Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi
http://url.unair.ac.id/cf758369
e-ISSN 2301-7090

ARTIKEL PENELITIAN

HUBUNGAN ANTARA *WORK-FAMILY CONFLICT* DENGAN STRES KERJA PADA WANITA YANG BEKERJA

KUKUH YUNAR WAHYUDI & CHOLICHUL HADI
Departemen Psikologi Industri dan Organisasi, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

ABSTRAK
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara work-family conflict dengan stres kerja pada wanita yang bekerja. Wanita yang bekerja lebih dilematis dalam menjalani perannya dalam keluarga (*family role*) dan pekerjaan (*work role*). Sunanto (2008) menyebutkan bahwa wanita yang bekerja atau wanita yang memiliki peran ganda lebih sering mengalami stres.
Penelitian ini dilakukan pada 146 wanita bekerja yang sudah menikah dan memiliki anak serta bekerja di Surabaya. Penelitian ini menggunakan metode snowball sampling dan analisis data dengan teknik non parametrik Spearman's Rho. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini adalah milik Carlson, Kacmar, dan Williams (2000) yang telah diterjemahkan oleh Rizqi (2014) untuk alat ukur work-family conflict sedangkan untuk stres kerja menggunakan alat ukur milik Wulandari (2012).Hasil penelitian ini menunjukkan nilai korelasi sebesar 0,776 dan nilai signifikansi sebesar 0 antara work-family conflict dan stres kerja. Hal tersebut menunjukkan adanya hubungan yang positif antara work-family conflict dengan stress kerja pada wanita yang bekerja

Kata Kunci: stres kerja, work-family conclict

ABSTRACT
This study aims to determine whether there is a relationship between work-family conflict with work stress on working women. Women who work more dilemmatic in living their role in the family (family role) and work (work role). Sunanto (2008) mentions that working women or women who have multiple roles more often experience stress.
The study was conducted on 146 married working women who had children and worked in Surabaya. This research uses snowball sampling method and data analysis with Spearman's Rho non parametric technique. The measuring instrument used in this study is owned by Carlson, Kacmar, and Williams (2000) which has been translated by Rizqi (2014) for work-family conflict measurement tools while for work stress using Wulandari's (2012) measuring instrument. Correlation value of 0.776 and a significance value of 0 between work-family conflict and work stress. It shows a positive relationship between work-family conflict with work stress in working women

***Key words**: job stress, work-family conclict*

*Alamat korespondensi: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Kampus B Universitas Airlangga Jalan Airlangga 4-6 Surabaya 60286. Surel: **cholichul.hadi@psikologi.unair.ac.id***

Naskah ini merupakan naskah dengan akses terbuka dibawah ketentuan the Creative Common Attribution License (http://creativecommons.org/licenses/by/4.0), sehingga penggunaan, distribusi, reproduksi dalam media apapun atas artikel ini tidak dibatasi, selama sumber aslinya disitir dengan baik.

PENDAHULUAN

Pada masa kini, pandangan mengenai perbedaan gender sudah tidak relevan lagi dimana hal tersebut ditunjukkan dengan banyaknya persentase kaum wanita yang berada didalam dunia kerja (Hidayati, L.N. & Alteza, M.). Pada tahun 1980, persentase wanita yang bekerja hanya mencangkup angka 35,2% sedangkan pada tahun 1990 meningkat menjadi 38,6% dan kembali meningkat pada tahun 2000 menjadi 45,2% hingga pada akhirnya pada tahun 2010 mencapai angka 64,67% (BPS Sakernas, 2010). Lebih lanjut, Organisasi Buruh Internasional (ILO) mencatat bahwa pada 2015, 38% dari total hampir 120 juta pekerja di Indonesia adalah wanita. Dijelaskan oleh Linandar (2009) bahwa faktor maupun alasan seorang wanita bekerja adalah salah satunya adalah pendapatan keluarga, dimana pendapatan suami dianggap relatif kecil, atau memanfaatkan berbagai keunggulan (keterampilan, relasi, dan modal) yang dimiliki maupun untuk aktualisasi diri bahwa wanita juga dapat berprestasi dalam masyarakat, serta memiliki status ataupun kekuasaan yang lebih besar didalam keluarga.

Dengan beban dan tanggung jawab dari dua peran yang didapati, wanita yang bekerja cenderung mudah mengalami stres kerja. Sunanto (2008, dalam Junita, 2011) juga menyebutkan bahwa wanita yang bekerja atau wanita yang memiliki peran ganda lebih sering mengalami stres. . Peran yang dijalankan seorang wanita baik sebagai sebagai ibu rumah tangga maupun wanita yang bekerja dapat menimbulkan konflik, baik itu konflik interpersonal ataupun intrapersonal dan hal tersebut dapat menyebabkan stres (Shy & Yun, 2010). Fenomena yang terjadi pada saat ini adalah banyaknya wanita yang bekerja untuk membantu suami mencari tambahan penghasilan, selain karena dorongan ekonomi keluarga, wanita juga dapat mengekspresikan dirinya di tengah-tengah keluarga dan masyarakat.

Stres kerja juga dapat diartikan sebagai perasaan tertekan yang dialami seseorang dalam menghadapi pekerjaannya (Mangkunegara, 2009). Robbins (2004) juga menjelaskan bahwa stres kerja merupakan sebuah keadaan dimana beban kerja yang berlebihan, perasaan yang gelisah dan ketegangan emosional yang mengambat performa individu. Olusegun, dkk. (2014) juga menjelaskan bahwa stres kerja dapat berpengaruh terhadap kurangnya efisiensi organisasi, tingginya *turnover*, absensi, penurunan kualitas dan kuantitas latihan serta turunnya kepuasan kerja Faktor-faktor seperti kelebihan beban kerja, tanggung jawab atas orang lain, perkembangan karir, kurangnya kohesi kelompok, dukungan kelompok yang kurang memadai, struktur dan iklim organisasi, wilayah dalam organisasi, karakteristik tugas serta pengaruh pimpinan juga dapat mempengaruhi stres kerja (Ivancecich, Konopaske, & Matteson, 2006). Olusegun, dkk. (2014) juga menjelaskan bahwa stres kerja dapat berpengaruh terhadap kurangnya efisiensi organisasi, tingginya *turnover*, absensi, penurunan kualitas dan kuantitas latihan serta turunnya kepuasan kerja. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan keadaan dimana beban kerja yang berlebihan dan perasaan bersalah serta ketegangan emosional yang menyebabkan reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku

Dijelaskan oleh Cooper (2004 dalam Rice, 1992) bahwa terdapat beberapa sumber stres kerja yaitu:

A. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan tersebut meliputi:

1. Lingkungan kerja: lingkungan kerja yang buruk memiliki potensi untuk menyebabkan karyawan mudah untuk jatuh sakit, stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja.

2. *Overload*: dapat dibedakan secara kualitatif maupun kuantitif. Dikatakan kualitatif bila pekerjaan yang didapati sangat kompleks dan sulit sehingga dapat menyita kemampuan teknis maupun kognitif karyawan. Dikatakan kuantitatif bila target yang diberikan terhadap karyawan tersebut melebihi dari kapasitas karyawan tersebut yang menyebabkan karyawan tersebut mudah lelah dan berada dalam "tegangan tinggi".

3. *Deprivational stres*: kondisi ketika suatu pekerjaan tidak lagi menantang atau tidak menarik lagi bagi karyawan. Biasanya keluhan yang muncul adalah rasa bosan, ketidakpuasan, atau pekerjaan tersebut kurang memiliki unsur sosial (kurangnya komunikasi sosial).

4. Pekerjaan beresiko tinggi: pekerjaan yang didapati memiliki resiko yang tinggi atau berbahaya bagi keselamatan, misalnya pekerjaan di pertambangan minyak lepas pantai, tentara, dan pemadam kebakaran berpotensi meimbulkan stres kerja karena mereka setiap saat dihadapkan kepada pekerjaan yang memungkinkan kecelakaan.

B. Stres Karena Peran

Sebagian besar karyawan di perusahaan yang sangat besar, khususnya para wanita yang bekerja dikatakan menjadi pihak yang memiliki stres lebih tinggi daripada pria. Masalahnya, wanita yang bekerja mengalami konflik peran sebagai wanita karir sekaligus ibu rumah tangga. Sebagai seorang pekerja pastinya ada tuntutan dari perusahaan maupun organisasi untuk seorang pekerja tersebut memberikan kinerja dan prestasi ketika melakukan perannya. Selain menjadi pekerja, wanita yang bekerja juga dituntut dapat menjalankan peran yang sebagaimana mestinya harus mereka lakukan sebagai ibu rumah tangga. Terutama dalam budaya di Indonesia, wanita sangat dituntut perannya sebagai ibu rumah tangga yang baik dan benar sehingga banyak wanita karir yang merasa bersalah ketika harus bekerja. Perasaan bersalah ditambah dengan tuntutan dari dua sisi, yaitu pekerjaan dan keluarga sangat berpotensi menyebabkan wanita yang bekerja mengalami stres.

Pekerja kadang kala juga tidak tahu dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan sehingga, pekerja tersebut bekerja tanpa arah yang jelas. Ketidakpastian akan perannya dalam perusahaan juga dapat munculnya stres kerja terhadap pekerja tersebut sehingga nantinya dapat berdampak pada penurunan kinerja bahkan keinginan untuk keluar dari pekerjaannya.

C. Faktor Interpersonal

Hubungan interpersonal di tempat kerja merupakan satu hal yag sangat penting dalam suatu pekerjaan. Dukungan dari sesama pekerja, manajemen, keluarga dan teman-teman diyakini dapat menghambat dan menekan timbulnya stres. Dengan demikian diperlukan kepedulian dari pihak manajemen pada karyawan agar selalu tercipta hubungan yang harmonis.

D. Pengembangan Karir

Karyawan biasanya memiliki berbagai harapan dalam kehidupan karirnya yang ditunjukkan dengan pencapaian prestasi dan pemenuhan kebutuhan untuk aktualisasi diri. Apabila perusahaan tidak dapat memenuhi kebutuhan karyawan dalam berkarir seperti, promosi yang tidak jelas, kesempatan untuk meningkatkan penghasilan tidak ada akan menyebabkan karyawan kehilangan harapan dan muncul rasa tidak pasti sehingga dapat menyebabkan perilaku stres.

E. Struktur Organisasi

Struktur organisasi juga dapat menimbulkan stres apabila diberlakukan secara kaku, pihak manajemen kurang memperdulikan inisiatif karyawan, tidak melibatkan karyawan dalam proses pengambilan suara serta, tidak adanya dukungan untuk kreativitas karyawan.

F. Tampilan Rumah-Pekerjaan

Ketika pekerjaan berjalan dengan lancar, tekanan yang ada dirumah memungkinkan untuk dihilangkan. Bagi kebanyakan orang, rumah sebagai tempat untuk bersantai, berkumpul dan membangun kembali energi yang hilang, tetapi ketika keheningan terganggu karena pekerjaan atau konflik dirumah dapat meningkatkan efek dari stres.

Beehr dan Newman (1978) menjelaskan bahwa terdapat beberapa aspek-aspek stres kerja yakni:

A. Fisiologis

Merupakan perubahan-perubahan yang terjadi terhadap metabolisme organ tubuh yang termasuk dalam aspek fisik adalah tekanan jantung dan tekanan darah meningkat, termasuk juga sekresi adrenalin, gangguan perut, kelelahan fisik, timbulnya penyakit kardiovaskuler, permasalahan pada espirasi, keringat berlebih, gangguan kulit, dan juga susah tidur. Stres kerja banyak perpengaruh pada sistem pembuluh jantung dan perut serta berperan dalam gangguan tidur dan kelelahan fisik yang berlebihan.

B. Psikologis

Aspek ini sering dijumpai dan diperkirakan sebagai penyebab ketidakpuasan kerja. Karyawan menjadi malas dan tidak memiliki motivasi dalam bekerja dan menyelesaikan tugasnya. Beberapa hal yang termasuk dalam aspek psikologis yakni kecemasan, ketegangan, kebingungan, mudah tersinggung, perasaan frustasi, mudah marah dan kesal, emosi menjadi sensitif, perasaan tertekan, berkurangnya kemampuan komunikasi, depresi dan cenderung menarik diri, kebosanan dan kelelahan mental, menurunnya fungsi intelektual,, serta berkurangnya konsentrasi juga hilangnya spontinitas dan kreativitas.

C. Perilaku

Aspek perilaku yakni perubahan-perubahan atau situasi dimana produktivitas karyawan menurun. Untuk gangguan perilaku dapat berupa bermalas-malasan dan menghindari pekerjaan, kinerja dan produktivitas, naiknya tingkat ketergantungan pada alkohol, sabotase pada pekerjaan, makan berlebihan sebagai bentuk pelarian, mengurangi makan sebagai bentuk menarik diri dan ada kemungkinan untuk berkombinasi dengan depresi, kehilangan selera makan dan berat badan, meningkatnya perilaku yang beresiko agresif serta adanya kecenderungan untuk melakukan bunuh diri.

Netemeyer, dkk (1996) menjelaskan bahwa *work-family conflict* merupakan bentuk konflik antar peran dimana terdapat tuntutan umum pada waktu yang dihabiskan dan ketegangan yang timbul dari pekerjaan saat melakukan tanggung jawab yang berhubungan dengan keluarga. Lebih lanjut Greenhaus & Beutell (1985) menjelaskan *work-family conflict* sebagai bentuk dari konflik antar peran dimana tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga bertentangan *Work-family conflict* juga dapat menyebabkan peningkatan stres, kelelahan, kejenuhan, kurangnya performa, turunnya kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Magnus & Viswesvaran, 2005). Greenhaus dan Beutell (1985) mendefinisikan *work-family conflict* sebagai bentuk konflik antar peran (*interrole conflict*) dimana peran pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal. Dari beberapa penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa *work-family conflict* merupakan konflik antar peran dimana peran pekerjaan dan keluarga tidak sejalan dan bertentangan.

Greenhaus dan Beutell menggambarkan bahwa *work-family conflict* memiliki tiga domain, yakni *time-based conflict, strain-based conflict,* dan *behavior-based conflict.*

1. *Time-Based conflict*: waktu yang digunakan untuk beraktivitas pada suatu peran tidak dapat dibagi untuk peran lainnya. Hal ini juga berhubungan dengan waktu kerja yang berlebihan dan dimensi jadwal serta peran yang berlebihan (Pleck, dkk., 1980, dalam Greenhaus dan Beutell, 1985). Dimensi *time-based conflict* juga terbagi menjadi dua bentuk, yaitu:

   A. Tekanan waktu terhadap keanggotaan dalam satu peran dapat membuat fisik untuk memenuhi harapan yang timbul dari peran yang lainnya.

   B. Tekanan yang menghasilnya fokus terhadap salah satu peran bahkan ketika salah satu secara fisik berusaha untuk memenuhi tuntutan peran lainnya (Bartolomeo & Evans, 1979, dalam Greenhaus dan beutell, 1985).

2. *Strain-Based Conflict*: Tekanan pada salah satu peran tidak berjalan seimbang dengan peran lain sehingga kesulitan untuk memenuhi tuntutan dari peran lainnya.

3. *Behavior-Based Conflict*: Perilaku tertentu yang tidak sesuai dengan perilaku dari harapan peran lainnya.

Mengacu pada definisi *work-family conflict* yang diutarakan oleh Greenhaus dan Beutell (1985), *work-family conflict* dapat terjadi secara dua arah, yakni *family interfere work* (FIW) dan *work interfere family* (WIF). Dimana pada *work-family conflict*, peran pada pekerjaan akan mempengaruhi kehidupan pada peran keluarga dan begitu juga sebaliknya pada *work-family conflict*, peran keluarga akan mempengaruhi kinerja seseorang pada perannya dalam pekerjaannya.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *work-family conflict* dapat berasal dari pekerjaan maupun keluarga. Stoner dkk. (1990) menjelaskan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *work-family conflict* yaitu:

1. *Time Pressure*: semakin banyak waktu yang dihabiskan untuk bekerja maka makin sedikit pula waktu untuk keluarga.

2. *Family Size and Support*: semakin banyak jumlah anggota keluarga maka semakin besar pula kemungkinan konflik, semakin banyak dukungan dari keluarga maka makin sedikit pula kemungkinan muncul konflik.

3. Kepuasan Kerja: semakin tinggi kepuasan kerja maka konflik yang dirasakan maka semakin sedikit pula konflik yang dirasakan.

4. *Marital and Life Satisfaction*: adanya pendapat yang menyatakan bahwa wanita yang bekerja memiliki konsekuensi negatif terhadap pernikahannya.

Work-family conflict dapat mengarah terhadap stres kerja karena banyaknya waktu yang dibutuhkan untuk menangani segala urusan pekerjaan sehingga hal tersebut merupakan sumber potensial terjadinya stres kerja (Judge et al, 1994). Konflik peran yang terjadi antara peran keluaga dan pekerjaan yang dialami wanita yang bekerja dapat menimbulkan ketegangan yang dapat menimbulkan stres kerja. Pada satu sisi wanita diharuskan menjalankan perannya dalam keluarga tetapi kadangkala wanita harus menyelesaikan pekerjaannya sehingga harus membawa pekerjaannya kerumah yang mana hal tersebut dapat mengganggu perannya dalam keluarga. Ketegangan antar peran tersebut dapat menyebabkan munculnya stres kerja pada wanita yang bekerja karena perannya yang tidak dijalankan dengan seimbang. Penelitian yang dilakukan oleh Poelmans (2001) juga

menyatakan bahwa *work-family conflict* memiliki pengaruh positif terhadap stres kerja baik dalam hubungan dunia kerja maupun masyarakat. Pernyataan tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Ilmi (2003) dimana *work-family conflict* memiliki konstribusi sebesar 37,4% pemicu stres kerja dari faktor individu. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Safari dkk., (2011) menjelaskan bahwa konflik peran ganda tidak memiliki hubungan secara langsung terhadap stres kerja tetapi hal tersebut dapat berpengaruh terhadap *job insecurity* dan terdapat hubungan dengan stres kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Armstrong dkk., (2015) menjelaskan bahwa tidak semua dimensi dari *work-family conflict* memiliki hubungan signifikan dengan stres kerja melainkan hanya dimensi *strain-based* dan *behavior-based*.

Adanya perbedaan hasil beberapa penelitian sebelumnya menjadi sebuah landasan bagi peneliti untuk melihat dan menguji kembali apakah ada hubungan antara *work-family conflict* dengan stres kerja pada pekerja wanita . Hipotesis penelitian ini menyatakan bahwa ada hubungan antara *work-family conflict* dengan stres kerja pada wanita yang bekerja.

METODE

Penelitian ini merupakan tipe penelitian explanatory dimana penelitian ini menyoroti hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Penelitian ini sendiri menggunakan metode kuantitatif dengan cara pengumpulan data menggunakan teknik survey dengan memberikan kuesioner yang berisi beberapa item mengenai variabel dalam penelitian. Definisi operasional dari *work-family conflict* adalah tingginya atau rendahnya konflik antar peran yang dimiliki individu akibat tekanan pada peran pekerjaan dimana hal tersebut dapat berpengaruh terhadap pelaksanaan peran keluarga begitu juga sebaliknya. Definisi operasional dari stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.. Hal tersebut dapat dilihat dari gejala yang terjadi pada individu tersebut dimana terdapat tiga gejala yaitu, gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala perilaku.

Pada penelitian ini populasi yang diambil adalah wanita yang sudah bekerja, sudah berkeluarga dan sudah memiliki anak. Pada penelitian ini, peneliti memilih untuk menggunakan teknik *snowball sampling*, dimana teknik tersebut termasuk dalam teknik *non probability sampling* dimana didapati jumlah sampel sebanyak 146 subjek. Teknik *snowball sampling* sendiri biasanya digunakan ketika peneliti tidak mengetahui dengan pasti berapa besarnya populasi dari penelitian.

Pada penelitian ini nantinya akan menggunakan dua skala, dimana satu skala menggunakan skala *work-family conflict* dan satu skala lainnya menggunakan skala stres kerja dengan menggunakan skala likert. Skala *work-family conflict* yang digunakan adalah skala yang dibuat oleh Carlson, Kacmar, dan Williams (2000) yang telah diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia oleh Rizqi (2014).). Untuk mengukur stres kerja pada variabel terikat (dependen), peneliti menggunakan alat ukur milik peneliti sebelumnya yang dibuat oleh Wulandari (2012). Teknik analisis data yang paling sesuai dengan penelitian ini adalah analisis korelasional yang bertujuan untuk mendeskripsikan seberapa kuat dan bagaimana hubungan antara kedua variabel penelitian. Teknik statistik yang digunakan adalah non-parametrik, yaitu dengan menggunakan uji analisis *Spearman's Rho*.

HASIL PENELITIAN

Hasil dari analisis deskriptif penelitian ini menjelaskan bahwa nilai minimum untuk *work-family conflict* adalah 21 sedangkan untuk stres kerja adalah 26. Untuk nilai maksimum dari *work-family conflict* adalah 72 sedangkan untuk stres kerja adalah 90. Dengan

menghitung nilai maksimum dikurangi nilai minimum pada tiap variabel nantinya akan didapati nilai *range* dari masing-masing variabel. Nilai *range* dari *work-family conflict* adalah 51 sedangkan untuk stres kerja sebesar 64. Nilai *mean* dari variabel *work-family conflict* adalah 46.11 sedangkan *mean* dari variabel stres kerja sebesar 58.02. Untuk variabel *work-family conflict* mendapatkan nilai standar deviasi sebesar 7.59 sedangkan untuk variabel stres kerja sebesar 10.79.

Dari hasil uji normalitas didapati bahwa *work-family conflict* memiliki signifikansi sebesar 0 dimana hasil tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk variabel *work-family conflict* memiliki distribusi data yang tidak normal. Untuk variabel stres kerja sendiri didapati memiliki nilai signifikansi 0 dimana nilai tersebut juga lebih kecil dari 0,05 sehingga distribusi datanya juga tidak normal. Berdasarkan uji normalitas tersebut, maka teknik analisis data yang digunakan adalah analisis non-parametrik. Hasil uji linearitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa taraf signifikansi penelitian sebesar 0. Syarat agar kedua variabel tersebut dikatakan linear adalah dengan memiliki nilai signifikansi dibawah 0,05. Pada uji linearitas tersebut didapati bahwa nilainya lebih kecil daripada 0,05 sehingga didapati bahwa data tersebut linear, sehingga dapat disimpulkan bahwa *work-family conflict* dan stres kerja memiliki kecenderungan berhubungan. Hasil uji korelasi dari *work-family conflict* dan stres kerja pada penelitian ini menunjukkan taraf signifikansi sebesar 0, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Melihat nilai dari taraf signifikansi dari uji korelasi dibawah 0,05 dengan nilai sebesar 0 dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara *work-family conflict* dan stres kerja. Peneliti juga melakukan uji korelasi dua arah dari *Work-Family Conflict* yakni WIF (*Work Interfere Family*) dan FIW (*Family Interfere Work*) dimana hasil dari uji korelasi tersebut sama-sama memiliki hubungan dengan dengan stres kerja. Dalam melihat *work-family conflict* secara dua arah didapati bahwa WIF (*Work Interfere Family*) memiliki hubungan yang lebih kuat dengan stres kerja daripada FIW (*Family Interfere Work*).

Skor rata-rata pada subjek penelitian ini ada pada kategori sedang untuk *work-family conflict* serta kategori rendah untuk stres kerja. Hal tersebut dapat berarti bahwa semakin rendah dari nilai *work-family conflict* yang didapati, maka semakin rendah pula nilai dari stres

kerja pada subjek penelitian. Hal tersebut menunjukkan jika terdapat hubungan positif antara *work-family conflict* dengan stres kerja dan hal tersebut juga berlaku *work-family conflict* secara dua arah yakni WIF (*Work Interfere Family*) dan FIW (*Family Interfere Work*). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Poelmans (2001) mengenai "*A Quality Study f Work-family Conflict in Managerials Couples*" dimana pada penelitian tersebut menyatakan bahwa *work-family conflict* memiliki pengaruh positif terhadap stres kerja dimana dikataka bahwa seorang pekerja terutama seorang wanita yag mengalami *work-family conflict* dapat menyebabkan terjadinya stres kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Ramasundaram & Ramasundaram (2011) mengenai "*The Role of Work-Family Conflict As A Mediator Between Work-Thought Interfere And Job Stress*" juga mengatakan adanya hubungan antara *work-family conflict* dan stres kerja. Persamaan hasil penelitian ini dengan penelitian sebelumnya bisa disebabkan oleh hampir samanya karakteristik subjek penelitian ini dengan penelitian sebelumnya.

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan jika *work-family conflict* memiliki hubungan positif dengan stres kerja. Dalam hal ini dijelaskan bahwa jika pada wanita yang bekerja mengalami *work-family conflict* memiliki hubungan dengan stres kerja yang dialami. Semakin tinggi tingkat *work-family conflict*nya maka semakin tinggi pula tingkat stres kerjanya, dan hal itu juga berbanding terbalik jika *work-family conflict*nya semakin kecil makan semakin kecil pula tingkat stres kerja yang dirasakan wanita yang bekerja tersebut.

DISKUSI

Dari hasil penelitian ini didapati bahwa terdapat hubungan antara work-family conflict dengan stres kerja. Hasil tersebut sama dengan beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Poelmans (2001) dan juga Ramasundaram & Ramasundaram (2011) dimana pada kedua penelitian tersebut didapati bahwa terdapat hubungan antara *work-family conflict* dengan stres kerja. Hal tersebut sekaligus mementahkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Purnomo (2001) yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara *work-family conflict* dengan stres kerja yang didukung oleh penelitian dari Safari dkk., (2011). Persamaan hasil penelitian tersebut dimungkinkan karena adanya persamaan subjek penelitian pada penelitian ini dengan penelitian yang sebelumnya. Perbedaan hasil penelitian dengan

beberapa penelitian sebelumnya memungkinkan untuk melihat beberapa hal yang membedakan subjek penelitian pada penelitian ini dan penelitian sebelumnya sehingga menimbulkan hasil yang berbeda dan dapat digali lebih dalam apakah ada faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi hasil penelitian tersebut.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara work-family dengan stres kerja pada wanita yang bekerja. Hubungan positif antara work-family conflict dengan stres kerja dapat berarti bahwa semakin kecil tingkat work-family conflict maka semakin kecil pula tingkat stres kerjanya dan begitu juga sebaliknya. Pada penelitian selanjutnya, peneliti selanjutnya dapat menambahkan beberapa kriteria pada subjek yang lebih spesifik seperti batasan usia anak ataupun ada tidaknya baby sitter dalam pengasuhan anak. Peneliti selanjutnya juga dapat melihat beberapa variabel lain yang dapat mempengaruhi work-family conflict maupun stres kerja seperti beban kerja, karir, struktur maupun iklim organisasi.

PUSTAKA ACUAN

Armstrong, G.S., Atkin-Plunk, C.A., & Wells, J. (2015) the Relationship Between Work-Family Conflict, Correctional Officer Job Stress an Job Satisfaction. *Journal Justice and Behaviour*, Vol. 42, Issue 10

Beehr, T. A. & Newman, J. E. (1978). Job Stress . Employee Health and Organization Effectiveness : A Facet Analisis Model and Literature Review. *Personel Psychology*.

BPS. (2013). Indonesia Dalam Angka. Jakarta: BPS.

Cooper, C.L., & Dewe, P. (2004). *Stress a Behaviour*. UK: Blackwell

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, Vol. 20, 76-88

Hidayati, L.N. & Alteza, M. Work-Family Conflict pada Wanita Bekerja: Studi tentang Penyebab, Dampak dan Strategi Coping. Diakses pada 10 Oktober 2016 dari http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/penelitian/Muniya%20Alteza,%20SE.,M%20

Ilmi, B., Nurul, T.R., & Sahetapy, P. (2002). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja & Identifikasi Manajemen Stress Yang Digunakan Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Ulin Banjarmasin. *Jurnal Adm. Kebijaksanaan Kesehatan Vol.1 No.03, September 2003: hal 126-133*.

Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2006). Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jakarta: Erlangga

Judge, T. A., & Colguitt, J. A. (2004) Organitazional Justice and Stress : The Mediating Role of Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 89, No. 3, 295-404

Junita, A. (2011). Konflik Peran Sebagai Salah Satu Pemicu Stres Kerja Wanita Karir. *Jurnal Keuangan & Bisnis*, Vol. 3 No. 2

Linandar, Tidar Noefitri. (2009). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Karir Wanita (Studi Kasus: Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Keluarga Berencana Kota Bogor). Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Manajemen: Institute Pertanian Bogor

Magnus, M. Jessica R. & Viswesvaran C., (2005). Convergence Between Measures of Work to-Family and Family-to-Work Conflict: A Meta-Analytic Examination. *Journal of Vocational Behavior***,** 67,215-232.

Mangkunegara, A.P., (2009). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Refika Aditama

Olusegum, A.J., Oluwasayo, A.J., & Olawoyim, O. (2014). An Overview of the Effects of Job Stress on Employees Performance in Nigeria Tertiary Hospitals. *International Journal*, Vol. 60, 139-153

Poelmans, Steven. (2001). "*A Quality Study of Work-Family Conflict in Managerial Couples".* University of Navarra, Barcelona, Spain.

Purnomo, Intan. (2001). Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita Yang Sudah Menikah. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Surabaya.

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

Safaria, T., Othman, B.A., & Wahab, M.N.A. (2011). Role Ambiguity, Role Conflict, the Role of Job Insecurity as Mediator toward Job Stress among Malay Academic Staff: A SEM Analysis*. Journal of Social Sciences*, 3 (3), page 229-235.

Shy, C. Y., & Yun, C. (2010). Balancing the Stress of International Business Travel Successfully : The Impact of Work-Family Conflict and Personal Stress*. Journal of Global Business Management* Vol. 6 No. 2, 1-10.

Stonner, Charles R. (1990). Work-Home Role Conflict Infemale Owners of Small Bussiness: An Eploratory Study*. Journal of Small Business Management* , 28 (1), page 30-38.