

PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN PENYESUAIAN DIRI TERHADAP STRES KERJA PADA IBU YANG BEKERJA

Nabilah Assakinah Burhani Puteri^{1*}, Hilwa Anwar², Irdianti³
Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar

Abstrak

Ibu yang bekerja memiliki tanggung jawab dan peran yang banyak sehingga memerlukan penyesuaian diri. Konflik peran ganda yang tinggi dapat menyebabkan ibu yang bekerja mengalami stres kerja, dan kemampuan penyesuaian diri yang baik dapat membantu meminimalisir tingkat stres kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh konflik peran ganda dan penyesuaian diri terhadap stres kerja pada ibu yang bekerja. Sampel pada penelitian ini adalah ibu bekerja yang memiliki anak sulung usia 0-6 tahun, usia pernikahan di bawah 10 tahun, bekerja di luar rumah dan bekerja di bawah instansi. Subjek pada penelitian ini berjumlah 60 orang ibu yang bekerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan teknik analisis data regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif konflik peran ganda dan pengaruh negatif penyesuaian diri terhadap stres kerja pada ibu yang bekerja. Hal tersebut menandakan bahwa semakin tinggi konflik peran ganda maka tingkat stres kerja semakin tinggi. Sedangkan semakin tinggi penyesuaian diri maka tingkat stres kerja semakin rendah. Penting bagi ibu bekerja untuk meningkatkan kemampuan penyesuaian diri agar menurunkan stress kerja dan tekanan akibat konflik peran ganda.

Kata Kunci: Ibu Bekerja, Konflik Peran Ganda, Penyesuaian Diri, Stres Kerja

Abstract

Working mothers have many responsibilities and roles that require good adaptability. High level of work-family conflict can cause working mother to experience job stress, and self adjustment can help to minimize job stress levels. This study aims to examine the effect of work-family conflict and adjustment to job stress in working mother. The sample in this study were working mothers who had 0-6 years old first child, under 10 years marriage age, worked outside house and worked in institute. Subject in this study were 60 working mothers. This study uses quantitative methods and multiple linear regression data analysis techniques. The results of this study indicate that there is a positive effect of work-family conflict and a negative effect of self adjustment to job stress in working mother with a significant value ($p=0,00$). This indicates that the more higher work-family conflict, the more higher level of job stress. Meanwhile, the more higher self adjustment, the more lower level of job stress. The benefit of this research is for working mothers to become a reference in increasing insight regarding multiple role conflicts and work stress in order to be able to adjust. The benefits of this research for institute are to become a reference in reducing work stress levels for women workers who have multiple roles. It is important for working mothers to increase their ability to adapt in order to reduce stress and pressure due to multiple role conflict

Keywords: Working Mother, Work-Family Conflict, Self Adjustment, Job Stress

***Corresponding Author:**

Nabilah Assakinah Burhani Puteri
Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar
Email: nabilahassakinah@gmail.com

Article History

Submitted: 08 September 2023

Accepted: 06 Agustus 2024

Available online: 15 September 2024

PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN PENYESUAIAN DIRI TERHADAP STRES KERJA PADA IBU YANG BEKERJA

Nabilah Assakinah Burhani Puteri

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman menghasilkan perubahan budaya kerja di lingkungan sosial. Lingkungan kerja tidak lagi hanya berisikan pekerja dari kaum laki-laki tetapi juga dari kaum perempuan. Di Indonesia sendiri, terjadi peningkatan jumlah pekerja perempuan. Jumlah pekerja perempuan pada sebagian besar wilayah Indonesia mencapai lebih dari setengah jumlah pekerja laki-laki (Yusrini, 2017).

Berpartisipasi aktif dalam dunia kerja tidak jauh dari tuntutan dan tanggung jawab yang dapat menyebabkan stres akibat pekerjaan. Stres kerja merupakan keadaan psikologis yang tidak menyenangkan akibat dari tekanan pekerjaan (Robbins & Judge, 2015). Stres kerja cenderung lebih rentan dialami oleh pekerja perempuan dibandingkan dengan pekerja laki-laki. Penelitian yang dilakukan oleh Habibi dan Jefri (2018) menunjukkan bahwa persentase stres kerja pada pekerja perempuan lebih tinggi dibandingkan pekerja laki-laki. Kondisi pekerja perempuan yang lebih rentan mengalami stres kerja dibandingkan pekerja laki-laki salah satunya dapat dipengaruhi oleh faktor konflik peran ganda.

Konflik peran, *role overload* dan *role ambiguity* menjadi salah satu penyebab timbulnya stres kerja yang dirasakan oleh individu (Tewal, Pandowo & Tawas, 2017). Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek, dan Rosenthal (Greenhaus & Beutell, 1985) mengemukakan bahwa konflik peran ganda merupakan konflik dalam diri yang dialami akibat tuntutan peran keluarga-pekerjaan yang bertentangan dan

menyebabkan ketidakseimbangan dalam pemenuhan peran satu dan lainnya. Peranan pekerja perempuan yang berkeluarga menjadi terbagi atas peran tradisi dan peran transisi. Peran tradisi perempuan merupakan tugas perempuan di dalam keluarga, sedangkan peran transisi perempuan merupakan tugas perempuan di dalam dunia kerja (Akbar, 2017). Penelitian yang dilakukan oleh Eliana, Siregar, dan Sajidah (2021) menunjukkan bahwa konflik peran ganda memiliki peranan pada stres kerja yang dialami perempuan yang bekerja.

Puspitacandri dan Apreviadizy (2014) melakukan penelitian terhadap ibu yang bekerja dan ibu rumah tangga yang menunjukkan bahwa ibu yang bekerja lebih rentan mengalami stres. Kesulitan dalam menjalani dua peran sekaligus menuntut pekerja perempuan yang berkeluarga untuk memberikan usaha yang besar dalam menjalankan semua peran. Berbagai upaya penyesuaian diri dilakukan perempuan ketika memiliki peran ganda (Basuki & Sukarno, 2022). Schneider (Apollo & Cahyadi, 2012) mendefinisikan penyesuaian diri sebagai tahapan yang meliputi reaksi perilaku dan mental seorang individu guna mengendalikan dorongan-dorongan dari dalam diri, seperti perasaan frustrasi, perasaan tegang dan konflik dengan tujuan untuk meredakan timbulnya konflik antara tuntutan dalam diri dan lingkungannya. Penelitian yang dilakukan oleh Nursucianti dan Supradewi (2014) menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara penyesuaian diri dan stres kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Apollo dan Cahyadi (2012) juga menunjukkan

PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN PENYESUAIAN DIRI TERHADAP STRES KERJA PADA IBU YANG BEKERJA

Nabilah Assakinah Burhani Puteri

bahwa penyesuaian diri berkorelasi negatif dengan stres kerja.

Pekerja perempuan yang baru menjadi ibu lebih besar berpotensi mengalami konflik yang lebih parah dibandingkan pekerja perempuan yang sudah lama menjadi ibu. Mauthner (Hairina, 2017) mengungkapkan bahwa masa transisi menjadi ibu dianggap oleh sebagian besar perempuan sebagai proses yang berat. Tasya Kamila mengungkapkan bahwa pengalaman baru yang dilalui sebagai ibu sangat menantang hingga membuat kewalahan (www.suara.com). Salah satu alasan adalah karena perempuan yang baru menjadi ibu memiliki lebih sedikit pengalaman dalam menjalankan peranan sebagai seorang ibu (Hairina, 2017). Selain itu, tuntutan peran dalam keluarga dan pekerjaan, serta tuntutan untuk menyesuaikan diri atas peran dan situasi baru menjadi kesulitan yang harus dihadapi.

Sudah ada beberapa penelitian yang telah meneliti pengaruh konflik peran ganda terhadap stres kerja pada ibu yang bekerja, namun masih sedikit penelitian yang memfokuskan subjek dengan kriteria-kriteria pekerja perempuan yang baru menjadi ibu. Selain itu, penelitian yang menggabungkan topik konflik peran ganda, penyesuaian diri, dan stres kerja masih terbilang kurang. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti topik konflik peran ganda, penyesuaian diri, dan stres kerja pada spesifik subjek pekerja perempuan yang baru menjadi ibu.

Hipotesis dalam penelitian ini, yaitu (1) ada pengaruh konflik peran ganda terhadap

stres kerja pada ibu yang bekerja; (2) ada pengaruh penyesuaian diri terhadap stres kerja pada ibu yang bekerja; dan (3) ada pengaruh konflik peran ganda dan penyesuaian diri terhadap stres kerja pada ibu yang bekerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis data primer. Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 60 subjek. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *non-probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi (Martono, 2012). Model teknik penentuan sampel pada penelitian ini adalah *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu dimana pemilihan subjek penelitian berdasarkan kriteria spesifik (Martono, 2012). Kriteria subjek dalam penelitian ini, yaitu (1) memiliki anak sulung usia 0-6 tahun; (2) bekerja di luar rumah; dan (3) bekerja di bawah instansi.

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala model likert. Skala konflik peran ganda dimodifikasi dari skala yang disusun oleh Putri (2017). Skala konflik peran ganda dimodifikasi berdasarkan dimensi konflik peran ganda oleh Gutek dan Larwood (1987) yaitu *work interference with family* dan *family interference with work* dan teori konsep peran *gender* perempuan oleh King dan King yang meliputi aspek peran *marital*, peran *parental*, dan peran kerja (White, 2008; Anwar, 2015). Skala ini terdiri dari 14 butir aitem dengan nilai

PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN PENYESUAIAN DIRI TERHADAP STRES KERJA PADA IBU YANG BEKERJA

Nabilah Assakinah Burhani Puteri

reliabilitas 0,885. Beberapa contoh aitem yang digunakan diantaranya “Saya kesulitan mengikuti perkembangan anak karena harus bekerja”, “Komunikasi dengan suami menjadi berkurang karena kesibukan saya”, “Saya menjadi terlambat berangkat kerja karena harus menyiapkan bekal anak”.

Skala penyesuaian diri disusun berdasarkan aspek penyesuaian diri oleh Schneider (1964) yaitu mengontrol emosi yang berlebihan, tidak terdapat mekanisme psikologis, frustrasi personal yang minimal, kemampuan untuk belajar dan pemanfaatan masa lalu, pertimbangan rasional dan kemampuan mengarahkan diri, dan sikap realistis dan objektif, dan teori konsep peran *gender* perempuan oleh King dan King yaitu peran yang meliputi aspek peran *marital*, peran *parental*, dan peran kerja (White, 2008; Anwar, 2015). Skala ini terdiri dari 11 butir aitem dengan nilai reliabilitas 0,816. Beberapa contoh aitem yang digunakan diantaranya “Saya beranggapan bahwa saya tidak boleh merasa sedih jika harus meninggalkan anak yang sedang sakit untuk bekerja”, “Bagi saya, memiliki anak di saat merintis karir adalah kondisi menyenangkan yang penuh tantangan”, “Saya bangun lebih awal untuk mengurus keluarga agar saya tidak terlambat berangkat kerja”.

Skala stres kerja dimodifikasi dari skala yang disusun oleh Putra (2016). Skala stres kerja dimodifikasi berdasarkan aspek stres kerja oleh Rice (1999) dan Robbins (1998) yaitu

HASIL

fisiologis, psikologis, *behavioral*, dan organisasional, dan teori konsep peran *gender* perempuan oleh King dan King yang meliputi aspek peran *marital*, peran *parental*, dan peran kerja (White, 2008; Anwar, 2015). Skala ini terdiri dari 13 butir aitem dengan nilai reliabilitas 0,917. Beberapa contoh aitem yang digunakan diantaranya “Jantung saya berdetak lebih kencang jika jam kerja saya bertambah”, “Saya merasa cemas ketika pekerjaan menumpuk dan tidak ada orang lain yang membantu”, “Saya memilih menunda mengerjakan tugas ketika pekerjaan datang terus menerus”.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data deskriptif, uji asumsi, dan uji hipotesis. Analisis deskriptif menggunakan kategorisasi hipotetik untuk melihat posisi relatif sampel berdasarkan standar alat ukur. Uji asumsi menggunakan uji asumsi sederhana yaitu uji normalitas dan uji linearitas, dan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, dan uji autokorelasi. Uji hipotesis menggunakan uji regresi sederhana dan uji regresi linear berganda. Uji regresi sederhana merupakan teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh satu variabel terhadap variabel lain (Sugiyono, 2018). Uji regresi linear berganda merupakan teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang melibatkan lebih dari satu variabel independen (Ghozali, 2018).

**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN PENYESUAIAN DIRI TERHADAP STRES KERJA PADA
IBU YANG BEKERJA**

Nabilah Assakinah Burhani Puteri

Tabel 1
Data Partisipan

Karakteristik	N	%
Usia		
21 – 26 tahun	6	10
27 – 32 tahun	31	51,7
33 – 38 tahun	23	38,3
Pekerjaan		
BUMN	5	8,3
ASN	28	46,7
Swasta	27	45
Jumlah Anak		
1	43	71,7
2	16	26,7
3	1	1,6
Usia Anak		
0 – 3 tahun	36	46
4 – 6 tahun	42	54
Usia Pernikahan		
1 – 2 tahun	8	13,3
3 – 4 tahun	10	16,7
5 – 7 tahun	25	41,7
8 – 10 tahun	17	28,3
Domisili		
Kota Provinsi	48	80
Kota Kabupaten	12	20

Berdasarkan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa rentang usia subjek dalam penelitian berkisar antara 21-38 tahun. Mayoritas subjek dalam penelitian ini berusia 27-32 tahun (51,7%), bekerja sebagai ASN

(46,7%), memiliki satu anak (71,7%), memiliki anak usia 4-6 tahun (54%), memiliki usia pernikahan 5-7 tahun (41,7%), dan berdomisili di Kota Provinsi (80%).

Tabel 2
Kategorisasi Data Stres Kerja

Interval skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
$X \geq 48$	Tinggi	4	6,7%
$30 \leq X < 48$	Sedang	38	63,3%
$X < 30$	Rendah	18	30%

Berdasarkan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 4 subjek mengalami stres kerja tinggi (6,7%), 38 subjek

mengalami stres kerja sedang (63,3%), dan 18 subjek mengalami stres kerja rendah (30%).

Tabel 3

PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN PENYESUAIAN DIRI TERHADAP STRES KERJA PADA IBU YANG BEKERJA

Nabilah Assakinah Burhani Puteri

Kategorisasi Data Konflik Peran Ganda

Interval skor	Kategori	N	%
$X \geq 51$	Tinggi	6	10
$33 \leq X < 51$	Sedang	23	38,3%
$X < 33$	Rendah	31	51,7%

Berdasarkan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 6 subjek mengalami konflik peran ganda tinggi (10%), 23

subjek mengalami konflik peran ganda sedang (38,3%), dan 23 subjek mengalami konflik peran ganda rendah (51,7%).

Tabel 4

Kategorisasi Data Penyesuaian Diri

Interval skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
$X \geq 40$	Tinggi	47	78,3%
$26 \leq X < 40$	Sedang	11	18,3%
$X < 26$	Rendah	2	3,3%

Berdasarkan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 47 subjek memiliki penyesuaian diri tinggi (78,3%), 11 subjek memiliki penyesuaian diri sedang (18,3%), dan 2 subjek memiliki penyesuaian diri rendah (3,3%).

bahwa data terdistribusi normal. Berdasarkan uji linearitas menunjukkan bahwa hubungan variabel-variabel independen dengan variabel dependen linear. Berdasarkan uji multikolinearitas menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas. Berdasarkan uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah heterokedastisitas. Berdasarkan uji autokorelasi menunjukkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

Berdasarkan uji asumsi berupa uji normalitas terhadap data *work interference with family*, *family interference with work*, penyesuaian diri dan stres kerja menunjukkan

Tabel 5

Hasil Uji Hipotesis Konflik Peran Ganda Terhadap Stres Kerja

Variabel	Standardized coefficients	R	R Square	Sig
<i>Work Interference with Family</i>	0,594	0,594	0,353	0,000
<i>Family Interference with Work</i>	0,586	0,586	0,343	0,000

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan terdapat pengaruh dari kedua dimensi konflik

peran ganda terhadap stres kerja pada ibu yang bekerja.

Tabel 6

Hasil Uji Hipotesis Penyesuaian Diri Terhadap Stres Kerja

Variabel	Standardized coefficients	R	R Square	Sig
Penyesuaian Diri	-0,540	0,540	0,292	0,000

PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN PENYESUAIAN DIRI TERHADAP STRES KERJA PADA IBU YANG BEKERJA

Nabilah Assakinah Burhani Puteri

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan terdapat pengaruh penyesuaian diri terhadap

stres kerja pada ibu yang bekerja.

Tabel 7

Hasil Uji Hipotesis Konflik Peran Ganda dan Penyesuaian Diri Terhadap Stres Kerja

Variabel	Standardized coefficients	R	R Square	Sig
<i>Work Interference with Family</i>	0,263			
<i>Family Interference with Work</i>	0,230	0,701	0,491	0,000
Penyesuaian Diri	-0,371			

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan kedua dimensi konflik peran ganda, dan variabel penyesuaian diri berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada ibu yang bekerja. Lebih lanjut, berdasarkan uji komparasi stres kerja, konflik peran ganda dan penyesuaian diri berdasarkan pekerjaan, jumlah anak, usia anak dan usia pernikahan ditemukan bahwa data ada perbedaan yang signifikan terkait stres kerja berdasarkan usia anak.

DISKUSI

1. Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Stres Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh konflik peran ganda terhadap stres kerja pada ibu yang bekerja. Dimensi *work interference with family* memberikan pengaruh sebesar 35,3% dan dimensi *family interference with work* memberikan pengaruh sebesar 34,3% yang menunjukkan korelasi kuat. Hal ini menunjukkan bahwa dimensi *work interference with family* memberikan pengaruh sedikit lebih besar dibandingkan dimensi *family interference with work* terhadap stres kerja pada ibu yang bekerja.

Penelitian yang dilakukan Widiningtyas (2022) terhadap ibu bekerja menunjukkan bahwa bentuk konflik peran ganda yang dialami tiga dari tiga subjek berupa *work interference with family*. Perempuan yang bekerja merasa bahwa peran dan tanggung jawab terhadap keluarga lebih besar dibandingkan terhadap pekerjaan. Hal tersebut terjadi karena adanya persepsi peran *gender* dalam budaya patriarki yang menganggap kodrat perempuan berada pada urusan keluarga dan pengasuhan anak (Widiningtyas, 2022). Anwar (2015) mengungkapkan bahwa perempuan di Indonesia dihadapkan dalam budaya ketimuran Indonesia dengan nilai-nilai patriarki yang kuat tentang peran tradisi perempuan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada keluarga yang suami dan istri sama-sama bekerja, stres psikologis yang lebih besar dialami pihak istri (Hairina, 2017). Salah satu faktor yang menyebabkan hal tersebut adalah karena terbatasnya peran laki-laki dalam urusan rumah tangga dan pengasuhan anak (Galliano, 2003; Hairina, 2017).

Penelitian yang dilakukan Rahmawati, dkk. (2021) pada pegawai perempuan menunjukkan bahwa konflik peran ganda

PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN PENYESUAIAN DIRI TERHADAP STRES KERJA PADA IBU YANG BEKERJA

Nabilah Assakinah Burhani Puteri

memberikan pengaruh terhadap stres kerja. Rachmaningrum dan Makmuriana (2018) juga melakukan penelitian pada perawat perempuan yang menunjukkan bahwa konflik peran ganda memberikan pengaruh terhadap stres kerja. Rice (Ruslina, 2014) mengungkapkan bahwa pekerja perempuan mengalami stres kerja yang lebih tinggi dibandingkan pekerja laki-laki.

Gambaran stres kerja berdasarkan usia anak menunjukkan bahwa subjek yang memiliki anak usia 0-3 tahun mengalami stres kerja kategori tinggi sebesar 80%, stres kerja kategori sedang sebesar 46% dan stres kerja kategori rendah sebesar 39,1%. Penelitian yang dilakukan oleh Shintyar dan Widanarko (2021) menunjukkan bahwa subjek yang memiliki anak usia di bawah 12 tahun lebih beresiko mengalami stres kerja dibandingkan subjek yang memiliki anak usia di atas 12 tahun. Hal tersebut menandakan semakin muda usia anak, maka kecenderungan mengalami stres kerja lebih tinggi.

2. Pengaruh Penyesuaian Diri Terhadap Stres Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh penyesuaian diri terhadap stres kerja pada ibu yang bekerja sebesar 29,2% dengan yang menunjukkan korelasi kuat. Berdasarkan hasil kategorisasi dapat dilihat bahwa sebagian besar ibu yang bekerja memiliki skor penyesuaian diri kategori tinggi dan stres kerja pada kategori sedang. Hal ini dapat terjadi karena penyesuaian diri memiliki peran terhadap stres kerja pada ibu yang bekerja.

Penelitian yang dilakukan Hairina (2017) pada ibu muda yang bekerja menunjukkan bahwa tiga dari tiga subjek dapat menyesuaikan diri dengan baik. Subjek pada awalnya merasa cukup berat untuk menjalankan dua peran sekaligus di masa-masa awal menjadi ibu. Namun berbagai upaya mereka usahakan sehingga pada akhirnya mampu mengatasi tuntutan yang dihadapi.

Penelitian yang dilakukan oleh Nursucianti dan Supradewi (2014) menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara penyesuaian diri dan stres kerja. Hal ini serupa dengan penelitian Setiawati dan Rosyid (2005) yang menunjukkan bahwa terdapat korelasi negatif antara penyesuaian diri dan stres kerja. Hal tersebut menandakan bahwa semakin tinggi penyesuaian diri, maka stres kerja akan semakin rendah. Sebaliknya, semakin rendah penyesuaian diri maka stres kerja akan semakin tinggi.

3. Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Penyesuaian Diri Terhadap Stres Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh konflik peran ganda dan penyesuaian diri terhadap stres kerja pada ibu yang bekerja sebesar 49,1% yang menunjukkan korelasi kuat. Hasil penelitian menunjukkan nilai *standardized coefficient beta* pada dimensi *work interference with family* sebesar 0,263, dimensi *family interference with work* sebesar 0,230 dan variabel penyesuaian diri sebesar -0,371.

Arah hubungan antara dimensi *work interference with family* dengan stres kerja searah. Hal tersebut menunjukkan bahwa

PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN PENYESUAIAN DIRI TERHADAP STRES KERJA PADA IBU YANG BEKERJA

Nabilah Assakinah Burhani Puteri

semakin tinggi *work interference with family* maka semakin tinggi stres kerja pada ibu yang bekerja. Sejalan dengan itu, arah hubungan antara dimensi *family interference with work* dengan stres kerja searah. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *family interference with work* maka semakin tinggi stres kerja pada ibu yang bekerja. Sedangkan arah hubungan antara variabel penyesuaian diri dan stres kerja berlawanan arah yang menunjukkan bahwa semakin tinggi penyesuaian diri maka semakin rendah stres kerja yang dialami pada ibu yang bekerja.

Keterbatasan penelitian ini adalah data yang diperoleh masih kurang beragam dalam merepresentasikan subjek dari berbagai profesi, domisili, dan jumlah anak.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil analisis data menunjukkan bahwa ada pengaruh konflik peran ganda dan penyesuaian diri pada ibu yang bekerja. Konflik peran ganda memiliki hubungan positif dengan stres kerja, sedangkan penyesuaian diri memiliki hubungan negatif dengan stres kerja. Hal ini menandakan bahwa ketika konflik kerja semakin tinggi, maka stres kerja semakin tinggi. Sedangkan ketika penyesuaian diri semakin tinggi maka stres kerja semakin rendah.

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian dengan topik yang sama dapat menambahkan variabel lain yang menjadi prediktor tingginya tingkat stres kerja atau prediktor yang meminimalisir tingginya

tingkat stres kerja pada ibu yang bekerja. Peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan faktor usia anak sebagai prediktor stres kerja pada ibu yang bekerja, serta mengambil sampel yang lebih banyak dan beragam untuk keakuratan data yang lebih baik dalam penelitiannya.

Bagi instansi baik pemerintahan maupun swasta dapat menciptakan program pelatihan yang dapat membantu mengurangi tingkat stres kerja pekerja perempuan yang memiliki peran ganda. Salah satu program yang dapat diterapkan adalah program liburan bersama, program konseling, maupun program relaksasi seperti kelas yoga. Instansi juga dapat menerapkan kebijakan ramah keluarga seperti penyediaan pengaturan kerja yang fleksibel baik dari segi waktu, istirahat, maupun lokasi dan peran. Selain itu, kebijakan ramah keluarga yang dapat diterapkan adalah penyediaan layanan konsultasi, mendukung pemberian ASI eksklusif di tempat kerja dan menyediakan layanan ruang laktasi yang nyaman, penyediaan layanan penitipan anak dan pemberian cuti melahirkan berbayar selama 6 bulan untuk ibu dan cuti 10 hari untuk ayah.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, D. A. (2017). Konflik Peran Ganda Karyawan Wanita dan Stres Kerja. In *Jurnal Kajian Gender dan Anak* (Vol. 12).
- Anwar, H. (2015). Orientasi Peran Egaliter, Keseimbangan Kerja-Keluarga Dan Kepuasan Keluarga Pada Perempuan Yang Berperan Ganda. *Jurnal Psikologi TALENTA*, 1(1), 55.

**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN PENYESUAIAN DIRI TERHADAP STRES KERJA PADA
IBU YANG BEKERJA**

Nabilah Assakinah Burhani Puteri

- <https://doi.org/10.26858/talenta.v1i1.5227>
- Basuki, Sesio Putri, dan Sukarno, A. (2022). *Konflik Peran Ganda Perempuan Menikah Yang Bekerja Ditinjau Dari Dukungan Sosial Keluarga Dan Penyesuaian Diri*. 6(2), 2022.
- Cahyadi, A. & A. (2012). *Konflik Peran Ganda Perempuan Menikah yang Bekerja Ditinjau Dari Dukungan Sosial Keluarga dan Penyesuaian Diri*. 000(02), 254–271.
- Eliana, E., Siregar, L. M., & Sajidah, N. A. (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Stres Kerja Pada Perempuan Bekerja di PT Hasil Raya Industri Karawang. *Psikologi Prima*, 4(1), 33-41. <https://doi.org/10.34012/psychoprime.v4i1.1913>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles . *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Habibi, J., & Jefri. (2018). Analisis Faktor Risiko Stres Kerja Pada Pekerja di Unit Produksi PT. Borneo Melintang Buana Export. *Journal of Nursing and Public Health*, 6(2), 50-59. <https://doi.org/10.37676/jnph.v6i2.658>
- Hairina, Y. (2017). *Dinamika proses penyesuaian diri wanita bekerja pada peran barunya sebagai ibu*.
- Martono, N. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Rajawali Pers.
- Nariswari, A., & Saraswati, A. (2022). Tasya Kamila Ungkap Pengalaman Jadi Ibu Muda di Era Digital, Sempat Hadapi Kesulitan Ini. <https://www.suara.com/lifestyle/2022/03/10/084357/tasya-kamila-ungkap-pengalaman-jadi-ibu-muda-di-era-digital-semapat-hadapi-kesulitan-ini>
- Nursucianti, Z., & Supradewi, R. (2014). Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Penyesuaian Diri Pada Guru SLB Di Lingkungan Kerjanya. *Proyeksi: Jurnal Psikologi*, 9(2), 75-90. <https://dx.doi.org/10.30659/jp.9.2.75-90>
- Puspitacandri, A., & Apreviadizy, P. (2014). Perbedaan Stres Ditinjau dari Ibu Bekerja dan Ibu Tidak Bekerja. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, 9(1). <https://doi.org/10.26905/jpt.v9i1.233>
- Rachmaningrum, R., & Makmuriyana, L. (2018). Pengaruh Konflik Peran Ganda (Family Work Conflict) Terhadap Stres Kerja Perawat Wanita di RSUD dr. Soedarso Pontianak. *Jurnal Keperawatan dan Kesehatan*, 9(2), 33-44. <https://doi.org/10.54630/jk2.v9i2.91>
- Rahmawati, R., Arie, H. Z., & Musawwir, M. (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan Wanita di PT. South Suco Makassar. *Indonesian Journal of Business and Management*, 3(2), 139-141. <https://doi.org/10.35965/jbm.v3i2.676>
- Robbins, S.P. & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Salemba Empat.
- Ruslina, R. (2014). *Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Wanita Bekerja*.
- Shintyar, A. R., & Widanarko, B. (2021). Analisis Hubungan Antara Karakteristik Pekerja Dengan Stres Kerja Pada Pekerja PT LTI yang Bekerja Dari Rumah Selama Masa Pandemi Covid-19 Tahun 2021. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 5(2), 664-672. <https://doi.org/10.31004/prepotif.v5i2.1954>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Tewal, B. A. P. M. C. H. . T. H. N. (2017). *perilaku organisasi*.

**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN PENYESUAIAN DIRI TERHADAP STRES KERJA PADA
IBU YANG BEKERJA**

Nabilah Assakinah Burhani Puteri

Widiningtyas, K. (2022). Dinamika Konflik Peran Ganda Ibu Bekerja yang Menjalani Dual Earner Family. *Psyche: Jurnal Psikologi*, 4(2), 202–218.

<https://doi.org/10.36269/psyche.v4i2.735>

Yusrini, B. A. (2017). *Tenaga Kerja Wanita Dalam Perspektif Gender Di Nusa Tenggara Barat* (Vol. 10, Issue 1).