

Analisis Work Family Conflict, Stres Kerja Dan Kinerja Wanita Berperan Ganda Pada Yayasan Compassion East Indonesia

Jane Y.Roboth

Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi

(Yolanda_je@yahoo.com)

Abstract

The research was conducted with the objective of verifying the influence of Work Family Conflict consists of work to family conflict and family to work conflict and with job stress to analyze performance of dual role women in the foundation Compassion East Indonesia. The population in this study was all married women who work in the organization of Compassion Indonesia until December 2014, the number of employees 68 with a sample of 30 people. Data analysis using path analysis. The results of the t test for Work-Family Conflict (X1) on the performance of Women Serving Dual (Y) shows the value of 0.491 means that sig value is greater than the probability value of 0.05 ($0.491 > 0.05$), the conclusion that can be drawn is H_0 is accepted and H_1 is rejected. The results of the t test for family-work conflict showed sig 0.003 and t indicates the value of 3.112, meaning that the value of sig is smaller than the probability value of 0.05 ($0.003 < 0.05$), the conclusion that can be drawn is H_2 is rejected and H_2 is accepted. The results of the t test for job stress (X3) on the performance (Y) showed sig 0.000 and t indicates the value of 6.192, meaning that the value of sig is smaller than the probability value of 0.05 ($0.000 < 0.05$), the conclusion that can be drawn is H_3 is rejected and H_3 is accepted.

Keywords: Work Family Conflict, Job Stress and Performance Female Employees

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk membuktikan pengaruh konflik peran ganda terdiri dari work family conflict dan stress kerja dan menganalisis work-family conflict dan kinerja wanita berperan ganda di yayasan Compassion East Indonesia. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh wanita yang sudah menikah yang bekerja di Yayasan Compassion Indonesia sampai dengan Desember 2014, jumlah karyawan 68 dengan jumlah sampel 30 orang. Analisa data menggunakan analisis jalur. Hasil uji t untuk Konflik Keluarga-Pekerjaan (X1) terhadap kinerja Wanita Berperan Ganda (Y) menunjukkan nilai sig 0.491 artinya nilai sig lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 ($0,491 > 0,05$) maka kesimpulan yang dapat diambil adalah H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasil uji t untuk konflik keluarga-pekerjaan menunjukkan nilai sig 0,003 dan t hitung menunjukkan nilai 3,112, artinya nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,003 < 0,05$) maka kesimpulan yang dapat diambil adalah H_2 ditolak dan H_2 diterima. Hasil uji t untuk stress kerja (X3) terhadap kinerja (Y) menunjukkan nilai sig 0,000 dan t hitung menunjukkan nilai 6,192, artinya nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka kesimpulan yang dapat diambil adalah H_3 ditolak dan H_3 diterima.

Kata Kunci : Work family konflik, Stres Kerja dan Kinerja karyawan wanita

Latar Belakang

Salah satu peran baru yang dimainkan oleh perempuan dewasa kini adalah peran sebagai pekerja. Menurut Undang Undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003, pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Matlin (2004) mengatakan bahwa perempuan bekerja (*employed women*) adalah perempuan yang bekerja untuk mendapatkan upah. Karena dewasa ini, kebanyakan wanita memiliki peran ganda, yaitu mengurus rumah tangga dan bekerja. Berdasarkan hasil Sensus Penduduk 2010, jumlah angkatan kerja adalah 107,7 juta jiwa. Dari jumlah tersebut, jumlah penduduk yang bekerja adalah 104,9 juta jiwa, terdiri dari 66,8 juta orang laki-laki dan 38,1 juta orang perempuan (informasi tematik sensus penduduk 2010 badan pusat statistik).

Work-family conflict berhubungan sangat kuat dengan depresi dan kecemasan yang diderita oleh wanita dibandingkan pria (Frone, 2000). Dan berhubungan juga dengan peran tradisional wanita yang hingga saat ini tidak bisa dihindari, yaitu tanggung jawab dalam mengatur rumah tangga dan membesarkan anak. Work-family conflict dianggap menjadi masalah penting dalam dunia bisnis saat ini (Burke & El-Kot, 2010; Grandey, Cordeino, &

Crouter, 2005). Sementara temuan yang diperoleh terutama di negara-negara Barat dan teori-teori yang terkait mengacu pada hubungan yang jelas antara tuntutan pekerjaan dan konflik kerja-keluarga (Spector, Allen, Poelmans, Lapierre, Cooper, & Widerszal-Bazyl, 2007), hal ini menunjukkan bahwa jam kerja yang panjang, tugas dan beban kerja yang berat memiliki langsung pengaruh konflik kerja-keluarga (BOYAR, Maertz, Mosley, & Carr, 2008; Kim, Leong, & Lee, 2005). Oleh karena itu, penting untuk membangun keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan keluarga domain sehingga beberapa tuntutan di kedua domain bisa dipenuhi secara efisien, dan sumber daya yang dibutuhkan dapat dicapai dan digunakan dengan mudah (Bass, Butler, Grzywacz, & Linney, 2008).

Prioritas mana yang sebaiknya wanita pilih? keluarga atau pekerjaan? Bisakah keduanya seimbang tanpa ada yang dikorbankan? Mungkin mengorbankan waktu yang sangat berharga untuk menunjukkan perhatian seorang ibu kepada anaknya atau sebaliknya, harus meninggalkan anak untuk suatu kepentingan kantor. Stres disebabkan peristiwa terganggu di lingkungan kerja, lingkungan sosial, dan dalam kehidupan rutin (pekerjaan, keluarga dan kehidupan sosial) dan juga

disebabkan oleh emosional, psikologis, mental dan penyakit fisik ". Selain itu, "Stres berasal dari situasi atau keadaan yang membutuhkan penyesuaian perilaku perubahan baik atau buruk adalah stres atau apakah itu perubahan positif atau negatif, respon fisiologis yang sama" (W. Colligan & M. Higgins, 2010).

Di ungkapkan oleh Gitosudarmo dan Suditta (1997), bahwa stress mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stress pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai, sedangkan pada tingkat negatif stress pada tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis.

Argumen Orisinalitas / Kebaruan

Penelitian ini merupakan hasil gabungan dari beberapa penelitian yaitu penelitian yang dilakukan Nilgun Anafarta (2011), penelitian yang dilakukan Muhammad Naeem Tarig dan Muhammad Ramzan Aisha Rias (2013), penelitian dari Aminah Ahmad (2008), penelitian Nurnazirah Jamadin, Samsiah Mohamad, Zurwina Syarkawi, and Fauziah Noordin (2015) menyatakan konflik kerja-keluarga merupakan prediktor untuk stress kerja serta

penelitian Aminuddin et al (2013). Penelitian ini juga mengambil objek penelitian yang berbeda dengan penelitian penelitian sebelumnya.

Kajian Teoritik dan Empiris

Konsep Konflik dan Konflik Kerja Keluarga

Menurut Antonius, dkk (2002: 175) konflik adalah suatu tindakan salah satu pihak yang berakibat menghalangi, menghambat, atau mengganggu pihak lain dimana hal ini dapat terjadi antar kelompok masyarakat ataupun dalam hubungan antar pribadi. Hal ini sejalan dengan pendapat Morton Deutsch, seorang pionir pendidikan resolusi konflik (Bunyamin Maftuh, 2005: 47) yang menyatakan bahwa dalam konflik, interaksi sosial antar individu atau kelompok lebih dipengaruhi oleh perbedaan daripada oleh persamaan. Konflik semata-mata bisa memperbaiki dan memperburuk prestasi individu maupun organisasi tergantung dari pengelolaan konflik tersebut. Istilah konflik ini secara etimologis berasal dari bahasa Latin "con" yang berarti bersama, dan "fligere" yang berarti benturan atau tabrakan.

Konflik kerja-keluarga (*work family conflict*) telah didefinisikan sebagai ketidakcocokan bersama antara tuntutan

peran kerja dan permintaan dari peran keluarga. L. T. Thomas and D. C. Ganster & E. Galinsky, J. T. Bond, and D. E. Friedman (dalam Nurnazirah Jamadin, dkk, 2015). Greenhouse dan Beutell (dalam Wirakristama dan Suharnomo, 2011), konflik peran ganda adalah sebuah konflik yang timbul akibat tekanan-tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga. Work Family Conflict memiliki dua bentuk, yaitu konflik pekerjaan-keluarga serta konflik keluarga-pekerjaan (Frone dalam Yavas et al, 2008). Greenhaus dan Beutell (dalam Jimad, 2010) mendefinisikan konflik pekerjaan-keluarga sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Frone et al., (dalam Indriyani, 2009) mendefinisikan konflik pekerjaan-keluarga sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana disatu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh.

Frone, Rusell & Cooper (2000) dalam Nyoman Triaryati (2003:86) mendefinisikan Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari keluarga dan pekerjaan secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Hal

ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya, atau sebaliknya, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya.

Santrock (2002) menjelaskan bahwa peran ganda menggambarkan pernikahan antara suami dan istri dan keduanya memiliki pekerjaan tempat mereka dapat berkariyer. Dalam perjuangan menuju keseimbangan kerja dan keluarga inilah maka bermunculan berbagai konflik dan masalah yang harus dihadapi dan dicari jalan keluarnya jika ingin tetap menjalani kedua peran tersebut.

Work Family Conflict memiliki dua bentuk, yaitu konflik pekerjaan-keluarga serta konflik keluarga-pekerjaan (Yavas et al., 2008:8). Konflik yang terjadi pada peran di keluarga dan peran di pekerjaan menimbulkan efek-efek negatif. Konflik keluarga pekerjaan (work family conflict) oleh para ahli selalu dikaitkan dengan sumber stress yang mempengaruhi segi fisik dan psikologis (Adams dkk.,1996). Frone, Russel, & Barnes (Major dkk, 2002) menyatakan bahwa konflik antara pekerjaan ke keluarga (work to family conflict) mempunyai hubungan dengan

depresi dan keluhan somatic. Konflik yang berkepanjangan, tidak saja dapat menurunkan kinerja, tetapi bisa menimbulkan stres. Stres terjadi karena konflik yang berkepanjangan menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan psikis, sebagai bentuk reaksi terhadap tekanan yang intensitasnya sudah terlalu tinggi.

Greenhaus dan Beutell dalam Anafarta (2011:168) mendefinisikan konflik pekerjaan-keluarga sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Sementara Natemeyer et al, (dalam Yavas et al., 2008:10) mendefinisikan konflik pekerjaan-keluarga sebagai bentuk konflik dimana tuntutan umum, waktu serta ketegangan yang berasal dari pekerjaan mengganggu tanggung jawab karyawan terhadap keluarga. Menurut Boles et al., (dalam Indriyani, 2009), indikator-indikator konflik pekerjaan-keluarga adalah: a) Tekanan kerja b) Banyaknya tuntutan tugas c) Kurangnya kebersamaan keluarga.

Sementara Natemeyer et al, (dalam Yavas et al., 2008:10) mendefinisikan konflik pekerjaan-keluarga sebagai bentuk konflik dimana tuntutan umum, waktu serta ketegangan yang berasal dari pekerjaan mengganggu tanggung jawab

karyawan terhadap keluarga. Menurut Boles, James S., W. Gary Howard & Heather H. Donofrio (2001): Indikator-indikator konflik pekerjaan-keluarga adalah: a. Tekanan kerja. b. Banyaknya tuntutan tugas c. Kurangnya kebersamaan keluarga d. Sibuk dengan pekerjaan e. Konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga.

Menurut Frone, Russell dan Cooper (1992) indikator-indikator konflik keluarga-pekerjaan adalah: a. Tekanan sebagai orang tua. Tekanan sebagai orang tua merupakan beban kerja sebagai orang tua didalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa beban pekerjaan rumah tangga karena anak tidak dapat membantu dan kenakalan anak. b. Tekanan perkawinan. Tekanan perkawinan merupakan beban sebagai istri didalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa pekerjaan rumah tangga karena suami tidak dapat atau tidak bisa membantu, tidak adanya dukungan suami dan sikap suami yang mengambil keputusan tidak secara bersama-sama. c. Kurangnya keterlibatan sebagai istri. Kurangnya keterlibatan sebagai istri mengukur tingkat seseorang dalam memihak secara psikologis pada perannya sebagai pasangan (istri). Keterlibatan sebagai istri bisa berupa kesediaan sebagai istri untuk menemani suami dan sewaktu

dibutuhkan suami. d. Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua. Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua mengukur tingkat seseorang dalam memihak perannya sebagai orang tua. Keterlibatan sebagai orang tua untuk menemani anak dan sewaktu dibutuhkan anak. e. Campur tangan pekerjaan. Campur tangan pekerjaan menilai derajat dimana pekerjaan seseorang mencampuri kehidupan keluarganya. Campur tangan pekerjaan bisa berupa persoalan-persoalan pekerjaan yang mengganggu hubungan di dalam keluarga yang tersita.

Stress Kerja

Pengertian dari stress kerja adalah respon seorang individu terhadap stresor di tempat kerja. Stres dalam fisiologi telah didefinisikan sebagai reaksi internal tubuh terhadap efek fisiologis yang tidak menguntungkan seperti ekstrim dingin dan panas, kesulitan dan kesusahan, kemiskinan, kerusakan, nyeri, infeksi dan keracunan berat, dll (Berzwinisky, 1992: 772 dalam Dr.Mehdi Babaei Ahari, 2013).

Stres sebagai reaksi organisme, yang dapat berupa reaksi fisiologis, psikologis, atau perilaku. Berdasarkan definisi di atas, stress kerja dapat diartikan respon individu terhadap sumber atau stresor, dimana stresor yang dimaksud adalah segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan

karyawan sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stress kerja yang dapat memunculkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku.

Stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya (Anwar Prabu, 1993: 93). Beehr dan Franz (dikutip Bambang Tarupolo, 2002:17), mendefinisikan stres kerja sebagai suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja yang tertentu. Menurut Stephen Palmer & Cary Cooper (2007), mengemukakan bahwa respon terhadap stres dapat ditampilkan dalam 3 bentuk, yaitu bentuk fisik, perilaku dan psikologis. Gejala yang ditimbulkan dalam bentuk fisik, antara lain, mulut kering, tangan lembab, sesak nafas, migrain, diare, asma bahkan sampai pingsan.

Gejala-Gejala Stres Kerja

Menurut Brahan dan Hardjana dalam Doelhadi, (1997) gejala stres kerja ada empat, yaitu:

a. Gejala yang menyangkut aspek fisik seperti sulit tidur, sakit kepala, adanya gangguan pencernaan, keringat berlebih, selera makan berubah, kehilangan gairah atau daya energi, banyak melakukan

kekeliruan atau kesalahan dalam bekerja dan hidup.

b. Gejala yang menyangkut emosional seperti mudah marah, mudah tersinggung, terlalu sensitif, mudah gelisah, sering cemas, mudah menangis dan depresi, gugup, agresif terhadap orang lain, gampang bermusuhan dan menyerang, ada kelesuan mental.

c. Gejala yang menyangkut dengan intelektual seperti mudah lupa, kacau pikirannya, sulit berkonsentrasi, prestasi kerja menurun, produktivitas menurun, mutu kerja rendah, suka melamun berlebihan, banyak kekeliruan yang dibuat dalam kerja, kehilangan rasa humor yang sehat.

d. Gejala yang menyangkut aspek interpersonal seperti acuh tak acuh, kepercayaan terhadap orang lain hilang, mudah mengingkari janji dengan orang lain, bersikap menutup dan membentengi diri terhadap orang lain.

Kinerja Kerja

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan cara kerja karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu. Suatu perusahaan yang memiliki karyawan yang kinerjanya baik maka besar kemungkinan kinerja perusahaan tersebut akan baik, sehingga terdapat hubungan yang sangat erat antara kinerja individu

(karyawan) dengan kinerja perusahaan. Ukuran kesuksesan yang dicapai oleh karyawan tidak bisa di generalisasikan dengan karyawan yang lain karena harus disesuaikan dengan ukuran yang berlaku dan jenis pekerjaan yang dilakukannya (Steel Johnson, et al 2000). Menurut Bernadin dan Rusell (1998), kinerja kerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi kerja atau kegiatan tertentu dalam suatu jangka waktu tertentu. Kinerja kerja seorang individu merupakan gabungan dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang di hasilkan oleh karena itu kinerja kerja bukan menyangkut karakteristik pribadi yang ditujukan oleh seseorang melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang.

Menurut Motowidlo dan van Scotter (1994), kinerja kerja mengacu pada hasil-hasil yang diperoleh dari tugas-tugas yang substantif yang membedakan pekerjaan seseorang dengan pekerjaan yang lainnya serta meliputi aspek-aspek yang lebih teknis mengenai kinerja. Kinerja kerja memberikan kontribusi bagi organisasi dengan mengubah bahan mentah. sebagai bagian dari langkah untuk menghasilkan produk organisasi. Sumbangan yang diberikan oleh kinerja kerja bisa juga dengan memberikan pelayanan-pelayanan

yang penting dan melakukan fungsi pemeliharaan seperti, mengisi penyediaan bahan mentah, mendistribusikan produk-produk jasa serta menghasilkan perencanaan, koordinasi dan pengawasan.

Penilaian Kinerja

Menurut pendapat Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006, p382) penilaian kinerja (performance appraisal) adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut pada karyawan. Menurut Dessler dalam bukunya "Manajemen Sumber Daya Manusia" (2004, p2), mengatakan bahwa menilai kinerja adalah kegiatan memperbandingkan kinerja actual bawahan dengan standar-standar yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja dapat didefinisikan sebagai prosedur yang meliputi : Penetapan standart kerja, Penilaian kinerja actual karyawan dalam hubungan dengan standar-standar yang telah ditetapkan, dan memberi umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan penurunan kinerja atau terus berkinerja lebih tinggi. Pengukuran kinerja juga dapat dilakukan melalui beberapa penilaian (Flippo, 1986),

antara lain: 1. Kualitas kerja, merupakan tingkat dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan/organisasi. 2. Kuantitas kerja, merupakan jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja ataupun merupakan jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan. 3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas di selesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang di inginkan.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian Assosiatif. Lokasi penelitian ini di lakukan pada wanita karir yang sudah menikah yang ada di Kantor Yayasan Compassion East Indonesia. Populasi dalam penelitian ini adalah wanita yang bekerja yang berjumlah 68 orang dengan mengambil sampel kepada wanita yang memiliki peran ganda sebagai ibu rumah tangga dan yang bekerja berjumlah 30 orang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Skala instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Model yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah model kausalitas atau hubungan atau pengaruh dan untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka

teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur.

Pembahasan

Konflik Pekerjaan-Keluarga (X1) Terhadap Kinerja Wanita Berperan Ganda (Y)

Dari penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang pertama berbunyi “konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh signifikan terhadap kinerja wanita berperan ganda ditolak. Berarti konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja wanita berperan ganda. Hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini tidak sependapat dengan penelitian terdahulu, seperti riset Netemeyer et al (2005). Konflik pekerjaan-keluarga menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan di tempat kerja atau kehidupan pekerjaan dengan tanggung jawab pekerjaan dirumah sedangkan menurut Nyoman Triaryati (2003), menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga pada karyawan yang telah menikah dan mempunyai anak dapat di definisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan dari peran pekerjaan kurang dapat di penuhi karena pada saat yang sama.

Konflik pekerjaan-keluarga juga justru cenderung mengarah pada stress kerja bukan pada kinerja. Oleh karena

ketika urusan pekerjaan mencampuri kehidupan keluarga, tekanan sering kali terjadi pada individu untuk mengurangi waktu yang dihabiskan dalam pekerjaan dan menyediakan lebih banyak waktu untuk keluarga. Sama halnya dengan konflik keluarga-pekerjaan dapat mengarah pada stress kerja dikarenakan banyaknya waktu yang dibutuhkan dalam menangani urusan pekerjaan dan ini merupakan sumber potensial terjadinya stress kerja.

Keluarga-Pekerjaan (X2) terhadap kinerja Wanita Berperan Ganda (Y)

Dari penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang berbunyi “konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja wanita berperan ganda diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini memiliki kesamaan dan memperkuat justifikasi penelitian terdahulu, seperti Boles, James S., W. Gary Howard & Heather H. Donofrio (2001) yang menyatakan bahwa konflik yang timbul dalam keluarga biasanya akan berpengaruh pada pekerjaan seseorang. Seorang pekerja yang membawa masalah dari rumah akan memengaruhi kinerja seseorang.

Fakta ini menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik keluarga-pekerjaan maka

akan mengurangi kinerja karyawan wanita berperan ganda di Compassion East Indonesia disebabkan karena tugas wanita sebagai ibu rumah tangga sekaligus bertanggung jawab terhadap pekejaannya. Wanita yang tidak mampu mengatasi berbagai konflik yang terjadi di dalam keluarga maka akan berpengaruh pada tingkat kerjanya.

Stress Kerja (X3) terhadap kinerja Wanita Berperan Ganda (Y)

Dari penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang ketiga berbunyi “Stress kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja wanita berperan ganda” dapat diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini sepenuhnya sejalan dan sesuai dengan apa yang telah digariskan oleh para peneliti terdahulu bahwa stress ditempat kerja juga berhubungan positif dengan kinerja karyawan. stress dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan dengan manajemen yang baik. Stress juga memberikan dampak positif yang lain seperti dengan adanya batasan waktu perusahaan dapat menjadi lebih efisien dan efektif seperti yang dikemukakan oleh Price (2003).

Williams, et al, (2001).menyatakan bahwa stress ditempat kerja juga

berhubungan positif dengan kinerja karyawan. stress dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan dengan manajemen yang baik. Stress juga memberikan dampak positif yang lain seperti dengan adanya batasan waktu perusahaan dapat menjadi lebih efisien dan efektif. Dampak positif stress pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai sedangkan pada dampak negatif stress pada tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis (Gitosudarmo dan Suditta, 1997). Pada Yayasan Compassion East Indonesia gejala negative stress kerja yang sering muncul adalah; 1) Peningkatan absensi. Salah satu penyebab ketidakhadiran karyawan ke tempat kerja adalah stress. Salah satu pemicu stres bagi karyawan wanita adalah konflik yang timbul dari tuntutan terhadap pemenuhan perannya sebagai pekerja ataupun sebagai ibu rumah tangga, karena kedua peran tersebut memiliki tuntutan yang sama besarnya. 2) Penurunan komitmen untuk bekerja. Tidak diadaptasinya kebijakan-kebijakan yang dibutuhkan oleh karyawan oleh perusahaan, dapat menjadi salah satu sumber ketidakpuasan karyawan. Salah satu kebijakan yang seharusnya diadaptasi oleh perusahaan seiring dengan bertambahnya

jumlah wanita pekerja yang memiliki tuntutan peran baik sebagai pekerja maupun ibu rumah tangga adalah family friendly policy. Melalui adaptasi kebijakan ini kemungkinan terjadinya work-family conflict dapat dikurangi dan diatasi. Konflik peran yang terjadi dalam work-family conflict pada umumnya berasal dari usaha menyeimbangkan waktu untuk memenuhi tuntutan keluarga dan pekerjaan. Dan tingkat absen karyawan yang tinggi dapat diakibatkan oleh tuntutan jadwal yang lebih fleksibel, karena dengan memutuskan untuk tidak pergi ke tempat kerja karyawan dapat mengalokasikan waktunya sesuai dengan yang dia inginkan (Allen,1983). Ada beberapa kebijakan yang dapat diadaptasi untuk menghadapi masalah work-family conflict yaitu waktu kerja yang lebih flexible, jadwal kerja alternatif, tempat penitipan anak dan taman kanak-kanak, ruangan menyusui, dan kebijakan ijin keluarga.

3) Peningkatan turnover karyawan. Judge (1993), dalam penelitiannya mengenai job satisfaction dan turnover menyatakan bahwa pengaruh job satisfaction terhadap turnover tergantung pada kecenderungan kepuasan karyawan secara keseluruhan. Bagi karyawan yang tidak bahagia terhadap banyak hal dalam hidupnya, maka job satisfaction bukan merupakan faktor yang

penting sebagai dasar untuk keluar dari pekerjaannya saat ini, dan karyawan seperti ini memiliki kecenderungan yang rendah untuk berhenti jika mengalami ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Namun, job satisfaction merupakan faktor penting dalam keputusan turnover pada saat yang membuat adalah karyawan yang memiliki kepuasan hidup positif. Dalam hubungannya dengan work-family conflict yang sering dialami oleh wanita dalam menghadapi masalah dalam memenuhi tanggungjawab pekerjaan dan keluarga, job satisfaction dapat berasal dari kepuasan pekerja wanita terhadap adaptasi kebijakan-kebijakan yang dapat mempermudah mereka untuk memenuhi kedua tanggungjawab tersebut. Dalam hal ini hubungan antara job satisfaction dan turnover dapat dimoderasi oleh komitmen terhadap organisasi, kinerja karyawan, dan kepuasan hidup secara keseluruhan dari seseorang. Sebelum memutuskan untuk berhenti dari pekerjaannya, ketidakpuasan yang timbul dari kegagalan adaptasi perusahaan terhadap family-friendly policy dapat diikuti oleh ketidakhadiran karyawan ke tempat kerjanya (absent).

Karyawan yang mempunyai tingkat stress kerja yang tinggi cenderung mempunyai ciri kearah gejala fisiologis sedangkan karyawan dengan tingkat stress kerja yang sedang tidak memiliki gejala

fisiologis. Ada dua sumber stress yang dihadapi oleh wanita (Hendrix, Spencer & Gibson 1994), yaitu: 1. Wanita pekerja dipengaruhi oleh sumber stres yang biasa dihadapi oleh laki-laki seperti beban kerja yang berlebihan, overskills atau underutilization skills, kebosanan kerja, hubungan dengan pasangan atau anak, dan masalah keuangan. 2. Sumber stres yang kedua ini bersifat unik dan berasal dari pekerjaannya atau diluar pekerjaan. Yang berasal dari pekerjaan mereka seperti; kebosanan, rendahnya tingkat kekuasaan, permintaan yang tinggi dalam pekerjaan, dan sedikitnya promosi yang diberikan. Sedangkan yang berasal dari luar pekerjaan, seperti; stres sehari-hari, kekhawatiran terhadap usia, ketidakpuasan terhadap kehidupan perkawinan, peran utama dan tanggungjawab wanita dalam mengatur rumah tangga dan keluarganya

Kesimpulan dan Rekomendasi

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1) Hipotesis yang pertama berbunyi “konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh signifikan terhadap kinerja wanita berperan ganda ditolak. Ini berarti konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja wanita berperan ganda di Yayasan

Compassion East Indonesia. Hal ini dapat dikarenakan para wanita yang berperan ganda di Yayasan Compassion East Indonesia telah dapat mengatasi konflik peran ganda yang terjadi, meminimalisasi kemungkinan yang dapat menyebabkan benturan dan tekanan di dalam pekerjaan terhadap kebutuhan keluarga sehingga dapat memenuhi kebutuhan kedua kepentingan ini. (2) Hipotesis kedua yang berbunyi “konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja wanita berperan ganda diterima. Ini berarti konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja wanita berperan ganda di Yayasan Compassion East Indonesia. (3) Hipotesis yang ketiga berbunyi “Stress kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja wanita berperan ganda” dapat diterima. . Ini berarti stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja wanita berperan ganda di Yayasan Compassion East Indonesia

Rekomendasi

Dari hasil analisis dan kesimpulan maka direkomendasikan hal hal sebagai berikut: (1) Adanya tingkat stress pada karyawan sebaiknya pihak manajemen juga memperhatikan lingkungan kerja agar diberikan fasilitas yang menunjang. (2) Pihak manajemen juga harus menunjukkan keseriusannya dalam menangani masalah

konflik peran ganda yang dialami karyawan karena selain penting bagi karyawan, ketidakseriusan pihak manajemen dalam menangani masalah ini dapat berdampak buruk terhadap kinerja organisasi

Daftar Pustaka

- Aminah Ahmad. (2008). Direct and Indirect Effects of Work-Family Conflict on Job Performance. *The Journal of International Management Studies*, Vol.3
- Arbabisarjou, Azizollah. (2013). The relationship between Job stress and performance among the hospitals nurses. *World of Sciences Journal*.
- As'ad, Moh. (1998). Psikologi Industri: Seri ilmu Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Liberty.
- Bruni, L. & Porta, L.P. (2005). Economics and Happiness: Framing The Analysis. New York: Oxford University Press.
- Calhoun, F.J. & J.R. Acocella. (1990). Psikologi tentang Penyesuaian dan Hubungan Kemanusiaan (Edisi Ketiga).
- Carr, A. (2004). Positive Psychology: The Science of Happiness and Human Strengths. New York: Brunner-Routledge.
- Depdiknas. (2008). Kamus Besar Bahasa Indonesia (Edisi Keempat). Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- DeGenova, M.K. (2008). Intimate Relationships, Marriages & Families (Seventh Edition). New York: McGraw-Hill.
- Diener, Ed., Emmons, R.A., Larsen, R.J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71 – 75.
- Diener, Ed., Suh, M. E., Lucas, E.R. & Smith, L.H. (1999). Subjective Well Being: Three Decades of Progress. *Psychological Bulletin*, 125, 276-302.
- Diener, Ed. & Biswas-Diener, R. (2008). Happiness: Unlocking The Mysteries of Psychological Wealth. Singapore: Blackwell Publishing.
- Diener, Ed. (2009). The Science of Well Being: The Collected Works of Ed Diener. USA: Springer.
- Frone et al. (1992). Model Of The Antecedents And Work Conflict.
- Gea, Antonius Atosokhi, dkk, Relasi Dengan Sesama Jakarta: Elex Media Komputindo, 2002.
- Greenhaus, J.H., & Beutell, N.J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *The Academy of*

- Management Review, Vol. 10, No. 1 (Jan., 1985), pp. 76-88.
- Gunarsa, S & Gunarsa, D. (2000). Psikologi Praktis: Anak, Remaja dan Keluarga. Jakarta: Gunung Mulia.
- Gitosudarmo Indriyo dan I Nyoman Sudita, 1997, Perilaku Keorganisasian, Yogyakarta: BPFE.
- Henslin, J.M. (2005). Sociology: A Down To Earth Approach (7th Edition). USA: Allyn and Bacon / Pearson.
- Hurlock, E.B. (1980). Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan. Jakarta: Erlangga.
- Katarina Katja Mihelič. (2014). Work-Family Conflict: A Review Of Antecedents And Outcomes. International Journal of Management & Information Systems – First Quarter.
- Landrigde (2004). Introduction to Research Methods and Data Analysis in Psychology. London: Pearson Prentice Hall.
- Maftuh, Bunyamin, Pendidikan Resolusi Konflik: Membangun Generasi Muda yang Mampu Menyelesaikan Konflik Secara Damai Bandung: Program Pendidikan Kewarganegaraan, Universitas Pendidikan Indonesia, 2005.
- Matlin, M.W. (2004). The Psychology Of Women (5th Edition). Canada: Wadsworth. McBurney, D.H., & White, T.L. (2007). Research Methods (7th Edition). USA: Thomson Wadsworth.
- McMunn, A., Bartley, M., Hardy, R., & Kuh, D. (2005). Life course social roles and women's health in mid life: causation or selection?. Journal Epidemiol Community Health, 60, 484-489.
- Mehdi Babaei Ahari, Dr. Javad Mehrabi, Koroush Kord, Dr. Farzad Karimi. (2013). Studying the Relationship of Job Stress with Job Satisfaction and Organizational Productivity among the Telecommunications Employees in Lorestan. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business. Vo.5
- Muhammad Naeem Tariq, Prof. Dr. Muhammad Ramzan, Aisha Riaz. (2013). The Impact Of Employee Turnover On The Efficiency Of The Organization. Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business. Vol.4.
- Naully, M. (2003). Fear of Success Wanita Bekerja: Studi Banding Perempuan Batak, Minangkabau dan Jawa. Yogyakarta: ARTI.

- Ndraha, T. (1999). Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurnazirah Jamadin, Samsiah Mohamad, Zurwina Syarkawi, and Fauziah Noordin. (2015). Work - Family Conflict and Stress: Evidence from Malaysia. *Journal of Economics, Business and Management*, Vol. 3, No. 2
- Nilgun Anafarta, Ph.D. (2011). The relationship between Work-Family Conflict and Job Satisfaction: A Structural Equation Modeling (SEM) Approach *International Journal of Business And Management* Vol.6
- Rini, J.F. (2002). Wanita Bekerja. [on-line] Available FTP: e-psikologi.com.
- Santrock, J. W. (2002). Life Span Development. *Perkembangan Masa Hidup*. Jilid II, Wisnu Chandra, (terj). Jakarta: Erlangga.
- Scanell, Mary, *The Big Book of Conflict Resolution Games* United States of America: McGraw-Hill Companies, Inc, 2010.
- Schabracq, M.J., J.A.M Winnubust & C.L. Cooper. (2003). *The handbook of Work and Health Psychology*. USA: John Wiley & Sons, Ltd.
- Seligman, Martin E.P. (2002). *Authentic Happiness: Using The New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment*. New York: Free Press.
- Stoner, A.F. & Charles, R. (1990). Work-Home role conflict in female owners of small business: an exploratory study. *Journal of small business management*.
- Syed Mubasher Hussain Naqvi, Muhammad Asif Khan, Aftab Qadir Kant, Shabana Nawaz Khan. (2013). Job Stress and Employees' Productivity: Case of Azad Kashmir Public Health Sector. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*. Vol.5
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Yavas, U & Babakus, E. "Attitudinal And Behavioral Consequences of Work-Family Conflict And Family-Work Conflict: Does Gender Matter?". *International Journal of Service Industry Management*. Vol 19. N0.1. 2008.