ada didalam pikiran mereka. Hal tersebut tergambar dari pernyataan dari salah satu responden yaitu “gak dirasain bosennya, kan memang kewajiban dan tuntutan kerjanya gini, jadi dinikmati aja”.

Pada Indikator Keenam yaitu “Kelelahan mental dan menurunnya fungsi intelektual”, sebanyak 14 responden menjawab sangat setuju, 20 responden menjawab setuju, 49 responden menjawab agak setuju, 9 responden menjawab tidak setuju dan terdapat 4 responden yang menjawab sangat tidak setuju.

#### **4.3.3.3. Dimensi Gejala Perilaku**

Pada Dimensi Gejala Perilaku, terdapat 5 indikator yang dapat menunjukkan terjadinya sebuah gejala perilaku yang tidak normal, dimana gejala

tersebut akan mengindikasikan karyawan mengalami stress kerja. Melalui perhitungan frekuensi jawaban responden, dapat diketahui kecenderungan responden dalam menjawab pernyataan-pernyataan yang mengindikasikan stress kerja dari dimensi gejala perilaku.

Dimensi	Indikator	Pernyataan Kuesioner	Sangat Setuju	Setuju	Agak Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
Gejala Perilaku	Bermalas-malasan dan menghindari pekerjaan	Saya akan menghindar atau berpura-pura sibuk bila ada tugas baru yang diberikan kepada saya	19 (19.8%)	41 (42.7%)	33 (43.4%)	2 (2.1%)	1 (1.0%)
	Kinerja menurun	Akhir-akhir ini saya tidak bisa menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik	22 (22.9%)	33 (34.4%)	33 (34.4%)	7 (7.3%)	1 (1.0%)
	Produktivitas Menurun	Saya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan yang dijadwalkan	51 (53.1%)	30 (31.3%)	13 (13.6)	1 (1.0%)	1 (1.0%)
	Makan berlebihan sebagai pelarian	Bila tekanan pekerjaan meningkat, nafsu makan saya juga akan meningkat tinggi	77 (80.2%)	16 (16.7%)	3 (3.1%)	-	-
	Kehilangan selera makan	Saya akan kehilangan nafsu makan bila beban pekerjaan sedang padat	38 (39.6%)	30 (31.3%)	25 (26.0%)	3 (3.1%)	-

**Tabel 33. Frekuensi Sebaran Jawaban Pada Dimensi Gejala Perilaku**

Pada Dimensi Gejala Perilaku, terdapat 5 indikator yang dapat mengindikasikan karyawan mengalami stress kerja. Pada indikator pertama yaitu “Bermalas-malasan dan menghindari pekerjaan”, sebanyak 19 responden menjawab sangat setuju, 41 responden menjawab setuju, 33 responden menjawab agak setuju, 2 responden menjawab tidak setuju dan terdapat 1 responden yang menjawab sangat tidak setuju. Dari data terlihat bahwa mayoritas responden menjawab setuju, dimana karyawan akan menghindari pekerjaan baru akan akan diberikan kepadanya. Tugas baru yang akan diberikan kepada mereka, dianggap merupakan beban tambahan yang akan menjadi tanggung jawab mereka diluar pekerjaan rutin yang telah mereka lakukan. Hal tersebut secara tidak langsung menggambarkan bahwa beban pekerjaan rutin yang menjadi tanggung jawab mereka cukup membuat mereka sibuk dan dapat memicu terjadinya stress. Atau

dapat juga karena permasalahan keluarga yang mungkin saja membebani, membuat mereka menghindari pekerjaan baru yang kan diberikan.

Pada indikator kedua yaitu “Kinerja menurun”, sebanyak 22 responden menjawab sangat setuju, 33 responden menjawab setuju, 33 responden menjawab agak setuju, 7 responden yang menjawab tidak setuju dan 1 responden yang menjawab sangat tidak setuju. Dari data diketahui bahwa mayoritas karyawan menjawab setuju dan agak setuju, yang berarti mayoritas dari karyawan mengalami penurunan kinerja dimana mereka merasa tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Hal tersebut dapat disebabkan oleh banyak faktor, diantaranya permasalahan keluarga yang mempengaruhi kondisi psikologis pada saat dikantor, maupun kondisi pekerjaan yang terlalu banyak sehingga kinerja mereka tidak dapat berjalan maksimal. Dan hal tersebutlah yang mayoritas dirasakan oleh karyawan wanita yang berada di Pusat Administrasi Universitas Indonesia.

Pada Indikator ketiga yaitu “Produktivitas menurun”, sebanyak 51 responden menjawab sangat setuju, 30 responden menjawab setuju, 13 responden menjawab agak setuju, 1 responden menjawab tidak setuju dan 1 responden yang menjawab sangat tidak setuju. Dari data terlihat bahwa mayoritas karyawan menjawab sangat setuju. Hal tersebut menggambarkan kondisi bahwa karyawan merasa pekerjaan yang dilakukannya tidak dapat selesai sesuai dengan waktu yang seharusnya telah ditetapkan. Kondisi tersebut dapat disebabkan padatnya pekerjaan yang harus mereka selesaikan.

Pada Indikator keempat yaitu “Makan berlebihan sebagai pelarian”, sebanyak 77 responden menjawab sangat setuju, 16 responden menjawab setuju, 3 responden menjawab agak setuju, tidak terdapat responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dari data terlihat bahwa karyawan wanita di Pusat Administrasi cenderung melampiaskan tekanan pekerjaan yang dimilikinya kepada makanan. Hal tersebut mereka lakukan agar tekanan pekerjaan yang mereka rasakan dapat teralihkan. Pada Indikator kelima yaitu “Kehilangan selera makan”, sebanyak 38 responden menjawab sangat setuju, 30 responden menjawab setuju, 25 responden menjawab agak setuju, 3 responden menjawab tidak setuju

dan tidak terdapat responden yang menjawab sangat tidak setuju. Dari data terlihat bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju, dimana karyawan yang memiliki beban pekerjaan yang padat menjadikan mereka kehilangan nafsu makan yang lebih dikarenakan kurangnya waktu untuk beristirahat makan. Dengan kepadatan pekerjaan yang dimiliki, para karyawan wanita yang berada di Pusat Administrasi Universitas Indonesia, akan mengalami penurunan nafsu makan yang menjadi salah satu indikasi terjadinya stress kerja karyawan.

#### 4.3.4. Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Stress Kerja Karyawan

Untuk menguji hubungan an yang terjadi antara Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Karyawan wanita yang berada di Pusat Administrasi Universitas Indonesia, digunakan metode statistic non parametric yaitu rank spearman. Uji korelasi dilakukan guna melihat kekuatan hubungan antara dua variabel yaitu variabel konflik peran ganda dan stress kerja karyawan. Dari uji korelasi akan dicari besaran koefisien korelasi (r) yang nilainya antara -1 hingga 1. Nilai r positif akan menggambarkan sebuah korelasi positif, dimana bila nilai dari satu vaiabel meningkat maka variabel lainnya juga akan ikut meningkat. Sebaliknya bila nilai r negatif, maka akan menggambarkan sebuah korelasi negatif, dimana bila nilai dari satu variabel meningkat maka variabel lainnya akan menurun.

Analisis hubungan antara konflik peran ganda dengan stress kerja karyawan wanita di Pusat Administrasi Universitas Indonesia, ditunjukkan pada perhitungan menggunakan metode korelasi Rank Spearman dengan SPSS 17.0, sebagai berikut :

Correlations			KonflikPeranGanda	StressKerja
Spearman's rho	KonflikPeranGanda	Correlation	1	.467**
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)	.	0.001
		N	51	51
	StressKerja	Correlation	.467**	1
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)	0.001	.
		N	51	51

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS 17.0 dengan metode Rank Spearman, didapat kekuatan hubungan atau Koefisien Korelasi sebesar 0.467, atau sebesar 46.7% terdapat hubungan antara konflik peran ganda dan stress kerja karyawan. Dengan nilai sebesar 0.467, berdasarkan klasifikasi Guilford, hubungan antara konflik peran ganda dengan stress kerja karyawan diklasifikasikan dengan kekuatan yang sedang. Hasil penelitian pada sampel menunjukkan sebuah nilai yang positif, dimana nilai tersebut menggambarkan bahwa ada hubungan positif antara konflik peran ganda dengan stress kerja pada wanita bekerja, dimana semakin tinggi konflik peran maka semakin tinggi pula stres kerjanya, demikian sebaliknya semakin rendah konflik peran maka semakin rendah pula stres kerjanya. Hasil penelitian ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Settles, dkk (2002) yang menyebutkan bahwa peran ganda yang dijalankan wanita, baik sebagai ibu rumah tangga maupun sebagai wanita yang bekerja, dapat menimbulkan konflik, baik konflik intrapersonal maupun konflik interpersonal. Konflik yang berkepanjangan dapat menyebabkan timbulnya respon fisiologis, psikologis dan tingkah laku sebagai bentuk penyesuaian diri terhadap kondisi yang mengancam yang disebut dengan stress.

Hubungan konflik peran ganda dengan stress kerja karyawan yang terjadi pada karyawan wanita di Pusat Administrasi Universitas Indonesia tergolong dalam klasifikasi/tingkatan yang cukup, dimana hal tersebut mengindikasikan bahwa terjadi konflik peran ganda pada mayoritas karyawan wanita dan hal tersebut juga mengakibatkan timbulnya stress kerja pada karyawan wanita yang mengalami konflik peran ganda tersebut. Karakteristik karyawan yang sebagian besar memiliki sebanyak 1 orang dengan rentang usia 1-6 tahun, menjadikan para karyawan wanita sering menjadi dilemma serta tidak dapat menjalankan masing-masing perannya dengan maksimal, terlebih lagi apabila kondisi keluarga tidak mendukung. Namun korelasi antara konflik peran ganda dengan stress kerja karyawan tidak terlalu tinggi, hal didukung oleh usia rata-rata karyawan yang masih dalam usia produktif sehingga masih memiliki tenaga serta kemampuan untuk mengatasi permasalahan yang mungkin ada antara pekerjaan dengan keluarga. Tingkat pendidikan yang sebagian besar adalah Sarjana (S1) menjadikan karyawan wanita tersebut sudah memiliki kemampuan lebih serta intelektual yang

cukup guna mengatasi kendala yang mungkin dihadapi dalam menjalankan perannya sebagai karyawan maupun sebagai istri/ibu.

Stress kerja yang di alami oleh wanita bekerja tidak hanya disebabkan oleh faktor yang ada di dalam perusahaan, karena masalah rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa ke rumah dapat juga menjadi penyebab stres kerja. Apabila konflik peran ganda yang dialami seorang karyawan wanita meningkat, maka tingkat stress kerja yang akan dialami oleh para karyawan wanita tersebut akan ikut meningkat pula. Hal tersebut karena terdapat sebuah keterikatan dimana antara konflik peran ganda dan stress kerja dapat saling mempengaruhi.



## **BAB 5**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Simpulan**

Berdasarkan hasil analisa pada pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan yang terjadi antara konflik peran ganda dengan stress kerja karyawan adalah sebuah hubungan yang positif, yang artinya semakin tinggi konflik peran ganda yang dialami oleh karyawan wanita, maka semakin tinggi pula stress kerja yang dialami oleh karyawan wanita.

#### **5.2. Saran**

Dari penelitian yang telah dilakukan dan kesimpulan yang dikemukakan, maka peneliti mengemukakan beberapa saran. Saran-saran ini diharapkan dapat berguna bagi perkembangan kelanjutan studi ilmiah konflik peran ganda dengan stres kerja antara lain :

##### **1. Saran Praktis**

###### **- Bagi Individu**

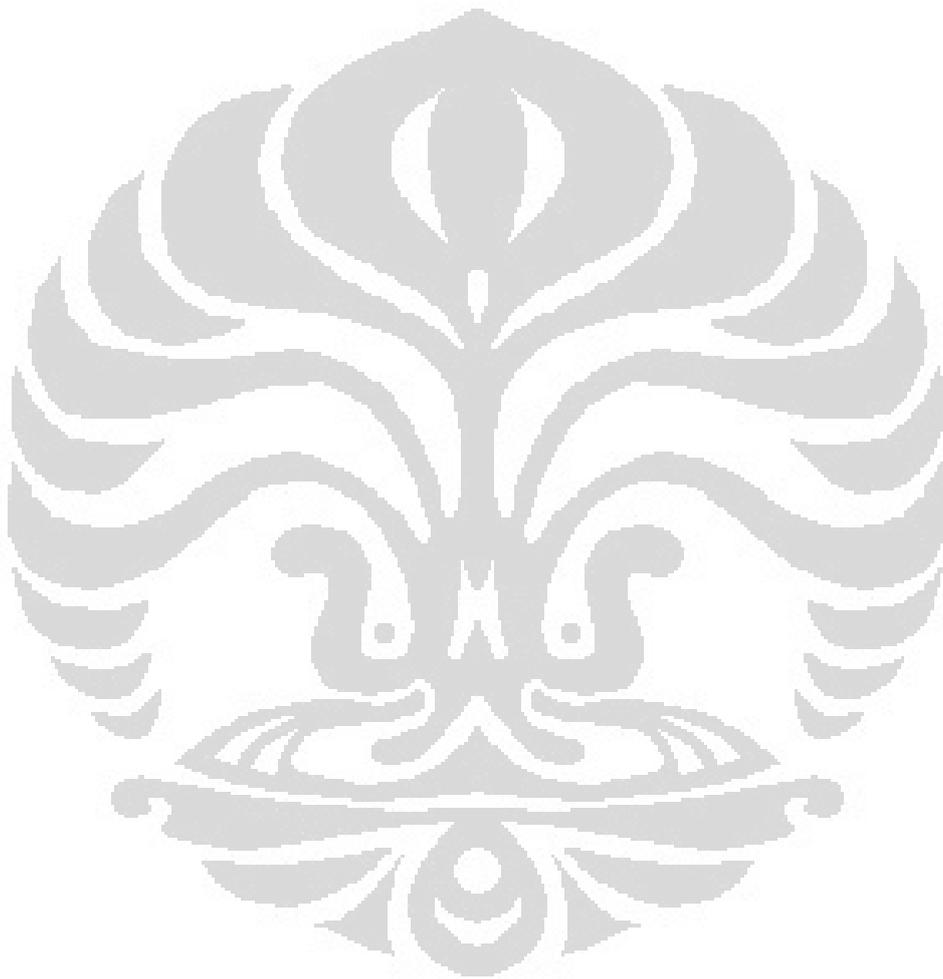
Berdasarkan Penelitian, mayoritas karyawan wanita yang berada di Pusat Administrasi Universitas Indonesia mengalami konflik peran ganda, yang berarti terdapat sebuah ketidakcocokan harapan antara kontribusi dalam satu peran yaitu sebagai pekerja dengan peran lainnya yaitu sebagai karyawan, maupun sebaliknya. Oleh karena itu, wanita sebaiknya dapat mengelola waktu dalam menjalankan perannya sebagai pekerja maupun sebagai ibu rumah tangga serta selalu mengkomunikasikan kondisi yang dialami dengan pihak keluarga (suami) maupun pihak organisasi (rekan kerja dan pimpinan) .

###### **- Bagi Organisasi**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar karyawan mengalami konflik peran ganda dan stress kerja karyawan, oleh sebab itu perusahaan diharapkan dapat membuat kebijakan-kebijakan yang dapat memfasilitas kebutuhan karyawan wanita, khususnya yang telah berkeluarga, seperti :

- a. Waktu kerja yang fleksibel untuk jenis pekerjaan tertentu.
- b. Terdapat jadwal kerja alternatif
- c. Terdapat fasilitas tempat penitipan anak
- d. Kebijakan ijin keluarga

Dengan kebijakan tersebut diharapkan konflik peran ganda yang sering dialami oleh karyawan wanita yang telah berkeluarga dapat teratasi.



## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

- Andreas Soeroso M, S. (2008). *Sosiologi 2*. Jakarta: Quadra.
- Cooper, C. L., & Dewe, P. (2004). *Stress a Behaviour*. UK: Blackwell.
- Esson, P. L. (2004). *Consequences of Work-Family Conflict: Testing A New Model of Work-Related, Non-Work Related and Stress-Related Outcomes*. Virginia: Virginia Polytechnic Institute and State University.
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan penerbit Diponegoro.
- Gravetter, F. J., & Wallnau, L. B. (2000). *Statistics for the Behavioral Science*. Boston: Thomson Wadsworth.
- Hermawan, A. (2005). *Penelitian Bisnis-Paradigma kuantitatif*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kelloway, E. K., & Frone, M. R. (2005). *Handbook of Work Stress*. America: Sage Publication, Inc.
- Malhotra, N. K. (2007). *Marketing Research*. New Jersey: Pearson Prentice hall.
- Murniati, A. N. (2004). *Perempuan Indonesia dalam perspektif agama, budaya, dan keluarga*. Magelang: Yayasan Indonesia Tera.
- Nelson, D. L., & Quick, J. C. (2010). *Organizational Behavior - Science, The Real Worl, and You*. Mason, USA: Cengage Learning.
- Prasetyo, B., & Jannah, L. M. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2007). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Sarlito, W. S. (2000). *Teori-teori psikologi sosial*. Jakarta: Garafindo Persada.
- Santoso, Singgih (2007). *Menguasai Statistik di Era Informasi dengan SPSS 12*. Jakarta : Elex Media Komputindo.

- Subhan, Z. (2004). *Membina Keluarga Sakinah*. Yogyakarta: Pustaka Pesantren.
- Widarjono, Agus. (2010). *Analisis Statistika Multivariat Terapan*. Yogyakarta : Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Worell, J. (2002). *Encyclopedia of women and gender: sex similarities and differences and the Impact of society on Gender*. London: Academic Press.
- Yasin, M. (2003). *Wanita Karier Dalam Perbincangan*. Jakarta: Gema Insani Press

#### JURNAL

- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior* , 3.
- Cohen, A., & Liani, E. (2009). Work-Family Conflict Among Female Employees in Israeli Hospitals. *Personel Review Vol 28 No 2* , 124-141.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict : Testing a Model of the Work-Family Interface. *Journal of Applied Psychology* , 65-75.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Source of Conflict Between Work and Family Roles. *The Academy of Management Vol.10 No.1* , 76-86.
- Jick, T. D., & Mitz, L. F. (1985). Sex Differences in Work Stress. *The Academy of Manajement Review, Vol.10 No.3* , 408-420.
- Judge, T.A., & Colguitt, J.A. (2004) Organizational Justice and Stress : The Mediating Role of Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology Vol.89, No. 3*, 395-404.
- Ku, M. (2007, May -). An Examine of Work-Family Conflict and Intention to Leave Among College and University Foodservice Managers. *Disertation* , pp. 1-141.
- Namayandeh, H., Yacoob, S. N., Juhari R. (2010). The Effect of Gender Role Orientation on Work Interference with Family (WIF) and Family Interference with Work (FIW) among Married Female Nurses in Shiraz-Iran. *Asian Culture and History Vol.2, No.2*, 165-171.
- Ram, Nanik., Khoso, Immamuddin., Shah, A. A., Chandio, F. R., & Shakih, F.M (2011) Role Conflict and Role Ambiguity as Factors in Work Stress

Among Managers : A Case Study of Manufacturing Sector in Pakistan.  
*Asian Social science Vol. 7 No. 2.* 113-118

Shy, C. Y., & Yun, C. (2010). Balancing the Stress of International Business Travel Successfully : The Impact of Work-Family Conflict and Personal Stress. *Journal of Global Business management Vol.6 No.2* , 1-10.

Tennant, C (2001). Work-Related Stress and Depressive Disorders. *Journal of Psychosomatic Research Vol.51.*697-704.

Triaryati, N. (2003). Pengaruh Adaptasi Kebijakan Mengenai Work Family Issue Terhadap Absen dan Turnover. *Manajemen & Kewirausahaan Vol. 5 no.1* , 85-95.

#### WEBSITE

<http://www.bps.go.id> diunduh pada : 1 Maret , 2012

<http://www.ui.ac.id/id/profile/page/struktur-ui/pengantar>. diunduh pada : 7 Juni, 2012

Hardyastuti, Suhatmini. (2001). *Pengurangan konflik peran kerja dan peran keluarga: Siapa pelakunya?*. <http://www.cpps.or.id/seminar/S298.pdf> . diunduh pada 27 April 2012.

## Lampiran 1. Kuesioner Skripsi



### Analisis Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Stress Kerja Karyawan Wanita di Pusat Administrasi Universitas Indonesia

Responden yang Terhormat,

Anda Terpilih secara acak untuk menjadi responden dalam penelitian dengan judul Analisis Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Stress Kerja Karyawan Wanita di Pusat Administrasi Universitas Indonesia. Saya bermaksud meminta kesediaan Anda untuk mengisi kuesioner ini disela kesibukan Anda bekerja.

Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah, jawaban yang Anda berikan akan sangat besar manfaatnya bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu pengetahuan sosial, oleh karena itu isilah kuesioner ini dengan pilihan jawaban yang benar-benar menggambarkan keadaan Anda. Data yang telah terkumpul khususnya data pribadi, akan menjadi data rahasia yang tidak akan disebar luaskan maupun di salah gunakan.

Untuk kesediaan Anda mengisi kuesioner ini, saya ucapkan Terima Kasih. Besar harapan saya untuk dapat menerima kembali angket ini dalam waktu singkat.

Depok, 1 April 2012

Hormat Saya

Wulandari

(Lanjutan)

Identitas Diri

Usia : ..... Tahun  
 Pendidikan Terakhir : .....  
 Jumlah Anak : .....  
 Usia Anak terkecil : .....

Petunjuk pengisian kuesioner

1. Bacalah pertanyaan dengan seksama dan teliti.
2. Jawablah setiap pertanyaan yang ada di dalam kuesioner.
3. Berilah tanda silang (x) pada kotak jawaban yang disediakan. Pilihan jawaban yang tersedia, yaitu :
  - **Sangat Setuju** : bila anda merasa **sangat setuju/sangat sering** dengan pernyataan tersebut
  - **Setuju** : bila anda merasa **setuju/sering** dengan pernyataan tersebut
  - **Agak Setuju** : bila anda merasa **agak setuju/agak sering** dengan pernyataan tersebut
  - **Tidak Setuju** : bila anda merasa **tidak setuju/jarang** dengan pernyataan tersebut
  - **Sangat Tidak Setuju** : bila anda merasa **sangat tidak setuju/sangat jarang** dengan pernyataan tersebut

Contoh Pengisian

Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Agak Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
Saya selalu berangkat kerja dengan menggunakan Bis	<b>X</b>				

(Lanjutan)

No	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Agak Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
<b>Konflik Peran Ganda</b>						
1	Saya sering melewatkan acara/kegiatan keluarga, karena sibuk bekerja					
2	Pekerjaan membuat saya tidak bisa secara seimbang mengurus keperluan rumah tangga					
3	Saya merasa bersalah karena tidak punya cukup waktu mengurus keluarga (suami dan anak) karena bekerja					
4	Waktu kebersamaan saya dengan keluarga sangat kurang karena saya bekerja					
5	Kewajiban saya mengurus keluarga membuat waktu untuk melakukan tanggung jawab saya kepada pekerjaan terganggu					
6	Disela-sela pekerjaan, saya mempergunakan waktu untuk melakukan panggilan telepon guna mengetahui keadaan keluarga dirumah					
7	Saya melewatkan kegiatan kantor guna memenuhi tanggung jawab saya kepada keluarga					
8	Sepulang bekerja, saya merasa terlalu lelah untuk melakukan kewajiban rumah tangga					
9	Saat saya berada di rumah, tanggung jawab pekerjaan tetap membebani pikiran saya					
10	Saya kurang dapat berkonsentrasi mengurus keluarga karena tanggung jawab saya ditempat kerja					
11	Permasalahan keluarga membuat saya tidak dapat berkonsentrasi pada pekerjaan saya					
12	Tanggung jawab terhadap keluarga membuat saya tidak dapat bekerja secara optimal					
13	Saya menjadi mudah emosi pada saat bekerja karena tekanan/stress dengan urusan keluarga					

(Lanjutan)

14	Kewajiban keluarga membuat saya sibuk memikirkan urusan keluarga ditempat kerja					
15	Cara memecahkan masalah yang biasa saya lakukan dalam bekerja ternyata tidak cocok saya terapkan untuk menyelesaikan masalah di rumah					
16	Saya tidak bisa menerapkan aturan yang biasa saya jalankan di kantor kedalam keluarga					
17	Perilaku efektif saya di tempat kerja tidak mempengaruhi kemampuan saya untuk menjadi Ibu Rumah tangga yang lebih baik					
18	Saya tidak bisa melakukan hal-hal yang biasa saya lakukan ditempat kerja bila berada di rumah					
19	Saya menerapkan cara berbeda dalam menyelesaikan permasalahan ditempat kerja dengan cara menyelesaikan permasalahan dikeluarga					
22	Cara pemecahan masalah yang efektif untuk saya di rumah tampaknya tidak menjadi efektif untuk saya terapkan di tempat kerja					
21	Perilaku yang efektif dan penting bagi saya di rumah akan menjadi kontra produktif di tempat kerja					
22	Aturan yang saya lakukan di rumah, tidak dapat saya terapkan ditempat kerja					
<b>Stress Kerja Karyawan</b>						
1	Tekanan darah saya meningkat akhir-akhir ini					
2	Jantung saya sering terasa berdebar					
3	Saya sering mengalami gangguan perut seperti maag					
4	Kelelahan fisik sering saya alami selama bekerja					
5	Ketegangan otot sering saya alami saat bekerja maupun pulang kerja					
6	Kondisi tidur saya terganggu sehingga tidak dapat tidur nyenyak					
7	Saya sering mengalami sakit kepala					

(Lanjutan)

8	Pekerjaan yang saya jalani sering membuat saya tidak nyaman hingga menimbulkan ketegangan					
9	Beban pekerjaan sering membuat saya gampang marah atau kesal					
10	Saya menjadi gampang terpancing emosi pada saat beban pekerjaan saya meningkat					
11	Beban pekerjaan membuat saya sulit untuk dapat berkomunikasi efektif dengan rekan kerja					
12	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini membuat saya tidak dapat mengembangkan kemampuan diri saya					
13	Beban pekerjaan sering membuat saya tidak dapat berkonsentrasi dalam bekerja					
14	Saya akan menghindar atau berpura-pura sibuk bila ada tugas baru yang diberikan kepada saya					
15	Akhir-akhir ini saya tidak bisa menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik					
16	Saya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan yang dijadwalkan					
17	Bila tekanan pekerjaan meningkat, nafsu makan saya juga akan meningkat tinggi					
18	Saya akan kehilangan nafsu makan bila beban pekerjaan sedang padat					

## Lampiran 2. Hasil SPSS 17 Validitas dan Reliabilitas

### Variabel Konflik Peran Ganda (X)

#### Factor Analysis Time Base (Work Family Conflict)

##### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.782
Bartlett's Test of Sphericity	Approx Chi-Square	39.411
	df	6
	Sig.	.000

##### Anti-image Matrices

		Q1	Q2	Q3	Q4
Anti-image Covariance	Q1	.384	-.129	.019	-.191
	Q2	-.129	.448	-.171	-.032
	Q3	.019	-.171	.424	-.157
	Q4	-.191	-.032	-.157	.317
Anti-image Correlation	Q1	.767 <sup>a</sup>	-.311	.047	-.548
	Q2	-.311	.831 <sup>a</sup>	-.393	-.086
	Q3	.047	-.393	.789 <sup>a</sup>	-.428
	Q4	-.548	-.086	-.428	.751 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

##### Communalities

	Initial	Extraction
Q1	1.000	.739
Q2	1.000	.725
Q3	1.000	.721
Q4	1.000	.809

Extraction Method: Principal Component Analysis.

##### Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.994	74.847	74.847	2.994	74.847	74.847
2	.445	11.135	85.982			
3	.361	9.017	94.999			
4	.200	5.001	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

(Lanjutan)

**Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component
	1
Q1	.860
Q2	.851
Q3	.849
Q4	.899

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

**ReliabilityTime Base (Work Family Conflict)****Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
9.05	11.945	3.456	4

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q1	6.80	7.432	.742	.853
Q2	6.95	7.734	.735	.858
Q3	6.70	6.432	.732	.860
Q4	6.70	6.326	.809	.825

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	20	100.0

**ReliabilityStatistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.883	4

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Factor AnalysisTime Base (Family Work Conflict)****KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.728
Bartlett's Test of Sphericity	Approx Chi-Square	28.896
	df	3
	Sig.	.000

(Lanjutan)

**Anti-image Matrices**

		Q5	Q6	Q7
Anti-image Covariance	Q5	.356	-.208	-.110
	Q6	-.208	.330	-.149
	Q7	-.110	-.149	.485
Anti-image Correlation	Q5	.707 <sup>a</sup>	-.605	-.263
	Q6	-.605	.685 <sup>a</sup>	-.372
	Q7	-.263	-.372	.815 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

**Communalities**

	Initial	Extraction
Q5	1.000	.826
Q6	1.000	.848
Q7	1.000	.753

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Total Variance Explained**

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.427	80.905	80.905	2.427	80.905	80.905
2	.361	12.020	92.925			
3	.212	7.075	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component
	1
Q5	.909
Q6	.921
Q7	.868

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

**Reliability Time Base (Family Work Conflict)****Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
9.15	9.503	3.083	3

(Lanjutan)

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q5	6.40	4.147	.791	.812
Q6	5.65	4.134	.814	.789
Q7	6.25	5.145	.716	.880

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	20	100.0

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.881	3

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Factor Analysis Strain Base (Work Family Conflict)****KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.528
Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square	29.346
df	6
Sig.	.000

**Anti-image Matrices**

		Q8	Q9	Q10	Q11
Anti-image Covariance	Q8	.417	-.239	.101	-.248
	Q9	-.239	.468	-.251	.167
	Q10	.101	-.251	.433	-.237
	Q11	-.248	.167	-.237	.395
Anti-image Correlation	Q8	.558 <sup>a</sup>	-.541	.239	-.611
	Q9	-.541	.493 <sup>a</sup>	-.558	.388
	Q10	.239	-.558	.561 <sup>a</sup>	-.575
	Q11	-.611	.388	-.575	.501 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

**Communalities**

	Initial	Extraction
Q8	1.000	.685
Q9	1.000	.565
Q10	1.000	.675
Q11	1.000	.636

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Total Variance Explained**

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.560	63.996	63.996	2.560	63.996	63.996
2	.712	17.800	81.796			
3	.555	13.883	95.679			
4	.173	4.321	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component
	1
Q8	.827
Q9	.751
Q10	.821
Q11	.797

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

(Lanjutan)

**ReliabilityStrain Base (Work Family Conflict)****Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
8.90	6.621	2.573	4

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q8	6.60	3.516	.651	.583	.716
Q9	6.65	3.503	.604	.532	.748
Q10	6.60	3.937	.642	.567	.720
Q11	6.85	4.976	.608	.605	.768

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.792	.812	4

(Lanjutan)

**Factor Analysis Strain Base (Family Work Conflict)****KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.819
Bartlett's Test of Sphericity	Approx Chi-Square	73.781
	df	6
	Sig.	.000

**Anti-image Matrices**

		Q12	Q13	Q14	Q15
Anti-image Covariance	Q12	.169	-.033	-.112	-.027
	Q13	-.033	.230	-.008	-.121
	Q14	-.112	-.008	.168	-.047
	Q15	-.027	-.121	-.047	.181
Anti-image Correlation	Q12	.811 <sup>a</sup>	-.167	-.661	-.153
	Q13	-.167	.838 <sup>a</sup>	-.040	-.594
	Q14	-.661	-.040	.804 <sup>a</sup>	-.268
	Q15	-.153	-.594	-.268	.826 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

**Communalities**

	Initial	Extraction
Q12	1.000	.882
Q13	1.000	.841
Q14	1.000	.880
Q15	1.000	.888

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Total Variance Explained**

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.491	87.285	87.285	3.491	87.285	87.285
2	.281	7.032	94.317			
3	.128	3.197	97.514			
4	.099	2.486	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component
	1
Q12	.939
Q13	.917
Q14	.938
Q15	.942

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

(Lanjutan)

**ReliabilityStrain Base (Family Work Conflict)****Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
9.00	8.947	2.991	4

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q12	6.80	4.695	.891	.933
Q13	6.70	5.484	.853	.943
Q14	6.75	5.145	.893	.930
Q15	6.75	5.145	.893	.930

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.950	4

**Factor AnalysisBehavior Base (Work Family Conflict)****KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.781
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	24.982
	df	6
	Sig.	.000

**Anti-image Matrices**

		Q16	Q17	Q18	Q19
Anti-image Covariance	Q16	.513	-.194	-.068	-.204
	Q17	-.194	.579	-.179	-.028
	Q18	-.068	-.179	.557	-.190
	Q19	-.204	-.028	-.190	.540
Anti-image Correlation	Q16	.769 <sup>a</sup>	-.357	-.128	-.387
	Q17	-.357	.789 <sup>a</sup>	-.315	-.051
	Q18	-.128	-.315	.795 <sup>a</sup>	-.347
	Q19	-.387	-.051	-.347	.771 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

(Lanjutan)

**Communalities**

	Initial	Extraction
Q16	1.000	.697
Q17	1.000	.631
Q18	1.000	.663
Q19	1.000	.663

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Total Variance Explained**

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.653	66.336	66.336	2.653	66.336	66.336
2	.534	13.356	79.692			
3	.477	11.929	91.621			
4	.335	8.379	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component
	1
Q16	.835
Q17	.794
Q18	.814
Q19	.814

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

**ReliabilityBehavior Base (Work Family Conflict)****Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
13.45	9.629	3.103	4

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q16	10.15	6.239	.686	.769
Q17	9.90	5.253	.629	.794
Q18	9.95	5.524	.661	.772
Q19	10.35	5.924	.647	.778

(Lanjutan)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.824	4

**Factor Analysis Behavior Base (Family Work Conflict)****KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.729
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	30.042
	df	6
	Sig.	.000

**Anti-image Matrices**

		Q20	Q21	Q22	Q23
Anti-image Covariance	Q20	.592	-.079	-.253	.033
	Q21	-.079	.386	-.106	-.253
	Q22	-.253	-.106	.469	-.080
	Q23	.033	-.253	-.080	.450
Anti-image Correlation	Q20	.741 <sup>a</sup>	-.165	-.480	.065
	Q21	-.165	.713 <sup>a</sup>	-.250	-.607
	Q22	-.480	-.250	.764 <sup>a</sup>	-.175
	Q23	.065	-.607	-.175	.703 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy (MSA)

**Communalities**

	Initial	Extraction
Q20	1.000	.546
Q21	1.000	.759
Q22	1.000	.720
Q23	1.000	.656

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Total Variance Explained**

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.681	67.026	67.026	2.681	67.026	67.026
2	.725	18.135	85.161			
3	.339	8.471	93.633			
4	.255	6.367	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

(Lanjutan)

**Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component
	1
Q20	.739
Q21	.871
Q22	.849
Q23	.810

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

**ReliabilityBehavior Base (Family Work Conflict)****Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15.05	6.366	2.523	4

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q20	11.20	4.063	.582	.814
Q21	11.20	3.958	.734	.756
Q22	11.60	3.095	.716	.763
Q23	11.15	4.029	.632	.794

**Case Processing Summary**

	N	%
Cases Valid	20	100.0
Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.828	4

**Variabel Stress Kerja (Y)****Factor AnalysisGejala Fisiologis****KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.683
Bartlett's Test of Sphericity	Approx Chi-Square	165.480
	df	21
	Sig.	.000

(Lanjutan)

**Anti-image Matrices**

		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7
Anti-image Covariance	Q1	.068	-.044	-.014	.018	-.023	-.017	.010
	Q2	-.044	.057	-.030	.014	-.006	-.019	.000
	Q3	-.014	-.030	.131	-.065	.070	.054	-.051
	Q4	.018	.014	-.065	.046	-.054	-.041	.031
	Q5	-.023	-.006	.070	-.054	.113	.043	-.076
	Q6	-.017	-.019	.054	-.041	.043	.056	-.041
	Q7	.010	.000	-.051	.031	-.076	-.041	.109
Anti-image Correlation	Q1	.786 <sup>a</sup>	-.710	-.146	.320	-.260	-.281	.110
	Q2	-.710	.794 <sup>a</sup>	-.347	.267	-.074	-.343	-.001
	Q3	-.146	-.347	.612 <sup>a</sup>	-.837	.572	.628	-.431
	Q4	.320	.267	-.837	.563 <sup>a</sup>	-.746	-.812	.432
	Q5	-.260	-.074	.572	-.746	.635 <sup>a</sup>	.537	-.684
	Q6	-.281	-.343	.628	-.812	.537	.675 <sup>a</sup>	-.522
	Q7	.110	-.001	-.431	.432	-.684	-.522	.766 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

**Communalities**

	Initial	Extraction
Q1	1.000	.681
Q2	1.000	.743
Q3	1.000	.680
Q4	1.000	.695
Q5	1.000	.722
Q6	1.000	.894
Q7	1.000	.879

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Total Variance Explained**

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
	1	5.295	75.643	75.643	5.295	75.643
2	.964	13.776	89.419			
3	.391	5.586	95.005			
4	.177	2.524	97.529			
5	.118	1.680	99.209			
6	.036	.515	99.724			
7	.019	.276	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

(Lanjutan)

**Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component
	1
Q1	.825
Q2	.862
Q3	.825
Q4	.833
Q5	.850
Q6	.946
Q7	.938

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

**ReliabilityGejala Fisiologis****Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18.45	44.471	6.669	7

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q1	16.05	33.103	.765	.942
Q2	16.05	32.997	.816	.938
Q3	15.70	34.326	.762	.942
Q4	15.65	33.924	.766	.942
Q5	15.70	34.011	.792	.940
Q6	15.95	31.313	.922	.928
Q7	15.60	31.095	.909	.929

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.946	7

**Factor AnalysisGejala Psikologis****KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.786
Bartlett's Test of Sphericity	Approx Chi-Square	92.113
	df	15
	Sig.	.000

(Lanjutan)

**Anti-image Matrices**

		Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13
Anti-image Covariance	Q8	.258	-.109	.081	-.059	-.089	.030
	Q9	-.109	.192	-.167	.005	.001	.022
	Q10	.081	-.167	.244	-.005	-.036	-.039
	Q11	-.059	.005	-.005	.142	-.069	-.131
	Q12	-.089	.001	-.036	-.069	.249	.000
	Q13	.030	.022	-.039	-.131	.000	.243
Anti-image Correlation	Q8	.798 <sup>a</sup>	-.491	.324	-.307	-.349	.121
	Q9	-.491	.722 <sup>a</sup>	-.773	.027	.003	.103
	Q10	.324	-.773	.723 <sup>a</sup>	-.026	-.144	-.159
	Q11	-.307	.027	-.026	.785 <sup>a</sup>	-.365	-.707
	Q12	-.349	.003	-.144	-.365	.902 <sup>a</sup>	-.001
	Q13	.121	.103	-.159	-.707	-.001	.790 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

**Communalities**

	Initial	Extraction
Q8	1.000	.732
Q9	1.000	.695
Q10	1.000	.625
Q11	1.000	.821
Q12	1.000	.803
Q13	1.000	.661

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Total Variance Explained**

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4.337	72.285	72.285	4.337	72.285	72.285
2	.789	13.155	85.440			
3	.462	7.699	93.139			
4	.211	3.516	96.655			
5	.104	1.739	98.394			
6	.096	1.606	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component
	1
Q8	.856
Q9	.834
Q10	.791
Q11	.906
Q12	.896
Q13	.813

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

(Lanjutan)

**ReliabilityGejala Psikologis****Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
13.35	17.924	4.234	6

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q8	11.15	12.239	.780	.907
Q9	11.05	13.313	.762	.910
Q10	10.95	13.103	.698	.917
Q11	11.10	12.516	.861	.896
Q12	11.50	12.053	.840	.898
Q13	11.00	12.632	.728	.914

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	20	100.0

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	6

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Factor AnalysisGejala Perilaku****KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.723
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	44.176
	df	10
	Sig.	.000

**Anti-image Matrices**

		Q14	Q15	Q16	Q17	Q18
Anti-image Covariance	Q14	.423	.045	-.026	-.259	-.177
	Q15	.045	.302	-.228	-.090	-.080
	Q16	-.026	-.228	.332	.012	-.048
	Q17	-.259	-.090	.012	.436	.003
	Q18	-.177	-.080	-.048	.003	.549
Anti-image Correlation	Q14	.683 <sup>a</sup>	.127	-.068	-.604	-.366
	Q15	.127	.679 <sup>a</sup>	-.720	-.248	-.197
	Q16	-.068	-.720	.700 <sup>a</sup>	.032	-.112
	Q17	-.604	-.248	.032	.733 <sup>a</sup>	.006
	Q18	-.366	-.197	-.112	.006	.857 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

(Lanjutan)

**Communalities**

	Initial	Extraction
Q14	1.000	.580
Q15	1.000	.678
Q16	1.000	.638
Q17	1.000	.620
Q18	1.000	.614

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Total Variance Explained**

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.130	62.601	62.601	3.130	62.601	62.601
2	.920	18.406	81.007			
3	.505	10.092	91.099			
4	.270	5.393	96.492			
5	.175	3.508	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component
	1
Q14	.762
Q15	.824
Q16	.799
Q17	.787
Q18	.784

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

**ReliabilityGejala Perilaku****Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
11.20	13.221	3.636	5

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q14	9.20	10.589	.633	.826
Q15	8.90	8.200	.725	.783
Q16	8.85	8.345	.683	.796
Q17	9.00	8.316	.622	.816
Q18	8.85	8.555	.638	.809

(Lanjutan)

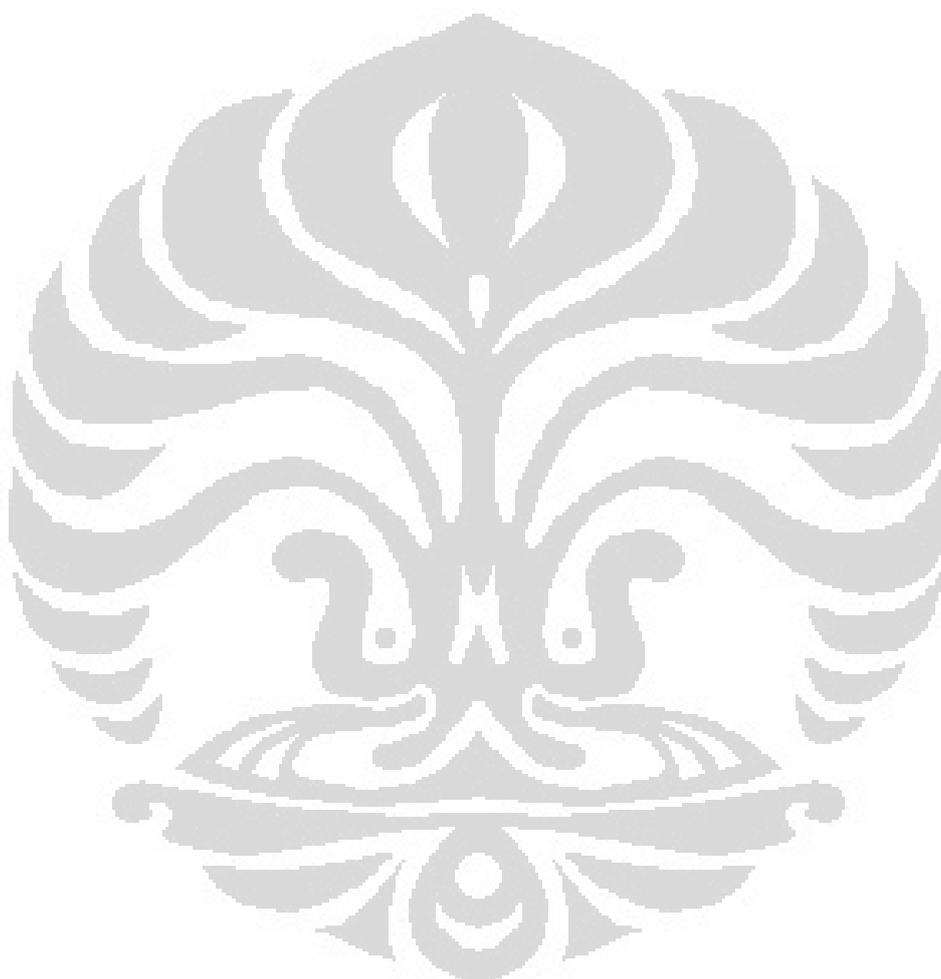
**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	20	100.0

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.839	5

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.



### Lampiran 3. Hasil SPSS Pengolahan Data Analisis

#### Explore

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Konflik Peran Ganda	96	100.0%	0	.0%	96	100.0%

Descriptives

			Statistic	Std. Error
Konflik Peran Ganda	Mean		89.98	.790
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	88.41	
		Upper Bound	91.55	
	5% Trimmed Mean		89.73	
	Median		90.00	
	Variance		59.873	
	Std. Deviation		7.738	
	Minimum		73	
	Maximum		110	
	Range		37	
	Interquartile Range		9	
	Skewness		.386	.246
	Kurtosis		.290	.488

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Konflik Peran Ganda	.104	96	.013	.977	96	.090

a. Lilliefors Significance Correction

#### Explore

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Stress Kerja	96	100.0%	0	.0%	96	100.0%

(Lanjutan)

## Descriptives

		Statistic	Std. Error	
Stress Kerja	Mean	71.16	.696	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	69.78	
		Upper Bound	72.54	
	5% Trimmed Mean	71.10		
	Median	71.00		
	Variance	46.470		
	Std. Deviation	6.817		
	Minimum	56		
	Maximum	88		
	Range	32		
	Interquartile Range	9		
	Skewness	.136	.246	
	Kurtosis	.000	.488	

## Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Stress Kerja	.097	96	.028	.987	96	.499

a. Lilliefors Significance Correction

## Frequency Table Konflik Peran Ganda

Saya sering melewatkan acara/kegiatan keluarga, karena sibuk bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Agak Setuju	11	11.5	11.5	12.5
	Setuju	29	30.2	30.2	42.7
	Sangat Setuju	55	57.3	57.3	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Pekerjaan membuat saya tidak bisa secara seimbang mengurus keperluan rumah tangga

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Agak Setuju	8	8.3	8.3	9.4
	Setuju	33	34.4	34.4	43.8
	Sangat Setuju	54	56.3	56.3	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

(Lanjutan)

**Saya merasa bersalah karena tidak punya cukup waktu mengurus keluarga  
(suami dan anak) karena bekerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
Agak Setuju	12	12.5	12.5	13.5
Setuju	39	40.6	40.6	54.2
Sangat Setuju	44	45.8	45.8	100.0
Total	96	100.0	100.0	

**Waktu kebersamaan saya dengan keluarga sangat kurang karena saya bekerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	3.1	3.1	3.1
Agak Setuju	25	26.0	26.0	29.2
Setuju	38	39.6	39.6	68.8
Sangat Setuju	30	31.3	31.3	100.0
Total	96	100.0	100.0	

**Kewajiban saya mengurus keluarga membuat waktu untuk melakukan  
tanggung jawab saya kepada pekerjaan terganggu**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	4.2	4.2	4.2
Agak Setuju	21	21.9	21.9	26.0
Setuju	42	43.8	43.8	69.8
Sangat Setuju	29	30.2	30.2	100.0
Total	96	100.0	100.0	

**Disela-sela pekerjaan, saya mempergunakan waktu untuk melakukan  
panggilan telepon guna mengetahui keadaan keluarga dirumah**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	7.3	7.3	7.3
Agak Setuju	32	33.3	33.3	40.6
Setuju	37	38.5	38.5	79.2
Sangat Setuju	20	20.8	20.8	100.0
Total	96	100.0	100.0	

**Saya melewatkan kegiatan kantor guna memenuhi tanggung jawab saya  
kepada keluarga**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	5.2	5.2	5.2
Agak Setuju	34	35.4	35.4	40.6
Setuju	35	36.5	36.5	77.1
Sangat Setuju	22	22.9	22.9	100.0
Total	96	100.0	100.0	

(Lanjutan)

**Sepulang bekerja, saya merasa terlalu lelah untuk melakukan kewajiban rumah tangga**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	10.4	10.4	10.4
Agak Setuju	28	29.2	29.2	39.6
Setuju	35	36.5	36.5	76.0
Sangat Setuju	23	24.0	24.0	100.0
Total	96	100.0	100.0	

**Saat saya berada di rumah, tanggung jawab pekerjaan tetap membebani pikiran saya**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	2.1	2.1	2.1
Tidak Setuju	2	2.1	2.1	4.2
Agak Setuju	28	29.2	29.2	33.3
Setuju	41	42.7	42.7	76.0
Sangat Setuju	23	24.0	24.0	100.0
Total	96	100.0	100.0	

**Saya kurang dapat berkonsentrasi mengurus keluarga karena tanggung jawab saya ditempat kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	5.2	5.2	5.2
Agak Setuju	36	37.5	37.5	42.7
Setuju	40	41.7	41.7	84.4
Sangat Setuju	15	15.6	15.6	100.0
Total	96	100.0	100.0	

**Permasalahan keluarga membuat saya tidak dapat berkonsentrasi pada pekerjaan saya**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	2.1	2.1	2.1
Tidak Setuju	3	3.1	3.1	5.2
Agak Setuju	21	21.9	21.9	27.1
Setuju	35	36.5	36.5	63.5
Sangat Setuju	35	36.5	36.5	100.0
Total	96	100.0	100.0	

**Tanggung jawab terhadap keluarga membuat saya tidak dapat bekerja secara optimal**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	5.2	5.2	5.2
Agak Setuju	18	18.8	18.8	24.0
Setuju	34	35.4	35.4	59.4
Sangat Setuju	39	40.6	40.6	100.0
Total	96	100.0	100.0	

(Lanjutan)

**Saya menjadi mudah emosi pada saat bekerja karena tekanan/stress dengan urusan keluarga**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
Tidak Setuju	2	2.1	2.1	3.1
Agak Setuju	17	17.7	17.7	20.8
Setuju	33	34.4	34.4	55.2
Sangat Setuju	43	44.8	44.8	100.0
Total	96	100.0	100.0	

**Kewajiban keluarga membuat saya sibuk memikirkan urusan keluarga ditempat kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
Tidak Setuju	2	2.1	2.1	3.1
Agak Setuju	29	30.2	30.2	33.3
Setuju	35	36.5	36.5	69.8
Sangat Setuju	29	30.2	30.2	100.0
Total	96	100.0	100.0	

**Cara memecahkan masalah yang biasa saya lakukan dalam bekerja ternyata tidak cocok saya terapkan untuk menyelesaikan masalah di rumah**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	2.1	2.1	2.1
Agak Setuju	15	15.6	15.6	17.7
Setuju	43	44.8	44.8	62.5
Sangat Setuju	36	37.5	37.5	100.0
Total	96	100.0	100.0	

**Saya tidak bisa menerapkan aturan yang biasa saya jalankan di kantor kedalam keluarga**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
Agak Setuju	15	15.6	15.6	16.7
Setuju	44	45.8	45.8	62.5
Sangat Setuju	36	37.5	37.5	100.0
Total	96	100.0	100.0	

**Perilaku efektif saya di tempat kerja tidak mempengaruhi kemampuan saya untuk menjadi Ibu Rumah tangga yang lebih baik**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	2.1	2.1	2.1
Agak Setuju	20	20.8	20.8	22.9
Setuju	37	38.5	38.5	61.5
Sangat Setuju	37	38.5	38.5	100.0
Total	96	100.0	100.0	

(Lanjutan)

**Saya tidak bisa melakukan hal-hal yang biasa saya lakukan ditempat kerja bila berada di rumah**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Agak Setuju	9	9.4	9.4	10.4
	Setuju	43	44.8	44.8	55.2
	Sangat Setuju	43	44.8	44.8	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

**Saya menerapkan cara berbeda dalam menyelesaikan permasalahan ditempat kerja dengan cara menyelesaikan permasalahan dikeluarga**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.1	2.1	2.1
	Agak Setuju	18	18.8	18.8	20.8
	Setuju	41	42.7	42.7	63.5
	Sangat Setuju	35	36.5	36.5	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

**Cara pemecahan masalah yang efektif untuk saya di rumah tampaknya tidak menjadi efektif untuk saya terapkan di tempat kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Agak Setuju	7	7.3	7.3	8.3
	Setuju	35	36.5	36.5	44.8
	Sangat Setuju	53	55.2	55.2	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

**Perilaku yang efektif dan penting bagi saya di rumah akan menjadi kontra produktif di tempat kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Agak Setuju	17	17.7	17.7	18.8
	Setuju	39	40.6	40.6	59.4
	Sangat Setuju	39	40.6	40.6	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

**Aturan yang saya lakukan di rumah, tidak dapat saya terapkan ditempat kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.1	2.1	2.1
	Agak Setuju	18	18.8	18.8	20.8
	Setuju	42	43.8	43.8	64.6
	Sangat Setuju	34	35.4	35.4	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

(Lanjutan)

**Frequency Table Stress Kerja****Tekanan darah saya meningkat akhir-akhir ini**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	3.1	3.1	3.1
Agak Setuju	32	33.3	33.3	36.5
Setuju	36	37.5	37.5	74.0
Sangat Setuju	25	26.0	26.0	100.0
Total	96	100.0	100.0	

**Jantung saya sering terasa berdebar**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	8.3	8.3	8.3
Agak Setuju	51	53.1	53.1	61.5
Setuju	27	28.1	28.1	89.6
Sangat Setuju	10	10.4	10.4	100.0
Total	96	100.0	100.0	

**Saya sering mengalami gangguan perut seperti maag**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
Agak Setuju	19	19.8	19.8	20.8
Setuju	38	39.6	39.6	60.4
Sangat Setuju	38	39.6	39.6	100.0
Total	96	100.0	100.0	

**Kelelahan fisik sering saya alami selama bekerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
Tidak Setuju	8	8.3	8.3	9.4
Agak Setuju	34	35.4	35.4	44.8
Setuju	17	17.7	17.7	62.5
Sangat Setuju	36	37.5	37.5	100.0
Total	96	100.0	100.0	

**Ketegangan otot sering saya alami saat bekerja maupun pulang kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Agak Setuju	19	19.8	19.8	19.8
Setuju	33	34.4	34.4	54.2
Sangat Setuju	44	45.8	45.8	100.0
Total	96	100.0	100.0	

(Lanjutan)

**Kondisi tidur saya terganggu sehingga tidak dapat tidur nyenyak**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	5.2	5.2	5.2
Agak Setuju	36	37.5	37.5	42.7
Setuju	28	29.2	29.2	71.9
Sangat Setuju	27	28.1	28.1	100.0
Total	96	100.0	100.0	

**Saya sering mengalami sakit kepala**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
Agak Setuju	16	16.7	16.7	17.7
Setuju	42	43.8	43.8	61.5
Sangat Setuju	37	38.5	38.5	100.0
Total	96	100.0	100.0	

**Pekerjaan yang saya jalani sering membuat saya tidak nyaman hingga menimbulkan ketegangan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Agak Setuju	14	14.6	14.6	14.6
Setuju	38	39.6	39.6	54.2
Sangat Setuju	44	45.8	45.8	100.0
Total	96	100.0	100.0	

**Beban pekerjaan sering membuat saya gampang marah atau kesal**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Agak Setuju	14	14.6	14.6	14.6
Setuju	37	38.5	38.5	53.1
Sangat Setuju	45	46.9	46.9	100.0
Total	96	100.0	100.0	

**Saya menjadi gampang terpancing emosi pada saat beban pekerjaan saya meningkat**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
Tidak Setuju	5	5.2	5.2	6.3
Agak Setuju	50	52.1	52.1	58.3
Setuju	26	27.1	27.1	85.4
Sangat Setuju	14	14.6	14.6	100.0
Total	96	100.0	100.0	

**Beban pekerjaan membuat saya sulit untuk dapat berkomunikasi efektif dengan rekan kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	2.1	2.1	2.1
Agak Setuju	22	22.9	22.9	25.0
Setuju	36	37.5	37.5	62.5
Sangat Setuju	36	37.5	37.5	100.0
Total	96	100.0	100.0	

(Lanjutan)

**Pekerjaan yang saya lakukan saat ini membuat saya tidak dapat mengembangkan kemampuan diri saya**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	8	8.3	8.3	9.4
	Agak Setuju	57	59.4	59.4	68.8
	Setuju	12	12.5	12.5	81.3
	Sangat Setuju	18	18.8	18.8	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

**Beban pekerjaan sering membuat saya tidak dapat berkonsentrasi dalam bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	4.2	4.2	4.2
	Tidak Setuju	9	9.4	9.4	13.5
	Agak Setuju	49	51.0	51.0	64.6
	Setuju	20	20.8	20.8	85.4
	Sangat Setuju	14	14.6	14.6	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

**Saya akan menghindar atau berpura-pura sibuk bila ada tugas baru yang diberikan kepada saya**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	2	2.1	2.1	3.1
	Agak Setuju	33	34.4	34.4	37.5
	Setuju	41	42.7	42.7	80.2
	Sangat Setuju	19	19.8	19.8	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

**Akhir-akhir ini saya tidak bisa menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	7	7.3	7.3	8.3
	Agak Setuju	33	34.4	34.4	42.7
	Setuju	33	34.4	34.4	77.1
	Sangat Setuju	22	22.9	22.9	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

**Saya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan yang dijadwalkan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	1	1.0	1.0	2.1
	Agak Setuju	13	13.5	13.5	15.6
	Setuju	30	31.3	31.3	46.9
	Sangat Setuju	51	53.1	53.1	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

(Lanjutan)

**Bila tekanan pekerjaan meningkat, nafsu makan saya juga akan meningkat tinggi**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Agak Setuju	3	3.1	3.1	3.1
Setuju	16	16.7	16.7	19.8
Sangat Setuju	77	80.2	80.2	100.0
Total	96	100.0	100.0	

**Saya akan kehilangan nafsu makan bila beban pekerjaan sedang padat**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	3.1	3.1	3.1
Agak Setuju	25	26.0	26.0	29.2
Setuju	30	31.3	31.3	60.4
Sangat Setuju	38	39.6	39.6	100.0
Total	96	100.0	100.0	

**Frequency Table**

**Konflik Peran Ganda**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Terjadi	45	46.9	46.9	46.9
Terjadi	51	53.1	53.1	100.0
Total	96	100.0	100.0	

**Stress Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	41	42.7	42.7	42.7
Tinggi	55	57.3	57.3	100.0
Total	96	100.0	100.0	

**Rank Spearman**

**Correlations**

		KonflikPeranGanda	StressKerja
Spearman's rho	KonflikPeranGanda	Correlation	.467**
		Coefficient	
		Sig. (2-tailed)	0.001
	N	51	51
	StressKerja	Correlation	.467**
		Coefficient	
		Sig. (2-tailed)	0.001
	N	51	51

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).