**HUBUNGAN KONFLIK PEKERJAAN KELUARGA DAN DUKUNGAN SOSIAL SUAMI DENGAN STRES KERJA PADA POLISI WANITA ANGKATAN 43 POLDA DIY**

**YANG SUDAH BERKELUARGA**

AdeliaEka Nirwana dan Triana Noor Edwina

Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Email: adelianirwana.an@gmail.com

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara konflik pekerjaan keluarga dan dukungan sosial suami dengan stres kerja pada polisi wanita angkatan 43 Polda DIY yang sudah berkeluarga. Subjek dari penelitian ini adalah Polwan angkatan 43 Polda DIY yang berjumlah 50 personel. Data dikumpulkan dengan skala konflik pekerjaan keluarga, skala dukungan sosial suami, dan skala stres kerja yang telah diuji daya beda dan reliabilitasnya. Teknik analisis data menggunakan korelasi *product moment*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) ada hubungan positif antara konflik pekerjaan keluarga dengan stress kerja, dibuktikan dari koefisien korelasi sebesar -0,627 dengan signifikansi sebesar 0,594 dan p= 0,000 (p<0,01), dengan sumbangan efektif sebesar 35,3%, (2) ada hubungan negatif antara dukungan sosial suami dengan stress kerja, ditunjukkan dengan rxy = -0,489 dan p= 0,000 (p<0,01) dengan sumbangan efektif sebesar 23,9%.

**Kata kunci: konflik pekerjaan keluarga, dukungan sosial suami, stres kerja**

***THE RELATIONSHIP BETWEEN FAMILY WORK CONFLICT AND***

***HUSBAND'S SOCIAL SUPPORT WITH WORK PRESSURE ON WOMEN POLICE OFFICERS OF THE 43 DIY POLICE WHO ARE MARRIED***

AdeliaEka Nirwana dan Triana Noor Edwina

Faculty Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Email: adelianirwana.an@gmail.com

***Abstract***

*This study aims to determine the relationship between family work conflict and social support with work pressure on women police officers of the 43 DIY Police who are married. The subjects of this study were 43 police officers of Yogyakarta Regional Police arrested 50 people. Data is collected by the scale of family work conflict, the scale of husband's social support, and the scale of work stress that has been supported by different power and reliability. The data analysis technique used is product moment detection. The results showed that: (1) there was a positive relationship between family work conflict and work stress, evidenced from the conversion coefficient of -0,627 with a significance of 0.594 and p = 0,000 (p<0.01), with an effective contribution of 35.3%, (2) there is a negative relationship between social support and work stress, discussed with rxy = -0,489 and p = 0,000 (p<0.01) with an effective contribution of 23.9%.*

***Keywords****:* ***family work conflict,*** ***husband's social support, stress work***

**PENDAHULUAN**

Stres kerja sebagai suatu keadaan yang timbul dalam interaksi antara manusia dengan pekerjaan (Wijono, 2012). Keadaan yang dimaksudkan adalah dimana individu mulai menunjukkan atau merasakan suatu beban yang dianggap memberatkan bagi individu tersebut dengan beberapa gejala yang menunjukkan bahwa individu tersebut mengalami stress kerja. Berdasarkan pendapat Addae dan Wang (2006) aspek stres kerjameliputi tekanan waktu dan kecemasan. Tekanan waktu merupakan perasaan-perasaan individu ketika berada di bawah tekanan waktu yang substansial. Tekanan waktu berkaitan dengan persepsi karyawan terhadap waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tuntutan. Kecemasan merupakan perasaan-perasaan cemas yang berhubungan dengan pekerjaan. Kecemasan berkaitan dengan ketegangan atau tekanan yang dialami oleh karyawan disebabkan oleh persyaratan pekerjaan mereka. Kecemasan merupakan keadaan emosional yang tidak menyenangkan yang memiliki konsekuensi adaptif dan maladaptif.

Stress harus diatasi dan dikelola dengan baik. Jika stres kerja tinggi dan mencapai titik jenuh, maka kinerja Polwan menurun dan di saat itulah Polwan merasa tidak puas akan pekerjaanya. Lebih fatal lagi, jika karyawan mengalami stres kerja yang cukup tinggi, karyawan tersebut akan mengalami gangguan kesehatan bahkan sampai gangguan mental. Stres kerja perlu ditangani dengan baik, agar tidak menimbulkan frustasi. Frustasi akan menimbulkan perilaku-perilaku aneh dari karyawan tersebut yang dapat membahayakan dirinya ataupun orang lain.

Masalah stres kerja di dalam organisasi menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan. Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi. Namun demikian tenaga kerja tidak selalu berhasil untuk memainkan perannya tanpa menimbulkan masalah. Loosemore & Waters (dalam Oyewobi 2011) mengemukakan bahwa seberapa besar risiko para pekerja yang bekerja dalam lingkungan yang tidak sehat akan mudah mengalami stres kerja, sehingga mereka akan kesulitan untuk mempertahankan keseimbangan yang efektif antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Mimura e.t al; (dalam Oyewobi 2011) mengatakan bahwa karyawan yang mengalami stres kerja, akan berakibat pada penurunan produktivitas, peningkatan ketidakhadiran, dan masalah lainnya seperti alkoholisme, penyalahgunaan obat, hipertensi dan sejumlah masalah kardiovaskular. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, maka semua aspek stres akan menjurus pada penurunan performasi, efisiensi, dan produktivitas kerja yang bersangkutan (Tarwaka, 2004)

Menurut Wijono (2012) menyebutkan dua faktor penyebab stres kerja yaitu: (1) faktor-faktor pekerjaan, meliputi hal-hal yang berkaitan dengan resiko pekerjaan yaitu umumnya dipandang sebagai sesuatu yang negatif, seperti kehilangan, bahaya, konflik pekerjaan keluarga, dan konsekuensi lainnya, (2) faktor-faktor di luar pekerjaan. Faktor ini berhubungan dengan perubahan struktur masa kehidupan yaitu perubahan yang terdapat pada kehidupan sehari hari, yakni: (1) dukungan sosial yaitu keadaan yang bermanfaat bagi individu yang diperoleh dari orang lain yang dapat dipercaya. Menurut Straus dan Sayless (2006) mengungkapkan bahwa sumber dukungan sosial meliputi: keluarga, teman, dan atasan, (2) *locus of control* yaitu seseorang yang merasa tidak nyaman dalam satu lingkungan budaya tertentu akan mengalami ketidakberdayaan dan kekhawatiran, serta (3) kepribadian dengan tipe A (*introvert*) yaitu individu yang berpusat pada dirinya sendiri, termasuk menentukan perilakunya sendiri dan B (*ekstrovert*) yaitu tipe kepribadian *ekstrovert* cenderung mengarahkan dirinya pada lingkungan di sekitarnya.

Berdasarkan faktor-faktor di atas, terdapat faktor pekerjaan yang dapat mempengaruhi stres kerja yaitu faktor konflik pekerjaan keluarga. *Work family conflict* merupakan konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana di satu sisi wanita harus melakukan pekerjaan di kantor, sedangkan di sisi lain wanita harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit untuk membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Pekerjaan mengganggu keluarga, artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang atau bahkan tidak memiliki waktu bersama keluarga. Sebaliknya keluarga mengganggu pekerjaan berarti sebagian besar waktu dan perhatiannya digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga mengganggu pekerjaan (Frone, Rusell & Cooper, 1992). Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) *work family conflict* dapat dilihat dari tiga dimensi yang meliputi: (1) *time-based conflict* merupakan waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan dapat berasal dari keluarga maupun dari pekerjaan yang dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya, (2) *strain-based conflict*, terjadi pada saat tekanan salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya. Sebagai contoh, seorang ibu yang seharian bekerja, ia akan merasa lelah dan hal itu dapat membuatnya sulit untuk duduk dengan nyaman menemani anak menyelesaikan pekerjaan rumahnya.dan (3) *behavior-based* *conflict*, berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan/keluarga) atau perilaku yang diharapkan muncul pada saat menjalankan peran yang satu kadang bertentangan dengan peran yang lain.

Polisi wanita yang telah menikah dan punya anak memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih berat daripada wanita *single*. Peran gandapun dialami oleh wanita tersebut karena selain berperan di dalam keluarga, wanita tersebut juga berperan di dalam karirnya. Konflik pekerjaan keluarga menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan dirumah atau kehidupan rumah tangga (Frone & Cooper, 1994).

Faktor kedua yang dipilih peneliti adalah dukungan sosial suami, menurut Wijono (2012) faktor kedua penyebab stres kerja yaitu dukungan sosial. Almasitoh (2011) menyatakan bahwa dukungan dan bantuan yang diberikan suami dan anggota keluarga lainnya akan memberikan kesempatan kepada istri untuk mengembangkan karirnya. Jika wanita tersebut tidak mendapatkan dukungan dari orang terdekatnya, maka wanita tersebut akan merasakan rasa bersalah ganda yang dapat memicu tingginya stres kerja pada wanita tersebut. Halbesleben (2010) mengemukakan bahwa sumber dukungan dari pasangan (termasuk bantuan di dalam lingkungan keluarga) dapat memiliki peran yang penting dalam mengatasi stres yang berhubungan dengan pekerjaan.

Sarafino dan Smith (2011) mengatakan aspek aspek dukungan sosial yaitu (1) dukungan emosional, terdiri dari ekspresi seperti perhatian, empati dan turut prihatin kepada seseorang, (2) dukungan pengahargaan, dukungan ini melibatkan ekspresi yang berupa pernyataan setuju dan penilaian positif terhadap ide-ide, perasaan dan performa orang lain dalam lingkup pekerjaannya, (3) dukungan instrumental, merupakan dukungan yang paling sederhana untuk didefinisikan, yaitu dukungan yang berupa bantuan secara langsung dan nyata seperti memberi atau meminjamkan uang atau membantu meringankan tugas seseorang, dan (4) dukungan informasi, orang-orang yang berada disekitar individu akan memberikan dukungan informasi dengan cara menyarankan pilihan tindakan yang dapat dilakukan individu dalam mengatasi masalah.

Dukungan sosial mengacu pada bantuan emosional, penghargaan, instrumental, dan informasi yang diperoleh dari jaringan sosial seseorang. Dukungan sosial merupakan kenyamanan psikologis dan emosional yang diberikan kepada polisi wanita oleh keluarga terdekat seperti suami. Dukungan sosial mempengaruhi kesehatan individu dengan memberi perlindungan dalam melawan negatif stres tingkat tinggi. Ketika seorang polisi wanita mengalami *burnout* terhadap pekerjaannya, dukungan sosial akan mengembangkan *buffers* yang berguna untuk menghadapi *stress*.

Taylor (2009) menyatakan bahwa suami dan teman-teman dapat memberikan bantuan nyata dalam bentuk barang atau jasa selama individu mengalami tekanan. Suami dan teman-teman dapat memberikan informasi dan nasehat tentang cara yang harus dilakukan untuk menghadapi masalahnya dengan bantuan dari keluarga dan teman-temannya. Selain itu, dukungan dari suami dan teman dapat menentramkan perasaan individu tersebut, sehingga indvidu akan merasa bahagia dan dapat dipercaya orang lain. Polwan yang memiliki dukungan social yang baik dalam dunia pekerjaan akan dapat bertahan dengan baik dari serangan stres yang ditimbulkan akibat beban pekerjaan yang berat (stres kerja).

**TINJAUAN PUSTAKA**

**Stres Kerja**

Wijono (2012) mendefinisikan stress kerja sebagai suatu keadaan yang timbul dalam interaksi antara manusia dengan pekerjaan. Keadaan yang dimaksudkan adalah dimana individu mulai menunjukkan atau merasakan suatu beban yang dianggap memberatkan bagi individu tersebut dengan beberapa gejala yang menunjukkan bahwa individu tersebut mengalami stress kerja. Handoko (2008) mengemukakan stres sebagai suatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi emosi seseorang.

Addae dan Wang (2006) menjelaskan bahwa stres kerja memiliki dua aspek yaitu:

* 1. Tekanan waktu

Tekanan waktu merupakan perasaan-perasaan individu ketika berada di bawah tekanan waktu yang substansial. Tekanan waktu berkaitan dengan persepsi karyawan terhadap waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tuntutan.

* 1. Kecemasan

Kecemasan merupakan perasaan-perasaan cemas yang berhubungan dengan pekerjaan. Kecemasan berkaitan dengan ketegangan atau tekanan yang dialami oleh karyawan disebabkan oleh persyaratan pekerjaan mereka. Kecemasan merupakan keadaan emosional yang tidak menyenangkan yang memiliki konsekuensi adaptif dan maladaptif.

**Konflik Pekerjaan Keluarga**

Frone, Rusell & Cooper (1994) mendefinisikan konflik pekerjaan keluarga (*work family conflict*) sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari keluarga dan pekerjaan secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Greenhaus & Butell (1985), Noor (2002) konflik pekerjaan dan keluarga merupakan *interrole conflict* (konflik antar peran), konflik timbul apabila peran di dalam pekerjaan dan peran di dalam keluarga saling menuntut untuk dipenuhi, pemenuhan peran yang satu akan mempersulit pemenuhan peran yang lain.

Terdapat tiga dimensi didalam konflik pekerjaan keluarga, menurut (Greenhaus & Beutell, 1985) yaitu:

1. *Time-based conflict* (konflik berdasarkan waktu)

Waktu yangdibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga).

1. *Strain-based conflict* (konflik berdasarkan tegangan)

*Strain based conflict* muncul saat ketegangan yang diakibatkan dari menjalankan peran yang satu, mempengaruhi performa individu di perannya yang lain. Peran-peran tersebut menjadi bertentangan karena ketegangan akibat peran yang satu membuat individu lebih sulit memenuhi tuntutan perannya yang lain.

1. *Behavior-based conflict* (konflik berdasarkan perilaku)

Berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan/keluarga) atau perilaku yang diharapkan muncul pada saat menjalankan peran yang satu kadang bertentangan dengan peran yang lain.

**Dukungan Sosial Suami**

Taylor (2009) menyatakan bahwa dukungan sosial diartikan sebagai informasi bahwa terdapat orang yang menyayangi dan memperhatikan kita, meninggikan harga diri dan menilai tinggi diri kita, dan menganggap kita adalah seseorang yang berharga. Dukungan sosial bisa datang dari orangtua, pasangan atau kekasih, kerabat, teman-teman, komunitas (seperti klub atau kegiatan keagamaan), atau bahkan hewan peliharaan.

House (1988) merumuskan aspek-aspek dukungan sosial suami sebagai berikut:

1. Dukungan emosional

Dukungan emosional dapat memberikan rasa aman dan nyaman, perasaan dimiliki dan dicintai dalam situasi-situasi stres yang dirasakan (Sarafino, 2011).

1. Dukungan Penilaian atau Penghargaan

Dukungan ini dapat menjadi masukan bagi individu sehingga dapat mendorong rasa percaya dirinya dalam menghadapi masalah meliputi ekspresi dari penghargaan secara positif pada individu dan memberikan perbandingan yang positif antara individu dan orang lain.

1. Dukungan Instrumental atau Berupa Bantuan Langsung

Dukungan bantuan langsung adalah jenis dukungan yang paling sering diterima dalam kehidupan sehari-hari.

1. Dukungan Informasi

Dukungan informasi menurut Sarafino (2011) mencakup pemberian nasihat, arahan, atau umpan balik atas apa yang sedang dilakukan oleh atau terjadi pada individu.

**Pengaruh Persepsi Harga terhadap Loyalitas Pelanggan**

Persepsi harga sangat berpengaruh terhadap loyalitas pelanggan. Harga adalah jumlah uang (kemungkinan ditimbang beberapa barang) yang dibutuhkan untuk memperoleh beberapa kombinasi sebuah produk dan pelayanan yang menyertainya (Kotler dan Keller, 2007). Harga, dilihat dari sudut pandang konsumen, seringkali digunakan sebagai indikator nilai bilamana harga tersebut dihubungkan dengan manfaat yang dirasakan atas suatu barang atau jasa. Pada tingkat harga tertentu, jika manfaat yang dirasakan meningkat, maka nilainya akan meningkat pula. Apabila nilai yang dirasakan pelanggan semakin tinggi, maka akan menciptakan loyalitas pelanggan (Tjiptono, 1999).

**Hubungan antara Konflik Pekerjaan Keluarga dengan Stres Kerja**

Menurut Wijono (2012) konflik pekerjaan keluarga merupakan suatu kendala yang dialami wanita sebagai seorang istri atau ibu rumah tangga yang dituntut untuk mengurus rumah tangga, namun disisi lain juga dituntut untuk bekerja dan mengembangkan karir sesuai dengan profesi. Wanita tidak dapat mengelak untuk tidak mengutamakan perannya dalam pekerjaan, tetapi peran istri atau ibu tidak dapat diabaikan, karena peran formal yang dicapai melalui proses perkawinan yang disyahkan oleh masyarakat. Menurut Greenhaus & Butell dalam Aycan & Eskin (2005), Noor (2002) konflik pekerjaan dan keluarga merupakan *interrole conflict* (konflik antar peran), konflik timbul apabila peran di dalam pekerjaan dan peran di dalam keluarga saling menuntut untuk dipenuhi, pemenuhan peran yang satu akan mempersulit pemenuhan peran yang lain.

Terdapat tiga aspek konflik pekerjaan keluarga pada wanita menurut Greenhaus & Beutell, (1985) yaitu: pertama, *time-based conflict* (konflik berdasarkan waktu). Waktu yangdibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga). Tuntutan waktu ini dapat terjadi tergantung dari alokasi waktu kerja dan kegiatan keluarga yang dipilih berdasarkan preferensi dan nilai yang dimiliki individu. Kedua: *strain-based conflict* (konflik berdasarkan tegangan). Terjaditekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran lainnya. *Strain based conflict* muncul saat ketegangan yang diakibatkan dari menjalankan peran yang satu, mempengaruhi performa individu di perannya yang lain. Peran-peran tersebut menjadi bertentangan karena ketegangan akibat peran yang satu membuat individu lebih sulit memenuhi tuntutan perannya yang lain. Ketiga: *behavior-based conflict* (konflik berdasarkan perilaku). Berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan/keluarga) atau perilaku yang diharapkan muncul pada saat menjalankan peran yang satu kadang bertentangan dengan peran yang lain.

Hal ini jika tidak ditindaklanjuti akan mengakibatkan seorang wanita yang bekerja akan mengalami stres, seperti gangguan fisiologis, gangguan psikologis, dan gangguan perilaku (Robbins, 2004). Mengingat akibatnya stres dapat mempengaruhi kinerja individu, maka diperlukan suatu upaya untuk mengatasinya. Hasil penelitian (dalam Almasitoh, 2011) tersebut didukung penelitian oleh Lambert, Hogan, dan Bartosan (2004) menemukan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara konflik pekerjaan keluarga dengan stres kerja.

**Hubungan antara Dukungan Sosial Suami dengan Stres Kerja**

Taylor (2009) menyatakan bahwa dukungan sosial diartikan sebagai informasi bahwa terdapat orang yang menyayangi dan memperhatikan kita, meninggikan harga diri dan menilai tinggi diri kita, dan menganggap kita adalah seseorang yang berharga. House (1988) membagi aspek dukungan sosial menjadi: dukungan emosional, dukungan penilaian atau penghargaan, dukungan instrumental atau berupa bantuan langsung, dan dukungan informasi.

Penelitian French (dalam Katz & Kahn,1978) dan Tellenback, Breuner, Sten-Olof, dan Lofgren (1983) menemukan bahwa dukungan sosial dapat mencegah terjadinya *psychological distress* di lingkungan kerja. Menurut Sheridan dan Radmacher (1992) stres kerja dipengaruhi oleh kondisi organisasi, seperti penetapan arah dan kebijaksanaan organisasi, perubahan strategi organisasi, dan keuangan, tuntutan kerja, tanggung jawab atas orang lain, perubahan waktu kerja, hubungan yang kurang baik antar kelompok kerja dan konflik peran. Akibatnya konsentrasi kerja terganggu, kinerja kurang memuaskan dan individu tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaannya karena kurangnya dukungan sosial (Luthans, 1998). Hasil penelitian ini juga sesuai penelitian Adams, dkk. (1996) bahwa manfaat dukungan sosial memiliki efek secara langsung pada stresor, bahwa dukungan dan stres berhubungan negatif.

Berdasarkan uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pada individu yang memiliki dukungan suami yang tinggi cenderung tingkat stresnya rendah, sedangkan yang memiliki dukungan suami yang rendah cenderung tingkat stresnya tinggi, yang berarti bahwa terdapat hubungan negatif antara dukungan suami dengan stres pada wanita yang bekerja.

**METODE**

Subjek dari penelitian ini adalah Polwan angkatan 43 Polda DIY. Pengambilan subjek dilakukan dengan mengunakan teknik *purposive sampling* berjumlah 50 orang.

Skala stres kerja disusun berdasarkan pada aspek stres kerja dari Addae dan Wang (2006) meliputi: tekanan waktu dan kecemasan.

Skala konflik pekerjaan keluarga disusun menurut Greenhas & Beutell (1985) yaitu: *Time-based conflict* (konflik berdasarkan waktu), *Strain-based conflict* (konflik berdasarkan tegangan*),* dan *Behavior-based conflict* (konflik berdasarkan perilaku).

Skala dukungan suami disusun berdasarkan pada aspek dari House (1988) yaitu: dukungan emosional, dukungan pengahargaan, dukungan instrumental, dan dukungan informasi.

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis korelasi *product moment* yang dikembangkan oleh Pearson untuk menguji hubungan antara konflik pekerjaan keluarga dan dukungan suami dengan skalastres kerja. Peneliti menggunakan teknik analisis ini karena analisis *korelasi product moment* sesuai untuk menguji hipotesis mengenai hubungan antara 2 variabel. Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS *(Statistical Product Service Solutions)*.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Penelitian**

**Deskripsi Data Penelitian**

Pengkategorisasian skor variabel stres kerja dapat dilihat pada tabel 1.

**Tabel 1.**

**Kategorisasi Stres Kerja**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Interval Skor | Kategori | Frekuensi | Persentasi (%) |
| X ≥ 42 | Tinggi | 28 | 56,0 |
| 28 ≤ X < 42 | Sedang  | 17 | 34,0 |
| X < 28 | Rendah | 5 | 10,0 |
| Total | 50 | 100,0 |

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa stres kerja pada Polwan Angkatan 43 Polda DIY yang berada pada kategori tinggi sebanyak 28 orang (56,0%), stres kerja pada Polwan Angkatan 43 Polda DIY yang berada pada kategori sedang sebanyak 17 orang (34,0%), dan stres kerja pada Polwan Angkatan 43 Polda DIY yang berada pada kategori rendah sebanyak 5 orang (10,0%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas stres kerja pada Polwan Angkatan 43 Polda DIY berada pada kategori tinggi.

Pengkategorian skor konflik pekerjaan keluargadapat dilihat pada tabel 2 di bawah ini.

**Tabel 2.**

**Kategorisasi Konflik Pekerjaan Keluarga**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Interval Skor | Kategori | Frekuensi | Persentasi (%) |
| X ≥ 45 | Tinggi | 21 | 42,0 |
| 30 ≤ X < 45 | Sedang  | 14 | 28,0 |
| X < 30 | Rendah | 15 | 30,0 |
| Total | 50 | 100,0 |

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa konflik pekerjaan keluarga pada Polwan Angkatan 43 Polda DIY yang berada pada kategori tinggi sebanyak 21 orang (42,0%), konflik pekerjaan keluarga pada Polwan Angkatan 43 Polda DIY yang berada pada kategori sedang sebanyak 14 orang (28,0%), dan konflik pekerjaan keluarga pada Polwan Angkatan 43 Polda DIY yang berada pada kategori rendah sebanyak 15 orang (30,0%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas konflik pekerjaan keluarga pada Polwan Angkatan 43 Polda DIY berada pada kategori tinggi.

Pengkategorian skor kualitas pelayanandapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini.

**Tabel 3.**

**Kategorisasi Dukungan Sosial Suami**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Interval Skor | Kategori | Frekuensi | Persentasi (%) |
| X ≥ 60 | Tinggi | 6 | 12,0 |
| 40 ≤ X < 60 | Sedang  | 20 | 40,0 |
| X < 40 | Rendah | 24 | 48,0 |
| Total | 50 | 100,0 |

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dukungan sosial suami pada Polwan Angkatan 43 Polda DIY yang berada pada kategori tinggi sebanyak 6 orang (12,0%), dukungan sosial suami pada Polwan Angkatan 43 Polda DIY yang berada pada kategori sedang sebanyak 20 orang (40,0%), dan dukungan sosial suami pada Polwan Angkatan 43 Polda DIY yang berada pada kategori rendah sebanyak 24 orang (48,0%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas dukungan sosial suami pada Polwan Angkatan 43 Polda DIY berada pada kategori rendah.

**Analisis Data**

Sebelum dilakukan analisis, terlebih dahulu perlu dilakukan uji asumsi terhadap data yang telah dikumpulkan.

**Uji Normalitas**

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov untuk variabel stres kerja diperoleh K-S Z= 0,963 dan p= 0,312 (p>0,05) berarti sebaran data variabel stres kerja mengikuti sebaran data normal. Selanjutnya untuk variabel konflik pekerjaan keluarga diperoleh K-S Z= 1,214 dan p= 0,105 (p>0,05) berarti sebaran data variabel konflik pekerjaan keluarga mengikuti sebaran data normal. Pada variabel dukungan sosial suami diperoleh K-S Z= 1,119 dan p= 0,163 (p>0,05) berarti sebaran data variabel dukungan sosial suami mengikuti sebaran data normal.

**Uji Linieritas**

Berdasarkan hasil uji linieritas antara variabel konflik pekerjaan keluarga dengan stress kerja diperoleh F = 24,767 dan p = 0,000; dan hasil uji linieritas antara variabel dukungan sosial suami dengan stress kerja diperoleh F = 14,368 dan p = 0,001. Dari data tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara konflik pekerjaan keluarga dengan stress kerja dan dukungan sosial suami dengan stress kerja merupakan hubungan yang linier.

**Uji Hipotesis**

Berdasarkan hasil analisis korelasi *product moment* (*pearson correlation*)pada variabel konflik pekerjaan keluarga diperoleh koefisien korelasi (rxy) = 0,594 dengan p = 0,000<0,01. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara konflik pekerjaan keluarga dengan stress kerja pada Polwan Angkatan 43 yang sudah berkeluarga, sehingga hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,594 bernilai positif, hal ini berarti bahwa semakin tinggi konflik peran pekerjaan keluarga, maka semakin tinggi stress kerja pada Polwan Angkatan 43.

Diterimanya hipotesis pertama dalam penelitian ini menunjukkan koefisien determinasi (R²) yang memperoleh sumbangan efektif sebesar 0,353 atau 35,3% dari konflik pekerjaan keluarga untuk stress kerja dan sisanya 64,7% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Berdasarkan hasil analisis korelasi *product moment* (*pearson correlation*)pada variabel dukungan sosial suami diperoleh koefisien korelasi (rxy) = -0,489 dengan p = 0,000<0,01. Hal ini menunjukan bahwa ada hubungan negatif antara dukungan sosial suami dengan stress kerja pada Polwan Angkatan 43 yang sudah berkeluarga, sehingga hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,489 bernilai negatif, hal ini berarti bahwa semakin rendah dukungan sosial suami, maka semakin tinggi stress kerja pada Polwan Angkatan 43 yang sudah berkeluarga.

Diterimanya hipotesis kedua dalam penelitian ini menunjukkan koefisien determinasi (R²) yang memperoleh sumbangan efektif sebesar 0,239 atau 23,9% dari dukungan sosial suami untuk stress kerja dan sisanya 76,1% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

**Pembahasan**

Berdasarkan hasil analisis korelasional terbukti bahwa ada hubungan positif antara konflik pekerjaan keluarga dengan stress kerja pada Polwan Angkatan 43 yang sudah berkeluarga. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa konflik pekerjaan keluarga dapat dianggap sebagai salah satu faktor yang turut mempengaruhi stres kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang mendukung adanya hubungan positif konflik pekerjaan keluarga dengan stres kerja (Almasitoh, 2011) di mana konflik pekerjaan keluarga ditemukan mampu membuat seseorang meningkatkan stres kerja. Stres kerja dapat dapat terjadi karena adanya konflik pekerjaan keluarga. Apabila konflik pekerjaan keluarga yang dialami Polwan Angkatan 43 tinggi, maka akan meningkatkan stress kerja Polwan Angkatan 43. Namun bilamana Polwan Angkatan 43 mampu menyeimbangkan antara peran dalam keluarga dengan pekerjaan yang diberikan, maka bisa menurunkan stress kerja.

Frone, Rusell & Cooper (1994) mendefinisikan konflik pekerjaan keluarga (*work family conflict*) sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari keluarga dan pekerjaan secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya, atau sebaliknya, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya. Menurut Greenhaus & Butell (1985), Noor (2002) konflik pekerjaan dan keluarga merupakan *interrole conflict* (konflik antar peran), konflik timbul apabila peran di dalam pekerjaan dan peran di dalam keluarga saling menuntut untuk dipenuhi, pemenuhan peran yang satu akan mempersulit pemenuhan peran yang lain.

Secara empiris dapat disimpulkan bahwa konflik pekerjaan keluarga memiliki suatu pengaruh langsung pada terjadinya stres kerja. Seorang polwan yang telah berkeluarga memiliki peran ganda, selain berperan sebagai istri dan ibu, ia juga berperan sebagai pencari nafkah. Peran ganda ini sangat riskan dengan konflik, sebab pada umumnya wanita cenderung memprioritaskan keluarganya (suami dan anak) ketimbang pekerjaan. Hal ini dapat menghambat proses pelaksanaan pencapaian kinerjanya. Jika konflik pekerjaan keluarga tinggi, maka akan semakin tinggi stress kerja. Sebaliknya, apabila konflik pekerjaan keluarga rendah, maka akan semakin rendah stress kerja.

Berdasarkan hasil analisis korelasional terbukti bahwa ada hubungan negatif antara dukungan sosial suami dengan stress kerja pada Polwan Angkatan 43 yang sudah berkeluarga. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan social suami dapat dianggap sebagai salah satu faktor yang turut mempengaruhi stres kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang mendukung adanya hubungan negative dukungan social keluarga dengan stres kerja (Adams, dkk., 1996) bahwa manfaat dukungan sosial memiliki efek secara langsung pada stresor, bahwa dukungan dan stres berhubungan negatif. Stres kerja dapat dapat terjadi karena kurangnya dukungan social suami. Apabila dukungan social suami yang dialami Polwan Angkatan 43 rendah, maka akan meningkatkan stress kerja Polwan Angkatan 43.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**Kesimpulan**

1. Ada hubungan positif antara konflik pekerjaan keluarga dengan stress kerja pada Polwan Angkatan 43 yang sudah berkeluarga. Hal ini ditunjukkan dengan rxy = 0,594 dan p= 0,000 (p<0,01), dengan sumbangan efektif sebesar 35,3% dari konflik pekerjaan keluarga untuk stress kerja dan sisanya 64,7% dipengaruhi oleh faktor lainnya.
2. Ada hubungan negatif antara dukungan sosial suami dengan stress kerja pada Polwan Angkatan 43 yang sudah berkeluarga. Hal ini ditunjukkan dengan rxy = -0,489 dan p= 0,000 (p<0,01), dengan sumbangan efektif sebesar 23,9% dari dukungan social keluarga untuk stress kerja dan sisanya 76,1% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

**Saran**

Polwan Angkatan 43 Polda DIY disarankan untuk mampu mengelola waktu yang cukup agar mampu menyelesaikan tuntutan pekerjaan dan mampu mengelola perasaan cemas agar dapat menurunkan ketegangan atau tekanan yang dialami dari pekerjaan.

Suami Polwan Angkatan 43 Polda DIY disarankan untuk memberikan dukungan sosial suami seperti dukungan dukungan emosional, dukungan penilaian atau penghargaan, dukungan instrumental atau berupa bantuan langsung, dan dukungan informasi, agar para Polwan merasa dihargai dan membuat Polwana merasa yakin dan bisa melewati semua permasalahan yang sedang dihadapi. Langkah-langkah ini diharapkan dapat menurunkan stress kerja yang selama ini tinggi.

Bagi peneliti selanjutnya yang meneliti tentang variabel stres kerjaagar dapat lebih mengkaji dalam jangkauan dan referensi yang lebih luas, dengan mengaitkan faktor-faktor lain yang berhubungan dengan stress kerja, seperti: *locus of control*, kepribadian, masalah keuangan, kondisi lingkungan kehidupan, dan budaya perusahaan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Adams, G. A., King, L. A., & King, D.W. (1996). Relationship of Job and Family Involvement, Family Social Support and Work-Family Conflict With Job And Life Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, *81*, 411-420.

Addae, Helena M., dan Wang, Xiaoyun. (2006). Stress at Work: Linear and Curvilinear Effects of Psychological, Job, and Organization-Related Factors: An Exploratory Study of Trinidad and Tobago. *International Journal of Stress Management 2006, Vol. 13, No. 4, 476–493 DOI: 10.1037/1072-5245.13.4.476*.

Almasitoh, U. H. (2011). Stres Kerja Ditinjau Dari Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Pada Perawat. *Psikoislamika -* Jurnal Psikologi Islam. No. 8 Vol.1, 63-82. Klaten: Universitas Widya Dharma.

Frone, M.R., M. Russell and M.L Cooper. (1992). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-family Interface. *Journal of Applied Psychology 77 (1): 65-78*.

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnely, J. H. (1994). *Organizations: Behavior, Structure, Processes.* Dallas: Richard D. Irwin, Inc.

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. Academy of management Review, 10, 76-88. Family-Work Conflict: Does Gender Matter?”, *International Journal of Service Industry Management. Vol 19, No.1.*

Halbesleben, J. R. B. (2010). A Meta-Analysis of Work Engagement: Relationships With Burnout, Demands, Resources, And Consequences. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement a handbook of essential theory and research (pp. 102-117).* New York: Psychology Press.

House, J.S. (1988). *Work Stress and Social Support*. Reading, MA: Addison-Wesley.

Katz, Daniel dan Kahn, Robert. (1978). *The Social Psychology of Organization, 2nd Edition*. Wiley, New York.

Luthans, F. (1998). *Organizational Behavior*. Singapore: McGraw-Hill Books Company.

Noor, M.N. (2002). Work‐ Family Conflict, Locus of Control, and Women`s Well‐ Being: Tests of Altenative Pathways. *The Journal of Social Psychology*.

Oyewobi, L. O., Adamu, A. D., Ganiyu B. O., and Odelade, O. M. (2011). Impact of Stress Management on The Productivity of Workers on Nigerian Construction Sites. *Malaysia Built Environment Journal, 8(2), 1–8.*

Robbins, S. P. (2004). *Teori Organisasi, Struktur, Desain, dan Aplikasi*. (Alih Bahasa: Tim Indeks). New Jersey: Prentice Hall.

Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2011). *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions* (7th ed). United States of America: John Willey & Sons Inc.

Sheridan, C. L., & Radmacher, S. A. (1992). *Health psychology: Challenging the biomedical model*. Singapore: John Wiley and Sons, Inc.

Tarwaka. (2004). *Ergonomi Untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas, Edisi 1(1)*. Surakarta: UNIBA PRESS.

Taylor. S. E. dkk. (2009). *Psikologi Sosial*. Edisi 12 (Terjemah Tri Wibowo). Jakarta: Kencana Predana Media Grup.

Taylor. S. E. dkk. (2009). *Psikologi Sosial*. Edisi 12 (Terjemah Tri Wibowo). Jakarta: Kencana Predana Media Grup.

Tellenback, S., Breuner, Sten-Olof, & Lofgren, H. (1983). Teacher stress: Exploratory model building. *Journal of Occupational Psychology*, *57* (1), 277-293.

Wijono, S. (2012). *Psikologi Industri dan Organisasi Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Group.