

**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA TERHADAP STRES
KERJA PADA PEGAWAI WANITA YANG SUDAH MENIKAH
DI BANK SWASTA TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

**SINTIA LARASATI
NIM: 18612094**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2023**

**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA TERHADAP STRES
KERJA PADA PEGAWAI WANITA YANG SUDAH MENIKAH
DI BANK SWASTA TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan
Memenuhi Syarat-Syarat guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh

**SINTIA LARASATI
NIM: 18612094**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2023**

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA TERHADAP STRES KERJA
PADA PEGAWAI WANITA YANG SUDAH MENIKAH DI BANK
SWASTA TANJUNGPINANG**

Diajukan Kepada:

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh

Nama : Sintia Larasati
Nim : 18612094

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,

Evita Sandra, S.Pd.Ek, M.M.
NIDN. 1029127202 / Lektor

Nanda Kristia Santoso, M.Pd.
NIDN. 1006019401 / Asisten Ahli

Menyetujui,
Ketua Program Studi,

Dwi Septi Haryani. S.T., M.M
NIDN. 1002078602 / Lektor

Skripsi Berjudul

**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA TERHADAP STRES KERJA
PADA PEGAWAI WANITA YANG SUDAH MENIKAH DI BANK
SWASTA TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

NAMA : SINTIA LARASATI

NIM : 18612094

Telah dipertahankan didepan Panitia Komisi Ujian Pada Hari Selasa Tanggal
Sepuluh Bulan Januari Tahun Dua Ribu Dua Puluh Tiga dan
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,

Sekretaris,

Evita Sandra, S.Pd.Ek, M.M.
NIDN. 1029127202 / Lektor

Armansyah, S.E., M.M.
NIDN. 1010088302 / Lektor

Anggota,

Yuritanto, S.E., M.M.
NIDK. 8957200020 / Asisten Ahli

Tanjungpinang, 10 Januari 2023
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang,
Ketua,

Charly Marlinda.SE, M.Ak.Ak.CA
NIDN. 1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Sintia Larasati
Nim : 18612094
Tahun Angkatan : 2018
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,14
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Stres
Kerja Pada Pegawai Wanita Yang Sudah Menikah
di Bank Swasta Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses peraturan sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 10 Januari 2023

Penyusun

Sintia Larasati
Nim : 18612094

MOTTO

Menuntut ilmu adalah taqwa. Menyampaikan ilmu adalah ibadah. Mengulang-ulang ilmu adalah zikir. Mencari ilmu adalah jihad.

-Imam Al-Ghazali-

Di dunia yang berubah sangat cepat, satu-satunya strategi yang dijamin gagal adalah tidak mengambil resiko.

-Mark Zuckerberg-

Jangan menghukum kesempatan dengan penantian. Karena terkadang melepaskan sesuatu justru memperoleh yang terbaik.

-Tere Liye-

LEMBAR PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur saya ucapkan atas kehadiran ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga saya mampu menyelesaikan skripsi ini. Tak lupa pula shalawat beserta salam saya hadiahkan kepada Nabi besar Muhammad SAW.

Skripsi ini kupersembahkan kepada semua orang terdekat saya yang telah memberikan dukungan kepada saya selama ini terutama kedua orang tua saya, lalu kakak, abang dan adik yang selalu memberikan kasih sayang dan dukungan kepada saya selama ini.

Kepada riska dan ira terimakasih, sahabat kecilku yang tidak pernah menghakimi kesalahanku, selalu memberikan motivasi dan menemani perjuanganku selama ini, terima kasih telah sudi berteman denganku, semoga apa yang kita perjuangkan mendapatkan hasil yang baik .

Saya juga ingin mengucapkan terimakasih kepada dosen-dosen STIE yang telah banyak memberikan ilmu kepada saya dan untuk kedua dosen pembimbing saya yang senantiasa membantu dan memberi bimbingan selama penyelesaian skripsi ini.

Untuk sahabat dan teman-teman seperjuangan terimakasih atas dukungan yang telah diberikan kepada saya selama ini semoga kita senantiasa diberikan kesehatan dan kebahagiaan.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahrabbi'l'alamin puji syukur penulis ucapkan kepada Allah swt, yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan usulan proposal penelitian ini dengan judul “Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai Wanita di Bank Swasta Tanjungpinang” yang ditulis untuk memenuhi salah satu syarat mencapai gelar S.M.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam usulan proposal penelitian ini, untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihak untuk peneliti agar lebih baik kedepannya. Dan semoga bimbingan, dukungan, semangat dan saran yang telah diberikan oleh masing-masing pihak kepada penulis mendapat balasan yang lebih baik dari Allah SWT. Amin. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada pihak sebagai berikut :

1. Ibu Charly Marlinda, S.E, M.Ak.Ak.CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, SE. M.Ak. Ak.CA selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, SE. Ak. M.Si CA. selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, M.m selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T, M.M selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Ibu Evita Sandra, S.Pd.Ek., M.M selaku dosen pembimbing pertama. Dosen yang sudah membimbing selama penyusunan skripsi.
7. Bapak Nanda Kristia Santoso, M.Pd selaku dosen pembimbing kedua. Dosen yang sudah membimbing selama penyusunan skripsi.
8. Seluruh Dosen dan Staf Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
9. 10 Bank Swata di Tanjungpiang yang telah membantu memberikan informasi (data) berkaitan dengan kepentingan penelitian.

Tanjungpinang, 10 Januari 2023

Penulis

SINTIA LARASATI
NIM 18612094

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	v
MOTTO	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	10
1.3. Batasan Masalah	10
1.4. Tujuan Penelitian.....	10
1.5. Kegunaan Penelitian	11
1.5.1. Kegunaan Praktis	11
1.5.2. Kegunaan Teoritis	11
1.6. Sistematika Penulisan	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1. Tinjauan Teori	13
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.1.1. Pengertian Manajemen.....	13
2.1.1.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15

2.1.1.3.	Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia....	15
2.1.1.4.	Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2.1.2.	Konflik Peran Ganda.....	19
2.1.2.1.	Pengertian Konflik Peran Ganda (Work-Family Conflict)	19
2.1.2.2.	Bentuk-Bentuk Konflik Peran Ganda	21
2.1.2.3.	Sumber-Sumber Konflik Peran Ganda	22
2.1.2.4.	Strategi Penyelesaian Konflik Peran Ganda	23
2.1.1.5	Indikator Konflik Peran Ganda (Work-Family Conflict)..	25
2.1.3.	Stres Kerja.....	28
2.1.3.1.	Pengertian Stres Kerja.....	28
2.1.3.2.	Faktor Penyebab Stres Kerja.....	29
2.1.3.3.	Gejala Stres Kerja	32
2.1.3.4.	Cara Mengatasi Stres Kerja	32
2.1.3.5.	Indikator Stres Kerja	33
2.1.4.	Pengertian Wanita Yang Bekerja.....	35
2.1.5.	Hubungan Konflik Peran Ganda Terhadap Stres Kerja Pegawai Wanita	37
2.2.	Kerangka Pemikiran	37
2.3.	Hipotesis	38
2.4.	Penelitian Terdahulu.....	38
2.4.1	Jurnal Nasional.....	39
2.4.2	Jurnal Internasional	41

BAB III METODELOGI PENELITIAN..... 44

3.1.	Jenis Penelitian	44
3.2.	Jenis Data.....	44
3.3.	Teknik Pengumpulan Data	45
3.4.	Populasi dan Sampel.....	47
3.4.1	Populasi	47
3.4.2.	Sampel.....	48
3.5.	Definisi Operasional Variabel	49

4.3.5 Uji Hipotesis	84
4.4. Pembahasan	85
4.4.1 Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Stres Kerja.....	85
BAB V PENUTUP.....	87
5.1 Kesimpulan.....	87
5.2 Saran	87
DAFTAR PUSTAKA.....	89
LAMPIRAN.....	92
CURICULUM VITAE.....	123

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Skala Likert	46
Tabel 3. 2 Daftar Populasi.....	48
Tabel 3. 3 Definisi Operasional Variabel.....	49
Tabel 4. 1 Pengujian Validitas Hasil Uji Validitas Konflik Peran Ganda (X).....	71
Tabel 4. 2 Pengujian Validitas Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (Y).....	72
Tabel 4. 3 Hasil Uji Reliabilitas	72
Tabel 4. 4 Deskripsi Tanggapan Responden Konflik Peran Ganda.....	73
Tabel 4. 5 Deskripsi Tanggapan Responden Variabel Stres Kerja	78
Tabel 4. 6 Hasil Analisis Linear Sederhana	83
Tabel 4. 7 Hasil Uji T.....	84
Tabel 4. 8 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Perbandingan Pegawai Wanita yang Sudah Menikah dan Belum Menikah di Bank Swasta Tanjungpinang	8
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	38
Gambar 4. 1 Kantor Bank Danamon Tanjungpinang	57
Gambar 4. 2 Kantor Bank Mega Tanjungpinang	58
Gambar 4. 3 Kantor Bank Muamalat Tanjungpinang	59
Gambar 4. 4 Kantor Bank Sinarmas Tanjungpinang	60
Gambar 4. 5 Kantor China Construction Bank Tanjungpinang	61
Gambar 4. 6 Kantor CIMB Niaga Tanjungpinang	62
Gambar 4. 7 Kantor Maybank Tanjungpinang	63
Gambar 4. 8 Kantor Ocbc Nisp Tanjungpinang	64
Gambar 4. 9 Kantor Panin Bank Tanjungpinang	66
Gambar 4. 10 Kantor Permata Bank Tanjungpinang	67
Gambar 4. 11 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
Gambar 4. 12 Karakteristik Jenjang Pendidikan Responden	69
Gambar 4. 13 Karakteristik Masa kerja	70
Gambar 4. 14 Hasil Pengujian Normalitas Histogram	80
Gambar 4. 15 Hasil Pengujian P-P <i>plot</i>	81
Gambar 4. 16 Hasil Uji Heteroskedastisitas	82

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Tabulasi Responden

Lampiran 3 Hasil Olah Data SPSS

Lampiran 4 Dokumentasi Foto

Lampiran 5 Surat Keterangan Melakukan Penelitian

Lampiran 6 Riwayat Hidup/Curriculum Vitae

ABSTRAK

PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA TERHADAP STRES KERJA PADA PEGAWAI WANITA YANG SUDAH MENIKAH DI BANK SWASTA TANJUNGPINANG

Sintia larasati 18612094,Manajemen.
STIE Pembangunan Tanjungpinang
Larasatisintia28@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah konflik peran ganda berpengaruh terhadap stres kerja pada pegawai wanita yang sudah menikah di Bank Swasta Tanjungpinang. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Penelitian ini menggunakan sample jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel, yaitu sebanyak 66 responden pada Bank Swasta Tanjungpinang.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Objek penelitian ini berupa pegawai wanita yang sudah menikah di Bank Swasta Tanjungpinang. Pengumpulan data dilakukan dengan dua cara, yaitu penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Dimana responden mengisi kuesioner sebanyak 31 butir pernyataan yang berkaitan dengan variabel yang diukur.

Hasil penelitian terdapat hasil dengan nilai r hitung sebesar $10,130 > 1,997$ dimana H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti adanya pengaruh variabel konflik peran ganda terhadap variabel stres kerja pegawai wanita, sedangkan nilai koefisien determinasi diperoleh nilai R square sebesar $0,61,6\%$ atau $61,6\%$. Artinya bahwa variabel independen konflik peran ganda berpengaruh kepada stres kerja pegawai wanita yaitu sebesar $61,6\%$ sedangkan sisanya sebesar $38,4\%$ dipengaruhi oleh factor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja, artinya semakin tinggi konflik peran ganda pada pegawai wanita yang bekerja pada bank maka semakin tinggi stres kerja yang dihadapinya.

Kata Kunci : Konflik Peran Ganda, Stres Kerja

Dosen Pembimbing I : Evita Sandra, S.Pd. Ek., M.M

Dosen Pembimbing II : Nanda Kristia Santoso, M.Pd.

ABSTRACT

THE EFFECT OF MULTIPLE ROLE CONFLICT ON WORK STRESS IN MARRIED FEMALE EMPLOYEES IN PRIVATE BANKS

Sintia larasati 18612094,Manajemen.

STIE Pembangunan Tanjungpinang

Larasatisintia28@gmail.com

The purpose of this study was to find out whether multiple role conflict affects work stress on married female employees at Tanjungpinang Private Bank. The method used in this study is a quantitative method and data collection techniques through questionnaires. This study used saturated sample where all populations are sampled, namely as many as 66 respondents at the Tanjungpinang Private Bank.

The method used in this research is a quantitative method. The object of this research is a married female employee at Tanjungpinang Private Bank. Data collection was carried out in two ways, namely library research and field research. Where respondents filled out a questionnaire of 31 statement items relating to the variable being measured.

The results of the research show that the value of r count is $10.130 > 1.997$ where H_0 is rejected and H_1 is accepted, which means that there is an influence of the multiple role conflict variable on the work stress variable for female employees, while the coefficient of determination obtains an R square value of 0.61.6% or 61.6%. This means that the independent variable multiple role conflict affects the work stress of female employees, namely 61.6%, while the remaining 38.4% is influenced by other factors not included in this study.

In this case, it can be concluded that multiple role conflict has a significant effect on work stress, meaning that the higher the multiple role conflict in female employees who work at a bank, the higher the work stress they experience.

Keyword : dual role conflict, work stress

Lecturer of supervisor I : Evita Sandra, S.Pd. Ek., M.M

Lecturer of supervisor II : Nanda Kristia Santoso, M.Pd.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang penting dari penentu keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, agar dapat mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki loyalitas, integritas dan kecerdasan intelektual serta memiliki emosional yang baik. Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi organisasi atau perusahaan, yang mana sumber daya tersebut memiliki kemampuan untuk mengembangkan dan menentukan keberhasilan perusahaan tempatnya bekerja. Sumber daya manusia pada organisasi atau perusahaan tentunya perlu dikelola dengan baik sehingga mewujudkan nilai keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan pada perusahaan.

Lalu peraturan mengenai ketenagakerjaan telah diatur secara khusus dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 pasal 77 sampai pasal 85. Dimana, Pasal 77 ayat 1, UU No.13/2003 mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan jam kerja ini mengatur 2 sistem, yaitu:

- 1) 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu; atau
- 2) 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Pada kedua sistem jam kerja tersebut juga diberikan batasan jam kerja yaitu 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu. Apabila melebihi dari ketentuan waktu kerja tersebut, maka waktu kerja biasa dianggap masuk sebagai waktu kerja lembur sehingga pekerja atau buruh berhak atas upah lembur.

Ketentuan waktu kerja diatas juga hanya mengatur batas waktu kerja untuk 7 atau 8 sehari dan 40 jam seminggu dan tidak mengatur kapan waktu atau jam kerja dimulai dan berakhir. Pengaturan mulai dan berakhirnya waktu atau jam kerja setiap hari dan selama kurun waktu seminggu, harus diatur secara jelas sesuai dengan kebutuhan oleh para pihak dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Namun, peraturan tersebut tentu tidak berlaku untuk beberapa sektor dan beberapa jenis pekerjaan. Dan dalam penerapannya tentu pekerjaan yang dijalankan terus-menerus ini dijalankan dengan pembagian waktu kerja ke dalam shift-shift. Berdasarkan Keputusan Menteri, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 233 tentang Jenis Dan Sifat Pekerjaan Yang Dijalankan Secara Terus Menerus, tanpa mengikuti ketentuan jam kerja sebagaimana tercantum dalam Undang- Undang. Nomor 13 tahun 2003. dimana pada pasal 3 ayat (1) mengatur bahwa pekerjaan yang berlangsung terus menerus tersebut adalah:

- a) Pekerjaan di bidang pelayanan jasa kesehatan;
- b) Pekerjaan di bidang pelayanan jasa transportasi;
- c) Pekerjaan di bidang jasa perbaikan alat transportasi;
- d) Pekerjaan di bidang usaha pariwisata;

- e) Pekerjaan di bidang jasa pos dan telekomunikasi;
- f) Pekerjaan di bidang penyediaan tenaga listrik, jaringan pelayanan air bersih (PAM), dan penyediaan bahan bakar minyak dan gas bumi;
- g) Pekerjaan di usaha swalayan, pusat perbelanjaan, dan sejenisnya;
- h) Pekerjaan di bidang media masa;
- i) Pekerjaan di bidang pengamanan;
- j) Pekerjaan di lembaga konservasi;
- k) Pekerjaan-pekerjaan yang apabila dihentikan akan mengganggu proses produksi, merusak bahan, dan termasuk pemeliharaan/perbaikan alat produksi.

Berdasarkan peraturan tersebut, maka jenis-jenis pekerjaan diatas tidak mengikuti jam kerja sesuai UU No 13 tahun 2003, Namun demikian, setiap kelebihan jam kerja yang dilakukan oleh buruh atau pekerja dalam melaksanakan pekerjaan diatas, harus dihitung sebagai lembur yang harus dibayarkan karena merupakan hak buruh atau pekerja yang dilindungi oleh Undang-Undang.

Salah satu pekerjaan di bidang jasa adalah perbankan, lembaga perbankan di Indonesia yang terus berkembang menjadikan perbankan sebagai komponen penting dalam perekonomian nasional saat ini. Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang Perbankan menyatakan bahwa perbankan adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang bank, mencakup tentang kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses melaksanakan kegiatan usahanya.

Semakin berkembangnya dunia perbankan menyebabkan peningkatan dan bertambahnya beban karyawan yang lebih mengoptimalkan pekerjaan agar dapat

bertahan dalam bersaing, lalu karyawan di bank banyak di dominasi oleh pekerja wanita. Pelayanan di bank tidak terlepas dari sumber daya yang dimiliki salah satunya Sumber Daya Manusia yakni pegawai bank. Pegawai bank memiliki peran dan tanggung jawab atas usaha penyimpanan dan penyaluran dana milik masyarakat kepada masyarakat lain yang membutuhkan.

Pegawai bank juga memberikan jasa penukaran uang seperti transfer dan wesel, serta usaha penjualan investasi keuangan seperti obligasi pemerintah dan dana investasi. Di dalam bidang usaha apapun, diperlukan pengetahuan khusus bidang keuangan. Pegawai bank juga wajib memiliki pengetahuan dan keterampilan seperti berkomunikasi dengan baik, memiliki tingkat analisis yang tinggi, detail terhadap hal kecil, kerja cepat dan cerdas, memiliki kesabaran yang tinggi dan pegawai bank juga harus percaya diri dalam memberikan pelayanan kepada nasabah/masyarakat.

Keterlibatan para wanita dalam bekerja pada dirinya sendiri, memberikan beban ganda sebagai seorang wanita. Wanita diminta berkomitmen terhadap pekerjaan mereka setara dengan laki-laki, sementara pada waktu yang bersamaan mereka juga harus memberikan prioritas peran di keluarga sebagai ibu rumah tangga.

Seiring dengan kondisi tersebut konflik-konflik dalam kehidupan dan perusahaan, bila permasalahan yang ada tidak segera ditangani maka akan menimbulkan dampak yang sangat berat bagi perusahaan. Lalu beban kerja yang berlebih juga akan mengakibatkan terjadinya seseorang mengalami tekanan (jiwa) stres.

Menurut A Utaminingsih (Wahyuni, 2021) Stres kerja merupakan istilah umum yang menunjuk kan pada suatu permasalahan yang sering sekali dialami oleh setiap orang dalam kehidupan kerjanya, stres kerja tidak hanya berpengaruh pada individu itu saja melainkan berpengaruh juga terhadap organisasi dan industri, karyawan wanita yang memiliki konflik pekerjaan ke keluarga dan keluarga ke pekerjaan akan mengurangi kualitas kehidupan keluarganya.

Handoko (Gusti, 2018) mengungkapkan stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.

Pendapat ini didukung oleh Mangkunegara (Lufi Rizki Pradana, 2019), menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan, stres kerja ini tampak dari perasaan tidak senang, emosi yang tidak stabil, sulit tidur, suka menyendiri, tidak bisa rileks, merokok yang berlebihan, tegang, cemas, tekanan darah meningkat, gugup dan mengalami gangguan pencernaan.

Kondisi tersebut sering memicu terjadinya konflik didalam kehidupan wanita pekerja, bila tidak ditangani dengan serius akan menimbulkan dampak yang sangat berarti bagi perusahaan perbankan dengan rendahnya kinerja pegawai wanita tersebut secara keseluruhan akan berpengaruh pada produktivitas bank tempat wanita tersebut bekerja.

Salah satu contoh stres kerja bagi pegawai wanita yang sudah berkeluarga di bank, tidak dapat membagi waktunya dengan baik untuk urusan keluarga dan pekerjaan, lalu menimbulkan konflik peran ganda wanita antara keluarga dan pekerjaan. Di satu sisi wanita yang sudah berkeluarga dituntut untuk bertanggung

jawab mengurus rumah tangganya secara baik, disisi lain ia juga dituntut untuk bekerja sesuai dengan target di bank tempat mereka bekerja dengan menunjukkan dedikasi sebagai seorang pekerja yang baik.

Menjalani lebih dari satu peran, yaitu sebagai seorang pekerja, ibu rumah tangga serta menjadi seorang istri tidaklah mudah. Wanita karir yang telah menikah lalu mempunyai anak memiliki tugas dan tanggung jawab yang lebih berat dari pada wanita yang masih *single*. Karena wanita karir yang sudah menikah akan lebih sulit membagi waktunya untuk menyelesaikan dua peran itu yang akan dilakukannya. Adanya ketidakmampuan dalam diri wanita yang menjalankan dua peran melakukan pekerjaan secara bersamaan maka inilah yang akan mengakibatkan adanya konflik peran ganda.

Tuntutan bagi seorang wanita yang bekerja pada dasarnya tidak hanya sebatas memenuhi kebutuhan ekonomi rumah tangga saja, tetapi lebih banyak keinginan untuk turut berpartisipasi dan mendapat apresiasi atas perjuangan dan prestasinya. Meskipun demikian, tidak dapat dipungkiri bahwa peran utama seorang wanita yang sudah menikah adalah mengurus rumah tangganya.

Konflik peran ganda (*work family conflict*) muncul diantara dua peran yang berbeda yang dimiliki seseorang. Dalam pekerjaan, seorang wanita yang profesional diharapkan agar agresif, kompetitif, dan dapat menjalankan komitmen pada pekerjaannya. Di rumah, wanita sering kali diharapkan untuk merawat anak, menyayangi dan memenuhi kebutuhan suaminya.

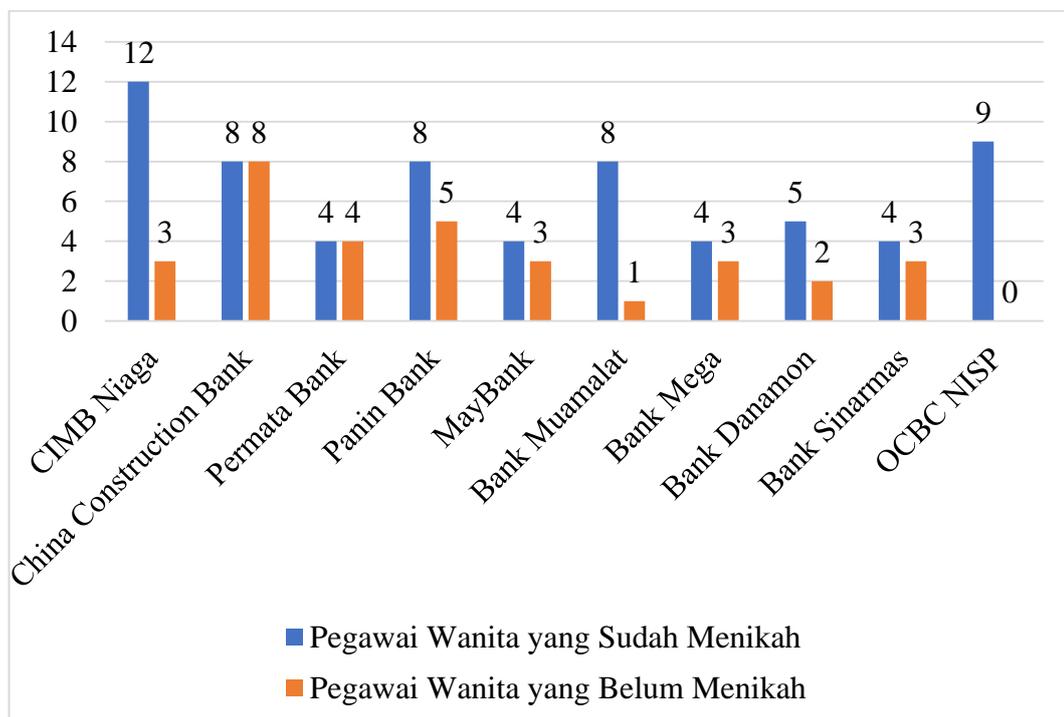
Natemeyer dkk (Fitriyawati, 2020), menyebutkan konflik peran ganda sebagai bentuk konflik antar peran yang disebabkan oleh adanya tuntutan, waktu serta ketegangan yang mengganggu waktu tanggung jawab.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai wanita yang sudah berkeluarga di bank swasta di Tanjungpinang ditemukan permasalahan diantaranya adalah seringkali mereka melakukan lembur yang mengharuskan pulang larut malam, sehingga sangat minim sekali waktu mereka untuk keluarganya, hal ini tentunya akan berdampak pada kelelahan fisik sehingga dapat menimbulkan stres kerja. Selain itu, juga terdapat pegawai bank wanita yang sudah berkeluarga bekerja di lapangan, bekerja dilapangan memiliki tugas dan tanggung jawab yang lebih berat dibandingkan dengan yang berada di dalam kantor karena risiko yang dialami lebih banyak dibanding yang bekerja dikantoran. Tekanan-tekanan pekerjaan yang cukup berat terkadang membuat mereka sering merasa cemas, pusing dan lekas panik.

Pegawai wanita yang sudah berkeluarga di bank tidak dapat membagi waktunya dengan baik untuk urusan keluarga dan pekerjaan dapat menimbulkan konflik peran ganda wanita antara keluarga dan pekerjaan. Di satu sisi wanita yang sudah berkeluarga dituntut untuk bertanggung jawab mengurus rumah tangganya secara baik, namun ia juga dituntut untuk bekerja sesuai dengan target di bank tempat mereka bekerja dengan menunjukkan dedikasi sebagai seorang pekerja yang baik.

Berdasarkan hasil pra-penelitian yang dilakukan di sejumlah bank swasta di Tanjungpinang, rata-rata terdapat pegawai wanita yang sudah berkeluarga dan tentunya berperan ganda sebagai mana gambar berikut ini:

Gambar 1. 1
Perbandingan Pegawai Wanita yang Sudah Menikah dan Belum Menikah di Bank Swasta Tanjungpinang



Sumber: Data Pra Penelitian, 2022.

Dari gambar 1.1 dapat kita lihat bahwa hampir diseluruh bank swasta di Tanjungpinang memiliki pegawai wanita yang sudah menikah lebih banyak dibandingkan pegawai wanita yang belum berkeluarga dengan perbandingan yang cukup besar. Dengan banyaknya pegawai wanita yang berkeluarga tentunya akan ada peluang terjadinya peran ganda.

Untuk memperkuat hal ini peneliti melakukan wawancara berikutnya dengan beberapa pegawai wanita yang sudah menikah di bank swasta. Menurut D salah satu karyawan wanita yang bekerja di Bank CIMB Niaga pada senin, 11

April 2022 mengatakan, bekerja di bank memiliki tanggung jawab yang besar dan beban tugas yang berat, waktu keseharian mereka kurang lebih 10 jam berada dikantor (dari jam 8 pagi sampai dengan jam 6 sore), bahkan pada saat akhir tahun mereka bisa pulang kerumah pada pukul 11-12 malam.

Menurut S karyawan wanita yang bekerja di Bank Ocbc Nisp pada senin, 11 April 2022 juga mengatakan hal yang sama seperti D, ia mengatakan beban kerja yang berat membuat nya kesulitan untuk membagi waktu dirumah dan pekerjaannya dikantor. Dan sering kali merasa kelelahan dikantor saat malam harinya mengasuh anak, sehingga ia kebingungan membagi waktu untuk keluarga maupun perusahaan.

Menurut F karyawan wanita yang bekerja di Bank Sinarmas 15 April 2022, mengatakan adanya karyawan baru membuatnya memiliki tugas tambahan untuk mengajari karyawan baru. Lalu I dan B karyawan wanita yang bekerja di Bank Mega pada kamis, 14 April 2022 mengatakan, lebih mudah terpancing emosi pada saat beban pekerjaan meningkat, serta tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai target, hal ini dapat menimbulkan stres kerja.

Berdasarkan wawancara diatas, maka dapat disimpulkan bahwa mereka dituntut untuk sempurna dalam menjalankan peran sebagai karyawan, menurut mereka karyawan bank dituntut untuk memiliki profesionalitas yang tinggi, hal itu juga terkadang membuat mereka menomerduakan masalah keluarga dan lebih fokus pada pekerjaan mereka, padahal disisi lain masalah dalam kehidupan keluarga juga sama-sama membutuhkan tenaga dan perhatian.

Melihat permasalahan diatas, maka penulis ingin melakukan penelitian dengan mengambil judul **“PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA TERHADAP STRES KERJA PADA PEGAWAI WANITA YANG SUDAH MENIKAH DI BANK SWASTA TANJUNGPINANG”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah penelitian ini yaitu apakah konflik peran ganda berpengaruh terhadap stres kerja pada pegawai wanita yang sudah menikah di Bank Swasta Tanjungpinang?

1.3. Batasan Masalah

Adapun masalah yang dialami oleh peneliti ialah sulitnya untuk mendapatkan data dan informasi yang berkaitan dengan permasalahan yang sedang diteliti, beberapa bank tidak memberikan izin untuk peneliti melakukan penelitian di tempat tersebut, dengan alasan apa yang diminta oleh peneliti adalah bersifat pribadi.

Maka dari itu untuk menghindari terjadinya permasalahan yang akan diteliti, maka peneliti memberikan batasan masalah yaitu pada objek yang akan diteliti karena ruang lingkup yang terlalu luas. Pada penelitian ini dibatasi pada 10 Bank Swasta dari total 12 Bank Swasta di Kota Tanjungpinang.

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda terhadap stres kerja pada pegawai wanita yang sudah menikah di Bank Swasta di Tanjungpinang.

1.5. Kegunaan Penelitian

Penelitian yang dilakukan dapat memberikan manfaat antara lain:

1.5.1. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi mengenai adanya konflik peran ganda dan stres kerja yang dapat berpengaruh pada pegawai wanita tersebut, sehingga perusahaan dapat merumuskan kebijakan dan peraturan yang dapat meningkatkan dan memicu peningkatan kerja.

1.5.2. Kegunaan Teoritis

1. Bagi Peneliti, Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti sendiri dan bisa mengembangkannya menjadi sebuah pembelajaran yang berguna untuk orang lain.
2. Bagi STIE Kota Tanjungpinang, khususnya jurusan manajemen penelitian ini dapat menjadi tambahan referensi kepustakaan di kampus.
3. Bagi Bank Swasta di Kota Tanjungpinang sebagai objek penelitian. Penelitian ini dapat memberikan masukan dan pemecahan masalah terhadap masalah yang diteliti.

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Stres Kerja Pada Pegawai Wanita di Bank Swasta Tanjungpinang ini dibagi atas lima bab yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan terdapat latar belakang masalah atau kejadian yang mendasari dalam penelitian ini, perumusan masalah, tujuan penelitian, serta sistematika penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan Pustaka meliputi kajian teori yang relevan atau berhubungan pada topik penelitian yang akan dilakukan oleh penulis dan dapat dijadikan landasan teoritis dalam melakukan suatu penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian meliputi, jenis penelitian, jenis data yang digunakan, teknik pengumpulan data, jumlah populasi dan sampel, definisi operasional variabel, teknik pengolahan data, teknik analisa data, dan jadwal penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisikan data hasil penelitian, gambaran umum objek penelitian, penyajian data dan analisa data penelitian serta pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dan saran yang berhubungan dengan hasil akhir dalam penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1. Pengertian Manajemen

Menurut Usman Abd. Rohman (2017) kata “manajemen” berasal dari bahasa latin “*manus*” yang berarti “tangan” dan “*agere*” yang berarti “melakukan”. Dari dua kata tersebut dengan arti masing-masing yang terkandung di dalamnya merupakan arti secara etimologi. Selanjutnya kata “*manus*” dan “*agere*” digabung menjadi satu kesatuan kata kerja “*managere*” yang mengandung arti “menangani”. Pengertian ini dalam ilmu ketatabahasaan disebut sebagai pengertian secara terminologi. “*Managere*” diterjemahkan ke dalam bahasa Inggris dalam bentuk kata kerja menjadi “*to manage*” dengan kata benda “*management*”. Julukan bagi orang yang melakukan kegiatan *management* disebut *manager* atau manajer (dalam bahasa Indonesia). sedangkan dalam bahasa Prancis disebut “*ménagement*” yang berarti seni melaksanakan dan mengatur. Kata “*management*” dalam bahasa Indonesia diterjemahkan menjadi manajemen, yang mengandung arti “pengelolaan”.

Menurut Ais Zakiyudin (2013) manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata. Menurut Herman Sofyandi (2017) menyatakan bahwa “Manajemen SDM

didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi –fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading* dan *controlling*, didalam setiap aktivitas atau fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien”.

Manajemen sering diartikan sebagai ilmu, kiat dan profesi. Dikatakan sebagai ilmu oleh Luther Gulick karena manajemen dipandang sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerja sama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerja sama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan.

Sementara itu, Mary Parker Follet menjelaskan bahwa manajemen juga bisa melakukannya. Dilihat sebagai seni bekerja melalui orang lain (*The art getting done through people*), definisi ini adalah berarti “Orang lain perlu melakukan tugas yang berbeda untuk mencapai tujuan organisasi diatur oleh manajer”. Karena itu, Manajer perlu dilatih baik melalui evaluasi maupun pelatihan. Karena Manajemen dianggap sebagai seni dan manajer perlu tahu menguasai seni kepemimpinan yang erat kaitannya dengan gaya kepemimpinan yang tepat, dapat diterapkan pada berbagai situasi dan kondisi.

2.1.1.2.Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Saihudin (2019) manajemen sumber daya manusia (*Human Resource Management*) merupakan proses untuk mencapai, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut Malayu S.P Hasibuan (M.galih, 2014) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien.

Sedangkan Menurut H.Hadari Nawawi (M.galih, 2014) mengemukakan definisi manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi (perusahaan).

Menurut Edy Sutrisno (2016) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

2.1.1.3.Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Edwin B.Flippo dan Hasibuan (Nurmala, 2020) kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi dapat di klasifikasikan ke dalam beberapa fungsi, yaitu:

1. Fungsi Perencanaan (*Planning*) Merupakan fungsi penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan;
2. Fungsi Pengoorganisasian (*Organizing*) Merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antar para pekerja dan tugas – tugas yang harus dikerjakan, termasuk menetapkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab;
3. Fungsi Pengarahan (*Directing*) Merupakan fungsi pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat dan mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai tujuan yang telah direncanakan;
4. Fungsi Pengendalian (*Controlling*) Merupakan fungsi pengukuran, pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan, khususnya di bidang tenaga kerja telah dicapai.

2.1.1.4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Arif Yusuf Hamali (2018) menyatakan bahwa sumber daya manusia mengandung empat tujuan sebagai berikut:

1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya. Organisasi atau perusahaan bisnis diharapkan dapat

meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah-masalah sosial. Implikasi dari tujuan sosial MSDM di perusahaan adalah ditambahkannya tanggung jawab sosial ke dalam tujuan perusahaan atau yang dikenal dengan *Corporate Social Responsibility (CSR)* seperti program dan pengembangan (*Research & Development*), serta menyelenggarakan gerakan dan mensponsori berbagai kegiatan sosial.

Perusahaan merupakan bagian integrasi dari kehidupan masyarakat. Perusahaan akan menjadi efektif selama menjalankan aktivitas yang dibutuhkan masyarakat. Kontribusi perusahaan terhadap masyarakat mengindikasikan bahwa faktor di luar organisasi akan berpengaruh terhadap aktivitas dan kemajuan organisasi. Masyarakat mengharapkan perusahaan bisnis untuk menyediakan produk dan jasa yang diperlukan dengan tingkat harga yang wajar, bermutu dan pengiriman yang tepat waktu. Masyarakat menginginkan setiap perusahaan bisnis dapat menyerap dan mendayagunakan sumber daya manusia yang ada dan pada akhirnya masyarakat menghendaki agar setiap karyawan diperlukan secara adil dan bijaksana.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Divisi sumber daya manusia meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara-cara sebagai berikut:

- a. Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan bermotivasi tinggi.
- b. Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif.

- c. Mengembangkan kualitas kerja dengan membuka kesempatan bagi terwujudnya aktualisasi diri karyawan.
- d. Menyediakan kesempatan kerja yang sama bagi setiap orang, lingkungan kerja sehat dan aman, serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak karyawan.
- e. Mensosialisasikan kebijakan sumber daya manusia kepada semua karyawan.

Kunci kelangsungan hidup organisasi terletak pada efektivitas organisasi dalam membina dan memanfaatkan keahlian karyawan dengan berusaha meminimalkan kelemahan karyawan. Efektivitas organisasional bergantung pada efektivitas sumber daya manusianya, tanpa adanya tenaga kerja yang berkompoten, suatu organisasi atau perusahaan akan berjalan biasa-biasa saja, walaupun organisasi itu mampu bertahan.

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Divisi sumber daya manusia harus meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia semakin dituntut untuk mampu menyediakan program-program rekrutmen dan pelatihan ketenagakerjaan. Divisi sumber daya manusia harus mampu berfungsi sebagai pengungsi realitas ketika para manajer lini mengajukan gagasan dan arah yang baru.

4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi. Karyawan akan keluar dari perusahaan apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis. Konflik antar tujuan organisasi dapat menyebabkan kinerja karyawan rendah, ketidakhadiran bahkan sabotase. Perusahaan diharapkan bisa memuaskan kebutuhan para karyawan yang terkait dengan pekerjaan. Karyawan akan bekerja efektif apabila tujuan pribadinya dalam bekerja tercapai. Aktivitas sumber daya manusia haruslah terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan dan minat karyawan dengan persyaratan pekerjaan dan imbalan yang ditawarkan oleh perusahaan.

2.1.2. Konflik Peran Ganda

2.1.2.1. Pengertian Konflik Peran Ganda (Work-Family Conflict)

Konflik peran ganda merupakan keadaan dimana sering kali dialami oleh seorang wanita terutama bagi seorang wanita yang sudah berkeluarga dan mempunyai anak. Dalam kehidupan manusia ada begitu banyak kepentingan yang harus dilakukan. Pada konflik peran ganda merupakan suatu konflik yang terjadi karena adanya benturan saat peran tertentu, dan adanya perselisihan antara harapan-harapan yang berkaitan dengan peran. Kepentingan dan tugas yang berbeda dari setiap peran terkadang banyak juga menghabiskan waktu

pemerannya yang menyebabkan terbengkalai tugas dari peran lainnya dan menimbulkan konflik peran ganda.

Menurut Goldman dan Milman (Rahmayati, n.d.2020) menyatakan bahwa konflik peran adalah situasi dimana harapan-harapan peran seseorang datang pada saat bersamaan, baik dari individu sendiri maupun dari lingkungan, tetapi bersifat bertentangan.

Natemeyer (Hikmah, 2017) mendefinisikan konflik peran ganda (*dual conflict*) sebagai konflik yang muncul akibat tanggung jawab yang berhubungan dengan tuntutan yang mengganggu pekerjaan, waktu dan ketegangan dalam keluarga. Dimana dikatakan konflik peran ganda (*dual conflict*) merupakan konflik yang terjadi sebagai hasil dari tanggung jawab pekerjaan yang mengganggu kehidupan rumah tangga.

Menurut Gibson dkk. (Akbar et al., 2016) Konflik peran terjadi apabila seseorang dihadapkan pada suatu situasi dimana terdapat dua atau lebih persyaratan untuk melaksanakan peran yang satu dan dapat menghalangi pelaksanaan peran yang lain.

Menurut Munandar (Sari, 2020) seseorang akan dikatakan mengalami konflik peran ganda apabila ia mengalami : a) pertentangan antara tugas-tugas yang harus ia lakukan dan tanggung jawab yang dimilikinya, b) tugas-tugas yang harus ia lakukan menurut pandangannya bukan merupakan bagian dari pekerjaannya, c) tuntutan-tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahan atau orang lain yang dianggap penting dalam dirinya, d) pertentangan dengan nilai-nilai dan keyakinan pribadinya sewaktu melakukan tugas pekerjaannya.

Greenhaus dan Beutell (Rahmayati, n.d.2020) sebagai suatu bentuk konflik antar peran dimana tekanan-tekanan dari pekerjaan dan keluarga saling tidak cocok satu sama lain. Seseorang akan menghabiskan waktu yang lebih untuk digunakan dalam memenuhi peran yang penting bagi mereka, oleh karena itu mereka bisa kekurangan waktu untuk peran yang lainnya

2.1.2.2.Bentuk-Bentuk Konflik Peran Ganda

Konflik peran ganda muncul apabila wanita merasakan ketegangan antara peran pekerjaan dengan peran keluarga. Greenhaus dan Beutell (Vemidayanti, 2015:8) ada tiga macam konflik peran ganda, yaitu :

1. *Time-based conflict*, waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan-keluarga).
2. *Strain-based conflict*, terjadi tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja lainnya.
3. *Behavior-based conflict*, berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

Menurut Gibson (Hapsari 2020) konflik peran ganda terjadi apabila seseorang dihadapkan pada situasi dimana terdapat dua atau lebih persyaratan untuk melaksanakan peran yang satu dan dapat menghalangi pelaksanaan peran yang lain.

Menurut Sekaran (salamiah sari dewi, 2017) terdapat tujuh aspek konflik peran ganda yaitu:

1. Aspek pengasuhan anak;
2. Bantuan pekerjaan rumah tangga;
3. Komunikasi dan interaksi dengan anak dan suami;
4. Waktu untuk keluarga;
5. Menentukan prioritas;
6. Tekanan karir dan tekanan keluarga; dan
7. Pandangan suami tentang peran ganda wanita.

Ketujuh aspek tersebut terurai dalam empat faktor penyebab konflik peran ganda Menurut Sekaran (salamiah sari dewi, 2017), yaitu:

1. Faktor pekerjaan, wanita yang bekerja dituntut untuk menunjukkan dedikasi, keuletan, ambisius, mandiri, progresif dan bermotivasi tinggi;
2. Faktor keluarga, status sebagai istri menuntut wanita untuk memperhatikan suami dan anak, menjaga keharmonisan keluarga serta menyelesaikan tugas-tugas rumah tangga lainnya; dan
3. Faktor masyarakat, tuntutan sosial menghendaki wanita dapat bersifat feminim (lembut, hangat, mementingkan keluarga, tidak berperilaku kompetitif, agresif dan ambisius).

2.1.2.3.Sumber-Sumber Konflik Peran Ganda

Greenhaus dan Beutell (Lufi Rizki Pradana, 2019:11), menyatakan 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 ganda ini adalah frustrasi, rasa bersalah, kegelisahan, kelelahan. Faktor-faktor penyebab konflik peran ganda, diantaranya:

1. Permintaan waktu akan peran yang tercampur dengan pengambilan bagian dalam peran yang lain;
2. Stres yang dimulai dalam satu peran yang terjatuh ke dalam peran lain dikurangi dari kualitas hidup dalam peran itu;
3. Kecemasan dan kelelahan yang disebabkan ketegangan dari satu peran dapat mempersulit untuk peran yang lainnya; dan
4. Perilaku yang efektif dan tepat dalam satu peran tetapi tidak efektif dan tidak tepat saat dipindahkan ke peran yang lainnya.

2.1.2.4.Strategi Penyelesaian Konflik Peran Ganda

Menurut Wolfman (Maharani, 2019), salah satu cara dalam mengurangi terjadinya konflik peran ganda adalah kemampuan seseorang wanita dalam mengatur waktu. Jika seorang perempuan telah memutuskan untuk bekerja dan menjadi seorang ibu rumah tangga sekaligus, mereka harus mampu menggunakan waktu dengan bijak sana.

Wolfman juga membagikan beberapa cara agar wanita mampu menggunakan waktu mereka dengan baik seperti berikut :

1. Membuat daftar dan inventaris

Membuat catatan atau daftar apa saja yang harus dilakukan di setiap harinya membuat seseorang mudah dan lebih tertata dalam melakukan kegiatannya.

2. Pengurangan waktu tidur

Menyisakan waktu selama 1 jam dalam sehari dan dimanfaatkan sebaik mungkin.

3. Ritme yang sederhana

Untuk memenuhi semua tanggung jawab secara bersamaan seorang wanita butuh menyederhanakan ritme hidupnya. Caranya dengan menggunakan waktu belanja sekaligus untuk kebutuhan seminggu atau sebulan, mengajarkan anak membantu pekerjaan rumah yang sederhana misal, mencuci piringnya sendiri sehabis makan, membersihkan tempat tidur. Memperkerjakan asisten rumah tangga atau menggunakan alat yang canggih untuk membuat pekerjaan rumah lebih efisien.

4. Mencari bantuan dalam melakukan pekerjaan rumah tangga

Wanita bisa meminta bantuan setiap anggota keluarga untuk terlibat dalam pekerjaan rumah tangga. Suami seharusnya juga mau membantu dalam pekerjaan rumah tangga seperti menyapu, mengepel atau pekerjaan lainnya.

Jika seorang wanita memiliki cukup uang, ia juga bisa saja membayar orang lain untuk membersihkan rumahnya, mencuci, menyetrika dan

memasak. Dengan demikian dapat mengurangi kelelahan pada wanita yang memiliki peran ganda.

5. Menghemat tenaga

Dengan mengetahui sejauh mana kemampuan fisik yang dimiliki, wanita dapat melakukan kegiatan sesuai dengan kemampuannya secara efektif.

2.1.1.5 Indikator Konflik Peran Ganda (Work-Family Conflict)

Terdapat beberapa indikator konflik peran ganda yang dapat dijadikan sebagai ukuran untuk mengukur perubahan yang terjadi pada kinerja pegawai di suatu instansi. Ada banyak indikator konflik peran ganda yang telah ditemukan dibawah ini.

Menurut Frone (Abdul, Arfie, 2019) konflik peran ganda dapat dilihat melalui :

1. Konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*). Konflik pekerjaan keluarga sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana disatu sisi harus melakukan pekerjaan di kantor dan disisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga atau keluarga mengganggu pekerjaan. Konflik pekerjaan-keluarga terjadi karena karyawan berusaha untuk menyeimbangkan antara permintaan dan tekanan yang timbul, baik dari keluarga maupun yang berasal dari pekerjaannya.
2. Konflik keluarga-pekerjaan (*family-work conflict*). Indikator-indikator konflik keluarga-pekerjaan adalah tekanan sebagai orang tua, tekanan perkawinan, kurangnya keterlibatan sebagai orang tua, dan campur tangan

pekerjaan. Konflik keluarga pekerjaan mengacu pada suatu bentuk konflik peran yang pada umumnya tuntutan waktu untuk keluarga, dan ketegangan yang diciptakan oleh keluarga mengganggu tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan.

Sedangkan Menurut Greenhaus dan Beutell (Setyawan, n.d 2016), mengidentifikasi tiga jenis indikator konflik peran ganda, yaitu:

1. Konflik Berdasarkan Waktu (*Time-Based Conflict*).

Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga). Bentuk konflik ini secara positif berkaitan dengan:

- a. Jumlah jam kerja
- b. Lembur
- c. Tingkat kehadiran
- d. Ketidakteraturan *shift*
- e. Kontrol jadwal kerja

2. Konflik Berdasarkan Tekanan (*Strain-Based Conflict*).

Terjadi tekanan dari salah satu peran berpengaruh kinerja peran lainnya, dimana gejala tekanan, seperti:

- a. Ketegangan
- b. Kecemasan
- c. Kelelahan
- d. Karakter peran kerja

- e. Kehadiran anak baru
 - f. Ketersediaan dukungan sosial dari anggota keluarga
3. Konflik Berdasarkan Perilaku (*Behavior- Based Conflict*).

Bentuk terakhir dari konflik pekerjaan-keluarga adalah *Behavior-Based Conflict*, dimana pola-pola tertentu dalam peran-perilaku yang tidak sesuai dengan harapan mengenai perilaku dalam peran lainnya, misalnya, stereotif manajerial menekankan agresivitas, kepercayaan diri, kestabilan emosi, dan objektivitas. Hal ini kontras dengan harapan citra dan perilaku seorang istri dalam keluarga, yang seharusnya menjadi pember perhatian, simpatik, dan emosional, dengan demikian seseorang dapat mengharapkan bahwa para eksekutif perempuan lebih mungkin untuk mengalami bentuk konflik daripada laki-laki, sebagai perempuan harus berusaha keras untuk memenuhi harapan peran yang berbeda ditempat kerja maupun dalam keluarga.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda merupakan suatu kondisi yang menyebabkan terjadinya benturan antara peran didalam pekerjaan dan peran di dalam kehidupan rumah tangga yang biasanya dialami oleh karyawan khususnya yang berjenis kelamin wanita yang sudah menikah dan mempunyai anak.

2.1.3. Stres Kerja

2.1.3.1. Pengertian Stres Kerja

Stres sebagai akibat ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki individu, semakin tinggi kesenjangan terjadi semakin tinggi juga stress yang dialami individu, dan akan mengancam. Stres merupakan reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlampaui banyak, Robbins dan Coutler (Yuli Asih *et al.*, 2018) mengungkapkan stres adalah suatu kondisi ketegangan yang berpengaruh pada emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.

Menurut Robbins dan Judges (Vanchapo, 2020:37) stres adalah kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*) atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Secara lebih khusus, stres terkait kendala dan tuntutan. Kendala adalah kekuatan yang mencegah individu dari melakukan apa yang sangat diinginkan sedangkan tuntutan adalah hilangnya sesuatu yang sangat diinginkan.

Menurut Luthans (Mayowan, 2016) mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.

Mangkunegara (Amri, 2017) mengemukakan jika stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam suatu pekerjaan. Stres kerja Gibson (Desi wulandari, 2015), mendefinisikan stres kerja adalah tanggapan yang dipengaruhi oleh perbedaan individual atau proses psikologis, yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal (lingkungan), situasi, peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik terhadap seseorang).

Menurut Sasono (Bahua et al., 2022) stres kerja bisa dipahami sebagai keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya.

2.1.3.2.Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Robbins (Lufi Rizki Pradana, 2019) tingkat stress pada tiap orang akan menimbulkan dampak yang berbeda, sehingga ada beberapa faktor penentu yang berpengaruh pada tingkat stres seseorang, yakni:

1. Faktor Lingkungan

Selain mempengaruhi desain struktur sebuah organisasi, ketidakpastian menyebabkan meningkatnya tingkat stress yang dialami pegawai wanita. Ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, dan ketidakpastian teknologi sangat berpengaruh pada eksistensi pegawai wanita dalam bekerja. Tingkat ekonomi yang tidak menentu dapat menimbulkan perampangan pegawai dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), sedangkan ketidakpastian politik menimbulkan keadaan yang tidak stabil bagi negara, dan inovasi teknologi akan membuat keterampilan dan

pengalaman seseorang akan menjadi usang dalam waktu yang pendek sehingga menimbulkan stres. Dengan ketiga faktor lingkungan tersebut pegawai wanita akan dengan mudah mengalami stres.

2. Faktor Organisasional

Faktor lain yang berpengaruh pada tingkat stres pegawai wanita adalah faktor organisasional. Ada beberapa hal yang dapat dikategorikan sebagai penyebab stres, yaitu: tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antarpribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi.

3. Faktor Individual

Setiap individu bekerja rata-rata 40-50 jam per minggu. Sedangkan waktu yang digunakan mengurus hal-hal diluar pekerjaan lebih dari 120 jam per minggu menurut Robbins (Pradana 2019), sehingga besar kemungkinan segala macam urusan di luar pekerjaan mencampuri pekerjaan. Berbagai hal di luar pekerjaan yang mengganggu terutama adalah masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi, serta kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri seseorang.

Sedangkan menurut Handoko (Lufi Rizki Pradana, 2019), faktor yang berpengaruh pada stres dapat digolongkan menjadi dua penyebab, yaitu:

1. *On The Job*

Adalah segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan, yang dapat menimbulkan stres pada pegawai wanita. Hal-hal yang bisa menimbulkan stres yang berasal dari beban pekerjaan antara lain:

- a. Beban kerja yang berlebihan;

- b. Tekanan atau desakan waktu;
- c. Kualitas supervisi yang jelek;
- d. Iklim politis yang tidak aman;
- e. Umpan balik tentang pelaksanaan pekerjaan yang tidak memadai;
- f. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab;
- g. Kemenduaaan peran (*role ambiguity*);
- h. Frustrasi;
- i. Konflik antar pribadi dan antar kelompok;
- j. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan pegawai wanita; dan
- k. Berbagai bentuk perubahan.

2. *Off The Job*

Adalah permasalahan yang berasal dari luar organisasi yang menimbulkan stres pada pegawai wanita. Permasalahan yang sering terjadi antara lain:

- a. Kekuatan ekonomi;
- b. Masalah yang bersangkutan dengan anak;
- c. Masalah fisik;
- d. Masalah perkawinan; dan
- e. Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal.

2.1.3.3. Gejala Stres Kerja

Cary Cooper dan Alison Straw (Lufi Rizki Pradana, 2019) mengemukakan gejala stres dapat berupa tanda-tanda berikut ini:

1. Fisik, yaitu nafas memburu, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembab, merasa panas, otot-otot tegang, pencernaan terganggu, sembelit, letih yang tidak beralasan, sakit kepala, salah urat dan gelisah.
2. Perilaku, yaitu perasaan bingung, cemas dan sedih, jengkel, salah paham, tidak berdaya, tidak mampu berbuat apa-apa, gelisah, gagal, tidak menarik, kehilangan semangat, sulit konsentrasi, sulit berfikir jernih, sulit membuat keputusan, hilangnya kreatifitas, hilangnya gairah dalam penampilan dan hilangnya minat terhadap orang lain.
3. Watak dan Kepribadian, yaitu sikap hati-hati menjadi cermat yang berlebihan, cemas menjadi lekas panik, kurang percaya diri menjadi rawan, penjengkel menjadi meledak-ledak.

2.1.3.4. Cara Mengatasi Stres Kerja

Menurut Sondang P. Siagian (Aisyah Mawar Rahayu, 2020), langkah yang dapat diambil dalam mengatasi stres kerja sebagai berikut:

1. Merumuskan kebijaksanaan manajemen dalam membantu para karyawan menghadapi berbagai stres.
2. Menyampaikan kebijaksanaan tersebut kepada seluruh karyawan sehingga mereka mengetahui kepada siapa mereka dapat meminta bantuan dan dalam bentuk apa jika mereka menghadapi stres.

3. Melatih para manajer dengan tujuan agar mereka peka terhadap timbulnya gejala-gejala stres dikalangan para bawahannya dan dapat mengambil langkah-langkah tertentu sebelum stress itu berdampak negatif terhadap prestasi kerja para bawahannya.
4. Melatih para karyawan mengenali dan menghilangkan sumber-sumber stres.
5. Terus membuka jalur komunikasi dengan para karyawan sehingga mereka benar-benar diikutsertakan untuk mengatasi stress yang dihadapinya.
6. Memantau terus-menerus kegiatan organisasi sehingga kondisi yang dapat menjadi sumber stress dapat diidentifikasi dan dihilangkan secara dini.
7. Menyempurnakan rancang bangun tugas dan tata ruang kerja sedemikian rupa sehingga berbagai stres yang berasal dari kondisi kerja dapat terminimalisir.
8. Menyediakan jasa bantuan bagi para karyawan apabila mereka sempat menghadapi stres.

2.1.3.5. Indikator Stres Kerja

Yan, Zhenzhen (Aisyah Mawar Rahayu, 2020), menuturkan indikator dalam stres kerja ada empat, yakni:

1. Kekhawatiran

Rasa takut terhadap suatu hal yang baru atau belum diketahui dengan pasti di dalam pekerjaan. Perasaan khawatir selalu dialami oleh pekerja di karenakan banyak faktor dari dalam pekerjaan tersebut.

2. Gelisah

Perasaan tidak nyaman yang dialami atau dirasakan oleh pekerja saat melaksanakan tugas dalam bekerja. Biasanya karena tugas tersebut memiliki risiko tinggi.

3. Tekanan

Yaitu perasaan tertekan dari seorang pekerja yang dirasakan saat dia melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dilakukan. Bisa disebabkan oleh pekerjaan itu sendiri karena terlalu berat bagi pekerja tersebut.

4. Frustrasi

Rasa kecewa akibat gagal dalam mengerjakan sesuatu atau tidak mencapai tujuan yang diinginkan. Biasanya dikarenakan kurang puas terhadap pekerjaan tersebut, tidak sesuai kenyataan.

Indikator-Indikator stres kerja menurut Pandi Afandi (Aisyah Mawar Rahayu, 2020), yaitu:

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, tekanan yang diciptakan oleh para pegawai lain.
4. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab.

5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan, ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

2.1.4. Pengertian Wanita Yang Bekerja

Dalam istilah gender, wanita diartikan sebagai manusia yang lemah lembut, anggun, keibuan, emosional dan lain sebagainya. Baik didunia timur maupun barat, wanita digariskan untuk menjadi istri dan ibu.

Seiring dengan berkembangnya zaman, peran wanita dimasa sekarang sudah tidak lagi dikaitkan sesuai dengan kodratnya sebagai wanita, yaitu hanya sebagai seorang istri dan ibu bagi anak-anaknya. Namun lebih jauh lagi, wanita seekarang sudah mulai berperan serta dalam setiap segi kehidupan masyarakat. Dalam hal ini membuat kuantitas waktu yang mereka miliki menjadi berkurang terlebih lagi bagi wanita yang bekerja di kantor yang lebih banyak terikat oleh waktu kerjanya.

Ratna Saptari dan Brigitte Holzner dalam bukunya mendefinisikan kerja sebagai segala hal yang dikerjakan oleh seorang individu baik untuk subsistensi; untuk dipertukarkan atau diperdagangkan; untuk menjaga kelangsungan keturunan dan kelangsungan hidup keluarga dan masyarakat.

Di dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 Tentang Undang-Undang Kerja Tahun 1948 disebutkan bahwa wanita bekerja atau pekerja wanita adalah seorang wanita yang melakukan aktifitas atau pekerjaan diluar rumah atau diluar urusan keluarganya atau wanita yang bekerja di segala macam perusahaan

swasta atau negeri. Wanita pekerja memiliki manfaat yang besar tidak hanya di rumah tetapi juga di dunia kerja dengan menyalurkan potensi dan bakat. Wanita pekerja adalah wanita yang memperoleh atau mengalami perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan, jabatan dan lain-lain.

Menurut Munandar (Yahya, 2017) Wanita karir adalah wanita yang berkecimpung didalam kegiatan profesi (usaha dan perusahaan). Selain itu wanita yang berkarir adalah wanita yang melakukan pekerjaan sesuai dengan bidang ilmu dan keahliannya. Pada umumnya wanita karir adalah wanita yang berpendidikan cukup tinggi dan mempunyai status yang cukup tinggi dalam pekerjaannya, cukup berhasil dalam berkarya.

Menurut E.Sumaryono (Dimiyati, 2022) wanita karir ialah sosok perempuan yang dengan kemampuan dan pendidikan yang dimiliki mampu mengoptimalkan peran serta dan keterlibatannya, dan mempunyai kemampuan merealisasikan teori-teori ilmunya dalam ranah praktis dengan baik.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa wanita bekerja adalah wanita yang menjalankan peran produktifnya dalam menghasilkan produk atau jasa yang bernilai ekonomis dan bertujuan untuk mempertahankan hidup, mendapatkan upah dan meningkatkan taraf kehidupan dengan mengalami perkembangan dan kemajuan dalam bidang pekerjaan.

2.1.5. Hubungan Konflik Peran Ganda Terhadap Stres Kerja Pegawai Wanita

Definisi konflik peran ganda menurut Spector (Ade Tri Wijayanti, 2016) bahwa konflik peran ganda adalah salah satu bentuk konflik peran dimana tuntutan dalam bekerja dan keluarga mengalami suatu konflik.

Menurut Luthans (Lufi Rizki Pradana, 2019), stres didefinisikan sebagai suatu respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi. Semua respon yang ditimbulkan stresor, baik respon fisiologis atau psikologis, disebut dengan stres. Stres lebih sering dikaitkan dengan tuntutan (*demand*) dan sumber daya (*resources*). Diperkuat pada penelitian yang dilakukan oleh (Desi wulandari, n.d.2014) dari hasil analisis data penelitian diperoleh nilai korelasi antara konflik peran ganda dengan stres kerja sebesar 0,650 dengan taraf signifikansi sebesar 5% ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada pegawai wanita yang sudah menikah.

2.2. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran bertujuan untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, dan untuk menunjukkan arah penelitian yang ditetapkan oleh peneliti. Ditambah kerangka dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran



Sumber: Konsep yang disesuaikan untuk penelitian, 2022.

Keterangan:

—————> = Parsial

2.3. Hipotesis

Menurut Sugiyono (Nasution, 2020) Hipotesis merupakan jawaban dari penelitian terhadap masalah yang diteliti dan perlu dibuktikan kebenarannya. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan teori yang dijelaskan, maka rumusan hipotesis penelitian ini adalah:

H1: Diduga konflik peran ganda berpengaruh terhadap stres kerja pada pegawai wanita Bank Swasta di Tanjungpinang.

2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Selain itu, untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini.

Maka dalam kajian pustaka ini peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai berikut:

2.4.1 Jurnal Nasional

1. Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Stres Kerja pada Karyawan Wanita di PT. South Suco Makassar (Arie Gunawan HZ, Musawwir dan Rahmawati), *Indonesian Journal of Business and Management*, Volume 3 Nomor 1 - Desember 2020, Halaman: 139-141.

Penelitian Arie Gunawan HZ, Musawwir, Rahmawati (2020), berjudul “*Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan Wanita Di PT. South Suco Makassar*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda terhadap stres kerja pada karyawan wanita di PT. South Suco Makassar subyek penelitian ini adalah karyawan wanita di PT. South Suco Makassar sebanyak 100 orang karyawati. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non random* secara *purposive*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh konflik peran ganda terhadap stres kerja pada karyawan wanita di PT. South Suco Makassar.

2. Pengaruh Konflik Peran Ganda (*Family Work Conflict*) Terhadap Stres Kerja Perawat Wanita di RSUD dr. Soedarso Pontianak (Risti Rachmaningrum dan Lestari Makmuriana), *Jurnal Keperawatan dan Kesehatan*, Volume 9 Nomor 2 – Oktober 2018, Halaman 33:44.

Penelitian Risti Rachmaningrum dan Lestari Makmuriana (2018) yang berjudul “*Pengaruh Konflik Peran Ganda (Family Work Conflict)*”

Terhadap Stres Kerja Perawat Wanita Di RSUD Dr. Soedarso Pontianak”

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh konflik peran ganda (*family work conflict*) terhadap stres kerja perawat wanita di RSUD dr. Soedarso Pontianak. Metode yang digunakan adalah Penelitian korelatif dengan pendekatan *crosssectional*. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 orang. Teknik pengambilan sampel dengan cara total sampling. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh konflik peran ganda (*family work conflict*) terhadap stres kerja perawat wanita di RSUD dr. Soedarso Pontianak dengan nilai p value 0,010 (p value $< 0,05$) yang artinya H_a diterima dan H_o ditolak.

3. Konflik Peran Ganda Terhadap Tingkat Stres Kerja Polisi Wanita di Polres Lampung Utara (Sulastri dan Almurhan), Jurnal Ilmiah Keperawatan Sai Betik, Volume 15 Nomor 1 – April 2019, Halaman: 19-25.

Penelitian Sulastri dan Almurhan (2019) yang berjudul, “*Konflik Peran Ganda terhadap Tingkat Stres Kerja Polisi Wanita Di Polres Lampung Utara*” melihat bahwa penyebab stres terkait profesi polisi adalah bahaya di tempat kerja seperti kematian petugas polisi yang sedang bertugas atau situasi kerja yang mengancam dan memaksa polisi untuk membunuh seseorang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode yang digunakan adalah *cross section design*. Survei melibatkan anggota polisi wanita yang bekerja di Polres Kotabumi Kabupaten Lampung Utara yang mewakili 42 orang dan termasuk sampel sebanyak 36 responden yang diperoleh melalui target sampling meningkat.

Kuesioner kinerja antara petugas polisi dan pengumpulan data berdasarkan beban kerja. Hasil analisis univariat menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengalami konflik peran ganda. Artinya, 31 (86,1%) dan bahkan 28 (77,8%) mengalami stres kerja tingkat sedang. Hasil analisis bivariat yang dilakukan dengan uji chi-square menunjukkan p-value 0,001 ($p < 0,005$). Temuan ini menunjukkan adanya hubungan antara konflik peran ganda dengan tingkat beban kerja yang dialami oleh anggota polisi wanita di Polres Lampung Utara.

2.4.2 Jurnal Internasional

1. *The Effect Of Work-Family Conflict On Job Stress Of Country Civil Apparatus With Locus Of Control As A Moderation* (Hesti Fridayanti, Devani Laksmi Indyastuti dan Ade Irna Anggreani), *International Conference on Rural Development and Entrepreneurship*, Volume 5 Nomor 1 – 2019, Halaman: 269-278.

Penelitian yang berjudul “*The Effect Of Work-Family Conflict On Job Stress Of Country Civil Apparatus With Locus Of Control As A Moderation*” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kepribadian dalam konflik peran, berdasarkan teori peran yang mendasarinya. Dengan kata lain, kami akan menyelidiki peran *locus of control* sebagai efek mitigasi konflik pekerjaan-keluarga pada stres kerja. Para peneliti telah mengajukan hipotesis bahwa *locus of control* mengurangi dampak konflik pekerjaan-keluarga pada stres kerja. Sampel survei terdiri dari 100

pegawai ASN Kementerian Kesehatan. Data yang dikumpulkan merupakan data primer yang dikumpulkan dengan cara menyebarkan survei kepada responden dengan menggunakan metode sampling yang diminati. Hasilnya adalah konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja (model 1 = sig <0,05 dan B1.101 tidak terstandarisasi, model 2 = sig <0,05 dan B1.147 tidak terstandarisasi) dan *locus of control*. Pengaruh keluarga yang terpengaruh-mempengaruhi konflik terhadap stres kerja (lokasi karakter pengendalian internal < 0,05 dan B019) tidak baku, lokasi karakter pengendalian eksternal & It; 0,05 dan tidak baku B0.024). Implikasi praktis dari penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran kepada kepala kantor pegawai negeri sipil Kementerian Kesehatan tentang dampak konflik pekerjaan-keluarga terhadap tingkat stres ASN sehingga pimpinan dapat mempertimbangkan untuk mengurangi dampak tersebut.

2. *The Effect Of Work-Family Conflict And Family-Work Conflict On Work Stress During The Covid-19 Pandemic (Empirical Study Of Women Civil Servants In Central Lombok Regency* (Baiq Mentari D'La Rinjani, Siti Nurmayanti dan Hermanto), *IJISSET – International Journal of Innovative Science, Engineering & Technology*, Volume 8 Nomor 6 – Juni 2021. Halaman: 469-479.

Penelitian yang berjudul, “*The Effect Of Work-Family Conflict And Family-Work Conflict On Work Stress During The Covid-19 Pandemic (Empirical Study Of Women Civil Servants In Central Lombok Regency*” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk: (1) Menganalisis pentingnya

dampak konflik keluarga-pekerjaan terhadap beban kerja PNS perempuan.

(2) Analisis tentang pentingnya dampak konflik pekerjaan keluarga terhadap beban kerja PNS perempuan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif. Metode pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam sampel survei metode 90 petugas wanita. Kuesioner digunakan sebagai sarana investigasi. Analisis data Regresi berganda digunakan. Hasil survei tersebut adalah sebagai berikut. (1) *Work-Family Conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap beban kerja eksekutif perempuan. (2) Konflik Kerja Keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) metode penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini berupa angka- angka dan analisisnya menggunakan statistik.

Berdasarkan teori tersebut, metode penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang didalamnya terdapat data yang diperoleh dari populasi dan sampel yang telah ditentukan lalu dianalisis sesuai kaidah pemakaian statistik. Penelitian ini dimaksudkan untuk menggambarkan Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai Wanita di Bank Swasta Tanjungpinang.

3.2. Jenis Data

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data yang bersifat metode kuantitatif karena dinyatakan dengan angka-angka yang menunjukkan nilai terhadap besaran atas variabel yang diwakilinya. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Menurut Husein Umar (Abdullah, 2017) data primer adalah: “Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil

pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti”. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, yaitu informasi tentang konflik peran ganda terhadap stres kerja pada pegawai wanita.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari pihak lain secara tidak langsung, memiliki hubungan dengan penelitian yang dilakukan yaitu dari sumber-sumber tertulis seperti buku-buku, referensi jurnal terdahulu dan internet. (Sugiyono 2019). Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari informasi yang didapatkan dari buku, jurnal, profile perusahaan, data-data serta dokumen yang berkaitan dengan objek penelitian.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan sebuah penelitian ada beberapa metode pengumpulan data yang dilakukan. Dalam penelitian ini, peneliti akan melakukan pengumpulan data dengan metode yaitu:

1. Penelitian Lapangan (*field research*).

Penelitian lapangan (*field research*) merupakan cara untuk mendapatkan data primer yang secara langsung melibatkan pihak responden dan dijadikan sampel dalam penelitian. Metode penelitian lapangan yang digunakan penelitian adalah sebagai berikut:

a. Kuesioner

Kuesioner adalah suatu daftar yang berisikan suatu rangkaian pernyataan mengenai suatu masalah atau bidang yang akan diteliti Nabuko dan Achamdi (2015). Untuk mendapatkan data, angket disebarikan kepada responden (orang-orang yang menjawab jadi yang diselidiki), terutama pada penelitian survei. Kuisisioner ini akan digunakan kepada responden yang secara logis berhubungan dengan pegawai wanita.

Daftar pertanyaan berupa daftar pertanyaan kepada objek yang diteliti kepada responden, dengan alternatif jawaban menggunakan skala likert, sebagai berikut:

Tabel 3. 1
Skala Likert

PERTANYAAN	BOBOT NILAI
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022.

b. Dokumentasi

Menurut Arikunto (Kartika, 2014) “Dokumentasi adalah mencari dan mengumpulkan data mengenai hal-hal yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen, rapat, agenda dan sebagainya.” Metode dokumentasi ini dimaksudkan

untuk mendapatkan data berdasarkan sumber data yang ada di tempat penelitian.

2. Studi Kepustakaan

Dalam studi kepustakaan ini penulis mengumpulkan dan mempelajari berbagai teori dan konsep dasar yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Teori dan konsep dasar tersebut penulis peroleh dengan cara menelaah berbagai macam sumber seperti buku, jurnal dan bahan bacaan yang relevan.

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian populasi dilakukan apabila peneliti ingin melihat semua yang ada elemen yang ada didalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Arikunto (Lestari, 2014) Studi atau penelitiannya disebut studi populasi atau sensus.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai wanita yang berperan ganda di Bank Swasta Tanjungpinang yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 3. 2
Daftar Populasi

NO	NAMA BANK SWASTA DI TANJUNGPINANG	JUMLAH PEGAWAI WANITA YANG BERPERAN GANDA
1.	Bank Danamon	5 Orang
2.	Bank Mega	4 Orang
3.	Bank Muamalat	8 Orang
4.	Bank Sinarmas	4 Orang
5.	China Construction Bank	8 Orang
6.	CIMB Niaga	12 Orang
7.	MayBank	4 Orang
8.	OCBC NISP	9 Orang
9.	Panin Bank	8 Orang
10.	Permata Bank	4 Orang
	JUMLAH	66 Orang

Sumber: Data Pra-Penelitian, 2022.

3.4.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2019) mengidentifikasi sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dalam penentuan jumlah sampel yang akan diolah dari jumlah populasi, dalam penentuan jumlah sampel yang akan diolah dari jumlah populasi, maka harus dilakukan dengan teknik pengambilan sampel yang tepat.

Teknik *sampling* pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. Teknik *sampling* yang digunakan oleh penulis adalah *nonprobability sampling*. Menurut Sugiyono (2019) definisi *nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Jenis *sampling* yang digunakan adalah *sampling jenuh*. Menurut Sugiyono (2019) pengertian dari *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua

anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, istilah lain sampel jenuh adalah dimana semua populasi dijadikan sampel.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari populasi yang diambil, yaitu seluruh pegawai bank wanita yang sudah menikah atau berperan ganda berjumlah 66 orang.

3.5. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur. Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

NO	VARIABEL PENELITIAN	DEFINISI	INDIKATOR	PERTANYAAN
1.	Konflik Peran Ganda (X)	Konflik peran ganda didefinisikan sebagai suatu bentuk konflik peran dalam diri seseorang yang muncul karena adanya tekanan peran dari pekerjaan yang bertentangan dengan tekanan peran dari keluarga.	Indikator konflik peran ganda, yaitu: 1. Konflik Berdasarkan Waktu (<i>Time-Based Conflict</i>). a. Jumlah Jam Kerja b. Lembur c. Tingkat Kehadiran d. Ketidakteraturan <i>Shift</i> e. Kontrol Jadwal Kerja	1,2 3,4 5,6 7,8 9
			2. Konflik Berdasarkan Tekanan (<i>Strain-Based Conflict</i>). a. Ketegangan b. Kecemasan c. Kelelahan d. Karakter Peran Kerja e. Kehadiran Anak Baru f. Dukungan Sosial dari Anggota Keluarga	10, 11, 12,13 14,15 16,17 18,19
			3. Konflik Berdasarkan Perilaku (<i>Behavior-Based Conflict</i>). Greenhaus dan Beutell (Setyawan, n.d 2016)	20,21

NO	VARIABEL PENELITIAN	DEFINISI	INDIKATOR	PERTANYAAN
2.	Stres Kerja (Y)	Stres kerja adalah tanggapan yang dipengaruhi oleh perbedaan individual atau proses psikologis, yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal (lingkungan), situasi, peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik terhadap seseorang).	Indikator-Indikator stres kerja yaitu: 1. Tuntutan tugas 2. Tuntutan peran 3. Tuntutan antar pribadi 4. Struktur organisasi 5. Kepemimpinan organisasi	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10
		Gibson (Desi wulandari, 2015),	Pandi Afandi (Aisyah Mawar Rahayu, 2020),	

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2022

3.6. Teknik Pengolahan Data

Pengolahan Data adalah proses data ringkasan atau angka ringkasan dengan menggunakan cara-cara atau rumus-rumus tertentu. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengolahan data. Pengolahan data menurut (Hasan, 2016).

Ada beberapa tahap dalam pengolahan data pada penelitian ini, yaitu :

1. *Editing*

Editing adalah pengecekan atau pengoreksian data yang telah terkumpul, tujuannya untuk menghilangkan kesalahan-kesalahan yang terdapat pada pencatatan dilapangan dan bersifat koreksi.

2. *Coding*

Coding adalah pemberian kode pada tiap-tiap data yang termasuk dalam kategori yang sama. Kode adalah isyarat yang dibuat dalam bentuk angka atau huruf yang memberikan petunjuk atau identitas pada suatu informasi atau data yang akan dianalisis.

3. *Scoring*

Scoring adalah suatu proses pengubahan data menjadi sebuah inisial yang berbentuk skor data yang berbentuk huruf dan dapat diubah ke bentuk angka atau kuantitatif.

4. *Tabulating*

Tabulating adalah suatu proses dalam menyajikan data melalui pembuatan tabel. Data tersebut berupa data yang telah diberikan kode sebelumnya untuk dianalisis selanjutnya.

3.7. Teknik Analisis Data

3.7.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Di dalam menentukan layak dan tidaknya suatu

item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 yang artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya, jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka butir atau pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2018).

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (Sugiyono, 2019) reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Cronbach alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach alpha* $> 0,7$. Ghozali (Sugiyono, 2019)

3.7.2. Uji Asumsi Klasik

Dalam hal ini terdapat syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi dalam penelitian model regresi sederhana sebelum data penelitian tersebut dianalisis sebagai berikut :

3.7.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat (Y), variabel bebas (X), atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam melakukan uji normalitas terdapat dua cara yang dapat dilakukan, pertama yaitu dilakukan dengan menggunakan pendekatan Kolmogorov Smirnov (K-S) dan kedua untuk melalui perhitungan regresi yang dideteksi ini menggunakan dua pendekatan grafik yaitu analisa grafik histogram dan analisa grafik normal p-plot. Dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas, yaitu:

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.7.2.2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Priyatno, 2014) uji heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Syarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

Pengujian ini dilakukan dengan metode *Scatter-plot* dan dasar pengambilan keputusan yaitu jika pada titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis regresi sederhana dapat digunakan untuk mengetahui arah dari hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah memiliki hubungan positif atau negatif serta untuk memprediksi nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan ataupun penurunan.

Adapun persamaan regresi linear sederhana dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y : Stres Kerja

X : Konflik Peran Ganda

a : Konstanta (nilai dari Y apabila X = 0)

b : Koefisien regresi (pengaruh positif atau negatif)

3.7.4. Uji Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

Menurut Ghozali (Yusuf, 2017) uji parsial (uji t) dirancang pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen.

Keputusan dan kriteria signifikan yang diterapkan adalah 0.05, maka uji penelitian berdasarkan dengan kriteria yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig. < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $sig. > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (Yusuf, 2017) menyatakan bahwa uji koefisien determinasi (R^2) dirancang sebagai alat ukur seberapa besar variabel *independent* menyumbang pengaruh variasi pada variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, Arfie, M. (2019). *Kinerja Melalui Stres Kerja Sebagai Moderator Pada Pegawai Wanita (Studi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan , Perlindungan Anak , Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Tabalong)*. 12(2), 250–266.
- Abdullah, H. H. (2017). *Penerapan Economic Order Quantity (EOQ)*. 86–98.
- Achmadi, cholid nabuko abu. (2015). Metodologi Penelitian: Metodologi penelitian Skripsi. *Rake Sarasin*, 36.
- Ade Tri Wijayanti, E. sri I. (2016). *Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Kepuasan Pernikahan Pada Wanita Yang Bekerja Sebagai Penyuluh Di Kapubaten Lingga*. 5(April), 282–286.
- Ais Zakiyudin. (2013). *teori dan praktek manajemen*. Mitra Wacana Media , 2013.
- Akbar, Z., Kartika, K., Psikologi, F. P., Jakarta, U. N., Psikologi, F. P., & Jakarta, U. N. (2016). *Konflik peran ganda dan keberfungsian keluarga pada ibu yang bekerja*. 5(2001).
- Amri, yunus elizar. (2017). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Sarana Beton di Makassar Saenal^{1 1)}Mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi UNM*. 997.
- Bahua, W., Pakaya, A. R., & Mendo, A. Y. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Tingkat Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo*. 4(3), 67–76.
- Desi wulandari, R. dwiyanti. (n.d.). *Relathionsip Between The Role Conflict With Multiple*. 33–41.
- Dimiyati, S. H. (2022). *Perspektif Tafsir AL-Misbah Konsep Wanita Karier Q . S AL-AHZ Ā B Ayat 33*.
- Fitriyawati, D. (2020). *Diajukan kepada Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S . Psi)*.
- Galih, M. (2014). *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Terhadap Produktivitas Kerja Pada CV. Indominerals Bandung Barat*, 22–64.
- Gunawan, A. H., Musawwir, M., & Rahmawati, R. (2021). *Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan Wanita Di Pt.South Suco*

Makassar. *Indonesian Journal of Business and Management*, 3(2), 139–141.
<https://doi.org/10.35965/jbm.v3i2.676>

Gusti, D. (2018). *Stres Kerja*. Volume 1. Semarang : Semarang University Press

Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. 17–39.

Hikmah. (2017). Pengaruh konflik peran ganda, kebijakan kehidupan kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja melalui stres kerja pada tenaga kerja wanita sektor industri di kota batam. *Jurnal Optima*, 1(2), 15.

Jayantika & Payadnya. (n.d.). *Panduan Penelitian Eksperimen Beserta Analisis Statistik dengan SPSS*.

Kartika. (2014). *Kartika, 2014 Implementasi Pendidikan Karakter Dalam Kegiatan Storytelling Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu*. 35–44.

Kiser, K. (2016). Metode Penelitian. *Minnesota Medicine.*, 89(3), 15–17.

Lestari, S. D. (2014). *Surti Deniarti Lestari, 2014 Pengaruh Pola Asuh Orang tua Terhadap Kemandirian Anak Usia Dini (Usia 3-5 Tahun Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu*. 3–5.

Maharani, E. prastika. (2019). *Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja*.

Mayowan, biru utami. (2016). *Analisis Faktor-Faktor Stres Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Karyawan Tetap Pg.Kebon Agung Kapupaten Malang*. 16–38.

Nasution, A. (2020). Bahan Ajar Fsa Angkatan Ke-21 Tahun 2020 Pengujian Hipotesis. *Pusdiklat.Bps.Go.Id*, 4.

Nurmala, S. U. (2020). *Proses Kegiatan Rekrutmen Di Yayasan Pengembangan Anak (PAI)*.

Qorib, F., Rinata, A. R., & Fianto, L. (2021). Analisis Customer Engagement pada Akun Instagram @Oksigen_Cafe Menggunakan The Circular Model of Some. *Avant Garde*, 9(2), 183. <https://doi.org/10.36080/ag.v9i2.1464>

Rahmayati, T. E. (n.d.). *Konflik peran ganda pada wanita karier*. 3, 152–165.

Salamiah sari dewi. (2017). *Jurnal Psikologi Konseling Vol. 10 No.1, Juni 2017*. 10(1), 75–87.

Sari, M. A. (2020). *Pengaruh Konflik Peran Ganda , Stressor, Pekerjaan dan*

Budaya Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA Negeri di Kota Yogyakarta

Setyawan, D. (n.d.). *Pengaruh Work Family Conflict Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Tunas Subur*. 8–30.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV Alfabeta.

Vanchapo, antonius rino. (2020). Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis 2.1. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2012, 2013–2015.

Vemidayanti, D. setya. (2015). *Digital Repository Universitas Jember*.

Wahyuni, S. (2021). *Pengaruh konflik peran ganda terhadap stres kerja wanita bekerja di bapas kelas ii pekanbaru*. 4669.

Yahya, M. (2017). *Wanita Karier Dalam Pembentukan Perilaku Keagamaan AnaK. 1*, 6–37.

Yusuf, M. (2017). Pengaruh Kompetensi, Tekanan Ketatan dan Kompleksitas Terhadap Audit Judgment. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 13(01), 167–185.

CURICULUM VITAE



Nama Lengkap : Sintia Larasati
Tempat/Tanggal Lahir : Tanjungpinang, 28 Desember 1998
Alamat : Perum.Valliant Permai Km.11 Blok A No.26
Agama : Islam
Usia : 24 Tahun
Status Perkawinan : Belum Menikah
Nama Orang Tua
Ayah : Rustam
Ibu : Zaitunar

Riwayat Pendidikan

SD MIN TANJUNGPINANG

SMP NEGERI 3 TANJUNGPINANG

SMA NEGERI 5 TANJUNGPINANG