

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A . STRES KERJA

1. Pengertian Stres Kerja

Sebagai makhluk sosial yang selalu berinteraksi dengan lingkungannya, manusia sepanjang hidupnya dituntut menyesuaikan diri, baik dalam lingkungan keluarga maupun pergaulan sosial lainnya dan sebagainya. Penyesuaian tersebut dilakukan untuk menyalurkan tuntutan-tuntutan dalam dirinya dengan tuntutan tersebut akan membuat individu berada pada situasi yang menekan dan menjadi stres.

Dalam kamus psikologi (Chaplin, 2001) stres adalah suatu keadaan tertekan baik secara fisik maupun psikologis. Secara umum stres merupakan suatu situasi yang memiliki karakteristik tuntutan lingkungan yang melebihi kemampuan individu untuk merespon. Lingkungan dalam pengertian ini tidak hanya menyangkut lingkungan fisik saja tetapi juga lingkungan sosial. Menurut Robbins (2003) stres kerja adalah suatu kondisi dinamik dimana seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Apabila individu gagal dalam memenuhi tuntutan tersebut akan membuat individu berada pada situasi yang menekan dan menjadi stres ditempat kerja.

Stres akibat pekerjaan akan terjadi apabila terdapat penyimpangan dari kondisi-kondisi optimum yang tidak dapat diperbaiki sehingga mengakibatkan

suatu ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dengan kemampuan kerja (Fraser, dalam Pandji Anaroga, 2001). Apabila keadaan ini berlangsung terus menerus terjadi selama individu masih bekerja akan menjadi beban bagi individu tersebut dan menyebabkan individu merasa tertekan dilingkungan kerjanya.

Berdasarkan definisi di atas, maka dibuatlah sintesa teori yang menyatakan bahwa stres kerja merupakan reaksi penyesuaian diri dari interaksi antara individu dengan pekerjaan, yang dicirikan oleh perubahan-perubahan dalam diri individu yang menyimpang dari fungsi normal, yang diakibatkan oleh ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan kerjanya.

Davis dan Newstrom (1993) mengemukakan bahwa stres kerja dapat disebabkan oleh kondisi kerja. Kondisi kerja yang dapat menimbulkan stres kerja tergantung dari persepsi dan reaksi individu terhadapnya. Stres timbul bila individu memandang sumber stres sebagai ancaman. Di sisi ada suatu penilaian dari individu mengenai arti situasi atau peristiwa yang dapat menjadi sumber stres baginya. Dari penilaian terhadap sumber stres, individu kemudian bereaksi terhadap sumber stres.

Hal ini didukung oleh pendapat Handoko (2001) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang, dimana stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan pekerjaan. Individu-individu yang mengalami stres bisa menjadi “*nervous*” dan merasakan kekhawatiran secara kronis, mudah marah, agresi, tidak dapat relaks, dan menunjukkan sikap yang kooperatif. Kerjasama yang diperlukan dalam suatu proses kerja menjadi hilang, sehingga kegiatan kerja terganggu yang dapat berakibat terhadap hasil kerja.

Proses penilaian ini dapat menyadarkan individu apabila merasa terancam sehingga menjadi stres, dan penilaian dapat juga menyadarkan bahwa individu tersebut dapat mengatasi ancaman tersebut. Keadaan pertama, dimana individu merasa terancam dinamakan stres yang destruktif yang dampaknya negatif, dan keadaan kedua disebut stres yang konstruktif dan dampaknya positif.

Stres yang ditimbulkan oleh berbagai faktor dalam pekerjaan sebenarnya merupakan hal yang alamiah, namun jika dialami terus menerus selama individu masih bekerja akan menumpuk dan dapat menimbulkan akibat yang serius. Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan stres kerja adalah keadaan negatif yang mempengaruhi ketegangan psikis, kesehatan fisik dan perubahan perilaku pada diri individu yang merupakan reaksi terhadap situasi dan kondisi di lingkungan kerja yang merupakan penyebab stres.

Dari pendapat di atas maka dapat diambil pengertian bahwa stres kerja merupakan suatu keadaan yang dialami individu ketika dituntut untuk menyesuaikan diri, dan timbul ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dengan kemampuan kerjanya dalam memenuhi tuntutan tersebut, sedangkan tingkat stres kerja yang dialami individu tergantung dari bagaimana persepsi individu terhadap stressor. Jika individu menilai stressor sebagai ancaman, sementara dalam menilai kemampuannya tidak cukup untuk mengatasinya maka akan terjadi stres kerja.

2. Gejala-gejala Stres

Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut stressor. Hampir setiap kondisi pekerjaan dapat mengakibatkan timbulnya stres, tergantung dari reaksi individu bagaimana mengatasinya (Handoko, 2001).

Bila individu tidak dapat menghindari stres, maka dapat membuat individu tersebut tidak dapat berkonsentrasi dalam pekerjaannya yang akhirnya dapat mempengaruhi hasil kerja.

Secara umum penyebab stres adalah perubahan suatu pekerjaan, karena memerlukan penyesuaian diri individu. Tenaga kerja dalam interaksinya di pekerjaan, dipengaruhi pula oleh hasil interaksinya ditempat lain, misalnya di rumah. Sumber stres yang menyebabkan seseorang tidak berfungsi secara optimal atau menyebabkan seseorang jatuh sakit, tidak saja datang dari suatu macam pembangkit stres atau stresor saja tetapi dari beberapa stresor, dimana sebagian besar berawal dari waktu individu itu bekerja.

Hal ini diperkuat oleh Robbins (2003) stres muncul dalam sejumlah cara, misalnya seorang individu yang mengalami tingkat stres yang tinggi dapat menderita tekanan darah tinggi, tukak lambung, lekas marah, sulit membuat keputusan rutin, hilang selera makan, rawan kecelakaan, dimana semua itu dapat dibagi kedalam gejala stres.

Lebih lanjut Robbins (2003) mengatakan bahwa gejala-gejala stres dapat dibagi kedalam tiga kategori umum, yakni :

a. Gejala Fisiologis

Gejala fisiologis diantaranya perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernapasan, meningkatnya tekanan darah, menimbulkan sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung. Umumnya perhatian dini terhadap stres banyak diarahkan pada gejala fisiologis, disebabkan karena gejala ini diteliti oleh spesialis dalam ilmu kesehatan dan medis.

b. Gejala Psikologis

Gejala psikologis diantaranya menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan yang dapat menimbulkan ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan dan suka menunda-nunda pekerjaan. Seseorang yang ditempatkan dalam pekerjaan yang memiliki tuntutan ganda dan tidak adanya kejelasan mengenai tugas, wewenang dan tanggung jawab yang memikul pekerjaan, maka stres dan ketidakpuasan akan meningkat.

c. Gejala Perilaku

Sedangkan gejala perilaku merupakan gejala yang dikaitkan dengan perilaku yang mencakup perubahan dalam produktivitas, absensi dan tingkat keluarnya karyawan, perubahan dalam kebiasaan makan, meningkatnya konsumsi rokok dan alkohol, bicara cepat, gelisah dan gangguan tidur.

3. Faktor-faktor yang dapat Menimbulkan Stres Kerja

Di dalam setiap pembahasan mengenai stres, pada hakekatnya juga menyangkut pembicaraan mengenai stresor. Stresor adalah kondisi atau situasi yang berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan individu yang dapat menimbulkan atau menyebabkan stres kerja.

Pada dasarnya stres disebabkan oleh kombinasi dari faktor-faktor lingkungan serta faktor-faktor individual, dimana keduanya saling berinteraksi dan saling berperan dalam proses penilaian sehingga terjadi stres.

Hampir semua orang didalam kehidupan mereka mengalami stres sehubungan dengan pekerjaan mereka. Tidak jarang situasi yang “*stressful*” ini kecil saja dan tidak berarti, tetapi juga banyak orang situasi stres itu begitu sangat terasa dan berkelanjutan didalam jangka waktu yang lama.

Faktor-faktor yang membuat suatu pekerjaan itu menjadi “*stressful*” adalah tuntutan kerja yang dapat menimbulkan stres dalam dua cara. Pertama, Pekerjaan itu mungkin terlalu banyak. Orang bekerja terlalu keras dan lembur, karena keharusan harus mengerjakan, mungkin alasan uang atau alasan lainnya. Penelitian menemukan bahwa muatan kerja, dapat mempengaruhi terjadinya peningkatan kecelakaan dan masalah-masalah kesehatan (Sarafino, dalam Brat Smet, 1994). Kedua, jenis pekerjaan itu sendiri sudah lebih “*stressful*” dari pada jenis pekerjaan lainnya.

Beberapa aspek kerja dapat meningkatkan stres kerja. Menurut Sarafino (Smet, 1994) stres kerja dapat disebabkan karena :

- a. Lingkungan fisik yang terlalu menekan, seperti kebisingan, temperatur atau panas yang terlalu tinggi, udara yang lembab, penerangan di kantor yang kurang terang.
- b. Kurang kontrol yang dirasakan.
- c. Kurangnya pengakuan terhadap kemajuan pekerjaan, para pekerja akan merasa stres bila mereka tidak mendapatkan promosi selayaknya mereka terima.

Sejalan dengan faktor yang dikemukakan oleh Sarafino, Sutherland dan Cooper (Smet, 1994) mengidentifikasi sumber “*managerial stress*”, lima diantaranya berasal langsung dari pekerjaan, yang keenam berasal dari interaksi antara lingkungan sosial dan pekerjaan. “*Stresor*” itu meliputi :

- a. Stresor yang ada didalam pekerjaan itu sendiri, meliputi : beban kerja, fasilitas kerja yang kurang, proses pengambilan keputusan yang lama.

- b. Konflik peran: peran didalam kerja yang tidak jelas, tanggungjawab yang tidak jelas.
- c. Masalah dalam hubungan dengan orang lain adalah stresor yang potensial, seperti: hubungan dengan atasan, rekan sejawat dan pola hubungan atasan kebawahan.
- d. Perkembangan karir: *under* atau *over promotion*, juga keselamatan kerja.
- e. Iklim dan struktur organisasi, adanya pembatasan-pembatasan perilaku, bagaimana iklim budaya di dalam organisasi.
- f. Adanya konflik antara tuntutan kerja dengan tuntutan keluarga.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hurrell dkk (1998, dalam Munandar, 2001) faktor-faktor di pekerjaan yang menimbulkan stres dapat dikelompokkan ke dalam empat kategori, yaitu:

- a. Faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan, meliputi: tuntutan fisik dan tugas.
- b. Peran dalam organisasi, meliputi: konflik peran dan ketidakjelasan peran.
- c. Pengembangan karir, meliputi: kepastian pekerjaan kepincangan status.
- d. Hubungan dalam pekerjaan, meliputi: hubungan antar tenaga kerja.

Sedangkan menurut Davis dan Newstrom (1985) kondisi yang dapat memicu munculnya stres pada pekerjaan terdiri dari:

- a. Beban kerja yang berlebihan.
- b. Tekanan atau desakan waktu.
- c. Kualitas supervisi yang rendah.
- d. Suasana kerja yang tidak nyaman.
- e. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab.
- f. Konflik peran dan keaburan peran.

- g. Perbedaan nilai-nilai antara perusahaan dengan karyawan.
- h. Perubahan dalam pekerjaan.
- i. Kegagalan atau frustrasi.

Sementara menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly, ada 3 macam penyebab stres kerja, yaitu:

(1) *lingkungan fisik*

Sumber stres ini adalah faktor cahaya, suara, suhu, dan udara yang terkena polusi, sehingga biasanya menjadi masalah bagi pekerjaan-pekerjaan kasar.

(2) *individual*

Terdiri dari konflik peran, ambiguitas peran, beban kerja yang berlebihan, dan tanggungjawab pekerjaan. Konflik peran adalah sumber stres yang akan muncul dan akan semakin meningkat ketika seseorang menerima pesan-pesan yang tidak cocok berkenaan dengan perilaku yang sesuai, misalnya saja adanya tekanan untuk bergaul dengan orang-orang yang tidak sesuai dengan diri seseorang. Ambiguitas peran terjadi ketika tidak adanya pengetahuan seorang individu tentang hak, hak istimewa, dan kewajiban dari suatu pekerjaan.

Beban kerja yang berlebihan dapat berupa beban kerja secara kuantitatif maupun kualitatif. Beban kerja yang bersifat kualitatif dirasakan individu ketika individu merasa tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan atau adanya tuntutan standar performansi kerja yang terlalu tinggi. Beban kerja yang bersifat kumulatif adalah banyaknya sesuatu yang harus dikerjakan atau tidak cukupnya waktu yang diberikan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Sedangkan tanggungjawab pekerjaan bisa

menjadi beban kerja yang dapat menimbulkan stres kerja apabila tanggungjawab tersebut dirasakan terlalu besar bagi individu yang bersangkutan.

(3) *struktur organisasi.*

Hal-hal yang mengakibatkan kondisi emosional yang negatif adalah jeleknya struktur organisasi, misalnya struktur organisasi yang terlalu panjang, struktur yang terlalu birokratis, atau struktur organisasi yang terlalu kaku, serta tidak adanya kebijakan khusus bagi pekerja.

Sementara itu, Berry berpandangan bahwa stres dalam kerja disebabkan oleh sumber fisik yang berupa tingkat kebisingan, temperatur atau suhu dan polusi udara; kondisi temporal dalam suatu pekerjaan yang meliputi perubahan zona waktu, perubahan jadwal dan adanya tenggang waktu atau *deadline* untuk menyelesaikan suatu pekerjaan; kondisi sosiopsikologis yang terdiri dari tekanan akibat perkawinan, kesesakan serta adanya relokasi atau migrasi; karakteristik pekerjaan yaitu pekerjaan yang berlebihan atau sebaliknya, beban pekerjaan yang sangat ringan, konflik peran serta adanya ambiguitas peran, adanya perubahan dalam organisasi.

Disisi lain, Riggio (2009) mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang dapat menjadi sumber stres atau stresor kerja adalah,

(1) stresor organisasional.

- a) pekerjaan yang berlebihan, dimana stres akan terjadi ketika pekerjaan yang harus dilakukan membutuhkan kerja yang sangat cepat, hasil yang banyak dan konsentrasi yang berlebihan.

- b) *Under-utilization*, yaitu suatu keadaan dimana seorang pekerja merasa tidak dapat menggunakan kemampuan yang dimilikinya yang berhubungan dengan pekerjaan.

Misalnya lulusan sarjana yang bekerja pada bagian *costumer service* akan merasakan stres karena tidak bisa menggunakan kemampuannya dalam bekerja.

- c) Ketidakpastian tugas. Ketidakpastian tugas merupakan sumber stres yang dihasilkan dari ambiguitas tugas pekerjaan. Misalnya saja, tugas dan persyaratannya tidak didefinisikan secara jelas. Ketika pekerja tidak yakin dengan tanggungjawab mereka dan tugas-tugas yang harus dikerjakan, maka stres dapat muncul. Ketidakpastian pekerjaan yang bisa menghasilkan stres ini juga bisa dihasilkan dari kurangnya umpan balik reguler terhadap performansi individu yang bersangkutan, seberapa baik atau burukkah hasil kinerja mereka.
- d) Kondisi fisik di lingkungan kerja. Kondisi fisik di lingkungan kerja juga merupakan sumber stres. Pekerjaan yang dilakukan pada temperatur yang ekstrim, suara yang bising atau pencahayaan yang kurang atau ventilasi yang terbatas dapat mempengaruhi munculnya stres. Pekerjaan yang penuh bahaya yang menempatkan pekerja berada pada resiko kesehatan dan resiko hidup dapat juga menjadi penyebab stres.

- (2) Sumber stres yang berdasarkan pada hubungan.

Salah satu sumber paling besar yang membuat stres kerja dihasilkan dari sulitnya hubungan interpersonal pada pekerjaan, yaitu stres interpersonal yang merupakan salah satu tipe stres dimana mungkin hampir semua pekerja

mengalaminya. Stres interpersonal dipicu dari kesulitan dalam membangun dan memelihara hubungan dengan pekerja lain dalam bekerja. Pimpinan yang kasar dengan gaya manajemen yang menghukum akan juga menjadi sumber stres. Stres interpersonal juga bisa diakibatkan oleh rekan kerja dimana antara individu dan rekan kerjanya ditempatkan dalam situasi konflik yang serupa. Misalnya adanya promosi atau kenaikan jabatan.

(3) Perasaan kurangnya kontrol.

Perasaan semacam ini umumnya terjadi pada pekerjaan di tingkat rendah sampai pada pekerjaan tingkat tinggi dalam suatu organisasi.

Pekerjaan yang sangat kaku dan penuh dengan aturan dimana pekerja tidak mampu mendapatkan masukan dalam keputusan pekerjaan dan prosedur akan menimbulkan stres, khususnya bagi pekerja yang ingin mendapatkan masukan. Penelitian mengindikasikan bahwa pekerja yang mampu melakukan kontrol terhadap lingkungan pekerjaannya, dengan teknik-teknik seperti memberikan suara dalam proses pengambilan keputusan, akan berkurang stresnya dan meningkat kepuasan kerjanya.

(4) Situasi yang berubah, meliputi: reorganisasi perusahaan, penggabungan dengan organisasi yang lain atau akuisisi dengan perusahaan lain, berubahnya sistem kerja dan teknologi kerja, perubahan dalam kebijakan perusahaan, perubahan manajerial atau perubahan personel.

Menurut Terry Beehr dan John Newman gejala stres kerja dapat dibagi dalam 3 (tiga) aspek, yaitu gejala psikologis, gejala psikis dan perilaku.

Gejala Psikologis	Gejala Fisik	Gejala Perilaku
Kecemasan, ketegangan	Meningkatnya detak jantung dan tekanan darah	Menunda ataupun menghindari pekerjaan/tugas
Bingung, marah, sensitif	Meningkatnya sekresi adrenalin dan noradrenalin	Penurunan prestasi dan produktivitas
Memendam perasaan	Gangguan gastrointestinal, misalnya gangguan lambung	Meningkatnya penggunaan minuman keras dan mabuk
Komunikasi tidak efektif	Mudah terluka	Perilaku sabotase
Mengurung diri	Mudah lelah secara fisik	Meningkatnya frekuensi absensi
Depresi	Kematian	Perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan atau kekurangan)
Merasa terasing dan mengasingkan diri	Gangguan kardiovaskuler	Kehilangan nafsu makan dan penurunan drastis berat badan
Kebosanan	Gangguan pernafasan	Meningkatnya kecenderungan perilaku beresiko tinggi, seperti ngebut, berjudi
Ketidakpuasan kerja	Lebih sering berkeringat	Meningkatnya agresivitas, dan kriminalitas
Lelah mental	Gangguan pada kulit	Penurunan kualitas hubungan inter-personal dengan keluarga dan teman
Turunnya fungsi intelektual	Kepala pusing, migrain	Kecenderungan bunuh diri
Kehilangan daya konsentrasi	Kanker	
Kehilangan spontanitas dan kreativitas	Ketegangan otot	
Kehilangan semangat hidup	Probem tidur (sulit tidur, terlalu banyak tidur)	
Menurunnya harga diri dan rasa percaya diri		

Berdasarkan sumber-sumber stres yang dikemukakan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa pada dasarnya sumber stres yang didefinisikan tersebut sebenarnya tidak jauh berbeda. Hanya pengelompokkannya disesuaikan dengan kerangka teori dan tujuan penelitian masing-masing ahli tersebut.

4. Dampak Stres Kerja

Stres sebenarnya memiliki dimensi seperti sisi mata uang. Disatu sisi berdampak positif dan sisi lain berdampak negatif, seperti yang dikemukakan oleh Selye (Munandar, 2001) bahwa dampak stres dapat digolongkan menjadi *eustress* dan *distress*.

1. *Eustress* yaitu yang berdampak positif. Itu sebabnya mengapa orang yang bekerja lebih baik bila dalam kondisi “*stressful*”.
2. *Distress* yaitu yang menghambat atau destruktif.

Dampak terhadap stres kerja dapat menimbulkan reaksi yang bersifat psikis maupun fisik. Biasanya para karyawan yang mengalami stres akan menunjukkan suatu perubahan perilaku. Perubahan-perubahan perilaku ditempatkan kerja merupakan gejala-gejala individu dalam mengalami stres. Perubahan-perubahan perilaku terdiri dari :

- a. Bekerja melewati batas kemampuan atau bekerja dibawah garis normal dibandingkan ukuran rata-rata.
- b. Keterlambatan masuk kerja dan sering berkali-kali.
- c. Ketidakhadiran di pekerjaan.
- d. Kesulitan membuat keputusan.
- e. Kesalahan yang sembrono.

- f. Kelalaian menyelesaikan pekerjaan.
- g. Lupa akan janji-janji yang telah dibuat.
- h. Kesulitan berhubungan dengan orang lain.
- i. Kerisauan tentang kesalahan yang dibuat atau kegagalan diri.
- j. Menunjukkan gejala-gejala gangguan fisik, seperti gangguan pada alat pencernaan, tekanan darah tinggi, radang pernapasan, dan lain-laini.

Munandar (2001) mengemukakan bahwa stres merupakan suatu kondisi yang negatif, suatu kondisi yang mengarah ke timbulnya penyakit fisik ataupun mental atau mengarah ke perilaku yang tak wajar. Stres kerja dapat menyebabkan gangguan-gangguan fisik seperti sakit kepala, tekanan darah tinggi, sakit perut, serangan jantung, dan lain sebagainya. Selain itu, adanya stres biasanya ditandai dengan kelelahan fisik dan mental, mudah tersinggung, ketidaktegasan, hilangnya objektivitas, kecenderungan berbuat salah, kekhilafan dalam ingatan, dan hubungan interpersonal yang tegas.

Kemampuan individu dalam mengatasi stres tidaklah sama. Ada individu yang dapat mengatasi stres dengan cepat dan ada pula individu yang butuh waktu lama untuk mengatasinya, justru dapat menimbulkan gangguan berat baik fisik atau psikis.

Dari uraian diatas maka dapat diambil suatu pengertian, bahwa stres kerja merupakan reaksi penyesuaian diri karyawan dari situasi eksternal, manakala terjadi ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan kerjanya. Hal tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor fisik, diri sendiri, kelompok dan organisasi yang dapat mengakibatkan penyimpangan fisik, psikologis dan perilaku individu.

B. KONFLIK PERAN

1. Pengertian Konflik Peran Ganda

Dalam kehidupan sehari-hari setiap orang memiliki lebih dari satu peran yang harus dijalankannya. Namun berada dalam dua posisi atau lebih, dapat menimbulkan masalah. Wanita yang bekerja di luar rumah harus berperan sebagai istri, ibu rumah tangga sekaligus melakukan peran sebagai pencari nafkah atau pengejar karir. Sebagai ibu rumah tangga, wanita mengutamakan kepentingan orang lain (keluarga) sedangkan sebagai wanita bekerja ia mengutamakan kepentingan yang berorientasi pada diri sendiri. Dengan demikian, seringkali wanita dituntut untuk berperan ganda. Apabila wanita terlalu berusaha untuk sempurna pada kedua peran yaitu sebagai ibu rumah tangga dan sebagai wanita karier, besar kemungkinan akan terjadinya konflik peran ganda yang tidak diinginkan.

Peran ganda juga menunjukkan kondisi adanya kesadaran kaum wanita akan kemampuan, bakat, dan pendidikan sehingga bekerja merupakan aktualisasi diri, wujud penghargaan, dan kepercayaan diri. Seorang wanita yang memiliki pendidikan dan ketrampilan jika setelah menikah hanya menjadi ibu rumah tangga saja akan memandang bahwa pendidikan dan ketrampilan yang dimilikinya menjadi sia-sia. Sebaliknya bila bekerja, ia dapat mengembangkan dan meningkatkan aktualisasi dirinya. Akan tetapi peran ganda yang dimiliki oleh istri atau ibu akan mempengaruhi kehidupan keluarga baik secara langsung maupun tidak langsung. Dampak dari peran ganda seorang istri atau ibu yang terutama adalah berkurangnya waktu dan perhatian terhadap suami dan anak-anak. Masalah lain yang mungkin timbul adalah dipersalahkan perempuan yang memiliki

peran ganda dalam kasus-kasus kenakalan anak. Mansour (1997), mengatakan bahwa beban kerja akan menjadi dua kali lipat bagi wanita yang bekerja sebab wanita bekerja masih harus bertanggungjawab untuk keseluruhan pekerjaan di rumah.

Jika wanita yang telah berkeluarga memutuskan untuk berperan ganda dengan bekerja, maka ada pengaruh positif yang dapat dirasakan, terlebih jika alasan memilih untuk bekerja adalah untuk aktualisasi diri dan bukan karena keterpaksaan. Pengaruh positif wanita yang berperan ganda menurut Dadang Hawari (1997) adalah :

1) Kepuasan psikologis

Wanita bekerja dengan tujuan prestasi maka menjadi mampu mengaktualisasikan diri dan pendapatan keluarga menjadi meningkat, selain itu juga menjadi lebih luas pengalaman dan persepsi yang dimiliki.

2) Kepuasan penambahan pendapatan

Istri yang bekerja dapat meringankan beban biaya rumah tangga.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pengaruh positif wanita yang berperan ganda adalah adanya kepuasan psikologis yaitu dapat mengaktualisasikan dirinya dan kepuasan penambahan pendapatan rumah tangga.

Konflik peran adalah kejadian sehari-hari dua atau lebih peran yang pemenuhan salah satu peran dapat menghasilkan kesulitan pemenuhan peran lain bagi seseorang (Katz & Kahn, 1996). Konflik peran ganda pada wanita dapat disebabkan oleh antara lain masih kuatnya peran tradisional wanita sebagai ibu rumah tangga (Gutek dkk., 1991; Voyandoff & Donnelly, 1989; Wolfman, 1992). Penyebab lain adalah tuntutan diri wanita sendiri untuk menjadi sempurna di

semua peran (Shaevitz, 1991). Tingkat komitmen wanita yang tinggi pada pekerjaan dan keluarga mendukung pendapat Naisbitt dan Aburdene (1990) yaitu adanya kecenderungan pada wanita yang ingin sempurna dalam karir dan keluarga (Arinta & Azwar, 1992).

Menurut Greenhaus & Beutell (dalam Voyandoff, 1988) dalam Arinta & Azwar (1992) konflik peran merupakan bentuk *interrole conflict* (konflik antar peran) yang peran pekerjaan dan keluarga membutuhkan perhatian lebih. Lebih lanjut Greenhaus & Beutell mengatakan bahwa seseorang dikatakan mengalami konflik peran ganda apabila merasakan suatu ketegangan dalam peran pekerjaan dan keluarga.

Lebih lanjut Hall (dalam Sari, 2002) mengemukakan bahwa konflik peran yang dihadapi oleh ibu bekerja ada tiga macam. Pertama adalah konflik peran antar pekerjaan dan anak dimana tuntutan pekerjaan berbenturan dengan tuntutan wanita sebagai ibu dari anak-anaknya. Kedua adalah konflik peran antara pekerjaan dan suami. Seorang wanita yang sudah menikah berarti mempunyai peran baru sebagai istri pendamping suami. Tuntutan pekerjaan yang bertentangan dengan tuntutan perannya sebagai istri dapat mengakibatkan timbulnya konflik antara pekerjaan dengan suami. Terakhir adalah konflik peran antara pekerjaan dan keseluruhan anggota keluarga, dimana konflik muncul karena perannya sebagai ibu rumah tangga yang mengurus seluruh anggota keluarga tidak bisa sejalan dengan pekerjaannya.

Peran Polwan sebagai ibu rumah tangga, sebagai istri pendamping suami, dan sebagai pengasuh serta pembimbing anak sangatlah berbeda dengan perannya sebagai Polwan. Terlebih saat anak masih balita, perhatian dan kasih sayang ibu

sangat dibutuhkan anak. Pada kondisi anak yang masih kecil, Polwan lebih banyak mengalami konflik antara tuntutan merawat anak dan melaksanakan pekerjaannya.

2. Sumber-sumber Konflik Peran Ganda

Menurut Shaw dan Costanzo, 1982 (dalam Yunardi, 2007) konflik peran dapat bersumber pada :

1) Pemegang peran itu sendiri

Pemegang peran menjadi faktor penyebab timbulnya perasaan konflik dalam penampilan kedua peran. Konflik dapat terjadi apabila harapan peran bertentangan dengan kebutuhan-kebutuhan, nilai-nilai atau kemampuan individu. Konflik semacam ini berkaitan dengan aspek-aspek kognitif dan motivasi.

2) Pendamping peran

Pendamping peran adalah orang yang menjadi peran bagi individu dalam menjalankan perannya. Misalnya, pendamping peran istri adalah suami, pendamping peran pekerja adalah atasannya. Konflik ini terjadi apabila pendamping peran mengkomunikasikan harapan-harapan peran yang tidak konsisten.

3) Masyarakat luas

Konflik yang bersumber pada masyarakat luas dikenal dengan konflik intersender. Konflik ini terjadi bila beberapa kelompok mempunyai harapan yang berbeda-beda mengenai satu peran tertentu.

Dapat disimpulkan sumber-sumber konflik peran dapat bersumber pada pemegang peran itu sendiri, pendamping peran yaitu orang yang menjadi peran bagi individu yang menjalankannya, misalnya pendamping istri adalah suami. Dan

konflik yang bersumber pada masyarakat luas, yang mempunyai harapan-harapan yang berbeda mengenai satu peran tertentu.

3. Aspek-aspek Konflik Peran Ganda

Kekurangan waktu merupakan dasar dari konflik peran antara keluarga dan pekerjaan. Greenhaus dan Beutell, (1985), mengidentifikasikan tiga jenis *work-family conflict*, yaitu:

1) *Time-based conflict* (tuntutan waktu).

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

2) *Strain-based conflict* (tekanan psikologis).

Terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya.

3) *Behavior-based conflict* (tuntutan peran).

Berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

Maka dapat disimpulkan terdapat tiga jenis aspek konflik peran ganda yaitu tuntutan waktu, yaitu waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan). Tekanan psikologis, yang terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya. Dan tuntutan peran yang berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

C. PERAN GENDER

Gender diartikan sebagai konstruksi sosiokultural yang membedakan karakteristik feminin dan maskulin. Gender berbeda dengan seks atau jenis kelamin laki-laki dan perempuan yang bersifat biologis. Walaupun jenis kelamin laki-laki sering berkaitan erat dengan gender maskulin dan jenis kelamin perempuan berhubungan dengan gender feminin, kaitan antara jenis kelamin dengan gender bukanlah merupakan korelasi absolut (Mosse, dalam Abdullah, 2003). Hal ini disebabkan, yang dianggap maskulin dalam suatu kebudayaan dapat dianggap feminin dalam budaya lain. Dengan kata lain, kategori feminin atau maskulin itu bergantung pada konteks sosial budaya setempat.

Ditambahkan oleh Unger (dalam Brannon, 2005), bahwa gender adalah sebuah label sosial dan bukan sebuah deskripsi biologis. Label tersebut meliputi karakteristik tiap jenis kelamin menurut gambaran budaya dan karakteristik jenis kelamin menurut pilihan yang diambil oleh masing-masing individu. Sherif (1982, dalam Brannon, 2005) berpendapat bahwa gender adalah suatu skema tentang pengkategorisasian sosial individu. Baik Unger maupun Sherif memperkenalkan adanya perbedaan yang diciptakan secara sosial yang muncul dari perbedaan biologis yang berhubungan dengan jenis kelamin dan keduanya mengusulkan bahwa penggunaan istilah gender akan menghasilkan perbedaan yang bermanfaat.

Menurut Kessler (1976, dalam Abdullah, 2003), pembagian kerja secara seksual bersumber dari pengalaman awal manusia. Pada awal kehidupan manusia, berburu merupakan hal yang sangat penting bagi kelangsungan hidup dan berburu hampir selalu dilakukan oleh laki-laki. Perempuan dan anak-anak bergantung

pada laki-laki untuk memperoleh daging. Pengalaman awal laki-laki yang berbeda dengan perempuan kemudian melahirkan anggapan yang berbeda terhadap dua jenis kelamin ini.

Pembagian kerja ini bersumber pada asosiasi simbolis antara perempuan dengan alam (*nature*) dan laki-laki dengan budaya (*culture*). Perempuan dengan fungsi reproduksinya diasosiasikan dengan domestik dan laki-laki di lingkungan publik akhirnya melahirkan hubungan-hubungan hirarkis, yakni laki-laki dianggap superior dan perempuan inferior. Adaptasi awal ini banyak berkaitan dengan aspek biologis terutama menyangkut ketahanan tubuh manusia terhadap seleksi alam. Proses eksternalisasi merupakan fakta antropologis yang mendasar dan ini sangat mungkin berakar pada lembaga biologis manusia (Brannon, 2005).

Sejalan dengan hal-hal diatas, menurut Levinson (Dacey, Travers & Fiore, 2009), semua masyarakat budaya mendukung ide tentang adanya pembagian yang jelas tentang apa-apa yang cocok dilakukan oleh seorang laki-laki dan seorang perempuan; pemisahan gender tersebut muncul sebagai sesuatu yang sifatnya universal. Perempuan secara tradisional hidup dalam lingkungan domestik, sementara laki-laki pada lingkungan publik. Masyarakat manusia membutuhkan perempuan untuk tinggal didalam rumah untuk melindungi keturunan-keturunannya, sementara laki-laki pergi keluar rumah untuk memenuhi kebutuhan keluarga.

Meskipun demikian, dengan meningkatnya jumlah rumah tangga dimana laki-laki dan perempuan harus sama-sama bekerja, konsep tentang pemisahan gender kemungkinan harus dikaji ulang. Ketika suami dan istri bekerja di luar rumah, pemisahan gender sudah bukan lagi menjadi cara yang efektif untuk

menyeimbangkan diantara tuntutan rumah tangga dan tuntutan pekerjaan. Pasangan suami istri yang bekerja harus menemukan cara lain untuk memenuhi kedua tuntutan tersebut sambil mempertahankan keintiman dan hubungan emosional masing-masing. Dalam kaitannya dengan hal diatas, Levinson (Dacey, Travers & Fiore, 2009) mengindikasikan adanya perubahan arti dalam gender dan cenderung untuk terjadi persamaan dalam pembagian pekerjaan.

D. KERANGKA BERFIKIR

Didalam masyarakat, setiap individu memiliki peran-peran tertentu yang sesuai dengan kedudukan atau posisinya. Hal tersebut dapat menimbulkan tuntutan peran yang berbeda dari masing-masing peran yang diembannya. Bagi seorang wanita yang telah menikah, mereka dihadapkan pada beberapa macam peran, seperti ibu rumah tangga, orang tua yang memiliki anak dan seorang pekerja diluar rumah.

Keadaan Rumah Tangga dapat menghambat kelancaran kerja seorang wanita. Ibu yang bekerja sering dihinggapi rasa khawatir yang berlebihan, merasa cemas dan bersalah telah menelantarkan keluarga atau kurang memberikan perhatian kepada keluarga sehingga bila terjadi sesuatu yang kurang baik dalam kehidupan keluarganya, ia akan dituduh sebagai penyebab (Munandar, 1983).

Cukup banyak wanita yang berhenti dari pekerjaannya, baik untuk sementara waktu maupun untuk selamanya hanya karena urusan anak dan rumah tangga. Masalah bagi wanita yang bekerja ialah beban emosional yang timbul karena pekerjaan penting yang menuntut tanggungjawab tinggi atau pekerjaan

yang tidak memberikan kepuasan, dengan segala pengaruhnya yang merugikan keluarga (Jane Cary Peck, 1991).

Kaum perempuan bukan hanya bertugas untuk melahirkan anak dan sebagai pendamping suami di rumah, tetapi juga dapat terjun secara aktif dalam berbagai kegiatan di luar rumah. Kaum perempuan yang berkarir dikarenakan penghasilan suami tidak mencukupi, tetapi bukan semata-mata karena uang kaum perempuan hanya bertugas mengurus urusan rumah tangga akan merasa jenuh dan tidak bebas mengeluarkan ekspresi yang kaum perempuan miliki.

Peran ganda sebagai pekerja dan ibu rumah tangga akan menyebabkan dinamika tersendiri dalam timbulnya stres kerja. Peran ganda itu menyebabkan banyak wanita secara potensial lebih mudah mengalami stres. Keadaan rumah tangga dan perannya sebagai istri seringkali dapat menghambat kelancaran kerja seorang wanita yang mempunyai karir. Cukup banyak wanita yang berhenti dari pekerjaannya, baik untuk sementara waktu maupun untuk selama-lamanya dikarenakan urusan anak dan rumah tangga yang lebih membutuhkan perhatiannya.

E. HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis penelitian adalah kesimpulan yang bersifat sementara, diterima atau ditolaknya suatu hipotesis tergantung dari hasil penelitian yang dilakukan. Memperhatikan uraian yang telah dipaparkan diatas, maka penulis mengajukan hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: “Ada hubungan antara konflik peran dengan stres kerja pada ibu berperan ganda pada polisi wanita di Polres Jakarta Selatan”.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. JENIS PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif korelasional, yakni penelitian kuantitatif yang mencari hubungan antara dua variabel pada suatu situasi atau sekelompok subjek (Sugiyono, 2003).

B. VARIABEL PENELITIAN

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ada dua variabel yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Independent Variabel (IV) : Konflik Peran
2. Dependent Variabel (DV) : Stres Kerja.

C. DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL PENELITIAN

Definisi operasional merupakan pengertian secara operasional mengenai variabel-variabel yang dipakai dalam penelitian sebagai berikut:

1. Stres Kerja

Stres kerja adalah penilaian subjek atas suatu kondisi yang disebabkan oleh tuntutan tugas yang menekankan dalam lingkungan pekerjaan yang dapat mempengaruhi mental, fisik, emosional dan spiritual individu serta merupakan suatu ancaman yang melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya yang

diukur dengan menggunakan skala stres kerja yang terdiri dari gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala perilaku.

2. Konflik peran

Konflik peran adalah penilaian subjek tentang adanya dua peran yang berbeda yang tiba pada saat bersamaan, sehingga seseorang mengalami kesulitan dalam menampilkan kedua peran yang bertentangan tersebut. Diukur berdasarkan skor skala konflik peran melalui aspek-aspeknya yaitu: *time-based conflict* (tuntutan waktu), *strain-based conflict* (tekanan psikologis), *behavior-based conflict* (tuntutan peran).

D. POPULASI DAN METODE PENGAMBILAN SAMPEL

1. Populasi Penelitian

Subjek penelitian merupakan salah satu faktor utama yang harus ditentukan, sebelum kegiatan penelitian dilaksanakan. Agar tidak terjadi kekeliruan atau ketidaktepatan dalam menggeneralisasikan hasil penelitian terhadap populasi, maka sampel yang diambil harus mencerminkan secara maksimal keadaan populasinya.

Menurut Sugiyono (2003), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang meliputi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian dibuat kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah para Polisi Wanita yang sudah mempunyai suami dan anak yang bekerja di Polres Jakarta Selatan yang berjumlah 73 orang.

2. Metode Pengambilan Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2003). Dalam penelitian ini pemilihan sampel penelitian dilakukan dengan teknik sensus atau sampel jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan subjek penelitian dengan pertimbangan jumlah populasi yang terbatas.

E. METODE PENGUMPULAN DATA

Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode skala stres kerja dan skala konflik peran. Skala adalah metode pengumpulan data yang berisi pernyataan yang disusun dan disebarakan secara tertulis kepada subjek yang tidak diklasifikasikan sebagai jawaban benar atau salah. Semua jawaban dapat diterima sepanjang diberikan secara jujur dan sungguh-sungguh sehingga dalam mengisi pernyataan berdasarkan pengetahuan dan keyakinan pribadi dan juga pengalaman masing-masing.

Ada dua skala yang akan dipergunakan dalam skripsi ini, yaitu skala stres kerja suami dan skala konflik peran.

1. Skala Stres Kerja.

Skala ini dibuat berdasarkan gejala-gejala yang menjadi konsekuensi negatif dari stres kerja menurut Robbins (2003), yaitu gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala perilaku.

Tabel 3.1
Blue Print Skala Stres Kerja Sebelum Uji Coba

No.	Faktor	Indikator	Fav	Unfav	Total
1.	Psikologis	a. Mudah Cemas	3,21	10,26	12
		b. Mudah marah	12,31	7,19	
		c. Sulit Konsentrasi	18,27	15,33	
2.	Fisiologis	a. Sakit Kepala	1,25	11,22	12
		b. Sulit Tidur	16,32	2,30	
		c. Tekanan darah meningkat	9,28	5,34	
3.	Perilaku	a. Penurunan Prestasi Kerja	13,20	17,36	12
		b. Menunda pekerjaan	4,35	14,23	
		c. Makan berlebihan	8,24	6,29	
Total Item			18	18	36

2. Skala Konflik Peran

Kekurangan waktu merupakan dasar dari konflik peran antara keluarga dan pekerjaan. Greenhaus dan Beutell (1985), mengidentifikasi tiga jenis *work-family conflict*, yaitu: *time-based conflict* (tuntutan waktu), *strain-based conflict* (tekanan psikologis), *behavior-based conflict* (tuntutan peran).

Tabel 3.2
Blue Print Skala Konflik Peran Ganda Sebelum Uji Coba

No.	Faktor	Indikator	Fav	Unfav	Total
1.	Tuntutan waktu	a. Waktu bekerja yang berlebihan	1,19	2,20	12
		b. Kurang waktu untuk keluarga	3,21	4,22	
		c. Jadwal kerja yang tidak fleksibel	5,23	6,24	
2.	Tekanan psikologis	a. Stres dalam pekerjaan	7,25	8,26	12
		b. Kurangnya dukungan dari suami	9,27	10,28	
		c. Meluapnya emosi yang negatif	11,29	12,30	
3.	Tuntutan peran	a. Tuntutan peran dalam keluarga	13,31	14,32	12
		b. Tuntutan peran dalam pekerjaan	15,33	16,34	
		c. Tanggung jawab terhadap peran	17,35	18,36	
Total Item			18	18	36

F. METODE ANALISIS INSTRUMEN

Untuk mengetahui apakah item-item yang digunakan telah mengukur apa yang seharusnya diukur dan dapat diandalkan konsistensinya, maka harus dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

Sifat valid dan reliabel dipengaruhi oleh tingginya validitas dan reliabilitas hasil ukur suatu alat pengumpulan data. Suatu alat pengumpulan data yang tidak valid dan tidak reliabel akan memberikan informasi yang tidak akurat mengenai keadaan subjek yang dikenai alat pengumpulan data tersebut. Apabila informasi yang keliru itu dengan sadar ataupun tidak sadari digunakan sebagai dasar

pertimbangan dalam pengambilan suatu kesimpulan, maka kesimpulan itu bukan merupakan kesimpulan yang tepat (Azwar, 2003).

1. Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang berarti sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur yang melakukan fungsi ukur. Azwar (2003) menyatakan bahwa suatu alat ukur atau instrumen pengukuran dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi, apabila instrumen tersebut menjalani fungsi ukurnya serta memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud yang dilakukan pengukuran tersebut.

Tujuan dari pengujian adalah untuk mengetahui butir-butir pernyataan yang fungsi ukurnya sesuai dengan fungsi yang dikehendaki dalam penelitian pada penelitian ini, metode yang digunakan adalah teknik korelasi Product Moment Karl Person.

RUMUS :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{n}}{\sqrt{\left[\frac{(\sum x^2) - (\sum x)^2}{n} \right] \left[\frac{(\sum y^2) - (\sum y)^2}{n} \right]}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi item dengan total

$\sum xy$: Jumlah hasil perkalian antara skor item dengan total

$\sum x_i$: Skor item

$\sum y$: Skor total item

n : Jumlah subjek penelitian

2. Reliabilitas

Reliabilitas mengandung pengertian sejauh mana alat ukur tersebut mampu memberikan kepercayaan dan keajegan pengukuran. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur memang belum berubah (Azwar, 2003). Dalam penelitian ini, reliabilitas instrumen diukur dengan menggunakan teknik Alpha Cronbach (Azwar, 2003).

RUMUS :

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum SJ^2}{SX^2} \right]$$

Keterangan : α = Koefisien reliabilitas tes
K = Banyaknya belahan tes
J = 1, 2, K
 $\sum SJ^2$ = Jumlah varians belahan J
 SX^2 = Varians skor tes

G. HASIL UJI COBA INSTRUMEN

Tujuan uji coba instrumen penelitian adalah untuk menyeleksi butir-butir yang valid dan gugur, serta mengetahui alat ukur penelitian tersebut reliabel atau tidak sebagai instrumen penelitian.

1. Uji Validitas Item

a. Skala Stres Kerja

Hasil yang diperoleh dari pengujian validitas item pada skala stres kerja dengan menggunakan program SPSS versi 17.0 for windows menunjukkan bahwa dari 36 item yang diujicobakan terdapat 30 item valid dan 6 item gugur. Secara lengkap hasil uji coba dapat dilihat dalam tabel di bawah ini :

Tabel 3.3
Blue Print Skala Stres Kerja Setelah Uji Coba

No.	Faktor	Indikator	Fav	Unfav	Total
1.	Psikologis	a. Mudah Cemas	3,21	10,26*	10
		b. Mudah marah	12,31	7,19	
		c. Sulit Konsentrasi	18,27	15*,33	
2.	Fisiologis	a. Sakit Kepala	1,25	11,22	9
		b. Sulit Tidur	16,32*	2,30*	
		c. Tekanan darah meningkat	9,28	5*,34	
3.	Perilaku	a. Penurunan Prestasi Kerja	13,20*	17,36	11
		b. Menunda pekerjaan	4,35	14,23	
		c. Makan berlebihan	8,24	6,29	
Total Item			16	14	30

Ket : (*) adalah item yang tidak valid (gugur)

b. Skala Konflik Peran

Hasil yang diperoleh dari pengujian validitas item pada skala konflik peran dengan menggunakan program SPSS versi 17.0 for windows menunjukkan bahwa dari 36 item yang diujicobakan terdapat 30 item valid dan 6 item gugur. Secara lengkap hasil uji coba dapat dilihat dalam tabel di bawah ini :

Tabel 3.4
Blue Print Skala Konflik Peran Ganda Setelah Uji Coba

No.	Faktor	Indikator	Fav	Unfav	Total
1.	Tuntutan waktu	a. Waktu bekerja yang berlebihan	1,19	2,20	11
		b. Kurang waktu untuk keluarga	3,21	4,22	
		c. Jadwal kerja yang tidak fleksibel	5*,23	6,24	
		a. Stres dalam pekerjaan	7,25	8,26*	

2.	Tekanan psikologis	b. Kurangnya dukungan dari suami	9,27	10*,28	10
		c. Meluapnya emosi yang negatif	11,29	12,30	
3.	Tuntutan peran	a. Tuntutan peran dalam keluarga	13,31*	14,32	9
		b. Tuntutan peran dalam pekerjaan	15,33	16*,34*	
		c. Tanggung jawab terhadap peran	17,35	18,36	
Total Item			16	14	30

Ket : (*) adalah item yang tidak valid (gugur)

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas skala penelitian diukur dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS versi 17.0 for windows. Berdasarkan hasil analisis diperoleh koefisien alpha sebesar 0,900 untuk skala stres kerja dan 0,912 untuk skala konflik peran. Berdasarkan kaidah Guilford (Azwar, 2004), angka koefisien kedua skala yang digunakan dalam penelitian ini tergolong sangat reliabel.

H. METODE ANALISIS DATA

Analisis data dilakukan terutama untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2003). Sesuai dengan tujuan penelitian, metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis hubungan antara konflik peran dengan stres kerja, dengan menggunakan analisis *Korelasi Product Moment* yaitu metode untuk mengetahui hubungan antara dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Menunjukkan arah dan kuatnya

hubungan antara dua variabel atau lebih secara bersama-sama dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2003).



BAB IV

LAPORAN PENELITIAN

A. Gambaran Umum Polres Jakarta Selatan

Polres Jakarta Selatan dirintis sejak tahun 1956 dari sebuah gedung kecil di Jl Bintara No 35. Saat itu statusnya pun masih pos polisi. Tahun 1960 aktivitas kepolisiannya dipindahkan ke Jl Wijaya No 42 dan diberi nama Polisi Seksi VIII. Kini, dalam melindungi wilayah hukumnya dari berbagai ancaman kamtibmas, Polres Jakarta Selatan didukung oleh 12 polsek. Kekuatan ini masih ditambah lagi dengan keberadaan 38 pospol.

Tugas pokok Polres Jakarta Selatan adalah terselenggaranya tugas pokok polri dalam harkamtibmas, penegakan hukum dan memberi perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat serta tugas Polri lainnya dalam daerah hukum polres Jakarta Selatan sesuai ketentuan hukum dan peraturan / kebijakan yang berlaku dalam organisasi Polri.

Dalam organisasi Polri, terdapat lima satuan fungsi dimana masing-masing satuan fungsi tersebut memiliki tugas yang berbeda. Satuan Intelkam bertugas menyelenggarakan dan membina fungsi Intelijen bidang keamanan, pelayanan yang berkaitan dengan ijin keramaian umum dan penerbitan SKCK, menerima pemberitahuan kegiatan masyarakat atau kegiatan politik, serta membuat rekomendasi atas permohonan izin pemegang senjata api dan penggunaan bahan peledak. Satreskrim bertugas melaksanakan penyelidikan, penyidikan, dan pengawasan penyidikan tindak pidana, termasuk fungsi identifikasi dan laboratorium forensik lapangan serta pembinaan, koordinasi dan

pengawasan PPNS. Satresnarkoba bertugas melaksanakan pembinaan fungsi penyelidikan, penyidikan, pengawasan penyidikan tindak pidana penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkoba berikut prekursornya, serta pembinaan dan penyuluhan dalam rangka pencegahan dan rehabilitasi korban penyalahgunaan Narkoba. Satsabhara bertugas melaksanakan Turjawali dan pengamanan kegiatan masyarakat dan instansi pemerintah, objek vital, TPTKP, penanganan Tipiring, dan pengendalian massa dalam rangka pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat serta pengamanan markas. Satlantas bertugas melaksanakan Turjawali lalu lintas, pendidikan masyarakat lalu lintas (Dikmaslantas), pelayanan registrasi dan identifikasi kendaraan bermotor dan pengemudi, penyidikan kecelakaan lalu lintas dan penegakan hukum di bidang lalu lintas. Satbinmas bertugas melaksanakan pembinaan masyarakat yang meliputi kegiatan penyuluhan masyarakat, pemberdayaan Perpolisian Masyarakat (Polmas), melaksanakan koordinasi, pengawasan dan pembinaan terhadap bentuk-bentuk pengamanan swakarsa (pam swakarsa), Kepolisian Khusus (Polsus), serta kegiatan kerja sama dengan organisasi, lembaga, instansi, dan/atau tokoh masyarakat guna peningkatan kesadaran dan ketaatan masyarakat terhadap hukum dan ketentuan peraturan perundang-undangan serta terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat.

B. Persiapan Penelitian

Persiapan yang dilakukan penulis untuk melaksanakan penelitian ini, yaitu langkah pertama penulis meminta ijin secara lisan terlebih dahulu kepada pimpinan tertinggi di Polres Jakarta Selatan yaitu Kapolres Jakarta Selatan untuk

mengadakan penelitian dan pengambilan data terhadap para polwan di Polres Jakarta Selatan. Setelah mendapatkan ijin dari Kapolres, penulis langsung meminta data polwan yang bertugas di Polres Jakarta Selatan untuk dapat segera dilakukan penelitian.

C. Pelaksanaan Penelitian

Dengan jumlah populasi sebanyak 73 orang maka dalam penelitian uji coba alat ukur dan penelitian dilakukan secara bersamaan. Pengambilan data penelitian dilakukan tanggal 25-30 Juli 2011. Pengambilan data dilakukan peneliti dengan memanfaatkan waktu senggang atau istirahat para subjek.

D. Hasil Analisis Data

Analisis data penelitian bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara konflik peran dengan stres kerja pada ibu yang berperan ganda pada Polisi Wanita di Polres Jakarta Selatan.

Proses analisis data dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 15.0 *for windows*. Sebelum dilakukan analisis korelasi, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas pada seluruh data penelitian. Hasil uji normalitas pada data stres kerja menunjukkan bahwa data yang diperoleh berdistribusi normal ($0.92 > 0.05$). Hasil uji normalitas pada data konflik peran juga menunjukkan bahwa data berdistribusi normal ($0.140 > 0.05$).

Hasil analisis data melalui korelasi product moment diperoleh koefisien korelasi ($r_{xy} = 0,512$ $p = 0,000$ ($p < 0.05$)). Hal ini berarti bahwa hipotesis nihil (H_0) yang menyatakan tidak ada hubungan antara konflik peran dengan stres kerja

pada ibu yang berperan ganda pada Polisi Wanita di Polres Jakarta Selatan ditolak, sedangkan hipotesis alternatif yang menyatakan ada hubungan antara konflik peran dengan stres kerja pada ibu yang berperan ganda pada Polisi Wanita di Polres Jakarta Selatan diterima.

