**HUBUNGAN ANTARA *WORK-FAMILY CONFLICT* DENGAN STRES KERJA PADA WANITA KARIR YANG SUDAH MENIKAH**

CORRELATION BETWEEN WORK-FAMILY CONFLICT AND WORK STRESS ON MARRIED CAREER WOMEN

## Laili Rahmawati

Universitas Mercu Buana Yogyakarta rahmawatielly95@gmail.com 085700847002

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work-family conflict* dengan stres kerja pada wanita karir yang sudah menikah. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara kedua variabel tersebut. Subjek dalam penelitian ini adalah wanita karir yang sudah menikah. Metode pengumpulan menggunakan Skala Stres Kerja dan Skala *Work-Family Conflict*. Metode analisis data yang digunakan adalah *product moment.* Hasil analisis data diperoleh koefisien korelasi (rxy) = 0,458 dan p < 0.000 (p < 0,050) berarti ada hubungan positif antara *work-family conflict* dengan stres kerja pada wanita karir yang sudah menikah. Nilai koefisien korelasi determinasi (R2) diperoleh 0,209 yang menandakan bahwa variabel *work-family conflict* memiliki kontribusi sebesar 20,9% terhadap variabel stres kerja dan sisanya 79,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak peneliti teliti. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

**Kata kunci:** Stres kerja, wanita karir, konflik keluarga pekerjaan.

***Abstract***

*This study aims to determine the relationship between work-family conflict and work stress in married career women. The hypothesis proposed in this study is that there is a positive relationship between the two variables. The subjects in this study were married career women. The collection method uses the Work Stress Scale and the Work-Family Conflict Scale. The data analysis method used is the product moment. The results of data analysis obtained correlation coefficient (rxy) = 0.458 and p < 0.000 (p < 0.050) meaning that there is a positive relationship between work-family conflict and work stress in married career women. The correlation coefficient of determination (R2) is 0.209, which indicates that the work-family conflict variable has a contribution of 20.9% to the work stress variable and the remaining 79.1% is influenced by other factors that the researcher did not examine. Based on these results, the hypothesis proposed in this study is accepted.*

*Keywords: work stress, career woman, work family conflict.*

1

## PENDAHULUAN

Kebutuhan ekonomi yang semakin meningkat mendorong wanita untuk ikut serta dalam mencari nafkah guna memenuhi kebutuhan rumah tangga. Tenaga kerja wanita saat ini mengalami peningkatan karena sebagian wanita sudah mampu mengembangkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Fenomena meningkatnya wanita bekerja ini tentu saja beriringan dengan peran lebih yang harus dijalani oleh wanita yang bekerja. Seringkali wanita yang sudah menikah dan bekerja disebut sebagai wanita karir. Menurut Anoraga (2009) wanita karir adalah wanita yang memperoleh atau mengalami perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan, jabatan,dll. Sebagian wanita karir memiliki alasan tersendiri dalam memilih untuk menjalankan dua peran sekaligus. Selain karena ingin berkarir dan mengembangkan potensi yang dimiliki, bekerja menjadi hal yang tak bisa dipisahkan dari seseorang baik pria maupun wanita. Sebagai seorang istri dan ibu, ia memiliki tanggung jawab atas rumah sepenuhnya. Seperti halnya menyiapkan makanan, pakaian,dan membersihkan rumah.

Robbins (2007) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi yang dinamis di mana seseorang dikonfrontasikan dengan kesempatan, hambatan, atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang diinginkannya dan untuk itu keberhasilannya ternyata tidak pasti. Stres kerja meliputi tiga aspek yaitu fisiologis, psikologis, dan aspek perilaku (Robbins, 2007). Menurut Munandar (2001) terdapat banyak faktor yang mempengaruhi saat individu mengalami stres kerja yakni faktor intrinsik (tuntutan fisik dan tuntutan tugas), peran individu dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan di dalam pekerjaan, sistem dan iklim pekerjaan, faktor yang timbul dari luar organisasi (konflik peran ganda, kesulitan ekonomi, dan keyakinan pribadi yang bertentangan dengan keyakinan perusahaan) dan faktor individu.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti di lokasi yang berbeda-beda pada tanggal 30 Maret 2021, menunjukkan dari 4 narasumber menyatakan mengalami gejala fisik seperti sakit kepala, sakit punggung, keringat berlebihan dan gangguan tidur, dari hasil wawancara tersebut beberapa narasumber mengaku bahwa sering dihubungi di luar jam kerja untuk membahas hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan. Hal tersebut senada dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 5 Mei 2021 terhadap 6 wanita karir yang sudah menikah dengan rincian 3 narasumber berprofesi sebagai tenaga kesehatan dan 3 berprofesi sebagai guru. Pada gejala psikis 4 narasumber menunjukkan adanya indikasi-indikasi dari gejala psikis dalam stres kerja seperti komunikasi yang tidak efektif, kepuasan kerja yang menurun, dan

mudah marah. Pada gejala fisik, 4 narasumber mengalami indikasi-indikasi dari gejala fisik dari stres kerja seperti pencernaan terganggu, kelelahan, dan juga merasakan sakit kepala. Sedangkan pada gejala perilaku, 3 dari 6 narasumber mengalami indikasi-indikasi yang menunjukkan gejala perilaku dari stres kerja seperti meningkatnya frekuensi absensi dan menurunnya produktivitas. Berdasarkan hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa adanya tingkat stres kerja yang tinggi pada wanita karir yang sudah menikah.

Baltes dan Heydens-Gahir (dalam Spector, 2008) pada tahun 2003 yang mendefinisikan *Work Family Conflict* sebagai bentuk peran ekstra yang muncul diantara urusan pekerjaan dengan urusan keluarga, seperti merawat anak yang sakit akan menghalangi seseorang untuk datang ke kantor. Menurut Baltes dan Heydens-Gahir (dalam Spector, 2008) pada tahun 2003 memiliki tiga aspek dan aspek ini yang digunakan dalam penelitian, yaitu: a. *Time-based conflict* yaitu waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya. b. *Behavior-based conflict* yaitu ketidaksesuaian antara pola perilaku yang diinginkan dari pekerjaan dan keluarga. c. *Strain-based conflict* yaitu ketegangan yang diakibatkan oleh peran dalam keluarga atau pekerjaan yang mengganggu pemenuhan tanggung jawab atas salah satu peran tersebut.

Kahn, dkk. (1964 dalam Munandar, 2008) mengatakan bahwa stres yang timbul karena ketidakjelasan sasaran akhirnya mengarah ke ketidakpuasan pekerjaan, kurang memiliki kepercayaan diri, rasa tidak berguna, rasa harga diri yang menurun, depresi, motivasi rendah untuk bekerja, tekanan darah dan tekanan nadi, dan kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan. Simon (2002) menyatakan wanita bekerja mendapatkan sejumlah implikasi klinis dan efek psikologis ketika bernegosiasi dengan konflik internal dan eksternalnya. Pengalaman konflik wanita bekerja sering menimbulkan depresi, perasaan stres, rasa bersalah, cemburu dan malu (Hammen et al. dalam Simon, 2002). Peran ganda memungkinkan terjadinya konflik peran dimana suatu perilaku yang diharapkan pada suatu posisi tidak cocok dengan posisi yang lain (Oskamp, 1984).

Tujuan utama dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara *work- family conflict* dengan stres kerja. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa bahwa terdapat hubungan yang positif antara *work-family conflict* dengan stres kerja pada wanita karir yang sudah menikah. Dengan adanya beberapa penelitian sebelumnya mengenai hubungan antara *work-family conflict* dengan stres kerja membuktikan bahwa *work- family conflict* memiliki hubungan yang signifikan terhadap stres kerja pada individu. Oleh karena itu peneliti memilih *work-family conflict* dan stres kerja pada wanita karir

yang sudah menikah karena ingin mengetahui apakah ada hubungan antara *work-family conflict* dengan stres kerja pada wanita karir yang sudah menikah?

Berdasarkan uraian diatas, peneliti mengajukan sebuah hipotesis yaitu ada hubungan yang positif antara *work-family conflict* dengan stres kerja pada wanita karir yang sudah menikah.

## METODE

Subjek penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah wanita karir yang sudah menikah sebanyak 51 orang. Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling. Purposive sampling* merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, (Sugiyono, 2015). Subjek penelitian juga diperkuat dengan wawancara awal yang telah dilakukan oleh peneliti kepada empat wanita karir yang sudah menikah. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa dari 4 narasumber menyatakan mengalami gejala fisik seperti sakit kepala, sakit punggung, keringat berlebihan dan gangguan tidur, dari hasil wawancara tersebut beberapa narasumber mengaku bahwa sering dihubungi di luar jam kerja untuk membahas hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan skala *likert.* Pada penelitian ini terdapat dua macam skala yang digunakan peneliti untuk mengukur variabel-variabel penelitian, yaitu skala stres kerja dan skala *work-family conflict.* Pada penelitian ini peneliti menggunakan skala dengan empat macam pilihan yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Penggunaan empat alternatif jawaban bertujuan agar ketika berpendapat subjek tidak memilih pilihan netral atau tengah, jika peneliti menyediakan pilihan netral maka kebanyakan subjek cenderung menempatkan jawaban pada kategori netral tersebut. Sehingga hal ini dapat menyebabkan data perbedaan diantara responden menjadi kurang informatif (Azwar, 2019).

Skala yang digunakan untuk mengukur stres kerja merupakan skala stres kerja yang berjumlah 24 aitem berdasarkan aspek-aspek stres kerja yang mengacu pada Dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada variabel stres kerja diperoleh KS-Z = 0,117 dengan taraf signifikansi p = 0,080 (p>0,050). Sedangkan untuk variabel work-family conflict KS-Z = 0,075 dengan taraf signifikansi p = 0,200 (p < 0,050). yang artinya variabel work- family conflict memiliki sebaran data normal. Data tersebut menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan variabel work-family conflict berdistribusi normal. Hasil analisis product

moment menunjukkan koefisien korelasi (rxy) sebesar 0,458 dengan p = 0,000. Adanya korelasi tersebut membuktikan bahwa *work-family conflict* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi dan rendahnya stres kerja pada wanita karir yang sudah menikah. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *work-family conflict* dengan stres kerja pada wanita karir yang sudah menikah artinya semakin tinggi *work-family conflict* maka semakin tinggi pula stres kerja. Begitupula sebaliknya semakin rendah *work-family conflict* maka semakin rendah stres kerja.

Skala yang digunakan untuk mengukur *work-family conflict* merupakan skala *work-family conflict* yang berjumlah 24 aitem berdasarkan aspek-aspek *work-family conflict* yang mengacu pada aspek-aspek *work-family conflict* yang dikemukakan oleh (Baltes & Heydens-Gahir, 2010) yaitu: *time – based demands*, *strain – based demands*, dan *behavior based*. Batasan daya beda aitem menggunakan kriteria ≥ 0.25, adapun aitem yang gugur yaitu aitem nomor 4, 18, 20, 22 dan 23 dengan reliabilitas Cronbach’s Alpha pada skala *work-family conflict* sebesar 0.811. Dalam koefisien daya beda aitem, dengan koefisien aitem total bergerak dari 0,299 - 0,750. Batasan kriteria koefesien untuk aitem total yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0.25. Daya beda aitem dianggap memuaskan apabila 0,30 apabila jumlah aitem yang valid masih bisa mencukup jumlah yang diinginkan, peneliti dapat menurunkan sedikit batas kriteria menjadi 0,25 tetapi untuk turun sampai 0,20 sangat tidak disarankan (Azwar, 2019). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa skala stres kerja merupakan pengukuran yang reliabel dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada variabel stres kerja diperoleh KS-Z = 0,117 dengan taraf signifikansi p = 0,080 (p>0,050). Sedangkan untuk variabel work- family conflict KS-Z = 0,075 dengan taraf signifikansi p = 0,200 (p < 0,050). yang artinya variabel work-family conflict memiliki sebaran data normal. Data tersebut menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan variabel work-family conflict berdistribusi normal. Hasil analisis product moment menunjukkan koefisien korelasi (rxy) sebesar 0,458 dengan p = 0,000. Adanya korelasi tersebut membuktikan bahwa *work-family conflict* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi dan rendahnya stres kerja pada wanita karir yang sudah menikah. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *work-family conflict* dengan stres kerja pada wanita karir yang sudah menikah artinya semakin tinggi *work-family conflict* maka semakin tinggi

pula stres kerja. Begitupula sebaliknya semakin rendah *work-family conflict* maka semakin rendah stres kerja.

Menurut Baltes dan Heydens-Gahir (dalam Spector, 2008) pada tahun 2003 yang mendefinisikan *work-family conflict* sebagai bentuk peran ekstra yang muncul diantara urusan pekerjaan dengan urusan keluarga, seperti merawat anak yang sakit akan menghalangi seseorang untuk datang ke kantor. Luthans (2005), bahwa pekerja yang bekerja overtime berpengaruh signifikan terhadap tingkat stress yang tinggi. Hal ini diperkuat oleh penuturan subjek di lapangan yang mengatakan bahwa dengan adanya tuntutan lembur, jumlah jam kerja yang lebih, serta jam kerja yang kurang teratur membuat subjek sulit mengatur waktu antara pekerjaan dan keluarga.

Ella Dona Fita (2017) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara *work- family conflict* dengan stres kerja. Hal ini dapat dimaknakan semakin tinggi *work-family conflict* maka semakin tinggi pula stres kerja, dan sebaliknya semakin rendah work- family conflict maka semakin rendah pula stres kerja. Ardiansyah dan Meiyuntariningsih (2016) mengatakan bahwa konflik peran ganda dapat menyebabkan stres kerja wanita karir artinya saat seorang wanita mengalami konflik peran ganda yang tinggi maka seorang wanita karir juga akan mengalami stres kerja yang tinggi pula sehingga penelitian ini berhubungan positif dan signifikan.

Hasil hipotesis dalam penelitian ini diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,209 yang menunjukkan bahwa variabel *work-family conflict* berkontribusi sebesar 20,9% terhadap variabel stres kerja dan sisanya 79,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti. . Ketegorisasi data dalam penelitian ini untuk menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang posisinya berjenjang pada suatu kontinum yang berdasarkan pada atribut yang diukur (Azwar, 2015). Kategorisasi skala stres kerja dan *work-family conflict* nilai mean dan standar deviasi data hipotetik dengan mengelompokkan menjadi 3 kategori yaitu tinggi, sedang dan rendah.

Hasil kategorisasi berdasarkan nilai mean dan standar deviasi hipotetik diperoleh hasil kategori tinggi sebesar 0% (0 subjek), kategori sedang sebesar 100% (51 subjek) dan kategori rendah 0% (0 subjek). Sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja yang dimiliki oleh wanita karir yang sudah menikah cenderung sedang.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *work-family conflict* dengan stres kerja pada wanita karir

yang sudah menikah. Hal tersebut dapat dilihat dari koefisien korelasi (rxy) sebesar 0,458 dengan p = 0,000. Adanya korelasi tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *work-family conflict* dengan stres kerja pada wanita karir yang sudah menikah artinya semakin tinggi *work-family conflict* maka semakin tinggi pula stres kerja. Begitupula sebaliknya semakin rendah *work-family conflict* maka semakin rendah stres kerja. Variabel *work-family conflict* memberikan sumbangan efektif terhadap variabel stres kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

Akbar, D. D. (2017). Konflik peran ganda karyawan wanita dan stres kerja. *Jurnal Kajian Gender dan Anak, 12*(1), 33-48 117–128.

Anitha, D. K. (2018). A study on stress management of women emplyees with special reference to coimbatore distric. *Journal of management research and analysis (JMRA)*, 106-111

# Anoraga, P. (2009). Psikologi kerja. Jakarta: Rineka Cipta

Ardiyansyah, R. Y., & Meiyuntariningsih, T. (2016). Dukungan sosial suami, konflik peran ganda dn stres kerja wanita karir. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 92-98.

Azwar, S. (2016). *Penyusunan skala psikologi (edisi 2).* Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Azwar, S. (2019). *Penyususnan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Baltes, B.B., & Heydens-Gahir, H.A. (2003). *Reduction of Work–Family Conflict*

*Through the Use of Selection, and Compensation Behaviors. Journal of Applied Psychology*, 88, 1005–1018.

Ermawati, S. (2016). Peran ganda wanita karier. *Jurnal Edutama, 2*(2), 59-68. <http://repository.ikippgribojonegoro.ac.id/430/1/Siti_Ermawati%20pdf.pdf>

Fita, E. D. (2017). Hubungan konflik peran ganda dengan stres kerja terhadap perawat wanita. *Jurnal Ilmiah Psikologi, 5*(2), 273-278. [http://e-](http://e-/) journals.unmul.ac.id/index.php/psikoneo/article/view/4374/pdf

Greenhaus, J. H., and Beutell, N. J. (1985). *Sources of Conflict Between Work and Family Roles*. The Academy of Management Review. Vol: 10, 1, 76- 88.

Hadi, S. (2016). *Metodologi riset.* Yogyakarta : Pustaka pelajar.

Harkina, P., Junaidi, Supriyati & Sari, M. P. (2020). Hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada pegawai wanita yang sudah menikah di Universitas Malahayati Bandar Lampung. *Jurnal Medika Malahayati*, *4*(4), 326. <https://doi.org/10.33024/jmm.v4i4.3479>

Indriyani, A. (2009). Pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja perawat wanita rumah sakit (Studi Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang. Tesis S2 Program Pascasarjana Universitas Diponegoro. <http://eprints.undip.ac.id/16657/>

Ivancevich., Konopaske & Matteson. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi.* Edisi ke-7. Jilid I.Jakarta : Penerbit Erlangga.

# Jamadin, N.(2015). Work family conflict and Stres : Evidence from Malaysia.

*Jurnal of Economics, Business and Management, Vol. 3*, No.2.

Luthans. (1998). *Organizational behavior.* Edisi 8,Mc. Singapore: Graw Hill.

# Markuwati, D., Rahardjo, P., & Setyawati, R. (2015). Konflik peran ganda stres kerja pada anggota polisi wanita (polwan). *Psycho Idea*, 74-85.

Minarsih, M.M. (2011). *Konflik kerja, stres kerja dan cara mengatasinya.*

Munandar, A. S. 2001. *Psikologi industri dan Organisasi.* Jakarta: Universitas Indonesia (UIPress)

Pandey, Joshi, & Kumari. (2014). Job stress in software companies: A case study of HCL Bangalore, India. *Double Blind Peer Reviewed Internasional Research Journal*, 14, 0975-4172.

# Pandey, A., Mohapatra, S., & Singh, A. (2018). Analysis of women's response towards enjoyment and occupational stress level in private and public sector at the time of work in allahabad distric. *International Journal of home science,* 114-116.

Parlagutan, M. T., & Pratama, M. Y. (2016). Hubungan work family conflict dengan stres kerja pada perawat wanita di rumah sakit putri hijau medan. *Jurnal Riset Hesti Medan*, 10-15.

<https://jurnal.kesdammedan.ac.id/index.php/jurhesti/article/view/2> Prawitasari, A. (2007). Hubungan *work-family conflict* dengan komitmen

organisasi pada karyawati yang sudah menikah di PT.Maju Jaya Pohon

Pinang. Skripsi Psikologi UMA. Medan.

Rice, Phillip L, (1999). *Stress and health*. London: Brooks Cole Publishing Company

Riggio, R. E. (2008). *Introduction to industrial / organizational psychology.* USA

# : Pearson

Robbins, S. (2007). *Perilaku Organisasi Jilid I*. Yogyakarta: Aditya Media.

# Ruslina. (2014). Hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada wanita bekerja. Skripsi. Universitas Muhammadiyah: Surakarta.

Soeharto, N. E D. (2010). *Nilai positif pekerjan – keluarga: Tinjauan Teori*.

# Universitas Mercu Buana Yogyakarta.

Sopiah., Suyantoro. & Sigit, F. (2008). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.

Spector, P. E. (2007). *Industrial and organizational psychology.* Florida: John Wiley & Sons.

Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D.* Bandung: CV Alfabeta

Triaryati, N. (2002). Pengaruh adaptasi kebijakan mengenai work family issue terhadap absen dan *turnover*. *Jurnal Managemen & Kewirausahaan. Vol 5.*

# Utaminingsih, A. (2017). Gender dan wanita karir. Malang: UB Press. Wirakristama, R. C. (2011). Analisis konflik peran ganda (work- family conflict)

terhadap kinerja karyawan wanita pada PT nyonya meneer Semarang dengan stres kerja sebagai variabel intervening. Skripsi Universitas Diponegoro. Semarang.