

PENGARUH KONFLIK PERAN TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN PT. WILLOW MANDIRI INTERNUSA

Oleh

SUCI ANIA FITRI¹, FAHYUNI BAHARUDDIN²

Fakultas Psikologi Universitas 45 Surabaya

E-mail : fahyuni@univ45sby.ac.id

ABSTRAK

Konflik peran adalah konflik yang dialami oleh wanita yang telah menikah sekaligus seorang pekerja dengan beban tanggung jawab yang saling berbenturan. Pandangan tradisional mengatakan jika hakikatnya tugas seorang istri adalah mengatur hal-hal yang berhubungan dengan rumah tangga dan juga mengurus anak. Namun fenomena yang terjadi saat ini adalah banyak wanita yang telah menikah juga mencari nafkah. Dari perbedaan tanggung jawab kemudian muncul konflik-konflik inilah yang menimbulkan adanya stres. Stres yang terjadi dibagi menjadi stres karena konflik pekerjaan-keluarga atau konflik keluarga pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh konflik peran terhadap stress kerja karyawan melalui pendekatan kuantitatif, teknik sampel yang digunakan adalah purposive sampling sebanyak 57 responden karyawan. Teknik analisa yang digunakan adalah regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil diperoleh nilai $\text{sig} = 0,00$ yang menunjukkan $\text{sig} < \text{kriteria } 0,05$ sehingga data tersebut signifikan dan menyatakan konflik peran berpengaruh dan signifikan terhadap stres kerja. Konflik peran mempunyai pengaruh yang kuat terhadap stres kerja hal ini bisa dibuktikan dari perolehan besaran nilai koefisien determinan sebesar 44,8% sedangkan 55,2% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Konflik Peran, Stres Kerja, Karyawan

ABSTRACT

Dual role conflict is a conflict experienced by a married woman as well as a worker with conflicting responsibilities. The traditional view says that essentially the duty of a wife is to manage matters related to the household and also take care of children. However, the current phenomenon is that many married women also earn a living. From the difference in responsibilities then emerge these conflicts which cause stress. Stress that occurs is divided into stress due to work-family conflict or work-family conflict. This study aims to analyze the effect of dual role conflict on employee work stress through a quantitative approach, the sample technique used is saturated sampling as many as 57 employee respondents. The analysis technique used is simple linear regression. Based on the results obtained the value of $\text{sig} = 0.00$ which indicates $\text{sig} < 0.05$ criteria so that the data is significant and states that dual role conflict has a significant and significant effect on work stress. Multiple role conflict has a strong influence on work stress, this can be proven from the acquisition of the determinant coefficient value of 44.8% while 55.2% is the influence of other variables not examined in this study.

Keywords : Work Family Conflict, Job Stress, Employee

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan waktu, berbagai jenis kebutuhan semakin meningkat dan kompleks. Untuk memenuhi kebutuhan yang kompleks dan krusial tersebut maka dibutuhkan penghasilan demi keberlangsungan hidup dan bekerja merupakan cara untuk mendapatkan penghasilan. Bekerja merupakan kegiatan yang sudah menjadi keharusan bagi setiap manusia. Dalam hal ini, konteks bekerja adalah membangun perubahan kehidupan lebih baik dalam menata tujuan di masa depan. Pandangan tradisional mengatakan kegiatan bekerja hanya bisa dilakukan pria, namun seiring dengan berjalannya waktu dan perkembangan globalisasi, bukan hanya pria saja yang dapat melakukan aktifitas bekerja

(Lestari, 2017). Fenomena yang terjadi saat ini, kaum wanita juga melakukan kegiatan bekerja dengan berbagai faktor diantaranya adalah, tingginya pendidikan yang dicapai perempuan maka mereka meningkatkan kemampuan tersebut untuk mengaktualisasi dirinya, keinginan untuk mewujudkan masa depan yang lebih baik bersama keluarga yang dimiliki dan juga faktor yang paling umum adalah mendapatkan penghasilan tambahan untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga (Khasanah, 2014) Perubahan ini tentunya menimbulkan pro dan kontra, bahkan tidak sedikit wanita mengalami konflik yang kompleks. Jika wanita tersebut bersatus lajang, konflik yang dialami tidakserumit dibandingkan dengan wanita yang telah berumah tangga. Wanita yang berumah tangga mempunyai tugas atau tanggung jawab dalam mengatur segala kebutuhan rumah tangga termasuk urusan mendidik dan membesarkan anak. Wanita yang berumah tangga juga berkaitan dengan hubungan dalam bermasyarakat serta kegiatan sosialisasi dengan warga sekitar domisili seperti contoh membangun hubungan baik dengan tetangga, mengikuti kegiatan PKK, serta mengikuti peraturan-peraturan yang dibentuk oleh perangkat domisili. Hal ini tentu berbeda dengan peranan wanita lajang dan wanita berumah tangga yang menyebabkan tanggung jawab wanita yang berumah tangga lebih besar dibandingkan dengan beban wanita lajang.

Menurut Anoraga (1998) beberapa wanita yang berumah tangga memutuskan untuk bekerja, hal ini sesuai dengan alasan wanita memutuskan bekerja adalah tuntutan faktor ekonomi keluarga. Bekerja bagi wanita selain untuk memperoleh uang, membantu perekonomian keluarga juga terkait dengan aktualisasi diri wanita tersebut. Karena ada kepuasan kerja yang terpenuhi, maka aktualisasi diri seseorang akan tercapai dan mampu menampilkan bakat yang dimiliki (Schultz, 1982).Penggabungan peran sebagai ibu rumah tangga dan juga sebagai pekerja membuat banyak keluarga terutama yang tinggal di perkotaan mempunyai dual carrier (Christine, dkk., 2010). Hal ini terjadi selain didukung adanya tuntutan kebutuhan ekonomi, juga karena suami istri memiliki memiliki pencapaian tertinggi (aktualisasi diri) dalam kehidupanbermasyarakat sebanding dengan pendidikan dan keterampilan yang mereka punya, sebagaimana keadaan ini sesuai dengan pendapat dari teori hirarki kebutuhan, Abraham Maslow dalam bukunya Hierarchy of Needs menggunakan istilah aktualisasi diri (self actualization) sebagai kebutuhan dan pencapaian tertinggi seorang manusia. Maslow menemukan bahwa tanpa memandang suku, asal usul seseorang, setiap manusia mengalam tahap-tahap peningkatan kebutuhan atau pencapaian dalam kehidupannya masing-masing (Asnora, 2018).

Figur keluarga *dual career* ini yang rentang akan timbulnya konflik peran terutama pada peran seorang istri atau ibu. Menurut Wijayanti (2016) konflik peran adalah salah satu bentuk konflik antar peran yang diakibatkanpekerjaan dankeluarga saling tidak cocok satu sama lain yang disebabkan oleh harapan dari dua peran yang berbeda. Menurut Greenhaus & Beuttel (1985) konflik peran digolongkan menjadi dua jenis yaitu konflik yang timbul karena

adanya permasalahan dalam keluarga dimana dapat mengganggu kondisi psikologis ibu atau istri sehingga berpengaruh terhadap pekerjaan, sedangkan konflik pekerjaan- keluarga muncul karena adanya permasalahan dalam pekerjaan yang mengganggu kondisi psikologis ibu atau istri sehingga berpengaruh terhadap keluarga. Konflik-konflik yang muncul karena adanya ketidaksesuaian tanggung jawab peran dengan tugas yang dilakukan inilah yang biasa disebut dengan konflik peran (Apollo, 2012). Menurut Tjokro dan Astheny (2017) konflik pekerjaan ditandai beberapa faktor seperti, adanya tekanan kerja dari atasan atau dari pihak lainnya, beban pekerjaan, menurunnya hubungan interpersonal, dan ketegangan. Selain konflik di pekerjaan mereka juga sering mengalami konflik keluarga, seperti terjadinya perdebatan tentang keuangan, medidik anak- anak, *quality time* bersama keluarga, atau urusan keluarga lainnya. Ketidakseimbangan urusan pekerjaan keluarga inilah yang dapat menyebabkan konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*), sebagaimana aktifitas pekerjaan mengganggu aktifitas keluarga atau aktifitas keluarga mengganggu aktifitas pekerjaan yang dapat berpengaruh terhadap kinerja suami ataupun istri. Sebagaimana situasi diatas, bilamana konflik yang terjadi tidak diperhatikan secara serius maka akan menyebabkan pengaruh dalam kehidupan rumah tangga ataupun dalam perusahaan. Dampak pada perusahaan akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan dan dampak pada ibu yang berada di posisi *dual carrier* akan mengalami tekanan atau stres.

Dilansir dari website Kementerian Kesehatan Republik Indonesia stres adalah bagian alami dan penting dari kehidupan, tetapi apabila berat dan berlangsung lama dapat merusak kesehatan kita. Setiap individu bereaksi terhadap stres dengan cara yang berbeda-beda. Meskipun stres dapat membantu menjadi lebih waspada dan antisipasi ketika dibutuhkan, namun dapat juga menyebabkan gangguan emosional dan fisik. Tingkat motivasi seseorang dapat dipengaruhi oleh pengendalian stres. Tingkat yang rendah dapat membuat tingkat motivasi karyawan rendah sehingga tidak termotivasi untuk pencapaian karir namun jika stres yang berlebih juga menyebabkan prestasi karyawan menurun dan frustrasi. Stanford (dalam Mangkunegara, 2002) mengartikan bahwa motivasi adalah keadaan manusia dalam mencapai tujuan tertentu. Adanya penelitian terdahulu juga memperkuat pernyataan bahwasanya tingkat motivasi seseorang dapat dipengaruhi stres.

PT. Willow Mandiri Internusa adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang retail perlengkapan ibu dan bayi. Perusahaan ini merupakan perusahaan perlengkapan ibu dari mulai hamil hingga menyusui juga perlengkapan kebutuhan bayi hingga anak. Berdiri mulai tahun 2014 menjadikan PT. Willow Mandiri Internusa mempunyai dua outlet besar dengan kelas konsumen menengah keatas. PT. Willow Mandiri Internusa atau Willow Baby Shop mampu bersaing dalam bidang penjualan produk bayi dengan pendapatan harian berkisar 100 juta hal ini tidak terlepas dari peran pekerja yang ikut andil dalam perjalanan PT. Willow Mandiri Internusa. Berdasarkan data dari personalia, jumlah total pekerja PT. Willow Mandiri Internusa adalah 112 orang, 90 diantaranya adalah wanita. Dari 90 pekerja wanita, 57 diantaranya adalah wanita dengan *dual carrier*.

Seorang ibu atau istri dengan *dual carrier* selain dituntut untuk tetap melaksanakan kegiatan di rumah, mereka juga dituntut perusahaan untuk dapat bekerja sebaik mungkin dan mematuhi semua aturan yang berlaku. Para karyawan yang mempunyai *dual carrier* terkadang merasa kehilangan konsentrasi bahkan semangatnya untuk bekerja dikarenakan faktor adanya konflik di rumah. Hal ini sebanding dengan hasil wawancara yang dilakukan di PT. Willow Mandiri Internusa bersama dua orang karyawan wanita dengan *dual carrier* pada hari senin

tanggal 22 Maret 2021. Mereka telah berumah tangga selama dua tahun dan mempunyai seorang anak, subjek dengan inisial D merasa kesal di lingkungan pekerjaan dikarenakan faktor lingkungan di sekitar tempat kerja yang cenderung sudah tidak kondusif dan adanya aturan baru di perusahaan yang dirasa berat serta rekan kerja yang tidak mendukung. Saat bersama keluarga, D merasa senang karena terhibur oleh anak. Meskipun disaat pulang kerja shift siang sampai malam anak D sudah tertidur hal ini sesuai dengan konflik pekerjaan-keluarga. Penelitian yang mendukung dari wawancara ini adalah hasil penelitian dari Akbar(2017) yang meneliti tentang konflik peran karyawan wanita dan stres kerja, berpendapat supaya konflik peran tidak mempengaruhi kinerja karyawan maka sebaiknya perusahaan memberlakukan hari libur disaat tanggal merah agar dapat menikmati waktu libur bersama keluarga.

Wawancara kedua dengan subjek inisial S yang berlawanan dengan hasil wawancara subjek D. Subjek S merasa kelelahan secara psikis ataupun fisiologis dunia yang berdampak pada perekonomian. S merasa kondisi di rumah untuk saat ini tidak nyaman selain suami yang tidak bekerja ada beberapa faktor lainnya. Disaat di tempat kerja S pun sering terbawa mood yang buruk. Akibatnya adalah beberapa pekerjaan S tidak dapat terselesaikan dengan baik. Hal ini didukung oleh penelitian menurut Rachmadani (2013) yang meneliti tentang strategi komunikasi dalam mengatasi konflik rumah tangga mengenai perbedaan tingkat penghasilan, mengatakan bahwa salah satu masalah yang dihadapi saat berumah tangga adalah ketidakseimbangan dari sisi keuangan. Dari hasil wawancara kedua subjek didapatkan adanya konflik dari masing-masing subjek meskipun dari bentuk konflik yang berbeda. Subjek D dengan arah konflik pekerjaan-keluarga sedangkan subjek S dengan konflik keluarga-pekerjaan. Konflik yang terjadi dari masing-masing subjek dapat menyebabkan kerugian seperti minimnya waktu bersama anak dan suami bagi subjek D dan menurunnya kinerja karyawan yang berdampak pada produktifitas tempat kerja bagi subjek S. Jika konflik ini tidak ditanggapi secara tepat karena adanya bentrokan tanggung jawab maka karyawan tersebut akan mengalami stres.

Berdasarkan dari hasil wawancara dua karyawan wanita di PT. Willow Mandiri Internusa dan beberapa pendapat dari penelitian terdahulu dimana timbulnya penyebab terjadinya stres pada ibu yang mempunyai dual carrier, maka hal tersebut menarik untuk diulas dan dikaji lebih dalam dikarenakan masalah tersebut masih intens bagi ibu dengan dual carrier terlebih di kota besar yang mayoritas wanitanya menjadi ibu rumah tangga sekaligus pekerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian dengan metode penelitian kuantitatif dan Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan wanita yang masih aktif bekerja di PT. Willow Mandiri Internusa Surabaya berjumlah 90 orang. Menurut Sugiyono (2013), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Sumber data yang digunakan peneliti merupakan data primer yang didapatkan melalui hasil wawancara, observasi dan hasil dari penyebaran kuesioner pada pihak pihak yang terlibat dalam proses penelitian ini yaitu karyawan wanita yang masih aktif bekerja di PT. Willow

Mandiri Internusa Surabaya. Terdapat 2 kuisioner yang disebar oleh peneliti yaitu kuisioner variabel Konflik Peran Ganda dan kuisioner variabel Stress Kerja.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada 2 yaitu Konflik Peran Ganda sebagai variabel independen dan Stres Kerja sebagai variabel dependen. Variabel Konflik peran ganda ialah suatu bentuk konflik peran yang muncul berupa tekanan yang berbeda dari peran satu ke peran lainnya.

dimensi dan indikator Konflik Peran Ganda menurut Greenhaus & Beutell (1985) yaitu sebagai berikut :

1. Time based conflict (Konflik Berdasarkan Waktu) adalah konflik yang dialami ketika ada tekanan waktu dari satu peran yang tidak sesuai dengan peran lainnya seperti waktu kerja berlebih dan penggunaan waktu kerja untuk peran di keluarga.

2. Strain based conflict (Konflik Berdasarkan Tegangan) adalah konflik ketegangan yang berasal dari satu peran mempengaruhi peran yang lain. Dalam konflik ketegangan ini masih berkaitan dengan konflik waktu, seperti contoh waktu kerja yang tidak fleksibel sehingga menyebabkan kelelahan dan kurangnya dukungan pasangan.

3. Behavior based conflict (Konflik Berdasarkan Perilaku) adalah konflik perilaku yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara pola perilaku dalam menjalankan peran satu ke peran lainnya seperti contoh tuntutan peran pekerjaan dan tuntutan peran keluarga.

Sedangkan Variabel Stres Kerja merupakan beban kerja yang berlebihan, perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat kinerja individu dalam lingkungan pekerjaannya. Menurut Schultz dan Robbins (dalam Almasitoh, 2011) menjelaskan terdapat beberapa indikator untuk mengukur stres kerja yaitu :

1. Psikologis adalah stres yang disebabkan ketidakpuasan seperti contoh lelah mental, komunikasi tidak efektif, sensitif, tertutup dan kehilangan produktifitas.

2. Fisiologis adalah stres yang dapat merubah metabolisme ditandai dengan tegang (keringat berlebih terutama pada telapak tangan, jantung berdegup dan perut mulas tiba-tiba), masalah pencernaan, sakit kepala, nyeri sendi (ditandai dengan sakit punggung) nyeri otot dan gangguan tidur.

3. Perilaku adalah stres yang berkaitan dengan perubahan perilaku seperti contoh meningkatnya absensi dan agresifitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan bantuan Statistical Packages for Social Science (SPSS) versi 22 for windows, Pada skala Konflik Peran Ganda memiliki 21 aitem, dan diperoleh 17 aitem yang valid dan 4 aitem gugur.

Skala Stres Kerja memiliki 37 aitem dan diperoleh 3 aitem gugur, sehingga diperoleh 34 aitem yang valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini digunakan untuk menguji nilai dari setiap indikator untuk dapat mengukur variabel yang digunakan dalam penelitian. uji reliabilitas terhadap masing-masing alat ukur

menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program Statistical Packages for Social Science (SPSS) versi 22 for windows,

Tabel 1 Nilai Reliabilitas

Variabel	Nilai Reliabilitas
Konflik Peran	0,885
Ganda	
Stres Kerja	0,943

Suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, apabila koefisien reliabilitas lebih dari 0,6, jika dilihat dari tabel diatas maka nilai reliabilitas kedua variabel dapat diterima

Uji Linieritas

Uji tujuan mengetahui apakah variabel X dan variabel Y mempunyai hubungan linier atau tidak secara signifikan. Dalam pengolahan data dari tabel anova didapatkan Kesimpulan sebagai berikut :

Nilai F hitung	Nilai F tabel	Kesimpulan
44,609	1,58	Signifikan

Dalam tabel tersebut dapat terlihat bahwa f hitung lebih besar daripada nilai f tabel pada taraf 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak atau dengan kata lain variabel Konflik Peran Ganda (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel Stres Kerja (Y) karyawan PT Willow Mandiri Internusa.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan rumus analisis regresi sederhana dengan tujuan untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh antara variabel X dan variabel Y

Mode Unstandardized	Standar T	Sig.
l ized	dized	
Coefficient	Coeffici	
s	ent	
	s	

	B	Std.Err	Beta	
(Constant)	29.197	9,556		3.0 ,003
TOTAL	1,08	.163	.669	6.6 ,000
Adjusted R Square				7
LX				9

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.669	.448	.438	13.7992

Teknik analisis regresi sederhana menunjukkan Nilai korelasi antara Konflik Peran Ganda terhadap Stres Kerja sebesar 0,669 (nilai R). Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Melalui tabel di atas juga dapat diperoleh nilai dari R Square atau koefisien determinasi (KD) sebesar 0,448. Sehingga dapat ditafsirkan bahwa Konflik Peran Ganda sebagai variabel X memiliki pengaruh sebesar 44,8 % terhadap Stres Kerja yang merupakan variabel Y.

Demikian pula dengan hasil analisis hipotesis yang menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh positif terhadap stres kerja terbukti secara signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai R empirik sebesar 0,669 dengan N= 57 karena pada R tabel tidak terdapat 57 maka diambil yang mendekati angka tersebut yaitu 55, sehingga diperoleh R tabel dengan tingkat signifikansi 5% sebesar 0,266 dan 1% sebesar 0,345. Maka dapat ditarik kesimpulan R empirik > R teoritik dengan signifikansi 5% dan > R teoritik 1%. Sehingga hipotesis nol (Ho) ditolak dan (Ha) diterima,

Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi di atas maka nilai $r^2 = 0,448$ berada pada hubungan sedang sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa konflik peran dengan stres kerja mempunyai hubungan yang sedang. Tabel uji signifikansi atau linieritas dari regresi. Kriteria dapat ditentukan Berdasarkan uji nilai signifikansi (sig), dengan ketentuan jika nilai sig < 0,05. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai sig = 0,00, berarti Sig < dari kriteria signifikansi (0,05). Dengan demikian model persamaan regresi Berdasarkan data penelitian adalah signifikan, atau model persamaan regresi memenuhi kriteria.

Berdasarkan dari penelitian yang dilakukan, peneliti menyimpulkan konflik yang dialami wanita yang bekerja sekaligus berumah tangga identik dengan peran tradisional seorang ibu. Dua peran dengan tanggung jawab yang bersimpangan ini jika tidak dikelola dengan baik maka akan mempengaruhi peran di pekerjaan dan peran di keluarga. Berdasarkan perolehan hasil dari uji reliabilitas diketahui tingginya konflik peran terjadi disebabkan oleh kurangnya waktu bersama keluarga, tuntutan peran di pekerjaan yang menyebabkan kelelahan dan penggunaan peran keluarga di waktu kerja. Stres kerja adalah tuntutan pekerjaan yang mengharuskan seseorang untuk dapat menyelesaikan tanggung jawab sebaik mungkin, namun jika tuntutan tersebut diluar

kendalanya maka akan menyebabkan beban kerja dan timbul tekanan dalam diri individu (Sulastri, 2019). Berdasarkan perolehan hasil dari uji reliabilitas diketahui tingginya stres kerja disebabkan oleh komunikasi tidak efektif seperti tidak sepaham dengan rekan kerja, lelahnya aktifitas di pekerjaan, dan kurangnya waktu untuk istirahat.

Hasil dari penelitian diatas sebanding dengan penelitian Amran (dalam Jeni, 2015) yang mengatakan bahwa resiko wanita dual carrier adalah terabaikannya keluarga, terkurasnya tenaga dan pikiran, sulitnya menghadapi konflik peran, timbulnya stres dan kurangnya waktu untuk diri sendiri.

Hasil penelitian yang sama diteliti oleh Almasitoh (2011) dengan judul Stres Kerja Ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial pada Perawat. Berdasarkan uji hipotesis menggunakan analisis regresi ganda metode enter dengan hasil analisis diperoleh nilai $R = 0,633$; $R^2 = 0,400$; $F = 39,050$; $p = 0,000$ ($p < 0,05$), menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara konflik peran dan dukungan sosial dengan stres kerja. Hasil tersebut menyatakan bahwa hipotesis adanya hubungan antara konflik peran ganda dan dukungan sosial dengan stres kerja dapat diterima. Nilai koefisien determinasi (R^2) = 0,400 menunjukkan sumbangan efektif konflik peran ganda dan dukungan sosial terhadap stres kerja sebesar 40% dan sisanya 60% dipengaruhi variabel lain yang tidak menjadi fokus penelitian ini.

PENUTUP DAN SARAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terdapat pengaruh yang signifikan antara Konflik Peran Ganda dengan Stres Kerja, dapat dilihat dari hasil olah data yang menyatakan pengaruhn Konflik Peran Ganda terhadap Stres Kerja sebesar 44,8%. Sehingga Konflik Peran Ganda mempunyai pengaruh terhadap Stres Kerja karyawan PT Willow Mandiri Internusa Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, saran yang dapat digali adalah:

a. Untuk peneliti selanjutnya :

- Dalam penelitian ini pengukuran yang dilakukan dari variabel pengaruh konflik peran ganda terhadap stres kerja berada dalam ukuran yang sedang, maka diharapkan bagi penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian variabel lain selain stres kerja yaitu dukungan sosial, fear of succses, kepuasan kerja, kepuasan pernikahan, kesejahteraan psikologis dll.

b. Untuk Perusahaan

- Dari jumlah 57 subjek penelitian bahwa adanya pengaruh konflik peran terhadap stres kerja maka saran peneliti adalah pihak perusahaan yang berwenang seperti HRD dan kepala divisi bisa melakukan pendekatan kepada karyawan seperti evaluasi kendala- kendala di pekerjaan serta pemecahan masalah di lingkungan pekerjaan dan mengadakan family gathering serta dapat memberikan izin kepada karyawan yang berkepentingan di keluarga agar menghindari pemakaian waktu kerja untuk waktu keluarga. Peneliti berharap HRD PT. Willow Mandiri Internusa bisa menjadikan penelitian ini sebagai acuan dalam merekrut pegawai baru yang berstatus ibu rumah tangga

c.Untuk Karyawan

-Saran peneliti terhadap karyawan wanita yang bekerja sekaligus berumah tangga di PT. Willow Mandiri Internusa yaitu karyawan yang mempunyai peranan masing-masing di pekerjaan dan keluarga dapat memanajemen waktu sebaik mungkin. Jika keadaan di keluarga tidak memungkinkan untuk karyawan bekerja maka sebaiknya dilakukan ijin kerja untuk menghindari stres di pekerjaan serta timbulnya beban pikiran.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Dinnul.A. (2017). Konflik Peran Ganda Karyawan Wanita Dan Stres Kerja. *An Nisa'a: JurnalKajian Gender Dan Anak*, 12 (1).
- Almasitoh, U. H. (2011). Stres Kerja Ditinjau Dari Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Pada Perawat. *Psikoislamika - Jurnal Psikologi Islam*. Klaten : Universitas Widya Dharma.
- Anoraga,P. (1998). *Psikologi kerja*, Jakarta: Rinka Cipta.
- Apollo,Cahyadi.A. (2012). Konflik Peran Ganda Perempuan Menikah Yang Bekerja Ditinjau Dari Dukungan Sosial Keluarga Dan Penyesuaian Diri. *Widya Warta* No. 02 Tahun XXXV I/ Juli 2012.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta:
- Christine, W.S., Oktorina, Megawati, danMula, Indah. (2010). Pengaruh Konflik Pekerjaan Dan Konflik Keluarga Sebagai Intervening Variabel (Studi pada Dual Career Couple di Jabotabek dan Kewirausahaan), Volume 12 No. 2. Hal 121-132 Jakarta Selatan :UniversitasKatolik Indonesia Atina Jaya.
- Evan, G.W., Johson, D. (2000). Stres And Open Office Noise. *Journal Of Applied Psychology*.
- Greenhauss, J. H. Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academyof Management Review*
- Handoko, T. Hani. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi II, Cetakan KeEmpat belas. Yogyakarta: BPFE.Universitas Diponegoro
- Jeni, W. (2015). Tinjauan tentang Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial Suami terhadap Stress Kerja, *JurnalEcodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, 417- 437.

- Khasanah, Uswatun & Darmawati.A. (2014). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cosmoprof Indokarya, Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia.
- Parasuraman, S., Greenhauss, J. H., & Granrose, C. S. (1992). Role stressors, social support, and well-being among two-career couples. *Journal of Organizational Behaviour*
- P2PTM Kemenkes RI (2018, Desember). Direktorat Pencegahan Dan Pengendalian Penyakit Tidak Menular Direktorat Jenderal Pencegahan Dan Pengendalian Penyakit, Apakah stres itu ? [on-line]. Diakses pada tanggal 23 Desember 2018 dari <http://p2ptm.kemkes.go.id/info/graphic-p2ptm/stress/apakah-stres-itu>.
- Rachmadani, Cherni. (2013). Strategi Komunikasi dalam mengatasi konflik rumah tangga mengenai perbedaan tingkat penghasilan di RT.29 Samarinda Seberang. *eJournal Ilmu Komunikasi*, 2013, 1 (1): 212 – 227
- Rahmadita, I. (2013). Hubungan antara Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial Pasangan dengan Motivasi Kerja pada Karyawan di Rumah Sakit Abdul Rivai-Berau. *Jurnal Psikologi*, 1(1)
- Rosyad, Alfi Sabela. (2017). “Hubungan Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) Terhadap Stres Kerja Perawat Wanita di Ruang Rawat Inap, Intensive Care Dan IGD RSUD Tugurejo Semarang”. Skripsi Jurusan Ilmu Keperawatan
- Riggio, R.E (2003). *Introduction To Industrial/Organization Psychology*. New Jersey Inc. New Jersey US.
- Santrock, J. W. (2003). *Adolescence*.
- Lestari, Y.I. (2017). Fear Of Success Pada Perempuan Bekerja Ditinjau Dari Konflik Peran Ganda Dan Hardiness. *Jurnal Psikologi*, Volume 13 Nomor 1.
- Luthans, Fred. (1998). *Organizational Behavior*. Eight Edition. New York McGraw-Hill Co
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ketiga. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Markuwati, D & Rahardjo, P & Setyawati, R. (2015). Konflik Peran Ganda Stres Kerja Pada Anggota Polisi Wanita. *PSYCHO IDEA*, Tahun 13. No.1, Februari 2015.