

PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA (*WORK FAMILY CONFLICT*) TERHADAP STRES KERJA : Studi Kasus Pada Karyawan Wanita PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Yogyakarta

Nadia Dwi Irmadiani

DOSEN FISIP UNTAG SEMARANG Jl. Pawiyatan Luhur Bendan Duwur Semarang, Jawa Tengah, Indonesia

Email: nadianadio88@gmail.com

Abstrak

Salah satu yang memiliki peran ganda di dalam studi kasus penelitian ini adalah karyawan wanita yang berkarir di dunia perbankan. Konflik peran ganda terjadi ketika salah satu dari peran yang dijalani menuntut waktu, tenaga dan perhatian lebih sehingga peran lain menjadi terganggu. Konflik peran ganda merupakan salah satu stressor kerja bagi seorang wanita yang bekerja. Seseorang yang mengemban dua peran, rawan mengalami stres kerja karena intensitas peran ganda yang tinggi dari seorang wanita yang bekerja dapat menyebabkan penurunan terhadap kinerjanya karena wanita yang bekerja akan lebih cenderung mengalami depresi, peningkatan keluhan fisik, tingkat energi yang rendah sehingga menyebabkan peningkatan stres. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara konflik peran ganda terhadap stres kerja karyawan wanita PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Yogyakarta.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif non eksperimental dengan deskripsi korelasi. Pengambilan sampel menggunakan teknik propotional random sampling sebanyak 149 sampel. Kuesioner yang digunakan yaitu kuesioner stress kerja dari *American Institute of Stress*. Korelasi kedua variabel diuji menggunakan uji *Spearman Rank*.

Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar responden mengalami tingkat konflik peran ganda rendah yaitu sebanyak 119 responden (79,9%). Sebagian besar responden mengalami stres kerja rendah yaitu sebanyak 135 responden (90,6%). Hasil uji statistic dengan menggunakan *Spearman Rank* didapatkan nilai p value 0,000 ($p < 0,05$) dengan nilai koefisien korelasi yaitu (+) 0,615. Nilai ini menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara konflik peran ganda terhadap stress kerja karyawan wanita PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Yogyakarta dengan p value 0,000 ($p < 0,05$).

Kata Kunci : Konflik peran ganda, Stres Kerja, Karyawati Bank

Abstract

Female Bank employee someone who has multiple roles. Multiple role conflict occurs when one of the roles undertaken demands more time, effort and attention so that the other roles are disrupted. Multiple role conflict is one of the work stressors for a working woman. Someone who carries out two roles is prone to work stress because the high intensity of the dual role of a woman who works can cause a decrease in her performance because women who work will be more likely to experience depression, increase physical complaints, low energy levels, causing increased stress. This study aims to determine the relationship between dual role conflict and work stress for Bank Mandiri employees in the Area of the Special Region of Yogyakarta.

The research method used. In this is quantitative non-experimental with a description of the correlation. Sampling using proportional random sampling technique as

many as 149 samples. The questionnaire used is a job stress questionnaire from the American Institute of Stress. The correlation of the two variables was tested using the Spearman Rank test.

The results showed that most of the respondents experienced a low level of dual role conflict, as many as 119 respondents (79.9%). Most of the respondents experienced low work stress as many as 135 respondents (90.6%). The results of statistical tests using Spearman Rank obtained a p value of 0.000 ($p < 0.05$) with a correlation coefficient value of (+) 0.615. This value indicates that there is a positive relationship between dual role conflict and work stress for Bank Mandiri employees in the Manager Area of Bank Mandiri, Yogyakarta Special Region. with a p value of 0.000 ($p < 0.05$)

Keywords: dual role conflict, work stress, female bank employee

A. LATAR BELAKANG

Bank Mandiri didirikan pada 2 Oktober 1998 sebagai bagian dari program restrukturisasi perbankan yang dilaksanakan oleh pemerintah Indonesia. Pada bulan Juli 1999 empat bank pemerintah – yaitu Bank Bumi Daya, Bank Dagang Negara, Bank Ekspor Impor Indonesia dan Bank Pembangunan Indonesia – dilebur menjadi Bank Mandiri. Sampai dengan hari ini, Bank Mandiri masih meneruskan tradisi dalam memberikan kontribusi dalam dunia perbankan dan perekonomian Indonesia.

Karyawan Wanita di Bank yang telah menikah dan bekerja adalah seorang wanita dengan peran ganda. Peran ganda adalah dua peran atau lebih yang di jalankan dalam waktu yang bersamaan (Soeroso,2008). Wanita karir khususnya yang sudah berkeluarga secara otomatis memikul peran ganda, baik peran di lingkungan pekerjaan maupun di keluarga. Seorang pekerja wanita yang menjalankan kedua peran tersebut memerlukan energi yang lebih besar dan cenderung akan lebih mengalami kelelahan kerja karena adanya beban kerja yang lebih besar (Hartati,2012).

Konflik peran sering timbul pada seorang yang memiliki peran ganda. Konflik peran ganda adalah sebuah konflik yang timbul akibat

tekanan-tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga (Greenhaus,JH et al, 2000). Konflik peran ganda dapat terjadi karena seseorang mengemban lebih dari satu peran yang saling bertentangan dan salah satu dari peran tersebut menuntut lebih atau membutuhkan lebih banyak perhatian (Greehaus, JH et al.,2000).

Tuntutan pekerjaan dibidang perbankan menuntut karyawati bank untuk memiliki profesionalitas yang tinggi. Hal tersebut terkadang membuat seorang karyawati bank yang sudah menikah menomerduakan masalah keluarga dan lebih fokus pada pekerjaan mereka, padahal di sisi lain masalah dalam kehidupan keluarga juga sama-sama membutuhkan waktu, tenaga dan perhatian.

Masalah stres kerja yang disebabkan oleh konflik peran ganda pada karyawati bank perlu diperhatikan karena akan berpengaruh terhadap kinerja karyawati tersebut dalam memberikan pelayanan nasabah dan sesama rekan sekerja. Apabila stres kerja karyawati tinggi, maka kinerja karyawati menjadi rendah dan secara otomatis dapat menurunkan kualitas dan produktivitas kerja perbankan secara keseluruhan, yang nantinya akan berdampak pada penurunan pendapatan perbankan. Hal ini terjadi karena minat nasabah akan memilih

institusi bank tersebut sebagai tempat mereka menggunakan jasa perbankan, sehingga kalau tidak diperhatikan, maka akan menurunkan pelayanan yang diberikan.

B. RUMUSAN MASALAH

Karyawan wanita merupakan tenaga kerja yang jumlahnya relatif dominan. Sebagai gambaran, dari total karyawan yang bekerja di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Yogyakarta sebanyak 994 orang, diantaranya sebanyak 687 orang (69,11%) adalah karyawan wanita. Kebanyakan dari yang bekerja adalah seorang wanita dan sudah berkeluarga. Karyawan wanita yang sudah menikah memiliki peran ganda yaitu sebagai pekerja dan sebagai seorang ibu atau istri. Karyawan wanita yang menjalankan kedua peran sebagai pekerja maupun sebagai ibu atau istri memerlukan energi yang lebih besar dan cenderung akan lebih mengalami kelelahan kerja karena adanya beban kerja dan tanggung jawab yang lebih besar. Hal ini sering kali menimbulkan konflik ketika wanita yang bekerja menghadapi berbagai kendala dalam rumah tangganya dan hal mana akan berimbas kepada kinerja yang dihasilkan. Apabila seorang karyawan wanita tidak mampu untuk mengatasi masalah konflik peran ganda yang dihadapi maka seorang tersebut cenderung akan mengalami stres. Permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini yaitu **“PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA (WORK FAMILY CONFLICT) TERHADAP STRES KERJA: Studi Kasus Pada Karyawan Wanita PT Bank Mandiri (Perero) Tbk Area Yogyakarta”**

C. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan Umum Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara konflik peran ganda terhadap stres kerja karyawan wanita di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Yogyakarta.

Sedangkan Tujuan khusus adalah:

- a. Mengetahui karakteristik responden
- b. Mengetahui tinggi rendahnya konflik peran ganda yang terjadi pada karyawan wanita di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Yogyakarta.
- c. Mengetahui tingkatan stres kerja yang terjadi pada karyawan wanita di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Yogyakarta.
- d. Menganalisa pengaruh antara konflik peran ganda dan stres kerja karyawan wanita di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Yogyakarta.

D. KERANGKA TEORI

KONFLIK PERAN GANDA

1) Pengertian Peran Ganda

Peran ganda adalah dua peran atau lebih yang di jalankan dalam waktu yang bersamaan (Soeroso,2008). Peran yang dimaksud adalah peran seorang perempuan sebagai istri bagi suaminya, ibu bagi anak-anaknya, dan peran sebagai perempuan yang memiliki karir di luar rumah. Peran ganda ini dijalani bersamaan dengan peran tradisional kaum perempuan sebagai istri dan ibu dalam keluarga, seperti menjadi mitra suami dalam membina rumah tangga, menyediakan kebutuhan rumah tangga, serta mengasuh dan mendidik anak-anak (Soeroso,2008).

Peran ganda merupakan dua peran yang dijalankan oleh seseorang dalam menjalankan suatu tugas yang memang sudah menjadi

hal yang dikerjakannya (bekerja) dan juga salah satu peran itu telah menjadi kodrat yang memang telah melekat dari dahulu pada diri dan tanggung jawabnya (ibu rumah tangga) di dalam sebuah keluarga (Greehaus, JH et al. 2008).

2) Pengertian Konflik Peran Ganda

Konflik dirumuskan sebagai suatu situasi dimana terdapat tujuan-tujuan, kognisi-kognisi atau emosi-emosi yang tidak sesuai satu sama lain pada diri individu atau antara individu yang kemudian menyebabkan timbulnya pertentangan atau interaksi yang bersifat antagonistik (Winardi, 2007). Peran didefinisikan sebagai suatu posisi yang memiliki harapan, berkembang dari norma yang dibangun (Fred L., 2001).

Konflik peran ganda adalah sebuah konflik yang timbul akibat tekanan-tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga. Konflik peran ganda dapat terjadi karena seseorang mengemban lebih dari satu peran yang saling bertentangan dan salah satu dari peran tersebut menuntut lebih atau membutuhkan lebih banyak perhatian (Korabik, K et al, 2008).

3) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Konflik Peran Ganda

Seseorang yang mengalami konflik peran ganda akan merasakan ketegangan dalam bekerja. Konflik peran ini bersifat psikologis, gejala yang terlihat pada individu yang mengalami konflik peran ini adalah frustrasi, rasa bersalah, kegelisahan dan keletihan. Faktor-faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda antara lain: (Korabik, K., et al, 2008).

- a. *Time pressure*, semakin banyak waktu yang digunakan untuk bekerja maka semakin sedikit waktu untuk keluarga.
- b. *Family size dan support*, semakin banyak anggota keluarga maka semakin banyak konflik, dan semakin banyak dukungan keluarga maka semakin sedikit konflik.
- c. Kepuasan kerja, semakin tinggi kepuasan kerja maka konflik yang dirasakan semakin sedikit.
- d. *Marital and life satisfaction*, ada asumsi bahwa wanita bekerja memiliki konsekuensi yang negatif terhadap pernikahannya.
- e. *Size of firm*, yaitu banyaknya pekerja dalam perusahaan mungkin saja mempengaruhi konflik peran ganda seseorang.
- f. Bantuan pengasuh anak, adanya pengasuh anak dapat meringankan konflik peran yang dialami wanita bekerja.

4) Konflik Peran Ganda pada Wanita Bekerja

Wanita yang memiliki peran ganda yaitu sebagai ibu rumah tangga dan juga sebagai pekerja rentan mengalami konflik peran ganda ketika salah satu dari peran tersebut menuntut lebih atau menuntut lebih banyak perhatian sehingga peran lain akan menjadi terganggu. Menurut Ware dalam Ware dalam bukunya dilema wanita antara industri rumah tangga dan aktifitas domestik yang mengatakan bahwa ada dua alasan pokok yang melatar belakangi keterlibatan wanita dalam bekerja adalah: (Suratih, 1999).

- a. Keharusan, dalam artian sebagai refleksi dari kondisi ekonomi rumah tangga yang rendah,

sehingga bekerja dalam meningkatkan pendapatan ekonomi rumah tangga adalah sesuatu yang sangat penting.

- b. Memilih untuk bekerja sebagai refleksi dari kondisi sosial ekonomi pada tingkat menengah ke atas. Bekerja bukan semata-mata diorientasikan untuk mencari tambahan dana untuk ekonomi keluarga tapi merupakan salah satu bentuk aktualisasi diri mencari wadah untuk sosialisasi.

5) Strategi Manajemen Konflik Peran Ganda

Terdapat beberapa strategi yang dapat dilakukan bagi wanita dalam mengurangi terjadinya konflik peran ganda, yaitu: (Dewi R,2007)

1) Manajemen Waktu

Manajemen waktu adalah strategi penting yang perlu dilakukan untuk mengoptimalkan perannya. Manajemen waktu yang dapat dilakukan yaitu tentukan dan tetapkan tujuan dalam bekerja, tetapkan prioritas dan delegasikan beberapa tugas (baik tugas rumah maupun kantor) pada orang lain.

2) Manajemen Keluarga

Memperkerjakan asisten atau pembantu rumah tangga. Memperkerjakan seorang asisten rumah tangga dapat sangat membantu untuk meringankan beban pekerjaan rutin sehingga seorang wanita yang bekerja dapat lebih memberikan perhatian kepada anak maupun suaminya sepulang kerja, memiliki waktu bersantai bersama keluarga dan dapat berkomunikasi secara intensif dengan suami dan anak sehingga seorang wanita yang bekerja tetap dapat melaksanakan komitmennya

untuk keluarga yaitu memberikan perhatian pada anggota keluarga dan melaksanakan tanggung jawab rumah tangga.

- a. Menerapkan pada anak untuk ikut membantu mengelola tugas rumah tangga sehari-hari. Ajarkan prinsip kerjasama dan tanggung jawab pada anak sejak dini sehingga anak terbiasa bersikap mandiri, berinisiatif dan dapat diandalkan.

- b. Memiliki pengasuh anak yang baik dan dapat dipercaya. Ketika memiliki anak yang masih kecil, diupayakan untuk memiliki pengasuh anak yang bertanggung jawab ketika ibu bekerja. Alangkah lebih baik jika terdapat anggota keluarga lain seperti orang tua, kakak atau adik yang dapat dimintai pertolongan untuk untuk menjaga, mengawasi dan menemani anak. Hal tersebut juga dapat bermanfaat untuk menambah intensitas waktu bersama suami untuk mempertahankan keharmonisan pernikahan.

3) Manajemen Pekerjaan

Seorang wanita yang bekerja perlu untuk mengusahakan *quality time* bersama keluarga dengan bersikap lebih efisien dan produktif dalam pekerjaan. Makin wanita tidak efisien dan produktif dalam bekerja, makin banyak pekerjaan yang menumpuk dan tertunda dan makin membuat wanita malas untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan tersebut, hingga dapat menghambat hubungan wanita dengan keluarga. Ketika sudah dirumah, pikiran wanita masih memikirkan mengenai deadline tugas atau pekerjaan yang membuat pikiran menjadi tegang dan

terbebani sehingga wanita menjadi lebih sensitive dan mudah marah. Sehingga diperlukan manajemen keluarga yang baik dan manajemen waktu yang baik sehingga dapat tercapai efisien dan produktivitas kerja.

4) Manajemen Diri

Hal-hal yang dapat dilakukan untuk memanajemen diri dalam strategi menghadapi konflik peran ganda yaitu menghindarkan diri dari tindakan-tindakan atau kegiatan-kegiatan yang hanya akan menambah persoalan, merubah cara berfikir irasional menjadi rasional yang dapat mengganggu kenyamanan hidup, menciptakan suasana rileks dalam hati, berfikir positif agar tidak terlalu tegang dan mudah reaktif terhadap orang lain serta sering bergaul dengan lingkungan sosial seperti keluarga & teman yang dapat melepaskan kejenuhan dan ketegangan.

5) Memelihara Dukungan Sosial

Memelihara hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan dapat mencegah timbulnya masalah yang tidak perlu. Dukungan moral dan emosional dari rekan kerja dan atasan dapat membuat seseorang menjadi lebih semangat bekerja, dapat membantu ketika menghadapi masalah keluarga serta dengan pengertian dari rekan kerja dan atasan dapat membuat kita merasa lebih nyaman saat harus meninggalkan urusan pekerjaan untuk urusan keluarga yang penting. Bentuk bantuan adanya rekan kerja dapat diwujudkan dengan kita mendelegasikan beberapa pekerjaan kepada rekan kerja sehingga dapat mengurangi beban dalam bekerja.

STRES KERJA

1) Pengertian Stres Kerja

Stres adalah respon adaptif seseorang terhadap stressor yang mengancam atau menantang sehingga menuntut individu untuk melakukan tindakan. Stres adalah bentuk ketidakmampuan dalam mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia, yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut (Yosep, 2011)

Stres kerja yaitu suatu keadaan yang bersifat internal yang menyimpang dari fungsi normal yang ditimbulkan oleh adanya tuntutan fisik, lingkungan kerja dan situasi sosial. Stres mengakibatkan seseorang mengalami kelelahan kerja yang kemudian berlanjut pada kelelahan emosionalnya dan akan berpengaruh pada kelelahan secara fisik. Stres kerja juga dapat diartikan sebagai stres yang dialami tenaga kerja sebagai hasil atau akibat lain dari proses bekerja, yang dapat berkembang menjadikan tenaga kerja sakit fisik dan mental, sehingga tidak dapat bekerja lagi secara optimal (Siagian, 2014).

2) Gejala Stres Kerja

Gejala stres kerja yang dialami seseorang dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu:

- a. Gejala psikologis seperti bingung, cemas, tegang, sensitif, mudah marah, bosan, tidak puas, tertekan, memendam perasaan, tidak konsentrasi & komunikasi tidak efektif (Siagian, 2014). Karyawan yang mengalami stres kerja menjadi *nervous* dan merasakan kekuatiran kronis. Mereka menjadi sering marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif..

- b. Gejala fisik seperti meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, meningkatnya eksresi adrenalin, dan non adrenalin, gangguan lambung, gangguan pernapasan, gangguan kardiovaskuler, kepala pusing, migraine, berkeringat, dan mudah lelah fisik (Siagian,2014).
- c. Gejala perilaku pada stres kerja seperti prestasi dan produktivitas kerja menurun, menghindari pekerjaan, agresif, kehilangan nafsu makan, meningkat penggunaan minuman keras, bahkan perilaku sabotase (Siagian,2014).

3) Sumber Stres Kerja Wanita Bekerja

Wanita mengalami stres 30% lebih tinggi daripada pria, pada wanita stres dapat muncul akibat proses kewanitaanya secara umum sebagai akibat sampingan dari keadaan dan perubahan biologis, psikologis dan sosial (Priyono A,2009). Wanita lebih rentan stress daripada pria yaitu disebabkan karena wanita memiliki karakteristik dan metabolisme yang berbeda dengan pria. Wanita memiliki karakteristik psikologis yang lebih sensitif seperti cenderung meminta perlindungan, minat tertuju pada yang bersifat emosional dan konkrit, berusaha mengikuti dan menyenangkan orang tua dan bersifat subjektif.

Adapun metabolisme yang berbeda yang dialami wanita yaitu wanita dipengaruhi oleh hormon estrogen dan progesteron (Priyono A,2009). Wanita cenderung lebih lemah dalam aktivitas dari pada pria karena kadar estrogen yang lebih rendah akan mengurangi nafsu makan dan tingkat aktivitas. Hormon progesterone juga mempengaruhi bentuk. Berbeda dengan pria yang dipengaruhi oleh hormon androgen dan testosteron, hormon

testosteron mempengaruhi tingkat agresi, sehingga pria memiliki tingkat agresi yang lebih tinggi daripada wanita. Tubuh pria juga didominasi oleh otot dan terlihat lebih kuat secara fisik dibandingkan wanita. Wanita juga mengalami menstruasi, hamil dan menyusui. Akibat dari hal ini seorang wanita dengan sendirinya dapat mengalami stres psikologis karena pengaruh hormon yaitu hormon estrogen dan progesterone. Hal tersebut dapat membuat wanita bekerja menjadi cemas karena perasaan takut akan mengabaikan pekerjaannya (Ningsih MA,2009)

Ketika wanita menstruasi, kebanyakan wanita mengalami gangguan fisik yang disebut disminore yang biasanya ditandai dengan rasa nyeri yang hilang timbul serta mual. Disminore dapat terjadi sehari sebelum haid, hari-hari pertama ataupun selama haid yang memaksa penderita untuk istirahat dan meninggalkan pekerjaan untuk beberapa jam atau beberapa hari, dimana hal ini yang kemudian mempengaruhi stres pada wanita bekerja menjadi lebih tinggi dibandingkan dengan pria bekerja karena adanya ancaman terganggunya tanggung jawab pekerjaannya (Haryani,2012).

Stres kerja lebih cenderung dialami oleh wanita karena wanita bekerja menghadapi konflik peran sebagai wanita karir sekaligus sebagai ibu rumah tangga. Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan stres pada wanita yang bekerja yaitu desain pekerjaan, lingkungan fisik pekerjaan, beban kerja berlebih, sikap atasan, konflik ditempat kerja, tuntutan peran, kebosanan kerja, hubungan kerja, aturan, perilaku diskriminasi dan kebiasaan,rendahnya tingkat

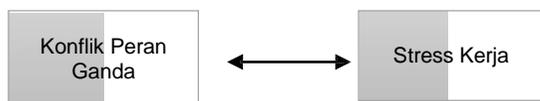
kekuasaan, promosi yang kurang serta peran ganda sebagai ibu dan pekerja (Hendrix, WH et.al.,1994).

E. METODOLOGI

1. Kerangka Pemikiran

Hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dapat digambarkan pada gambar berikut :

Variabel Bebas
Variabel Terikat



Gambar 1

Kerangka Pemikiran

2. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah jenis hipotesis asosiatif yaitu dugaan sementara terhadap hubungan antara dua variabel atau lebih, yaitu :

Ha = Terdapat pengaruh antara konflik peran ganda terhadap stres kerja.

Ho = Tidak terdapat pengaruh antara konflik peran ganda terhadap stres kerja.

3. Jenis dan Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian dengan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan suatu penelitian yang menggunakan pendekatan dalam penelitian yang bersifat objektif dan cara melakukan pengumpulan data serta analisis data dengan menggunakan pengujian statistik (Martono, 2012). Penelitian kuantitatif didasarkan pada informasi numerik dan digunakan untuk menjelaskan dan menguji hubungan. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan *cross sectional*.

Pendekatan ini merupakan penelitian yang menggunakan teknik pengumpulan data satu kali dan tidak ada tindak lanjut pada subjek penelitian, namun bukan berarti bahwa pengambilan data pada semua subjek penelitian dilakukan dalam waktu yang sama (Nursalam, 2008). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara konflik peran ganda terhadap stres kerja pada karyawan wanita di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Yogyakarta.

4. Populasi Penelitian dan Sampel Penelitian

1) Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas beserta karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Nursalam,2008). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan wanita yang sudah menikah dan memiliki anak yang bekerja di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Yogyakarta dengan jumlah 238 orang karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Yogyakarta yang tersebar di Kantor Area Yogyakarta dan 44 unit baik kantor cabang maupun kantor cabang pembantu, ada pun total sebanyak 994 orang, terdiri dari :

d. Karyawan = 307 orang e.

Karyawati = 687 orang

Sedangkan rincian lebih lanjut karyawati yang ada pada PT Bank Mandir (Persero) Tbk Area Yogyakarta, adalah:

a) Yang Belum Menikah = 320 orang

b) Yang sudah menikah belum punya anak = 129 orang

c) Yang sudah menikah punya anak = 238 Orang

2) Sampel

Sampel penelitian adalah sebagian dari jumlah atau keseluruhan dan karakteristik objek yang diteliti dan dianggap mewakili populasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa sampel merupakan elemen-elemen populasi yang dipilih berdasarkan kemampuan mewakilinya (Nursalam, 2008).

3) Kerangka Sampel.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan teknik *probability sampling* dengan *propotional random sampling*. Teknik pengambilan sampel dengan metode *propotional random sampling* biasa digunakan pada populasi yang mempunyai susunan bertingkat atau berlapis-lapis. Teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2009). Total populasi karyawan wanita yang sudah menikah dan memiliki anak yang bertugas di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Yogyakarta, sebanyak 238 orang terutama karyawati yang ditempatkan bidang kerja dengan *pressure* kerja tinggi seperti unit kerja bagian *Commercial Business Credit, Business Development, Marketing Sales, Small Medium Enterprise*. Populasi di dalam penelitian ini sudah diketahui jumlahnya, maka untuk menentukan jumlah sampel yang akan diteliti menggunakan rumus *slovin* (Sugiyono, 2009). Penelitian ini menggunakan nilai preposisi atau toleransi error sebesar 5%. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 149

responden. Sampel diperoleh melalui rumus *slovin* berikut:

$$n = N (1 + N e^2)$$

Dimana:

N = Jumlah populasi

n = Jumlah sampel

e = Toleransi error

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 149 orang.

5. Variabel Penelitian, Dfinisi Operasional dan Skala Pengukuran

Variabel dalam penelitian ini yaitu terdiri dari variabel *independen* berupa konflik peran ganda dan variabel *dependen* yaitu stres kerja. Suatu variabel perlu untuk pertama kali dibuat prosedur atau definisi operasional sebelum variabel dapat dinilai yang menguraikan bagaimana pengukuran dan penjelasan mengenai sebuah variabel.

Tabel 1
Difinisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran

Variabel	Difinisi Operasional	Alat Ukur	Hasil Ukur	Skala
Variabel Independen (X) Konflik Peran Ganda	Konflik peran ganda adalah sebuah konflik yang timbul akibat tekanan-tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga. Konflik peran ganda dapat terjadi karena seseorang mengemban lebih dari satu peran yang saling berten tangan salah satu dari peran tersebut menuntut lebih atau membutuhkan lebih banyak perhatian.	Kuesioner Konflik peran ganda dengan menggunakan skala 1-6. Kuesioner terdiri atas 14 pertanyaan. Dimana: 1.Sangat Setuju (6) 2.Sangat Tidak Setuju (1)	Kategori variabel diukur berdasarkan skor indeks rata-rata dengan interval sebagai berikut : 1. 1,00 – 2,66 = rendah 2. 2,67 – 4,33 = sedang 3. 4,34 – 6,00 = tinggi	Interval
Variabel Dependen (Y) Stres Kerja	Stres kerja yaitu suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya.	Kuesioner Stres Kerja dari <i>American Institute of Stress</i> . Mengisi kuesioner yang terdiri atas 10 pernyataan yang harus diisi oleh responden dengan rentang skala 1-10. Dimana : 1 : sangat tidak setuju 10 : sangat setuju	Nilai 10 – 100 memudahkan interpretasi hasil maka dikategorikan menjadi : 1. Stres sangat tinggi (76-100) 2. Stres tinggi (51-75) 3. Stres menengah (30-50) 4. Stres rendah (10-29)	Ordinal

6. Panduan Interpretasi Hasil Penelitian

Untuk memudahkan interpretasi hasil penelitian, dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini.

Tabel 2
Panduan Interpretasi Hasil Uji Hipotesis

No	Parameter	Interpretasi
1	Kekuatan	0,00-0,199 = sangat lemah
		0,20 -0,399 = lemah
		0,40 – 0,599 = sedang
		0,60 – 0,799 = kuat
2	Nilai p	$P < 0,05$ Terdapat korelasi bermakna antara dua variabel yang diuji
		$P > 0,05$ Tidak terdapat korelasi bermakna antara dua variabel yang diuji
3	Arah korelasi	+ (positif) searah, semakin besar nilai suatu variabel, semakin besar pula nilai variabel lain
		- (negatif) berlawanan, semakin besar nilai satu variabel, semakin kecil nilai variabel lain.

F. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dengan menggunakan analisis univariat dan bivariat. Analisis univariat dilakukan pada penelitian ini berupa karakteristik responden, konflik peran ganda dan stress kerja. Hasil penelitian karakteristik responden meliputi usia, status pendidikan, masa kerja, jumlah anak dan memiliki ART (asisten rumah tangga). Sedangkan analisis bivariat pada penelitian ini berupa hubungan antara konflik peran ganda terhadap stress kerja.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan wanita yang sudah menikah dan memiliki anak pada PT

Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Yogyakarta yang dilakukan pada bulan Mei sampai Juni 2021 pada 149 responden. Jumlah *respon rate* pada penelitian ini adalah 100% yaitu semua karyawan setuju untuk menjadi responden penelitian.

Analisa Univariat

1. Karakteristik Responden

Tabel 3
Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Karyawan Wanita Juni 2021 (n = 149)

Karakteristik	Frekuensi (n)	Total	Prosentase (%)	Total
Usia				
25- 35	71		47,7	
36 – 45	77	149	51,7	100
46 – 55	1		0,06	
Status Pendidikan				
D3	52		34,90	
Sarjana	90	149	60,40	100
S2	7		4,70	
Masa Kerja				
1 -10 tahun	58		38,93	
11- 20 tahun	67	149	44,97	149
di atas 21 tahun	24		16,10	
Jumlah Anak				
1	59		39,60	
2	80	149	53,69	149
3	9		6,04	
Di atas 3	1		0,67	
Memiliki ART				
Ya	116	149	77,85	149
Tidak	33		22,15	

Tabel 3 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan usia dengan jumlah terbanyak adalah responden dengan kategori usia 35-46 tahun yaitu sebanyak 77 responden (51,7%). Karakteristik berdasarkan status

pendidikan dengan jumlah terbanyak adalah responden dengan status pendidikan Sarjana yaitu sebanyak 90 responden (60,4%). Karakteristik berdasarkan masa kerja dengan jumlah terbanyak adalah responden yang memiliki masa kerja >11 tahun yaitu sebanyak 67 responden (44,97%). Karakteristik berdasarkan jumlah anak dengan jumlah terbanyak adalah responden yang memiliki 2 anak yaitu sebanyak 80 responden (53,69%). Karakteristik berdasarkan memiliki ART sebagian besar yaitu sebanyak 116 responden (77,85%) memiliki ART.

2. Tingkat Konflik Peran Ganda Responden

Tabel 4
Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Konflik Peran Ganda (Juni 2021)

Karakteristik	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Rendah	119	79,9
Sedang	26	17,4
Tinggi	4	2,7
Total	149	100

Tabel 4 menunjukan Tingkat konflik peran ganda yang terjadi pada responden adalah adalah yang rendah sebanyak 119 responden atau 79,9% dari sampel.

Tabel 5
Distribusi Frekuensi Jawaban Konflik Peran Ganda

No	Pertanyaan	Responden	%
1	Saya menghabiskan banyak waktu di kantor sehingga tidak dapat lagi mengurus pekerjaan rumah	59	39,6
2	Tuntutan urusan keluarga membatasi jumlah jam kerja	87	58,4

	saya di kantor			
3	Keluarga saya mengganggu sehingga saya susah untuk bekerja	TS	110	73,8
4	Karena tuntutan pekerjaan saya sering marah dirumah	TS	76	51,0

Tabel 5 menunjukkan distribusi frekuensi jawaban konflik peran ganda, sebanyak 59 responden (39,6%) menyatakan tidak setuju dengan pernyataan *“Saya menghabiskan banyak waktu kantor sehingga tidak dapat lagi mengurus pekerjaan rumah”* dan sebanyak 87 responden (58,4%) menjawab tidak setuju pada pernyataan *“Tuntutan urusan keluarga membatasi jumlah jam kerja saya dikantor”*. 110 responden (73,8%) menjawab tidak setuju pada pernyataan *“Keluarga saya mengganggu sehingga saya susah untuk bekerja”*. 56 responden (37,6%) menjawab sangat tidak setuju pada pernyataan *“Keluarga dan suami saya tidak menyukai pekerjaan dibawa ke rumah”*. 76 responden (51%) menjawab sangat tidak setuju pada pernyataan *“Karena tuntutan pekerjaan saya sering marah dirumah”*.

Tabel 6
Distribusi Frekuensi Jawaban Stres Kerja

No	Pertanyaan	STS	Responden	%
1	Saya tidak dapat mengekspresikan ide dan beban kerja yang saya miliki	TS	75	50,3
2	Saya berulang kali merasa terganggu saat sedang bekerja	TS	107	71,8
3	Pekerjaan saya bertentangan dengan keluarga	TS	113	79,9

4	Saya cenderung sering bertengkar dengan rekan kerja	TS	122	81,9
---	---	----	-----	------

Tabel 6 menunjukkan distribusi frekuensi jawaban stres kerja, sebanyak 75 responden (50,3%) menjawab sangat tidak setuju pada pernyataan “*Saya tidak dapat mengekspresikan ide dan beban kerja yang saya miliki*”. Sebanyak 107 responden (71,8%) menjawab sangat tidak setuju pada pernyataan “*Saya berulang kali merasa terganggu saat sedang bekerja*”. Sebanyak 113 responden (75,8%) menjawab sangat tidak setuju pada pernyataan “*Lingkungan kerja saya tidak terlalu aman*”. Sebanyak 119 responden (79,9%) menjawab sangat tidak setuju pada pernyataan “*Pekerjaan saya bertentangan dengan keluarga*”. Sebanyak 122 responden (81,9%) menjawab sangat tidak setuju pada pernyataan “*Saya cenderung sering bertengkar dengan rekan kerja*”.

3. Analisa Bivariat

Tabel 7
Korelasi Konflik Peran Ganda Terhadap Stres Kerja

Spearman Rank Correlations		JML	PTS
JML	Correlation: Coefficient	1,000	.615
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	149	149
Spearman's rho	Correlation: Coefficient	.615**	1,000
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	149	149

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 7 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara Peran Ganda dengan Stres Kerja. Hal ini terlihat dari hasil uji korelasi *Spearman Rank* yang menunjukkan *p value* sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Nilai korelasi *Spearman Rank* yaitu sebesar 0,615 menunjukkan korelasi positif dengan kekuatan hubungan yang kuat. Korelasi positif berarti semakin tinggi tingkat konflik

peran ganda maka semakin tinggi tingkat stress kerja, begitu pula sebaliknya.

G. UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS
UJI VALIDITAS

Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan suatu instrumen penelitian untuk mengukur hal-hal yang perlu di ukur (Azwar S,2007). Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Angka pada kolom *corrected item-total correlation* menunjukkan nilai **r hasil**. Dasar pengam bilan keputusannya adalah:

- a) Jika r hitung positif, serta r hitung > r tabel, maka butir atau variabel tersebut valid
- b) Jika r hitung tidak positif, serta r hitung < r tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Kuesioner pertama yaitu kuesioner konflik peran ganda. Uji validitas menggunakan teknik *Pearson Product Moment* yaitu dengan menghitung tiap *nilai corrected item-total* pada setiap pernyataan di dalam kuesioner, hasil validitas menunjukkan bahwa dari total 14 item_pertanyaan memiliki koefisien korelasi lebih dari 0,361 sehingga semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Kuesioner kedua yaitu kuesioner untuk mengukur tingkat stres kerja. Kuesioner yang digunakan yaitu kuesioner baku untuk mengukur tingkat stres kerja yaitu kuesioner dari *American Institute of Stress*. Kuesioner yang telah disebarakan kemudian dilakukan uji validitas menggunakan teknik *Pearson Product Moment* yaitu dengan cara melakukan korelasi antar skor masing- masing

pernyataan dengan skor totalnya dan didapatkan hasil bahwa semua item pernyataan didalam kuesioner stres kerja yaitu valid.

UJI RELIABILITAS

Uji reliabilitas diperlukan untuk menge tahu konsistensi suatu alat ukur di dalam mengukur gejala-gejala yang sama terhadap masing-masing butir pertanyaan kuesioner (Azwar S, 2007). Pengujian reliabilitas terhadap seluruh *item* atau pernyataan yang dipergunakan dalam penelitian ini akan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* () dimana uji ini dilakukan untuk mengukur rata-rata konsistensi internal padaitem-item pernyataan. Keuntungan uji reliabilitas ini adalah dapat dilakukan dalam sekali waktu. Berikut rumus uji *Cronbach's Alpha*:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{(k-1)} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Azwar S, 2007).

Kuesioner pertama yaitu kuesioner konflik peran ganda. Uji reliabilitas dengan metode *Cronbach's Alpha* dan didapatkan hasil yaitu = 0,934, sehingga kuesioner konflik peran ganda sudah reliabel.

Kuesioner kedua yaitu kuesioner untuk mengukur stres kerja dari *American Institute of Stress*. Kuesioner ini merupakan kuesioner baku yang telah dilakukan uji reliabilitas memberikan nilai *Cronbach Alpha* yaitu = 0,896, sehingga kuesioner stres kerja sudah reliabel.

H. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian "Pengaruh Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) dengan Stres Kerja: Studi Kasus pada Karyawan Wanita PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Yogyakarta" adalah sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian mengenai karakteristik responden menunjukkan bahwa usia responden sebagian besar berusia 36-45 tahun yaitu sebanyak 77 responden, status pendidikan sebagian besar berpendidikan S1 yaitu sebanyak 90 responden, masa kerja sebagian besar memiliki masa kerja >11 tahun yaitu sebanyak 53 responden, sebagian besar responden memiliki 2 anak yaitu sebanyak 80 responden dan sebagian besar responden memiliki ART yaitu sebanyak 116 responden.
- b. Hasil penelitian mengenai tingkat konflik peran ganda menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki konflik peran ganda rendah yaitu sebanyak 119 responden, responden dengan konflik peran ganda sedang yaitu sebanyak 26 responden dan responden dengan konflik peran ganda tinggi yaitu sebanyak 4 responden.
- c. Hasil penelitian mengenai tingkat stress kerja menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki stress kerja rendah yaitu sebanyak 135 responden, responden dengan stress kerja menengah yaitu sebanyak 14 responden dan tidak ada responden yang mengalami stress kerja tinggi maupun stress kerja sangat tinggi.
- d. Terdapat hubungan antara konflik peran ganda terhadap stress kerja dengan *p value* 0,000 ($p < 0,05$).

2. Saran

- a) Bagi Karyawati Bank Mandiri
Responden diharapkan dapat semakin mampu untuk mememanajemen waktu, tenaga dan perhatian antara dua peran yang dijalani. Responden diharapkan dapat melakukan strategi untuk mememanajemen konflik peran ganda agar konflik peran tidak meningkat menjadi konflik peran ganda tinggi. Selain itu Karyawati tersebut dapat juga mengelola stress di tempat kerja sehingga dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi nasabah atau rekan sekerja.
- b) Bagi Institusi Bank Mandiri
Pihak Bank Mandiri perlu memberikan perhatian dalam menangani masalah konflik peran ganda yang dialami oleh karyawatnya dikarenakan masalah ini dapat memicu stress kerja yang nantinya dapat mempengaruhi kinerja karyawan wanita dalam memberikan pelayanan kepada nasabah maupun rekan sekerja.
- c) Bagi Institusi Pendidikan
Penelitian ini diharapkan dapat membantu dan menambah referensi dalam mengembangkan penelitian mengenai konflik peran ganda dan stress kerja karyawan wanita.
- d) Bagi Penelitian mendatang
Diharapkan peneliti selanjutnya dapat meneliti mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan konflik peran ganda pada karyawan wanita

DAFTAR PUSTAKA

- Andan Sagita Arisona, 2008, Hubungan antara Persepsi terhadap Kondisi Lingkungan Kerja dengan Tingkat Stres Kerja pada Karyawan bagian Tebang Angkut di Pabrik Gula Rejo Agung Baru Madiun. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Andri Satriadi F., 2011 Hubungan Shift Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan Bagian Operator PT. Newmont Nusa Tenggara di Kabupaten Sumbawa Barat. *J Kesehatan Masy.* ;5(1):1–67.
- Almasitoh U., 2011;8(1). Stres Kerja Ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial pada Perawat. *J Psikol Islam.* 2011
- Anoraga P, 2009. Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Apollo & Cahyadi A. Konflik Peran Ganda Perempuan Menikah yang Bekerja Ditinjau dari Dukungan Sosial Keluarga dan Penyesuaian Diri. *J Widya War.* 2012;2:255–71.
- Azwar S, 2007. Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Barnett, R.C & Baruch G., 1985 Women's involvement in multiple roles and psychologies distress. *J Pers Soc Psychol.*;49:135–45.
- Dewi R., 2007, Mengatasi Konflik Peran sebagai Karyawan dan Ibu Rumah Tangga pada Tenaga Kerja Wanita di Indonesia.;23(2):271–87.
- Diahsari EY., 2001, Kontribusi Stres pada Produktivitas Kerja. *Indones Psychol J.*;16(4):360–71.
- Fred L., 2001, *Organizational Behavior.* Ninth. New York: Mc Graw Hill.
- Frone et al., 1992, *Model of the Antecedents and Work Family Conflict.*

- Gaffey A.,2003, *The Balancing Act, Anticipation Of Work Family Conflict, Role Salience, Self Efficacy.* USA: Departmen of Psychology University Carbondale.
- Gani R.2015, Hubungan Work-Family Conflict Dengan Kinerja Perawat Wanita Di Ruang Anak Dan Ruang Nifas Rsud Prof. Dr. H. Aloe Saboe Kota Gorontalo. *J Keperawatan.*;3(3).
- Greenhaus, J.H., & Beutell N.,2000 *Work-Family Conflict.* Drexel University.
- Ghislieri.2017, *Work Family Conflict And Enrichment In Nurse:Between Job Demands, Perceived Organisational Support And Work-Family Backlash.* *J Nurs Manag.*;25(1):65–75.
- Ghozali I.,2011, Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gutek,B,A & Klepa L.,1991, *Rational Versus Gender Role Explanation for Work Family Conflict.* *J Appl Psychol.*;76(4):560–8.
- Hartati, 2012 Ketakutan Sukses Pada wanita Karir Ditinjau dari Konflik Peran Ganda. *J PsikologiJu.*
- Haryani.,2012, Stres dan koping remaja dalam menghadapi disminore di SMP Negeri 35 Medan. Universitas Sumatra Utara.
- Hendrix,W.H, Spencer,B.A & Gibson G.1994, *Organizational and Extraorganizational Factors Affecting Stress, Employee Well-Being and Absenteeism for Males and Females.* *J Bussines Psychol.*;9(2):103–28.
- Indriani D.,2015, Hubungan Antara Dukungan Sosial dan Konflik Peran Ganda Terhadap Kesejahteraan Psikologis Karyawan PT.SC Enterprises Semarang. Repository Unissula. Universitas Sultan Agung..
- John M. 2006,Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jakarta: Erlangga
- Judge,T., J.W Boudreau. R. B.,1994, *Job and Life Attitudes of Male Excecutive.* *J Applied Psychol.*;79(5):767–82.
- Kimberly Febrina Kodrat., 2011, Pengaruh Shift Kerja terhadap Kelelahan Pekerja Pabrik Kelapa Sawit di PT.X Labuhan Batu. *J Tek Ind.*;12(2):110–7.
- Kim, L & Ling C.,2001, *Work Family Conflict of Woman Entrepreneurs in Singapore.* *Women Manag Rev.*;16(5):201–21.
- Korabik, K., Donna, S., Whitehead D.,2008, *Handbook of Work Family Integration.* USA: Elsevier.
- Lestari PP.,2013, Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Wanita Bekerja Sektor Formal di Wilayah Kecamatan Ciputat Timur. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta..
- Luthans F.2001, *Organizational Behavior. Ninth.* USA: McGraw-Hill.
- Martono,2012, Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi&Analisis Data Sekunder. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Marchelia V.,2014, Stres kerja ditinjau dari shift kerja pada karyawan. *Jurnal IlmuPsikologi Terapan.*
- Marihot Tua, Efendi. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Grasindo; 2002.
- Mjoli T.,2013, *Demographic Deteminants of Work Family Conflict among Female Factory Workers in South Africa.* *J Econ Manag.*1(1).

- Nasrani P.,2015, Perbedaan Tingkat Stres antara Laki-Laki dan Perempuan pada Peserta Yoga di Kota Denpasar. Universitas Udayana.
- Natemeyer, R., Boles J.,1998, *Development and Validation of Work Family Conflict and Family Work Conflict*. J Applied Psychol ;81(4):83–94.
- Ningsih MA.,2009, Kecemasan Terhadap Kehamilan pada Wanita Dewasa Muda Yang Bekerja. Universitas Gunadarma.
- Prasetio A.,2014, Faktor yang Menyebabkan Konflik Kerja Keluarga pada Pekerja Spa Wanita di Bandung.
- Priyono A.,2009, Ilmu Pengetahuan Alam. Jakarta: Ilmu Pengetahuan Alam.
- Rini J.,2002, Wanita Bekerja. Team e-psikologi.
- Roesmawar,2004, Identifikasi Stres Kerja dan Strategi Koping. Bandung: Tarsitu; 2009.: EGC.
- Scanzoni J& Glitton F.,1980, *Sex Roles, Family and Society: The Seventies and Beyond*. J Marriage Fam. ;42(4):743–56.
- Stress-AIS AI of. American Institute of Stress:Data and Statistic [Internet].1978 [cited 2017 Jan 20]. Available from: <https://knoema.com>
- Siagian,2014, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Soeroso.2008, Sosiologi 2. Jakarta: Penerbit Quadra.
- Smet B.,1994, Psikologi Kesehatan. Jakarta: Gramedia.
- Sopiah,2008. Perilaku Organisasional. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sunyoto,2008, Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: UI Press.
- Sugiyono,2009, Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Bandung: PT Alfabeta.
- Suratih,1999. Dilema Wanita Antara Industri Rumah Tangga dan Aktifitas Domestik. Yogyakarta: Aditya Media.
- TS.Kuswadji, 2004, Pengaturan Tidur Pekerja Shift.
- Takeuchi T., 2020, *Relationship Between Work-Family Conflict And A Sense Of Coherence Among Japanese Registered Nurse*. Japan J Nurs Sci.:158–68.
- Yasmin L.,2015, Hubungan antara Dukungan Sosial Keluarga dengan Konflik Peran Ganda pada Wanita Bekerja. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Yunianto, Askar & Astutik S.,2013, Strategi Koping untuk Menghadapi Konflik Pekerjaan-Keluarga, Kepuasan Kerja dan Burnout. Stikubank.
- Winarsunu T., 2008 Psikologi Keselamatan Kerja. Malang: UMM Press.
- Winardi., 2007, Manajemen Konflik (Konflik Perubahan dan Pengembangan).Bandung: CV. Mandar Maju.
- Widyastuti,2004, Manajemen stres:National Safety Council. Jakarta: EGC.