

Pengaruh *Work-Family Conflict* Terhadap Tingkat Stres Kerja Karyawan Wanita

Zabrina Salsa Tyfani^{1*}, Evi Kurniasari Purwaningrum², Yoga Achmad Ramadhan³

^{1,2,3}Program Studi Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

zabrinast@gmail.com*



e-ISSN: 2987-811X

MARAS: Jurnal Penelitian Multidisiplin

<https://ejournal.lumbangpare.org/index.php/maras>

Vol. 2 No. 2 Juni 2024

Page: 913-919

Article History:

Received: 25-05-2024

Accepted: 01-06-2024

Abstrak : Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh antara *work-family conflict* terhadap tingkat stres kerja karyawan wanita. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif antara *work-family conflict* terhadap tingkat stres kerja karyawan wanita. Subjek penelitian ini adalah karyawan wanita yang berada pada rentang usia 25-50 tahun sebanyak 83 subjek. Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis korelasional. Data penelitian ini menggunakan skala *work-family conflict* dan skala stres kerja. Nilai signifikan (Sig.) sebesar 0,001 yang lebih kecil dari nilai probabilitas 0,005 ($p < 0,005$) yang berarti bahwa hipotesis penelitian diterima dimana terdapat pengaruh signifikan antara Stres Kerja terhadap *Work-Family Conflict*.

Kata Kunci : *Work-Family Conflict*; Stres Kerja; Karyawan Wanita

PENDAHULUAN

Salah satu peran baru yang dimainkan oleh perempuan dewasa kini adalah peran sebagai pekerja. Perempuan bekerja (*employed women*) adalah perempuan yang bekerja untuk mendapatkan upah (Matlin, 2004). Karena ini, kebanyakan wanita jadi memiliki peran ganda, seperti mengurus rumah dan bekerja. Berdasarkan hasil Sensus Penduduk 2010, jumlah angkatan kerja adalah 107, 7 juta jiwa. Dari jumlah tersebut, jumlah penduduk yang bekerja adalah 104, 9 juta jiwa, dimana terdapat 38,1 juta orang perempuan (informasi tematik sensus penduduk 2010 badan pusat statistik). Dari tahun ketahun terapat peningkatan jumlah wanita bekerja. Berdasarkan laporan Badan Pusat Statistik (BPS), sebanyak 50,70 juta penduduk usia 15 tahun ke atas yang

bekerja adalah perempuan pada tahun 2020. Pada tahun 2021 persentase pekerja wanita mencapai 36,20%. Dapat dilihat selama 10 tahun terakhir pekerja wanita terus bertambah.

Semakin banyak peran yang dimiliki seseorang maka semakin banyak pula masalah tuntutan peran yang dihadapi. Pembagian peran antara keluarga dan pekerjaan menjadi sebuah problematika tersendiri yang banyak dihadapi oleh karyawan wanita. Meskipun banyak karyawan wanita yang sudah mempunyai berbagai macam cara untuk meniasati hal tersebut, tetap saja timbul permasalahan yang terjadi akan menimbulkan tekanan psikologis pada dirinya. Konflik kerja-keluarga (*work family conflict*) telah didefinisikan sebagai ketidakcocokan bersama antara tuntutan peran kerja dan permintaan dari peran keluarga (L. T Thomas and D. C Ganster & E. Galinsky, J. T. Bond, and D. E. Friedman dalam Nurnazirah Jamadin, dkk, 2015).

Fenomena *work-family conflict* terjadi ketika peran dan tanggung jawab antara pekerjaan dengan keluarga tidak seimbang sehingga akan menimbulkan tekanan dan konflik yang dapat mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan pribadi seseorang. Menurut Uzoigwe, Low, dan Noor (2016) mengatakan bahwa *work-family conflict* terjadi ketika seseorang memegang dua peran atau lebih pada saat yang bersamaan.

Dalam survey yang dilakukan oleh Well dan Beyond mengatakan bahwa tingkat stres wanita Indonesia lebih tinggi daripada pria, dimana angka stres wanita lebih tinggi 84% daripada pria. Biasanya perempuan stres karena tekanan pekerjaan serta memikirkan kondisi keuangan keluarga dan pribadi (Dinar, 2019). Hal ini yang memicu terjadinya *work-family conflict* pada wanita bekerja.

Stres kerja menurut (Bhui, dkk 2016) merupakan reaksi yang berbahaya yang dimiliki oleh individu terhadap tekanan dan tuntutan yang tidak semestinya dibebankan kepada mereka. Pada definisi lain, stres kerja disebutkan merupakan suatu kondisi disfungsi individu yang didistribusikan atau diakibatkan oleh lingkungan tempat kerja (Ain, Khattak, 2013). Ini sejalan dengan pendapat (McHugh, 1993; Murphy, 1995; Schabracq & Cooper, 2000) bahwa stres kerja berkontribusi pada motivasi dan moral yang rendah, penurunan kinerja, turnover tinggi, cuti sakit, kecelakaan, kepuasan kerja yang rendah, produk dan layanan berkualitas rendah, komunikasi internal yang buruk dan konflik.

Work – family conflict berhubungan sangat kuat dengan depresi dan kecemasan yang diderita oleh wanita dibandingkan pria (Frone, 2000). Dan berhubungan juga dengan peran tradisional wanita yang sampai saat ini tidak dapat dihindari, yaitu tanggung jawabnya dalam keluarga. *Work – family conflict* dianggap menjadi masalah penting dalam dunia kerja saat ini (Burke & El-Kot, 2010; Grandey, Cordeino, & Crouter, 2005). Sementara temuan yang diperoleh terutama di negara – negara Barat dan teori – teori yang mengacu pada hubungan yang jelas antara tuntutan pekerjaan dan konflik kerja – keluarga (Spector, Allen, Poelmans, Lapierre, Cooper, & Widerszal-Bazyl, 2007), hal ini menunjukkan bahwa jam kerja yang panjang, tugas dan beban kerja yang berat memiliki pengaruh konflik kerja – keluarga (BOYAR, Maertz, Mosleyy, & Carr, 2008; Kim, Leong & Lee, 2005). Oleh karena itu, penting untuk membangun keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan keluarga domain sehingga beberapa tuntutan di kedua domain bisa dipenuhi secara efisien, dan sumber daya yang dibutuhkan dapat dicapai dan digunakan dengan mudah (Bass, Butler, Grzywacz, &

Linney, 2008). Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu – buru dan *deadline*. Sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas – tugas rumah tangga. Tuntutan keluarga ini ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan dengan anggota yang lain (Yang, Chen, Choi, & Zou, 2000).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis korelasional. Dijelaskan oleh Sugiyono (2017) sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis korelasional. Dijelaskan oleh Sugiyono (2017) sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, Penelitian ini menggunakan alat ukur stres kerja yang disusun berdasarkan aspek – aspek yang diungkapkan oleh Robbins (2011). Oleh Ihsan (2017). Skala *work – family conflict* oleh Adiani (2018). Disusun dengan format likert berdasarkan teori Greenhaus dan Beutell (1985) yaitu *time – based conflict*, *strain – based Conflict*, dan *behaviour – based conflict*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada Penelitian ini diperoleh sampel sebanyak 83 karyawan wanita yang berusia 25 tahun sampai 50 tahun. Berdasarkan hasil sebaran kuesioner, didapatkan hasil bahwa tingkat Stres Kerja berada pada taraf yang sedang, begitu juga pada tingkat *Work-Family Conflict* berada pada taraf sedang. Berikut hasil sebaran kuesioner Stres Kerja (Y):

Tabel 1. Hasil Sebaran Kuesioner Stres Kerja (Y)

Interval Kecendrungan	Skor	Kategori	F	Persentase
$X \leq M - 1,5SD$	$\leq 9,51$	Sangat Rendah	17	20,5%
$M - 1,5SD < X \leq M - 0,5SD$	9,51 – 11,84	Rendah	20	24,1%
$M - 0,5SD < X \leq M + 0,5SD$	11,84 – 114,7	Sedang	28	33,7%
$M + 0,5SD < X \leq M + 1,5SD$	114,7 – 16,50	Tinggi	11	13,3%
$M + 1,5SD < X$	$\geq 16,50$	Sangat Tinggi	7	8,4%
Total			83	100%

Berdasarkan tabel di atas didapatkan hasil bahwa dari 83 responden, sebanyak 17 orang memiliki tingkat stres kerja yang sangat rendah, 20 orang memiliki tingkat stres kerja yang rendah, 28 orang memiliki tingkat stres kerja yang sedang, 11 orang memiliki tingkat stres kerja yang tinggi, dan 7 orang memiliki tingkat stres kerja yang sangat tinggi.

Selanjutnya diketahui hasil sebaran kuesioner variabel *Work-Family Conflict* (X) didapatkan *Mean* dan *Std. Deviation* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Sebaran Kuesioner Variabel *Work-Family Conflict* (X) Didapatkan *Mean* dan *Std. Deviation*

Interval Kecendrungan	Skor	Kategori	F	Persentase
$X \leq M - 1,5SD$	$\leq 47,00$	Sangat Rendah	19	22,9%
$M - 1,5SD < X \leq M - 0,5SD$	47,00 – 53,67	Rendah	13	15,7%
$M - 0,5SD < X \leq M + 0,5SD$	53,67 – 60,34	Sedang	32	38,6%
$M + 0,5SD < X \leq M + 1,5SD$	60,34 – 67,01	Tinggi	13	25,7%
$M + 1,5SD < X$	$\geq 67,01$	Sangat Tinggi	6	7,2%
Total			83	100%

Berdasarkan tabel di atas didapatkan hasil bahwa dari 83 responden, sebanyak 19 responden memiliki tingkat *work-family conflict* yang sangat rendah, 13 orang memiliki tingkat *work-family conflict* yang rendah, 32 orang memiliki tingkat *work-family conflict* yang sedang, 13 orang memiliki tingkat *work-family conflict* yang tinggi, dan 6 orang memiliki tingkat *work-family conflict* yang sangat tinggi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Tingkat Stres Kerja Karyawan Wanita. Sebelum dilakukan analisis statistik dengan analisis regresi linier sederhana terlebih dahulu peneliti melakukan uji prasyarat yaitu uji normalitas untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal dan uji linieritas untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat. Pada penelitian ini, ditemukan bahwa *Work-Family Conflict* memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat Stres kerja pada karyawan wanita.

Diterimanya hipotesis penelitian ini menunjukkan bahwa *Work-family conflict* dapat mempengaruhi tingkat stres kerja wanita. Hal ini menunjukkan bahwa dari 83 karyawan wanita terdapat 55,4% karyawan wanita yang mengalami stres kerja pada kategori sedang, tinggi dan sangat tinggi. Menurut Robbins dan Judge (2011), stres kerja disebabkan oleh beberapa faktor seperti faktor lingkungan kerja yang meliputi ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, dan ketidakpastian teknologi. Kemudian faktor organisasional yang meliputi tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi. Serta yang terakhir adalah faktor individual yang meliputi kepribadian, masalah ekonomi, dan masalah keluarga seperti perceraian, anak sakit, masalah traumatis, dan konflik peran. Responden yang memiliki stres pada tingkat sedang biasanya memiliki ciri-ciri seperti sering merasa lelah tanpa sebab, perasaan yang tidak santai, gangguan pada sistem pencernaan, dan kurang konsentrasi. Sedangkan pada stres pada tingkat yang tinggi biasanya akan mengalami gangguan tidur, fisik yang kurang sehat, otot-otot terasa tegang dan biasanya dialami hingga beberapa hari. Responden yang memiliki tingkat stres kerja yang sangat tinggi ciri-cirinya yaitu sulit untuk melakukan aktivitas, gangguan pada hubungan sosial, perubahan fisik, berfikiran negatif, konsentrasi sangat menurun, merasa takut, tidak mampu melakukan pekerjaan sederhana, pola makan yang tidak teratur hal ini dapat terjadi pada jangka waktu yang lama.

Selaras dengan kondisi *work-family conflict* dimana terdapat 71,5% karyawan wanita yang mengalami keadaan tersebut pada kategori sedang, tinggi, dan sangat tinggi. Responden yang memiliki tingkat *work-family conflict* sedang biasanya mengalami perdebatan dengan keluarga karena tidak dapat membagi waktu antara

keluarga dan pekerjaan. Responden yang memiliki tingkat *work-family conflict* yang tinggi biasanya karena tidak dapat bertemu dengan keluarga karena pekerjaan seperti dinas di luar kota dengan waktu yang lama dan komunikasi yang kurang dengan keluarga karena terlalu sibuk dengan pekerjaan. Sedangkan responden yang memiliki tingkat *work-family conflict* yang sangat tinggi biasanya kurang waktu dan komunikasi dengan keluarga karena jam kerja yang berlebih dan pekerjaan yang berlebih, hal ini dapat menimbulkan perdebatan sehingga keharmonisan keluarga dapat rusak dan hal ini dapat meningkatkan stres kerja karena anggota keluarga menjadi dingin dan acuh. Karyawan wanita yang dapat membagi peran antara keluarga dan pekerjaan dapat mengurangi tingkat stres kerja. Stoner dan Charles (Suharmono & Natalia, 2015) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi *work-family conflict* yaitu, tekanan waktu, ukuran keluarga dan dukungan keluarga, kepuasan kerja, kepuasan pernikahan, dan *size of firm* yaitu banyaknya pekerja dalam perusahaan.

Secara keseluruhan, peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki kelemahan. Kelemahan yang disadari oleh peneliti dari penelitian ini adalah adanya kemungkinan munculnya bias ketika responden menjawab kuesioner.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini meneliti tentang pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Tingkat Stres Kerja Karyawan Wanita. Penelitian ini menunjukkan bahwa *Work-family conflict* dapat mempengaruhi tingkat stres kerja wanita. Berdasarkan hasil pengujian statistik dengan uji analisis regresi linier sederhana, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada *work-family conflict* terhadap tingkat stres kerja karyawan wanita.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh maka peneliti memberikan saran kepada :

1. Bagi Perusahaan

Untuk perusahaan dalam rangka mengurangi stres kerja pada karyawan wanita tersebut, pihak perusahaan lebih memperhatikan penyebab stres kerja seperti adanya pembagian kerja yang adil sehingga tidak terjadi kelebihan beban kerja dan tidak terjadi pendesakan waktu sehingga emosi karyawan lebih terkontrol. Pihak Perusahaan juga seharusnya memberikan pekerjaan yang sesuai dengan jobdesc yang sudah ditentukan, jika terdapat pekerjaan yang berlebih dan waktu jam yang berlebih pada karyawan sebaiknya karyawan diberi upah.

2. Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, peneliti memberikan saran pada peneliti selanjutnya untuk meneliti faktor-faktor lain yang dapat memprediksi pengaruh *work-family conflict* terhadap tingkat stres kerja karyawan wanita menggunakan metode yang lebih variative sesuai kebutuhan.

3. Bagi Karyawan

Untuk karyawan dapat menurunkan tingkat stres kerja dengan mengerjakan pekerjaan sesuai tenggat waktu yang ditentukan dan tidak ditunda-tunda, serta lebih bisa membagi waktu dan menyesuaikan perannya dalam antara pekerjaan dan keluarga. Untuk mencegah terjadi stres kerja sebaiknya karyawan dapat mengenali batas kemampuan diri dalam bekerja, sharing dengan rekan kerja, dan menjaga pola

hidup sehat. Jika sedang mengalami stres kerja maka karyawan dapat mengeluhkan pekerjaan dengan seseorang yang dapat dipercaya, melakukan kegiatan yang sesuai dengan minat dan kemampuan diri, berfikir positif, dan tenang diri dan relaksasi. Jika mendapatkan pekerjaan yang di luar jobdesc atau jam bekerja yang berlebih karyawan harus lebih berani untuk berbicara kepada atasan tentang keluhan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A.S, M. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : UI.
- [2] Abdul Wahab, A. Y. (2019). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja Sebagai Moderator Pada Pegawai Wanita. *Dinamika Ekonomi Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(2).
- [3] Anoraga, P. (2008). *Psikologi Kerja*. Jakarta. Rineka Cipta.
- [4] Ansori, R. R. (2017). Hubungan Faktor Karakteristik Individu dan Kondisi Pekerjaan Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Gigi. *The Indonesian Journal of Public Health*, 12(1).
- [5] Apperson, M. S. (2002). Women Managers and The Experience of Work-Family Conflict. *American Journal of Undergraduate Research*, 1(3), 9-16.
- [6] Azwar, S. (2018). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta, Indonesia : Pustaka Pelajar.
- [7] Bagoes, I. M. (2004). *Filsafat Penelitian & Metode Penelitian Sosial*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- [8] Christine, W. O. (2010). Pengaruh konflik Pekerjaan dan konflik keluarga Terhadap Kinerja dengan Konflik Pekerjaan Keluarga Sebagai Intervening Variabel (Studi pada Dual Career Couple di Jabodetabek). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 12(2), 121-132.
- [9] Donsu, J. D. (2017). *Psikolog Keperawatan*. Yogyakarta. Pustaka Baru Press.
- [10] Frone, M. Y. (1997). Developing and Testing an Integrative model of The Work-Family Interface. *Journal of Vocational Behaviour*, 50, 145-167.
- [11] Greenhaus, E. &. (1985). Source of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- [12] Hidayati, M. A. (2009). *Work-Family Conflict Pada Wanita Bekerja*. Studi Tentang Penyebab, Dampak dan Strategi Coping.
- [13] Howard, W. G. (2004). Inter Domain Work-Family, Family-Work Conflict and Police Work Satisfaction Policing. *An International Journal of Police Strategies and Management*, 27(3), 380-395.
- [14] I Gusti Agung Gede Krisna Divara, &. A. (2016). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Pegawai Kontrak Dinas Kebudayaan Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5, (11), 2302-8912.
- [15] Iswari, R. I. (2018). Pengaruh Peran Ganda, Stres kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 83-94.
- [16] Masduki Asbari, D. N. (2021). Pengaruh Mediasi Mental Kesiapan Untuk Berubah dan Work-Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19. *Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 10(1), 24-38.
- [17] Matlin, M. (2004). *The Psychology of Women, fifth edition*. USA : Wadsworth, Thomson Learning, Inc.

- [18] Ni Made Metta Astari, & I. (2018). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 7(7), 1895-1926.
- [19] Ni Wayan Mega Sari Apri Yani, I. G. (2016). Pengaruh Work-Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan Wanita. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(3), 629-658.
- [20] Nur Ismiati, & Z. (2020). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Polisi Wanita di Polresta Padang. *STIE "KBP" Padang*, 1-11.
- [21] Pandia, W. (1997). *Hubungan Antara eran Jenis Kelamin dengan Sikap Terhadap Perceraian Pada Wanita Bekerja*. Skripsi : Universitas Indonesia.
- [22] Priyoto. (2014). *Konsep Manajemen Stres*. Yogyakarta. Nuha Medika.
- [23] R. Saragih, D. R. (2012). Stres Kerja dan Motivasi Kerja pada Petugas Lembaga Permasalahatan. *Jurnal Manajemen*, 2(1).
- [24] Reni Agustina, & I. (2018). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Wanita Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Praya Lombok. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 7(3), 775-808.
- [25] Robbins, S. P. (2011). *Organizational Behaviour. Fourteenth Edition*. Pearson Education. New Jersey 07458, 77-89.
- [26] Roboth, J. (2015). Analisis Work-Family Conflict, Stres Kerja dan Kinerja Wanita Berperan Ganda Pada Yayasan Compassion East Indonesia. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 33-46.
- [27] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitati, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- [28] Suharmono, N. P. (2015). Analisis Pengaruh Work-Family Conflict dan Ambiguities Peran Terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Interveng. *Diponegoro Journal of Management*, 4(2), 1-13.
- [29] Trisnasari, S. &. (2021). Pengaruh Loneliness Terhadap Job Stres Pekerja Work From Home (WFH) Pada Masa Pandemi Covid-19. *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(2), 12-18.