

**HUBUNGAN KONFLIK PERAN GANDA DENGAN STRES
KERJA PADA KARYAWAN DIREKSI WANITA
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar

Sarjana di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

OLEH :

SEKAR DWI NINGRUM

168600183



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/6/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)21/6/22

LEMBAR PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN KONFLIK PERAN GANDA DENGAN STRES KERJA PADA KARYAWAN WANITA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III MEDAN

NAMA : SEKAR DWI NINGRUM

NPM : 16.860.0183

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

MENYETUJUI :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II


(Endang Haryati S.Psi M.Psi)


(Khairuddin, S.Psi, M.Psi)

MENGETAHUI :

Ka. Bagian

Dekan


(Arif Fachrian, S.Psi. M.Psi)


(Hasanuddin, Ph.D)

Tanggal Sidang Meja Hijau

08 Maret 2022

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI

PADA TANGGAL

Pada Tanggal
08 Maret 2022

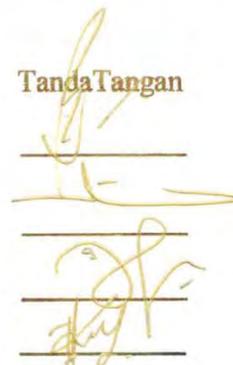
Mengesahkan
Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
Dekan

Hasanuddin, Ph.D

Dewan Penguji:

1. Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Psi
2. Eryanti Novita, S.Psi, M.Psi
3. Endang Haryati S.Psi M.Psi
4. Khairuddin, S.Psi, M.Psi

Tanda Tangan



LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi ini saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana yang merupakan karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penelitian skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 08 Maret 2022



Sekar Dwi Ningrum

168600183

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sekar Dwi Ningrum
NPM : 168600183
Program Studi : Psikologi Industri & Organisasi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive RoyaltyFree Right)** atas karya ilmiah yang berjudul :

“Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Wanita PT. Perkebunan Nusantara III Medan”

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada tanggal : 08 Maret 2022
Yang Menyatakan



(Sekar Dwi Ningrum)

ABSTRAK

HUBUNGAN KONFLIK PERAN GANDA DENGAN STRES KERJA PADA KARYAWAN DIREKSI WANITA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III MEDAN

Sekar Dwi Ningrum

16.860.0183

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada karyawan direksi wanita yang sudah menikah dan memiliki anak di Perkebunan Nusantara III Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan direksi wanita yang sudah menikah dan memiliki anak yang berjumlah 55 orang dengan teknik *total sampling*. Data dikumpulkan melalui skala yaitu skala konflik peran ganda dan skala stres kerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis korelasi *Pearson Product Moment*. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan positif antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada karyawan direksi wanita yang sudah menikah dan memiliki anak di PTPN III Medan, dimana $r_{xy} = 0,746 < 0,005$. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.

Kata Kunci: Konflik Peran Ganda, Stres Kerja, Karyawan Wanita

ABSTRACT

**THE RELATIONSHIP OF MULTIPLE ROLE CONFLICT WITH WORK
STRESS ON WOMEN BOARD OF DIRECTORS EMPLOYEES PT.
PERKEBUNAN NUSANTARA III MEDAN**

Sekar Dwi Ningrum

16.860.0183

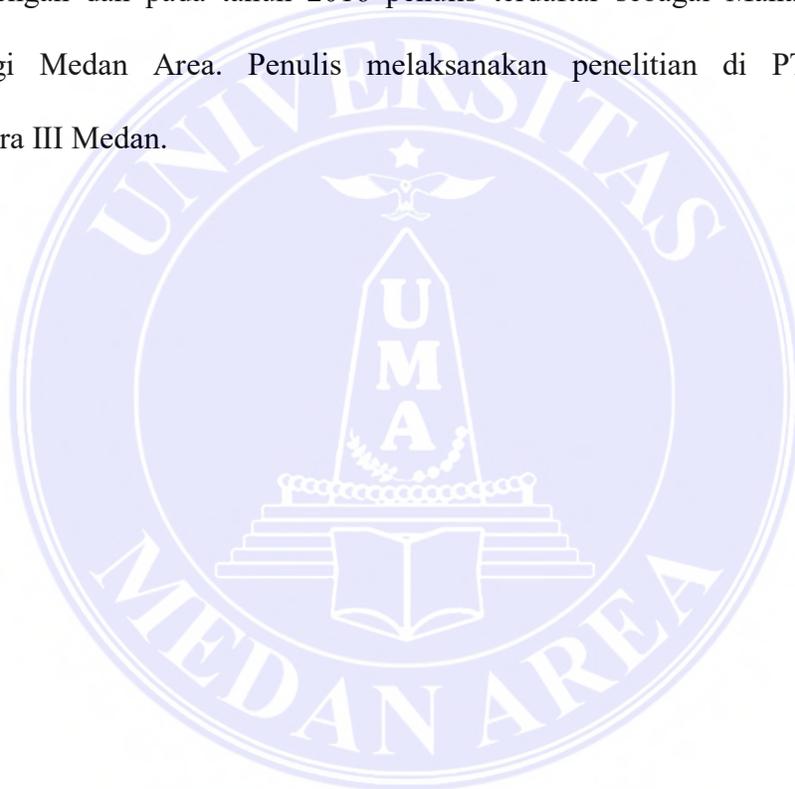
This study aims to look at the relationship between dual role conflict and work stress on female directors who are married and have children in the PTPN III Medan. The population in this study were female directors who were married and had children totaling 55 people with a total sampling technique. Data collection is done by using a scale, namely the multiple role conflict scale and the work stress scale. The data analysis technique used is the Pearson Product Moment correlation analysis technique. The results showed that there was a positive relationship between dual role conflict and work stress on female directors who were married and had children at PTPN III Medan, where $r_{xy} = 0,746 < 0.005$. Based on the results of this study, the proposed hypothesis is declared accepted

Keywords: Dual Role Conflict, Work Stress, Female Employees

RIWAYAT HIDUP

Peneliti dilahirkan di Medan pada tanggal 15 Desember 1997, dari Ayah Muhtarom dan ibu Siti Mukminah. Peneliti merupakan putri kedua dari empat bersaudara.

Pada tahun 2016, peneliti lulus dari SMA Pondok Modern Selamat Batang, Jawa Tengah dan pada tahun 2016 penulis terdaftar sebagai Mahasiswa Fakultas Psikologi Medan Area. Penulis melaksanakan penelitian di PT. Perkebunan Nusantara III Medan.



MOTTO

*

“Tiadanya keyakinanlah yang membuat orang takut menghadapi tantangan
Percayalah pada diri sendiri.” (*Muhammad Ali*)

“ Jangan terlalu terpuruk ketika kamu berada dalam situasi yang buruk
Allah memberikannya padamu karena Dia ingin kamu lebih kuat dari sebelumnya”

(Sekar Dwi Ningrum)



PERSEMBAHAN

Bermimpilah sampai mimpimu ditertawakan oleh dunia ini. Semua hal besar diawali dengan hal kecil yang bermakna. Dunia bisa saja menertawakannya bahkan mencoba untuk menghancurkannya, namun hanya mereka yang bertahan sampai akhir yang mampu mengubah dunia ini.

Karya skripsi ini dipersembahkan kepada kedua orang tua:

Ayah : Muhtarom

Ibu : Siti Mukminah

Terima kasih telah menyemanga membimbing dan mendampingi hingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Segala kesuksesan yang ku raih sampai saat ini adalah berkat doa-doa yang bapak dan ibu panjatkan di setiap sujud malam. Terima kasih bapak dan ibu atas semua harapan dan doa terbaik yang selalu ada hanya untukku. Terima kasih.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji dan syukur kita hanyalah menjadi hak Allah SWT. Tuhan yang telah mengkaruniai nikmat akal dan hati kepada manusia sehingga dapat berfikir dan merasakan segalanya, satu dari sekian banyak nikmat-Nya adalah keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi sebagai tugas dalam meraih Sarjana di Jurusan Psikologi di Universitas Medan Area. Serta shalawat dan salam dihadiahkan kepada Rasulullah SAW yang telah membawa umat manusia dari alam kegelapan ke alam yang terang benderang.

Kepada kedua orang tua saya, saya dan keluarga besar saya yang telah memberikan pengertian, perhatian, kasih sayang serta doa yang sangat memacu dan memotivasi saya sehingga dapat memperoleh keberhasilan kesarjanaan untuk memulai jalan kehidupan menuju kesuksesan.

Skripsi ini berjudul : "Hubungan Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Pada Karyawan Wanita di PTPN III". Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan sebuah karya sederhana ini tidaklah terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak, baik moril maupun materil. Oleh karena itu, izinkanlah dengan segenap hati, penulis menuturkan ucapan terima kasih yang tidak terhingga kepada semua pihak diantaranya :

1. Tuhan yang Maha Esa atas segala berkat dan karunia-Nya, kesabaran dan kemudahan serta kelancaran bagi peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Drs. M Erwin Siregar, MBA selaku ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim Siregar.
3. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc. selaku Rektor Universitas Medan Area.
4. Bapak Hasanuddin, Ph.D Selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog selaku wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
6. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi, Selaku Ketua Jurusan Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area dan selaku pembimbing
7. Ibu Endang Haryati, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku pembimbing I skripsi yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga serta sabar dan senantiasa memberikan arahan, saran dan juga bimbingan dalam proses penyelesaian penelitian dan skripsi ini.
8. Bapak Khairuddin S.Psi. M.Psi. Selaku pembimbing II skripsi yang telah senantiasa meluangkan waktu, tenaga, keceriaan dan menyemangati saya serta memberikan arahan, saran dan juga bimbingan dalam menyelesaikan penelitian dan skripsi ini.

9. Seluruh dosen dan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah membantu dan memberikan bekal ilmu kepada peneliti demi kelancaran hingga selesainya skripsi ini.
10. Seluruh staf bagian tata usaha Fakultas Psikologi
11. PT. Perkebunan Nusantara III Medan yang sudah memberikan saya kesempatan untuk melakukan penelitian terkhusus kepada selaku pimpinan perusahaan dan seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan
12. Kedua orang tua saya, ibu Siti Mukninah dan ayah Muhtarom yang telah memberikan segalanya baik dukungan serta motivasi untuk saya menyelesaikan skripsi ini serta saudara kandung saya, selaku abang dan adik saya Mhd Guntur, Dea Mustika Ningrum, dan Mhd Abimanyu yang telah memberikan dukungan serta motivasi untuk saya menyelesaikan skripsi ini.
13. Suami saya Wahyu Dwi Dharma yang selalu memberi dukungan semangat serta motivasi kepada saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Dan anak saya Arzaquna Caraka Dharma terima kasih sudah menjadi penyemangat saya.
14. Buat teman-teman kelas B Psikologi stambuk 2016 yang sudah menemani saya menjadi teman-teman yang sangat memberi warna baru saya dari awal masuk perkuliahan sampai selesai. Semoga kita semua akan bertemu kembali di lain waktu dengan keberhasilan yang kita capai kedepan. Aamiin ya Rabbalaalamiin..
15. Teman sekaligus sahabat Evi Salam, Endang Aisya, Qodri Marpaung, dan Rika Zahara, yang telah memberikan solusi selama membuat skripsi ini.

16. Pihak-pihak lain yang telah banyak membantu namun tidak dapat penulis sebutkan satu persatu

Seiring do'a dan semoga Allah SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis serta dengan menyerahkan diri kepadanya seraya mengharapkan ridhonya dan dengan segala kerendahan hati penulis menyerahkan skripsi ini yang jauh dari kesempurnaan karena kesempurnaan hanya milik Allah SWT, dan penulis juga berharap masukan dan konstruktif guna perbaikan dimasa yang akan datang. Tidak dapat kiranya penulis membalas semua bantuan dan kebaikan yang telah diberikan, penulis berharap semoga Allah SWT dapat membalas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua aamiin.

Medan, 08 Maret 2022

Penulis



Sekar Dwi Ningrum

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PENGESAHAN.....	i
LEMBAR PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
RIWAYAT HIDUP.....	vii
MOTTO.....	vii
PERSEMBAHAN.....	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
BAB 1 PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	11
C. Batasan Masalah.....	11
D. Rumusan Masalah.....	12
E. Tujuan Penelitian.....	12
F. Manfaat Penelitian	12

BAB II LANDASAN TEORI

A. Karyawan.....	13
1. Pengertian Karyawan.....	13
2. Status Karyawan	14
B. Stres Kerja	18
1. Pengertian Stres Kerja	18
2. Faktor - Faktor Stres Kerja	19
3. Aspek - Aspek Stres Kerja	22
4. Ciri - Ciri Stres kerja	23
5. <i>Copping Stres</i>	24
C. Konflik Peran Ganda	31
1. Pengertian Konflik Peran Ganda	31
2. Faktor - Faktor Konflik Peran Ganda	32
3. Dimensi Konflik Peran Ganda	34
4. Ciri – Ciri Konflik Peran Ganda (<i>Work-Family Conflict</i>).....	36
D. Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Stres Kerja	37
E. Kerangka Konseptual	40
F. Hipotesis Penelitian	41

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian.....	42
B. Identifikasi variabel Penelitian	42
C. Definisi Oprasional Penelitian.....	43

D. Subjek Penelitian.....	43
1. Populasi Penelitian.....	43
2. Sample Penelitian	45
3. Teknik Pengumpulan Data.....	45
E. Teknik Pengambilan Data	46
1. Skala Konflik Peran Ganda	47
2. Skala Stres Kerja	48
F. Validitas Dan Reabilitas Alat ukur	49
1. Validitas Alat Ukur	50
2. Reabilitas Alat Ukur	50
G. Metode Analisis Data.....	50

BAB IV LAPORAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kanchah Penelitian.....	52
1. Sejarah Perusahaan.....	52
2. Visi dan Misi Perusahaan.....	54
B. Persiapan Penelitian.....	55
1. Persiapan Administrasi.....	55
2. Persiapan Alat Ukur Penelitian.....	55
3. Uji Coba Alat Ukur Validitas dan Reliabilitas.....	57
4. Hasil Uji Coba Skala Konflik Peran Ganda.....	58
5. Hasil Uji Coba Skala Stres Kerja.....	59
C. Pelaksanaan Penelitian.....	60

D. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	61
1. Uji Normalitas.....	62
2. Uji Linearitas.....	63
3. Hasil Perhitungan Korelasi <i>r Product Moment</i>	64
4. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	65
E. Pembahasan.....	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	71
B. Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA.....	73



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Data Karyawan yang sudah menikah pada kantor Direksi PTPN III Medan.....	44
Tabel 4.1.	Distribusi Butir Skala Konflik Peran Ganda.....	56
Tabel 4.2.	Distribusi Butir Skala Stres Kerja.....	57
Tabel 4.3.	Distribusi Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Konflik Peran Ganda Setelah Uji Validitas.....	59
Tabel 4.4.	Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Stres Kerja Setelah Uji Validitas.....	60
Tabel 4.5.	Hasil Perhitungan Uji Normalitas	62
Tabel 4.6.	Hasil Perhitungan Uji Linearitas	63
Tabel 4.7.	Perhitungan <i>r Pearson Product Moment</i>	64
Tabel 4.8.	Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual	42
---------------------------------------	----



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Melalui pekerjaan, seseorang mengubah tidak hanya lingkungan namun juga dirinya, memperkaya dan menumbuhkan hidup dan semangatnya. Sedangkan keluarga dipandang sebagai hal yang pertama dan paling penting dalam *human society*. Keluarga juga dikaitkan dengan kasih sayang dimana seseorang dapat mengembangkan diri dan memperoleh pemenuhan dirinya, serta merupakan tempat yang penting bagi sebuah kebahagiaan dan harapan. Sedangkan pekerjaan adalah kondisi dan kebutuhan dasar bagi kehidupan keluarga dan pada sisi lain merupakan sekolah pertama pekerjaan untuk setiap orang.

Pembagian peran, pekerjaan dan tugas keluarga dimasa lalu sangat jelas. Dimana suami adalah pencari nafkah melalui pekerjaannya sedangkan istri merawat keluarga dan anak-anak. Sejalan dengan perkembangan bisnis dan dunia usaha, kesempatan menempuh pendidikan dan bekerja terbuka tidak hanya bagi laki-laki namun juga perempuan. Lebih dari 20 tahun, karakteristik demografi pekerja berubah secara signifikan. Peningkatan yang paling menonjol adalah dari jumlah pekerja perempuan, orang tua tunggal, *dual career* dan pasangan pencari nafkah ganda. Perubahan ini memiliki potensi untuk mempengaruhi kualitas kerja dan kehidupan keluarga.

Setiap individu yang bekerja pasti memiliki suatu keinginan agar dapat menghasikan pekerjaan yang lebih baik dan mendapatkan penghargaan dari hasil

kerjanya dengan cara mempertahankan individu tersebut. Begitu juga dengan perusahaan pasti akan memberikan penghargaan dengan mempertahankan karyawan yang bekerja secara maksimal. Suatu perusahaan membuat program kerja dengan menilai karyawan tersebut bekerja secara maksimal atau tidak. Dengan demikian, karyawan memiliki tekanan dalam bekerja dan berdampak pada fisiologis dan psikologis.

Menurut Luthans (2011) sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan perusahaan. Apabila sumber daya manusia yang dimiliki tidak berkualitas, maka dapat menghambat tujuan dari perusahaan sehingga karyawan merasa dirinya dituntut untuk meningkatkan kualitas kerjanya agar tidak tersingkir dari perusahaan. Apabila tuntutan pekerjaan dirasa terlalu berat, pada akhirnya dapat membuat karyawan menjadi stres. Penelitian mengindikasikan bahwa tuntutan pekerjaan yang kronis dapat menyebabkan stres.

Menurut Behr dan Newman (dalam Luthans, 2011) stres kerja adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta ditandai oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Stres kerja karyawan sangat perlu diperhatikan, karena jika seorang karyawan mengalami stres yang cukup tinggi, dikhawatirkan akan berdampak pada produktivitas kerja dan tanggung jawab secara baik, karena pada hakikatnya ada suatu waktu manusia tidak dapat mengontrol emosinya lagi karena merasa sangat tertekan (*lost control*) dan naik pada level depresi.

Berdasarkan hasil observasi dan interview yang terdapat di kantor direksi PTP Nusantara III Medan stres kerja dihadapi oleh hampir semua karyawan dalam

lingkungan kerja, karena tuntutan kerja yang harus diselesaikan dalam waktu yang singkat akan menimbulkan tekanan karyawan. Orang yang mengalami stres kerja akan cenderung tidak produktif, malas-malasan, tidak efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan dan berbagai sikap yang dapat merugikan organisasi. Stres juga merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan fisik individu.

Menurut Beehr dan Newman (dalam Marchelia, 2014), ciri-ciri dari stres kerja terbagi menjadi tiga, yaitu:

1. Ciri Psikologis, yang ditandai dengan adanya kecemasan, ketegangan, bingung, mudah tersinggung, kelelahan, mental, depresi, komunikasi yang tidak efektif, kebosanan.
2. Ciri Fisiologis, ditandai dengan adanya gejala seperti merasa letih/lelah, kehabisan tenaga, pusing, gangguan pencernaan, gangguan pernafasan, tekanan darah tinggi, gangguan tidur, kelelahan secara fisik, gangguan kulit, meningkatkan denyut jantung.
3. Ciri Perilaku, seperti absensi, menurunnya prestasi dan produktivitas, menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman, gelisah.

Dari ciri-ciri stres kerja di atas, fenomena yang terjadi dilapangan secara psikologis, seorang karyawan wanita yang sudah menikah atau berumah tangga,

memiliki anak dan tinggal bersama suami atau anaknya, dengan masa kerja masih aktif, dan usia anak bayi sampai dengan usia anak yang sudah dewasa pada, pulang kerja dalam keadaan lelah sehingga tidak memiliki cukup energi untuk memenuhi semua kebutuhan anggota keluarganya. Dengan jam kerja yang relatif panjang menyebabkan ibu tidak selalu ada pada saat dibutuhkan oleh anak atau pasangannya. Karyawan dituntut untuk lembur di kantor sampai larut malam untuk menyelesaikan pekerjaan dan bertanggungjawab. Disisi lain, mereka adalah seorang istri dan ibu rumah tangga yang harus mengurus anak-anaknya dan suami. Dengan keadaan seperti ini, membuat karyawan memiliki rasa cemas yang berlebihan memikirkan keadaan anak-anak dan suami yang ditinggal dirumah apakah sudah makan atau belum.

Ketika berada di kantor karyawan tersebut merasa kelelahan akibat dari lembur kerja saat tiba dirumah kurang istirahat dan keesokan harinya saat melakukan aktifitas di kantor akan mengalami komunikasi yang tidak efektif antar karyawan yang lain. Tidak efektifnya sudah pekerjaan akan mengakibatkan produktivitas karyawan akan menurun.

Secara Fisiologis, terlihat ketika seorang karyawan yang sedang cuti digantikan oleh karyawan lain untuk menyelesaikan pekerjaan. Dengan kata lain beban bertambah pada karyawan yang merangkap tugas yang sedang cuti. Tingkat stres bertambah seiring dengan penambahan pekerjaan. Karyawan yang dibebankan dengan merangkap tugas akan mengalami berbagai macam keluhan. Karyawan yang memiliki banyak aktifitas di kantor tiba-tiba mengalami gangguan pernafasan sehingga ketika di rumah lebih banyak istirahat dan tidak bisa

melakukan pekerjaan sebagai ibu rumah tangga. Terlihat beberapa karyawan yang mengalami gangguan kurang tidur atau istirahat yang cukup, membuat mereka kurang bersemangat dalam bekerja. Tidak cekatan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Secara Perilaku, sering terjadi pada karyawan yang sudah berumah tangga karena suatu tuntutan pekerjaan dan memiliki peraturan yang harus dipatuhi terutama dengan jam-jam kerja yang sudah di tentukan. Karyawan harus tiba di kantor pada pukul 08.00 wib, dan jam istirahat pada pukul 12.00 wib dan jam pulang pukul 17.00 wib dengan adanya peraturan seperti itu membuat karyawan yang sudah berumah tangga mengalami kesulitan karena harus menyeimbangkan urusan keluarga dan pekerjaan dan fenomena yang terjadi banyak karyawan yang datang terlambat sehingga mereka kesulitan untuk mengisi absensi akibat keterlambatan datang. Beberapa dari mereka harus mengurus anak dan suami sebelum ke kantor dan ada yang harus mengantar anak kesekolah terlebih dahulu dan begitu juga ketika jam pulang. Karyawan yang sudah menikah memilih pulang sebelum jam kantor dengan alasan harus menjemput anak sekolah ataupun dengan alasan lain yaitu mengantar anak les dan menyiapkan makan malam untuk keluarga.

Berdasarkan observasi dan interview yang terdapat di kantor direksi PTPN III Medan konflik peran ganda sering terjadi pada karyawan wanita yang pastinya sudah menikah atau berumah tangga, memiliki anak dan tinggal bersama suami atau anaknya, dengan masa kerja masih aktif, dan usia anak bayi sampai dengan usia anak yang sudah dewasa, salah satunya tuntutan pekerjaan dan peraturan

kantor yang harus mereka patuhi. Misalnya, karyawan harus mematuhi jam-jam kerja yang sudah ditentukan. Dengan adanya peraturan tersebut, karyawan yang sudah berumah tangga merasa kesulitan karena harus menyesuaikan urusan keluarga dan perkerjaan.

Menurut Haus dan Beutell sebagaimana dikutip oleh Triaryati (2011), menyebutkan bahwa orang yang mengalami konflik peran ganda (*work-family conclict*) memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

1. Perasaan bersalah

Perasaan yang timbul dari dalam diri wanita karir dikarenakan oleh beberapa hal, antara lain takut menyaingi karir suami, keluarga menjadi tidak terurus, serta waktu luang untuk anak-anak semakin berkurang.

2. Mudah jengkel dan marah

Emosi berakibat pada konflik yang dilakukan oleh wanita yang bekerja dan berumahtangga disamping itu harus melakukan pekerjaan dan juga kewajiban mengurus anak dan suami sehingga keluarga dan dan teman kerja terkena imbas.

3. Menurunnya prestasi

Beban kerja yang berlebihan yang harus ditanggung membuat para wanita karier sering mengalami stres, yang berakibat pada penurunan prestasi kerja, banyak melakukan kesalahan, serta sering datang terlambat di tempat kerja.

Dari ciri-ciri konflik peran ganda di atas, fenomena yang terjadi di lapangan, karyawan yang sudah menikah dan memiliki anak merupakan seorang

perempuan atau istri memiliki rasa bersalah ketika bekerja dan memiliki tugas dan tanggung jawab yang besar dikantornya dengan banyak tugas yang menumpuk dimana harus diselesaikan dengan segera. Ketika sampai di rumah seorang perempuan atau istri tidak dapat menyelesaikan tanggungjawabnya sebagai seorang istri untuk mengurus dan merawat anak dan suami, sehingga memiliki rasa bersalah terhadap keluarga karena tidak menjalankan fungsinya sebagai seorang istri.

Ketika seorang karyawan dihadapkan dengan pekerjaan atau aktivitas yang menumpuk di kantor saat tiba di rumah karyawan tersebut menjadi seorang istri dan ibu yang harus menyelesaikan kewajibannya akibat dari banyaknya tugas dikantor, tanggung jawab di rumah tidak terselesaikan dengan baik seperti mengurus anak dan suami. Sehingga timbul emosi mudah jengkel dan marah akibat dari kelelahan dalam beraktivitas dikantor dalam kondisi seperti itu keluarga yang menjadi korban akibat dan juga teman kerja.

Seorang wanita karir yang telah berumah tangga yaitu menjadi seorang ibu dan istri juga sebagai karyawan perusahaan di satu sisi ingin memprioritaskan keluarga tetapi di sisi lain tugas pekerjaan tidak bisa ditinggalkan. Ketika dihadapkan pada beban kerja yang berlebihan yang harus ditanggung membuat para wanita karier sering mengalami stres, yang berakibat pada penurunan prestasi kerja, banyak melakukan kesalahan, serta sering datang terlambat di tempat kerja.

Berdasarkan ciri-ciri stres kerja dan juga konflik peran ganda dapat diambil kesimpulan bahwa seorang karyawan wanita yang sudah menikah harus mampu bekerja secara profesional di tuntutan perannya dalam bekerja untuk

menjalankan tugas utama dalam pekerjaannya dan menjalankan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dengan baik dan tidak merugikan bagi perusahaan. Tuntutan peran sebagai seorang ibu dan istri sangat penting dalam keluarganya agar mampu melayani suami, merawat anak dan mengurus tugas-tugas rumah tangga dan bertanggungjawab atas semua kebutuhan anggota keluarganya. Kedua situasi ini dituntut seorang perempuan yang bekerja dan sudah menikah dan memiliki keluarga agar dapat menjalankan tugasnya dengan seimbang dimana tugas paling dominan dari seorang perempuan adalah mengurus keluarga dan anak-anaknya. Sehingga timbul konflik peran ganda yang dapat berpengaruh terhadap stres kerja pada perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Keluarga dan pekerjaan dapat menimbulkan stres kerja.

Berdasarkan hasil survey penelitian terhadap stres kerja yang dilakukan dengan metode wawancara, dapat dilihat hasilnya sebagai berikut :

”Saya sering mengalami tiba-tiba nafas saya terasa sesak kalau saya sudah banyak beraktifitas di kantor. Sehingga di rumah saya lebih banyak istirahat” (Ibu YR)

“Kadang kalau saya lembur, saya sering cemas memikirkan anak saya di rumah. Apalagi mengenai apa dia sudah makan atau belum” (Ibu GM)

“Banyaknya pekerjaan di kantor dan di rumah yang juga saya handle, sering membuat saya sering telat makan. Sehingga pola makan saya kadang tidak teratur”(Ibu PR)

Menurut Grenhaus (2000) mendefinisikan konflik peran ganda adalah situasi dimana individu tidak bisa menstabilkan dirinya antara kondisi keluarga dengan aturan pekerjaan, ditandai dengan penurunan kondisi psikologis dan fisik dari individu tersebut. Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa

konflik peran ganda adalah sebuah *human error* yang terjadi oleh setiap karyawan wanita yang telah menikah dikarenakan banyaknya tuntutan dari kedua belah pihak, baik secara fisik maupun psikologis individu tersebut sehingga mereka kesulitan dalam mengontrol diri dan berdampak buruk pada kinerjanya.

Konflik peran ganda ini perlu diperhatikan karena karyawan wanita yang sudah menikah akan memiliki peran tanggung jawab ganda yaitu sebagai ibu rumah tangga dan wanita karir. Kedua peran ini sama-sama membutuhkan waktu dan perhatian penuh dalam pemenuhannya.

Berkurangnya jam kerja di kantor dan tuntutan sebagai ibu rumah tangga, membuat stres pada pegawai karena tuntutan pekerjaan yang diberikan tidak dapat di selesaikan dengan tepat waktu dan konflik peran ganda muncul ketika karyawan diuntut untuk lembur di kantor sampai larut malam untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab di kantor.

Berdasarkan hasil pra survey penelitian terhadap konflik peran ganda yang dilakukan dengan metode wawancara, dapat dilihat dari hasil sebagai berikut:

“Saya memiliki tugas dan tanggung jawab yang besar disini. Banyak tugas yang menumpuk di pekerjaan terkadang saya kalau di rumah tidak dapat menyelesaikan tanggung jawab saya sebagai ibu. Itulah saya memakai jasa Asisten Rumah Tangga di rumah” (Ibu FG)

“Banyaknya pekerjaan di kantor membuat saya sampai di rumah gampang mengalami emosi dikarenakan keadaan rumah yang tidak bisa saya handle sendiri.” (Ibu H)

“Ketika di kantor saya terkesan tegas terhadap bawahan saya, perilaku ini membuat saya juga tegas terhadap anak-anak saya. Karena sudah terbiasa di kantor seperti itu” (Ibu RE)

Dari petikan hasil wawancara tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa

karyawan akan mengalami kelelahan yang berlebihan, emosi yang meningkat apabila memiliki banyak pekerjaan di kantor terutama dengan menumpuknya pekerjaan sehingga ketika sampai di rumah mereka tidak bisa menjalankan fungsi dan tanggung jawab sebagai seorang ibu atau istri dengan baik. Ketika karyawan tersebut tegas terhadap bawahannya maka sikap tegasnya akan diterapkan kepada anak-anak mereka.

Berdasarkan hasil observasi dan interview pada karyawan wanita yang sudah menikah di kantor direksi PTPN III Medan mengenai masalah konflik peran ganda merupakan penyebab salah satu faktor dari pemicu timbulnya stres kerja pada karyawan karyawan wanita yang sudah menikah atau berumah tangga, memiliki anak dan tinggal bersama suami atau anaknya, dengan masa kerja masih aktif, dan usia anak bayi sampai dengan usia anak yang sudah dewasa adalah sampel yang digunakan penulis untuk melakukan penelitian dengan jumlah sampel 55 orang karyawan. Perempuan yang menjadi istri sekaligus menjadi pekerja biasanya membawa mereka kepada konflik peran ganda. Meskipun laki-laki juga dapat mengalami konflik peran ganda tetapi perempuan tetap menjadi yang utama paling di sorot, karena berkaitan dengan tugas utama seorang ibu dan istri. Meningkatnya tekanan dalam pekerjaan dan keluarga memberikan beban tersendiri kepada karyawan wanita yang sudah menikah sehingga mereka lebih sulit lagi untuk menyeimbangkan perannya masing-masing.

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Direksi Wanita di PTPN III Medan"**.

B. Identifikasi Masalah

Stres kerja dihadapi oleh hampir semua karyawan dalam lingkungan kerja, namun adanya tuntutan kerja yang harus diselesaikan dalam waktu yang singkat akan menimbulkan tekanan bagi karyawan. Orang yang mengalami stres kerja akan cenderung lebih tidak produktif, malas-malasan, tidak efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan dan berbagai sikap yang dapat merugikan organisasi. Stres juga merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan fisik individu.

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini peneliti akan membatasi masalah yang akan diteliti agar penelitian menjadi lebih terfokus dan dapat menjawab permasalahan penelitian dengan lebih efektif dan efisien. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini yaitu tentang konflik peran ganda dan stres kerja pada karyawan wanita dengan jumlah karyawan 55 orang pada kantor direksi PTPN III Medan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah apakah ada Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Wanita Di PTPN III Medan?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk melihat ada hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada karyawan wanita yang sudah menikah di kantor direksi PTPN III Medan

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan usaha pemahaman tentang Hubungan Antara Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Pada Karyawan Di PTPN III Medan, dan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu psikologi khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang lebih berkualitas.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan gambaran pada organisasi, untuk mengetahui keterkaitan antara stres kerja dan konflik peran ganda pada karyawan, sehingga bila terjadi konflik peran ganda yang tinggi karyawan dapat meminimalisir terjadinya stres kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Menurut Rivai (2009) karyawan pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu: kemampuan, keinginan, lingkungan. Oleh karena itu, untuk memiliki kinerja yang baik, seseorang karyawan harus memiliki keinginan yang tinggi, kemampuan atau *skill* individu, serta lingkungan yang baik untuk mengerjakan pekerjaannya. Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan perjanjian Hasibuan (2007).

Menurut Subri (2002) karyawan merupakan setiap penduduk yang masuk kedalam usia kerja (berusia di rentang 15 hingga 64 tahun), atau jumlah total seluruh penduduk yang ada pada sebuah negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan akan tenaga yang mereka produksi, dan jika mereka mau berkecimpung / berpartisipasi dalam aktifitas itu.

Karyawan sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Nawawi, 2011). Karyawan merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan mensinergikan sumberdaya lain untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa SDM

sumber daya lain menganggur (idle) dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi (Abdullah, 2014).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan perjanjian.

2. Status Karyawan

a. Karyawan tetap

Menurut Mangkunegara (2010) Pekerja tetap adalah pekerja atau mereka yang bekerja dengan memperoleh upah /gaji secara tetap baik ada kegiatan ataupun tidak, dibayar tetap, pada suatu periode tertentu dan tidak tergantung pada hari masuk kerjanya. Berdasarkan peraturan Dirjen Pajak nomor 31/PJ/2009, pengertian pegawai tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur, termasuk anggota dewan komisaris dan anggota dewan pengawas yang secara teratur terus menerus ikut mengelola perusahaan secara langsung, serta pegawai yang bekerja berdasarkan kontrak untuk suatu jangka waktu sepanjang pegawai yang bersangkutan bekerja penuh (full time) dalam pekerjaan tersebut.

b. Karyawan Tidak Tetap/Honorer

Menurut Mangkunegara (2010), pekerja honorer adalah mereka yang bekerja tidak tetap yang upah mereka dibayar secara memperhatikan jumlah hari kerja pekerja tersebut. Dalam peraturan

pemerintah nomor 48 tahun 2005 pasal 1 yang dimaksud dengan tenaga honorer adalah seseorang yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan atau yang penghasilannya menjadi beban anggaran pendapatan dan belanja Negara atau daerah.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ada beberapa jenis status karyawan diantaranya : karyawan tetap yaitu karyawan yang bekerja disuatu badan usaha secara tetap berdasarkan surat keputusan. Karyawan Tidak Tetap/Honorer adalah karyawan yang bekerja tidak tetap yang upah mereka dibayar dengan cara memperhatikan jumlah hari kerja pekerja tersebut, dan karyawan kontrak adalah karyawan yang bekerja pada waktu tertentu yang didasari dengan suatu perjanjian.

3. Ciri-Ciri Karyawan Tetap dan Tidak Tetap

Defenisi Umum Karyawan Tetap (Permanen) Definisi dan ketentuan yang berlaku untuk karyawan tetap adalah sbb:

- a. Tak ada batasan jangka waktu lamanya bekerja.
- b. Hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan kontrak dituangkan dalam “Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu”.
- c. Perusahaan dapat mensyaratkan masa percobaan maksimal 3 bulan.
- d. Masa kerja dihitung sejak masa percobaan.
- e. Jika terjadi pemutusan hubungan kerja bukan karena pelanggaran berat atau karyawan mengundurkan diri maka karyawan tetap mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (bagi karyawan yang

bekerja minimal 3 tahun) dan uang penggantian hak sesuai UU yang berlaku.

Dalam kelangsungan masa kerja karyawan kontrak ditentukan oleh prestasi kerjanya. Semakin bagus prestasi kerjanya, karyawan kontrak akan dipertahankan oleh perusahaan, namun jika prestasi kerjanya tidak ada peningkatan maka perusahaan akan memberhentikan karyawan tersebut.

Karyawan kontrak dalam peraturan ketenagakerjaan di Indonesia memang diperbolehkan dan sudah diatur. Menurut Latupono (2011), kontrak kerja untuk karyawan sejatinya dimaksudkan untuk diberlakukan kepada pekerjaan-pekerjaan yang memiliki karekteristik tertentu, yaitu :

- a. Pekerjaan yang selesai atau sementara sifatnya.
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman.
- d. Pekerjaan yang berkaitan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

4. Peran dan Tanggung Jawab Karyawan

1. Mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Setiap perusahaan biasanya memiliki peraturan tersendiri untuk dipatuhi oleh semua karyawan. Misalnya, datang tepat waktu, memakai pakaian kerja yang sopan dan rapi atau memakai seragam kerja bagi perusahaan atau kantor menerapkan atau mengadakan seragam kerja.

2. Menjaga stabilitas kerja

Menjaga stabilitas pekerjaan merupakan sebuah tantangan, penurunan dan peningkatan produktivitas kerja adalah fase yang pasti ada dan akan terus terjadi. Demi keberlangsungan bisnis pada sebuah perusahaan, para karyawan harus menghadapi berbagai tantangan untuk menjaga stabilitas kerja seperti tidak memperpanjang waktu istirahat dan menggunakan waktu istirahat secara bijak.

3. Menghormati banyak orang

Seorang karyawan tidak boleh hanya menghormati atasannya saja, karyawan juga harus menghormati rekan kerjanya dan juga kliennya. Rasa hormat pada sesama rekan kerja merupakan bentuk apresiasi bahwa mereka adalah rekan yang dapat di ajak bekerja sama dengan baik.

4. Menjaga dan menjalin komunikasi yang baik

Karyawan harus pandai menjaga dan menjalin komunikasi antara dia dan atasan, rekan kerja. Komunikasi yang baik yang dapat dilakukan oleh karyawan adalah komunikasi internal dan eksternal, tujuan yaitu untuk mempererat tali silaturahmi demi keberlangsungan perusahaan dan juga memperluas relasi untuk karyawan itu sendiri.

5. Menjaga Privasi

Karyawan memiliki peranan yang sangat besar dalam sebuah perusahaan, termasuk dalam hal menjaga privasi perusahaan seperti Data-data atau informasi privasi yang ditekankan oleh perusahaan.

6. Menjaga nama baik perusahaan

Seorang karyawan wajib menjaga nama baik perusahaan, bagaimanapun keadaan suatu perusahaan, kinerjanya atau sikap pemimpin atau rekan kerja sebaiknya tidak membeberkan hal ini. Tertama pada orang-orang yang bukan bagian dari perusahaan.

7. Memberi Peringatan

Memberi peringatan dan mengambil langkah yang bijak apabila mencurigai ada kemungkinan timbul suatu pelanggaran terhadap undang-undang, kode etik dan pedoman tingkah laku yang terdapat di perusahaan

B. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Menurut Robbins (2007) stres kerja adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Sedangkan menurut Beer dan Newman dalam bukunya Sutarto Wijono (2010) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan yang timbul dalam interaksi di antara manusia dengan pekerjaan. Dalam hal ini stres dianggap sebagai rangsangan eksternal yang mengganggu fungsi mental dan fisik dalam tubuh seseorang.

Menurut Mangkunegara (2017), Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *Simptom*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup,

tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Stres mempunyai arti yang berbeda-beda bagi masing-masing individu. Kemampuan setiap orang beraneka ragam dalam mengatasi jumlah, intensitas, jenis dan lamanya stres.

Berdasarkan dari beberapa paparan teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi atau perasaan yang membuat seseorang tertekan sebagai bentuk tanggapan baik fisik maupun psikis seseorang saat dihadapkan dengan keadaan yang tidak sesuai antara tuntutan dengan kemampuan untuk mengatasinya.

2. Faktor-Faktor Stres Kerja

Menurut Timangratuogi (2012) ada tiga sumber utama yang dapat menyebabkan timbulnya stres, yaitu:

1. Faktor Lingkungan

Keadaan lingkungan yang tidak menentu akan dapat menyebabkan pengaruh pembentukan struktur organisasi yang tidak sehat terhadap pegawai. Dalam faktor lingkungan terdapat tiga hal yang dapat menimbulkan stres bagi pegawai yaitu ekonomi, politik dan teknologi. Perubahan dalam siklus bisnis akan menciptakan ketidakpastian ekonomi. Bila ekonomi perusahaan menurun pegawai akan mencemaskan keamanan mereka. Ketidakpastian teknologi dapat menyebabkan stres karena inovasi-inovasi baru dapat membuat beban bagi karyawan sehingga karyawan harus mempelajari teknologi yang ada. Selain itu, teknologi pun dapat menjadi ancaman bagi pegawai karena posisi mereka dapat digantikan oleh teknologi yang terbaru seperti mesin atau robot.

Perubahan yang sangat cepat karena harus melakukan penyesuaian terhadap ketiga hal tersebut dapat membuat pegawai mengalami ancaman terkena stres.

2. Faktor Organisasi

Faktor-faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres adalah:

a. *Role Demands*

Peraturan dan tuntutan dalam pekerjaan yang tidak jelas dalam suatu organisasi akan mempengaruhi peranan seorang karyawan untuk memberikan hasil akhir yang ingin dicapai bersama dalam suatu organisasi tersebut.

b. *Interpersonal Demands*

Hubungan komunikasi yang tidak jelas antara karyawan satu dengan karyawan lainnya dan kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan kerja akan menyebabkan komunikasi yang tidak sehat sehingga akan menimbulkan stres. Hal ini akan berakibat tidak terpenuhinya kebutuhan dalam organisasi terutama yang berkaitan dengan kehidupan sosial dan akan menghambat perkembangan sikap dan pemikiran antara karyawan yang satu dengan karyawan lainnya.

c. *Organizational Structure*

Struktur organisasi menentukan tingkat diferensiasi (pembeda) dalam individu, tingkat aturan serta pengaturan dan dimana keputusan diambil. Aturan yang terlalu berlebihan di dalam perusahaan dan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada seorang karyawan merupakan sumber potensial dari stres.

d. *Organizational Leadership*

Berkaitan dengan peran yang akan dilakukan oleh seorang pemimpin di dalam suatu perusahaan. Pemimpin yang menciptakan suatu budaya yang dicirikan dengan suatu ketegangan, rasa takut dan kecemasan akan membangun tekanan yang tidak realistis untuk berprestasi dalam jangka pendek, memaksakan pengawasan yang lebih ketat dan secara rutin memecat karyawan yang tidak dapat mengikuti. Hal ini dapat meningkatkan stres pada karyawan.

3. Faktor Individu

a. Masalah Keluarga

Hubungan pribadi dengan keluarga yang kurang baik akan menimbulkan akibat pada pekerjaan yang akan dilakukan karena masalah keluarga ini akan terbawa pada pekerjaan seseorang di kantor.

b. Masalah ekonomi

Hal ini tergantung dari bagaimana seseorang dapat menghasilkan penghasilan yang cukup bagi kebutuhannya dan keluarganya serta dapat menjalankan keuangan tersebut. Apabila penghasilannya tidak dapat mencukupi kebutuhan maka akan menimbulkan stres pada seseorang.

c. Karakteristik pribadi

Watak dasar alami yang dimiliki seseorang berbeda-beda sehingga untuk itu setiap gejala stres yang timbul pada tiap-tiap pekerjaan harus diatur dengan benar sesuai dengan watak dan kepribadiannya masing-masing.

Berdasarkan paparan dari teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa

faktor-faktor dari stres kerja adalah dilihat dari faktor lingkungan, faktor individu, dan faktor organisasi.

3. Aspek-Aspek Stres Kerja

Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A (2013), aspek-aspek stres kerja antara lain :

- a) Aspek Fisiologis ialah suatu perubahan biokimia terjadi pada fisiologis yang muncul saat seseorang mengalami tekanan stres mengakibatkan perubahan metabolisme yang mempercepat semua sistem kerja tubuh, masalah kesehatan yang serius akan timbul apabila individu mengalami stres dalam waktu yang lama. Hal ini dapat dilihat dengan ciri-ciri antara lain adalah sakit kepala, tidak tidur teratur, susah tidur, bangun terlalu awal, sakit punggung, pencernaan terganggu, tekanan darah naik, serangan jantung, keringat berlebihan, selera makan berubah, lelah atau kehilangan daya energi.
- b) Aspek Psikologis ialah suatu perubahan emosi dialami seseorang yang mengakibatkan akan lebih mudah terserang depresi, frustrasi, dan kurangnya kepercayaan diri, mereka percaya tidak akan bisa melewati tahap-tahap sulit dalam pekerjaannya, mengembangkan perasaan tidak berdaya dan menimbulkan simpati dari orang-orang di sekitar. Hal ini dapat dilihat sedih, mudah marah, gelisah, cemas, rasa harga diri menurung, merasa tidak aman, terlalu peka sensitif, mudah tersinggung, komunikasi tidak efektif, kepuasan kerja yang menurun, kehilangan spontanitas dan kreativitas, dan kehilangan semangat.

- c) Aspek Perilaku ialah adanya perbedaan perilaku orang-orang yang berada dalam tekanan, orang yang berada dalam tekanan konstan berperilaku berbeda dengan orang yang dalam keadaan seimbang secara emosional, semakin tinggi tingkat stresnya maka semakin tinggi pula perubahan pola prilakunya, dengan ciri-ciri antara lain kehilangan kepercayaan kepada orang lain, mudah mempersalahkan orang lain, suka mencari kesalahan orang, terlalu membentengi atau mempertahankan diri, meningkatnya frekuensi absensi, dan kemangkiran menurunnya produktifitas, meningkatkan penggunaan minuman keras, dan merokok yang lebih banyak dari biasanya.

Berdasarkan uraian di atas maka disimpulkan bahwa, aspek stres kerja terbagi menjadi 3 aspek : aspek fisiologis, dimana perubahan individu akibat tekanan stres yang menyebabkan masalah kesehatan individu, aspek psikologi dimana perubahan emosi individu akibat tekanan dari stres kerja dan aspek perilaku, berubahnya tingkah laku individu karena tekanan stres yang mengakibatkan individu tersebut mengalami kurangnya rasa kepercayaan terhadap orang lain dan menurunkan produktivitas.

4. Ciri - Ciri Stres Kerja

Ciri - ciri stres kerja menurut Beehr dan Newman (dalam Marchelia, 2014) terbagi menjadi tiga, yaitu:

1. Ciri Psikologis, yang ditandai dengan adanya kecemasan, ketegangan, bingung, mudah tersinggung, kelelahan, mental, depresi, komunikasi yang tidak efektif, kebosanan.

2. Ciri Fisiologis, ditandai dengan adanya gejala seperti merasa letih/lelah, kehabisan tenaga, pusing, gangguan pencernaan, gangguan pernafasan, tekanan darah tinggi, gangguan tidur, kelelahan secara fisik, gangguan kulit, meningkatkan denyut jantung.
3. Ciri Perilaku, seperti absensi, menurunnya prestasi dan produktivitas, menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman, gelisah.

5. *Coping Stress*

A. *Pengertian Coping Stress*

Santrock (2003) menjelaskan bahwa coping adalah upaya mengendalikan keadaan yang penuh tekanan dengan berusaha untuk mencari jalan keluar atas masalah yang terjadi dan mencari penyebab utama untuk mengurangi stres yang timbul.

Menurut Amiruddin dan Ambarini (2014) *Coping* adalah usaha - usaha individu baik secara kognitif maupun perilaku untuk mengatasi, mengurangi atau mentolelir tuntutan-tuntutan internal maupun eksternal yang disebabkan oleh hubungan antara individu dengan peristiwa-peristiwa yang dinilai menimbulkan stres.

Menurut Utamingtias, dkk (2016) *Coping* didefinisikan sebagai upaya seseorang dalam bentuk kognitif maupun perilaku untuk mengatasi tuntutan eksternal maupun internal yang dianggap sebagai sesuatu yang membebani atau melebihi kemampuan individu tersebut. Upaya yang

dilakukan setiap orang akan berbeda-beda, begitupun dalam menghadapi stres.

Pada penelitian ini *coping stres* diartikan sebagai upaya individu dalam menghadapi masalahnya yang menyebabkan stres. Tujuan dari *coping* yang dilakukan adalah untuk mengurangi rasa stres yang dialaminya, upaya-upaya tersebut akan mempengaruhi langsung terhadap penyelesaian masalah (*stressor*) atau hanya sekedar upaya individu mengalihkan masalah yang dialaminya.

Pada dasarnya setiap manusia akan melakukan berbagai upaya untuk membuat dirinya nyaman dalam situasi yang menurutnya tidak sesuai dengan keinginannya. Karyawan yang mengalami stres kerja akan melakukan *coping* untuk mengurangi tekanan yang dialaminya, *coping* yang dilakukan oleh karyawan dapat berbentuk positif maupun negatif. *Coping* yang cenderung kearah yang negatif akan merugikan diri karyawan maupun perusahaan.

Pekerjaan-pekerjaan tertentu memang lebih cenderung memicu stres dari padapekerjaan lain, tetapi sebagaimana telah kita singgung di bab ini, setiap individu memiliki cara dan persepsi yang berbeda dalam menanggapi situasi pemicu stres. Kita tahu, misalnya bahwa individu individu yang pengalamannya sedikit atau orang yang pusat kendalinya eksternal cenderung lebih mudah stres. Keputusan-keputusan seleksi dan penempatan harus mempertimbangkan kenyataan ini. Jelas, manajemen tidak semestinya membatasi perekrutan hanya pada individu-individu

seperti ini biasanya lebih baik dalam beradaptasi terhadap pekerjaan-pekerjaan dengan tingkat seters inheren tinggi dan menunaikannya secara lebih efektif. Hal ini sama, pelatihan dapat meningkatkan keyakinan diri seseorang individu dan dengan demikian memperkecil kendala pekerjaan (Robbins dan Timothy, 2007).

Dari paparam teori di atas maka dapat disimpulkan bahwa *coping stres* adalah upaya mengendalikan keadaan yang penuh tekanan dengan berusaha untuk mencari jalan keluar atas masalah yang terjadi dan mencari penyebab utama untuk mengurangi stres yang timbul.

B. Bentuk *Coping* Stres

Terdapat dua bentuk *coping* stres yaitu *emotion-focused coping* dan *problem-focused coping* yaitu:

1) *Emotion-focused coping* adalah upaya seseorang dalam mengatasi rasa stresnya yang hanya sebatas mencari makna yang terjadi pada dirinya atau melakukan sesuatu yang dianggap dapat mengurangi rasa stresnya tanpa berusaha mengubah keadaan atau masalah yang sedang dialaminya.

a. Pada *emotion-focused coping* terdapat beberapa bentuk dari *coping* stres tersebut, sebagai berikut:

1. *Escapism* (Pelarian diri dari masalah)

Escapism adalah usaha karyawan untuk menghindar dari masalah yang dihadapinya dengan cara berkhayal atau membayangkan jika masalah tersebut terselesaikan atau tidak

dalam situasi tersebut. Cara yang dilakukan untuk menghindarinya adalah dengan tidur lebih banyak, minum minuman keras, penyalahgunaan obat-obatan terlarang, dan menolak kehadiran orang lain.

2. *Minialization* (Meringankan beban masalah)

Minimalization merupakan usaha karyawan untuk Individu menghindari masalah dengan cara menolak memikirkan masalah tersebut dan menganggap seolah-olah masalah tersebut tidak ada sehingga dapat mengurangi rasa stresnya.

3. *Self Blame* (Menyalahkan diri sendiri)

Self blame merupakan usaha karyawan menghadapi masalahnya dengan cara menghukum dan menyalahkan dirinya sendiri atas segala rasa penyesalan yang ditimbulkan oleh masalah tersebut.

4. *Seeking Meaning* (Mencari arti)

Seeking meaning merupakan usaha karyawan menghadapi masalahnya dengan cara mencari makna dari masalah yang dihadapinya atau mencari hikmah dari kegagalannya yang penting dalam kehidupannya.

b. *Emotion-focused coping* berdasarkan penggolongannya dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Adaptif adalah *coping* yang mendukung fungsi integrasi, pertumbuhan, belajar dan mencapai tujuan. Kategorinya adalah berbicara dengan orang lain, memecahkan masalah secara efektif, teknik relaksasi, latihan seimbang dan aktivitas konstruktif.
 2. Maladaptif adalah *coping* yang menghambat fungsi integrasi, memecah pertumbuhan, menurunkan otonomi dan cenderung menguasai lingkungan. Kategorinya adalah makan berlebihan atau tidak makan, bekerja berlebihan dan menghindar.
- 2) *Problem-focused coping* adalah upaya seseorang untuk mengatasi masalahnya dengan berusaha mencari jalan keluar atau solusi atau strategi untuk mengubah situasi yang dianggapnya sebagai sumber stres. Pada *problem-focused coping* terdapat beberapa bentuk dari coping stres tersebut, sebagai berikut:
- a) *Instrumental Action* (tindakan secara langsung)
Instrumental action adalah upaya karyawan untuk menyelesaikan masalahnya dengan cara melakukan usaha dan merencanakan langkah-langkah yang mengarah pada penyelesaian masalah secara langsung serta menyusun rencana untuk bertindak dan melaksanakannya.
 - b) *Cautiousness* (Kehati-Hatian)
Cautiousness adalah upaya karyawan yang cenderung berhati-hati dalam mempertimbangkan alternatif pemecahan masalah serta dalam merumuskan masalah, meminta pendapat orang lain, dan

mengevaluasi tindakan yang pernah dilakukan sebelumnya.

c) *Negotiation* (Negosiasi)

Negotiation adalah sebuah usaha karyawan untuk membicarakan serta mencari penyelesaian masalah dengan orang lain yang terlibat dengan masalah tersebut dengan harapan masalah akan dapat terselesaikan. Usaha yang dilakukan juga dapat bertujuan untuk mengubah pendapat atau pikiran orang lain demi mendapatkan situasi yang positif (Utaminingtias, 2016)

C. Faktor yang Mempengaruhi *Coping Stres*

Menurut Utaminingtias (2016), *Coping stres* ternyata dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain :

1. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin ternyata menentukan *coping* yang dilakukan seseorang. Pada dasarnya laki-laki dan perempuan sama-sama menggunakan kedua bentuk *coping* yaitu *problem focus coping* dan *emotion focus coping*. Namun wanita ternyata lebih cenderung berorientasi pada emosi sedangkan pria lebih berorientasi pada masalah. Secara umum respon *coping* stres antara pria dan wanita hampir sama, tetapi wanita lebih lemah atau lebih sering menggunakan penyaluran emosi daripada pria.

2. Tingkat Pendidikan

Coping juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang akan semakin tinggi pula kompleksitas

kognitifnya, demikian pula sebaliknya. Oleh karenanya seseorang yang berpendidikan tinggi akan lebih realistis dan aktif dalam memecahkan masalah.

3. Perkembangan Usia

Perkembangan usia juga mempengaruhi seseorang dalam melakukan *coping*. Struktur psikologis seseorang dan sumber-sumber untuk melakukan *coping* akan berubah menurut perkembangan usia dan akan membedakan seseorang dalam merespons tekanan. Pada usia muda akan menggunakan *problem focus coping* sedangkan pada usia yang lebih tua akan menggunakan *emotion focus coping*. Hal ini disebabkan pada orang yang lebih tua memiliki anggapan bahwa dirinya tidak mampu melakukan perubahan terhadap masalah yang dihadapi sehingga akan bereaksi dengan mengatur emosinya daripada pemecahan masalah.

4. Status Sosial Ekonomi

Coping seseorang dipengaruhi oleh status sosial ekonomi. Status sosial ekonomi yang rendah akan menampilkan *coping* yang kurang aktif, kurang realistis, dan lebih fatal atau menampilkan respon menolak, dibandingkan dengan seseorang yang status ekonominya lebih tinggi.

C. Konflik Peran Ganda

1. Pengertian Konflik Peran Ganda

Menurut Netemeyeretal dalam Hennessy (2005) mendefinisikan konflik peran ganda sebagai konflik yang muncul akibat tanggung jawab yang berhubungan dengan pekerjaan mengganggu permintaan, waktu dan ketegangan dalam keluarga. Hennessy (2005) selanjutnya mendefinisikan konflik peran ganda ketika konflik yang terjadi sebagai hasil dari kewajiban pekerjaan yang mengganggu kehidupan rumah tangga.

Sedangkan menurut Grenhaus (2000) konflik peran ganda adalah situasi dimana individu tidak bisa menstabilkan dirinya antara kondisi keluarga dengan aturan pakerjaan, ditandai dengan penurunan kondisi psikologis dan fisik dari individu tersebut. Menjalani dua kewajiban sekaligus tentu akan memberikan tekanan yang berat pada seorang wanita. Tekanan-tekanan ini yang akhirnya menjadi penyebab munculnya konflik pada diri seorang wanita yang telah kurang bahkan tidak adanya waktu untuk keluarga, tidak ada waktu untuk kehidupan bermasyarakat, serta penggunaan hari libur untuk bekerja; Kedua, *strain-based conflict*, terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya.

Permasalahan dalam keluarga mempengaruhi waktu untuk bekerja, permasalahan dalam keluarga mempengaruhi produktivitas dalam bekerja, tuntutan pekerjaan mempengaruhi kehidupan keluarga, serta terjadi keluhan dari anggota keluarga akibat dari pekerjaan dan menikah. Konflik peran ganda termasuk dalam konflik yang terjadi pada diri sendiri, namun dapat menimbulkan

konflik antar individu lainnya karena berpengaruh terhadap kinerjanya di perusahaan.

Dari paparan teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda adalah situasi dimana seseorang yang bekerja tidak mampu menstabilkan dirinya antara kondisi keluarga dan aturan pekerjaan, ditandai dengan penurunan psikologis dan fisik.

2. Faktor-Faktor Konflik Peran Ganda

Bellavia & Frone (2009) membagi faktor-faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda menjadi tiga faktor, yaitu:

a. Dalam Diri Individu (*General Intra-Individual Predictors*) :

1) *Demographic characteristics*

Sejumlah studi telah memasukkan ciri demografis sebagai prediktor *work-family conflict*. Seperti: jenis kelamin, status keluarga, usia anak terkecil dan jenis pekerjaan.

2) *Personality characteristics*

Karakteristik kepribadian dapat menjadi faktor risiko terjadinya *work-family conflict* atau faktor protektif terhadap *work-family conflict*. Contoh karakteristik kepribadian yang dapat menjadi faktor risiko terjadinya *work-family conflict* adalah *trait negative affectivity* dan gaya kelekatan pre-occupied. Sedangkan contoh karakteristik kepribadian yang dapat menjadi faktor protektif terhadap konflik peran ganda adalah *hardiness* dan *conscientiousness*.

b. Peran Keluarga (*Family Role Environment Predictors*)

1) *Time involvement*

Menghabiskan lebih banyak waktu pada pekerjaan keluarga seperti mengasuh anak dan tugas rumah tangga telah dihubungkan dengan tingkat konflik peran ganda lebih tinggi.

2) *Family stressor*

Hasil penelitian telah menemukan bahwa stresor keluarga seperti dikritik atau dibebani oleh anggota keluarga, mengalami konflik peran keluarga dan mengalami ambiguitas peran keluarga dihubungkan dengan tingkat konflik peran ganda yang lebih tinggi.

3) *Relationships with specific family members*

Misalnya, ketegangan dalam pernikahan telah terbukti menyebabkan *work-family conflict*.

4) *Having children*

Faktor-faktor yang meningkatkan tanggung jawab orang tua, seperti memiliki anak kecil, memiliki banyak anak, dan hidup dengan anak-anak dapat meningkatkan konflik peran ganda. Selain itu, masalah-masalah tertentu yang harus dilakukan dengan anak-anak, seperti tidak tersedianya tempat penitipan anak dan merasa terbebani dengan tugas sebagai orang tua juga dihubungkan dengan tingkat konflik peran ganda yang lebih tinggi.

c. Peran Pekerjaan (*Work Role Environment Predictors*)

1) *Amount of time*, Jumlah jam kerja yang melewati batas dapat memprediksi tingkat konflik peran ganda yang lebih tinggi.

- 2) *Work stressors*, seperti tuntutan pekerjaan, konflik-peran pekerjaan, ambiguitas peran pekerjaan, dan ketidakpuasan dalam bekerja dihubungkan dengan tingginya tingkat konflik peran ganda.
- 3) *Job type*, Karyawan di posisi manajerial dan profesional melaporkan tingkat *work-family conflict* yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang bekerja di posisi non-manajerial dan non-profesional.
- 4) *Job security*, Tingkat *job security* yang rendah dihubungkan dengan tingkat konflik peran ganda yang lebih tinggi.
- 5) *Pengembangan karir*, Tingkat pengembangan karir yang tinggi dihubungkan dengan tingkat konflik peran ganda yang tinggi

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor konflik peran ganda adalah faktor dalam diri individu, peran keluarga dan peran pekerjaan.

3. Dimensi Konflik Peran Ganda.

Menurut Greenhaus & Beutell (2009), konflik peran ganda dibagi menjadi 3 (tiga) dimensi, yaitu:

a. *Time-based conflict*

Time-based conflict merupakan konflik yang terjadi ketika waktu yang digunakan untuk menjalankan salah satu peran di pekerjaan (keluarga) tidak dapat digunakan untuk menjalankan peran di keluarga (pekerjaan). Ini berarti bahwa pada saat yang bersamaan, seorang yang mengalami konflik peran ganda tidak akan bisa melakukan dua atau lebih peran sekaligus. Misalnya, kerja yang lembur sering menyebabkan waktu bersama keluarga menjadi terbatas. Jadi dapat

dikatakan bahwa konflik akan muncul apabila tuntutan peran tidak dapat terpenuhi karena keterbatasan waktu.

b. *Strain-based conflict*

Strain-based conflict merupakan konflik yang terjadi karena ketegangan atau keadaan emosional yang dihasilkan oleh satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan peran yang lain. Ketegangan peran bisa termasuk stres, tekanan darah meningkat, kecemasan, dan sakit kepala. Misalnya, gejala dalam perkawinan kadang-kadang berhubungan dengan menurunnya produktivitas di tempat kerja. Dan sebaliknya, ketegangan di tempat kerja dapat mengganggu kehidupan keluarga.

c. *Behavior-based conflict*

Behavior-based conflict merupakan konflik yang muncul ketika perilaku tertentu yang diwajibkan oleh salah satu peran bertentangan dengan norma-norma perilaku peran lain. Misalnya, seorang ayah atau ibu yang berprofesi sebagai manager diharapkan untuk menunjukkan perilaku agresif dan logis di tempat kerja, tetapi saat bersama keluarga diharapkan untuk menunjukkan kasih sayang

Menurut Rahmadita (2013) dimensi konflik peran ganda adalah:

1. Tekanan sebagai orang tua

Tekanan sebagai orang tua merupakan beban kerja sebagai orang tua di dalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa beban pekerjaan rumah tangga karena anak tidak dapat membantu dan kenakalan anak.

2. Tekanan Perkawinan

Tekanan perkawinan merupakan beban sebagai istri di dalam 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.

3. 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.

4. 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.

5. 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. Dari paparan diatas maka dapat disimpulkan bahwa dimensi dari konflik peran ganda adalah *time-based conflict*, *strain-based conflict* dan *behavior-based conflict*.

4. Ciri –Ciri Konflik Peran Ganda (*Work-Family Conflict*)

Menurut Haus dan Beutell sebagaimana dikutip oleh Triaryati (2011), menyebutkan bahwa orang yang mengalami konflik peran ganda (*work-family conclict*) memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

1. Perasaan bersalah

Perasaan yang timbul dari dalam diri wanita karir dikarenakan oleh beberapa hal, antara lain takut menyaingi karir suami, keluarga menjadi tidak terurus, serta waktu luang untuk anak-anak semakin berkurang.

2. Mudah jengkel dan marah

Emosi berakibat pada konflik yang dilakukan oleh wanita yang bekerja dan berumahtangga disamping itu harus melakukan pekerjaan dan juga kewajiban mengurus anak dan suami sehingga keluarga dan teman kerja terkena imbas.

3. Menurunnya prestasi

Beban kerja yang berlebihan yang harus ditanggung membuat para wanita karier sering mengalami stres, yang berakibat pada penurunan prestasi kerja, banyak melakukan kesalahan, serta sering datang terlambat di tempat kerja.

D. Hubungan antara Konflik Peran Ganda dengan Stres Kerja Pada Karyawan Direksi Wanita

Menurut Grenhaus (2000) konflik peran ganda adalah situasi dimana individu tidak bisa menstabilkan dirinya antara kondisi keluarga dengan aturan pekerjaan, ditandai dengan penurunan kondisi psikologis dan fisik dari individu tersebut. Hal ini biasanya terjadi pada seseorang yang bekerja/berkarir yang juga mempunyai tanggung jawab terhadap keluarga, ia mengalami kesulitan dalam memenuhi perannya sebagai ibu/istri atau suami dan sebagai perawat yang bertanggungjawab dalam pekerjaannya. Konflik ini juga muncul pada pekerja

yang ada di perusahaan, terutama pada karyawan wanita. Konflik ini muncul dikarenakan adanya tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dari waktu, seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru (*deadline*), sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak.

Konflik ini dapat memicu berbagai timbulnya stres kerja yang ditandai dengan ketidakhadiran dan ketidakfokusan yang dapat membuat karyawan tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, tidak menyelesaikan tugas sesuai jadwal yang ada, dan kurang dapat mengoptimalkan waktunya dalam bekerja. Hal tersebut seperti yang dijelaskan oleh Kussudyarsana dan Soepatini (2008) bahwa ketika perempuan memegang jabatan dalam karir dihadapkan pada persepsi peran/jabatan yang menuntut waktu dan komitmen mereka. Dalam posisi tersebut, perempuan harus mampu melakukan tanggung jawab sebaik mungkin. Kemampuan untuk menyeimbangkan tanggung jawab keluarga dan pekerjaan menjadi faktor lain yang dapat berdampak pada kemajuan karir perempuan dalam konteks pekerjaan (White, 2003).

Perempuan yang berkarir dalam hidupnya dituntut untuk dapat mengatur tanggung jawab keluarga dan pekerjaan. Harus disadari juga berdasarkan teori *role conflict*, bahwa seseorang mempunyai waktu dan energi yang terbatas, dan tambahan peran akan meningkatkan tekanan antar permintaan yang saling bersaing, dan dapat menyebabkan perasaan tumpang tindih dan konflik peran.

Beberapa kasus dari penelitian terdahulu terkait dengan bagaimana menyeimbangkan tanggung jawab perempuan dalam keluarga dan pekerjaan diungkapkan oleh Sorcinelli dan Near (1989) yang dikutip oleh Kussudyarsana & Soepatini, (2008) bahwa mempunyai anak membuat perempuan menjadi kurang terlibat dalam kegiatan penelitian dan dapat meningkatkan *Job Strees*, sementara yang lain melaporkan bahwa keberadaan anak justru dapat meningkatkan produktivitas perempuan dalam dunia pekerjaan.

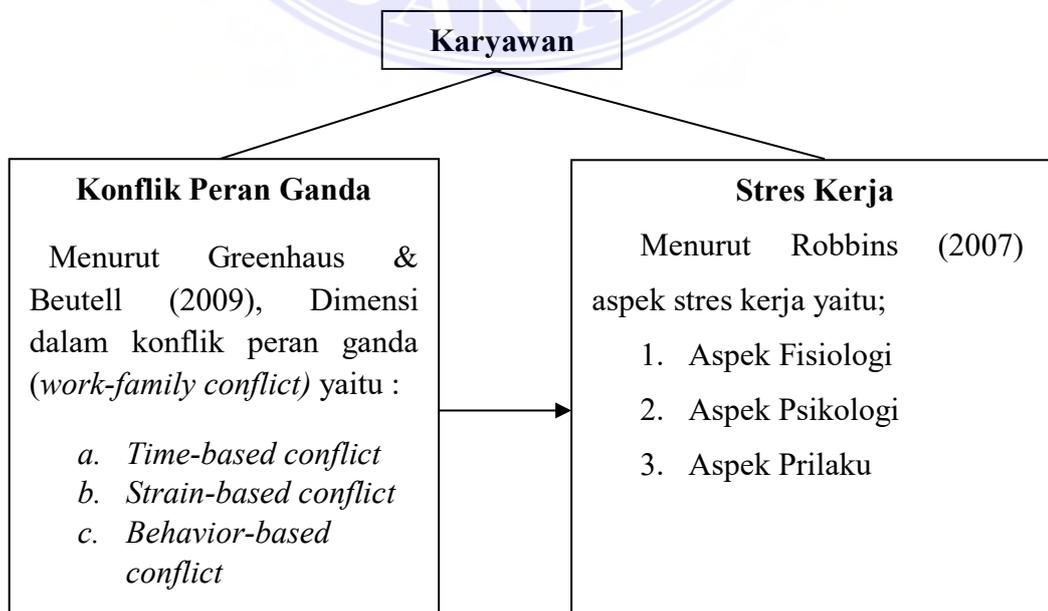
Menurut Goode dalam Kaltsum (2007), *work-family conflict* adalah kesulitan-kesulitan yang dirasakan dalam menjalankan kewajiban atau tuntutan peran yang berbeda secara bersamaan. Perempuan karir dituntut untuk dapat memberikan unjuk kerja (performance) yang maksimal dalam menyelesaikan tugas-tugasnya baik didalam keluarga, maupun di kantor.

Dampak dari keadaan ini tidak secara langsung dapa terlihat, tetapi secara nyata keadaan tersebut mempengaruhi emosi karyawan. Hal ini serupa dengan pernyataan Handoko (2011) yang menjelaskan bahwa stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Ketegangan ini muncul ketika karyawan wanita merasakan kekhawatiran, kesulitan dan masalah yang mereka hadapi terasa berat dan tidak dapat ditoleransi lagi. Anoraga (2009) juga menjelaskan bahwa stres kerja tidak langsung memberikan akibat saat itu juga, walaupun banyak diantaranya yang segera memperlihatkan manifestasinya tetapi ada pula yang bermanifestasi setelah beberapa hari, minggu bahkan bulan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Almasitoh (2011), yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara konflik peran ganda dan stres kerja pada karyawan wanita. Hal ini berarti bahwa karyawan wanita yang memiliki konflik peran ganda yang tinggi maka tingkat stres kerja yang dialami karyawan wanita tersebut tinggi. Sedangkan karyawan wanita yang memiliki konflik peran ganda yang rendah maka memiliki tingkat stres kerja yang

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Desi Wulandari dan Retno (2015) Hasil analisis menggunakan regresi sederhana menunjukan $r = 0,378$ dan $p = 0,000$ dimana $p \leq 0,01$ yang artinya ada hubungan yang sangat signifikan antara Konflik Peran Ganda dengan Stres Kerja pada perawat di Polda Sumatera Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik peran ganda maka semakin tinggi skor stres kerja terhadap perawat. Hasil korelasi *Pearson* juga menunjukkan adanya hubungan antara aspek-aspek stres kerja dan konflik peran ganda

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas, maka diajukan hipotesis yaitu ada hubungan positif antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada karyawan direksi wanita dengan asumsi bahwa semakin tinggi konflik peran ganda maka semakin tinggi stres kerja pada karyawan direksi wanita, demikian sebaliknya semakin rendah konflik peran ganda maka akan semakin rendah stres kerja pada karyawan direksi wanita.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Azwar (2011) penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika. Penelitian ini termasuk dalam penelitian non-eksperimen, dimana peneliti tidak memberikan perlakuan terhadap subjek penelitian.

Penelitian ini dapat dikatakan sebagai penelitian korelasional bila ditinjau dari judul penelitian. Penelitian korelasional merupakan penelitian yang memiliki kegunaan untuk mencari hubungan antar dua variabel yang akan dicari hubungannya, sehingga diperoleh arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih yang diteliti (Sugiyono, 2011).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Untuk menguji hipotesis penelitian, terlebih dahulu diidentifikasi variabel yang menjadi pusat perhatian dalam penelitian ini yaitu :

1. Variabel Bebas (X) : Konflik Peran Ganda
2. Variabel Terikat (Y) : Stres Kerja

C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penelitian dimaksudkan agar pengukuran variabel-variabel penelitian dapat terarah sesuai dengan metode pengukuran yang dipersiapkan. Adapun definisi operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*)

Berdasarkan dari beberapa paparan teori dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda adalah situasi dimana seseorang yang bekerja tidak mampu menstabilkan dirinya antara kondisi keluarga dan aturan pekerjaan, ditandai dengan penurunan psikologis dan fisik.

2. Stres Kerja

Berdasarkan dari beberapa paparan teori dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi/perasaan yang membuat seseorang tertekan sebagai bentuk tanggapan baik fisik maupun psikis seseorang saat dihadapkan dengan keadaan yang tidak sesuai antara tuntutan dengan kemampuan untuk mengatasinya.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi Penelitian

Menurut Hadi (2004) menyatakan bahwa populasi adalah individu yang biasa dikenai generalisasi dari kenyataan-kenyataan yang diperoleh dari sampel penelitian. Sedangkan menurut Arikunto (2013) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diharapkan oleh

peneliti untuk dipelajari dikemudian ditarik kesimpulannya. Populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian.

Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah karyawan wanita yang sudah menikah atau berumah tangga, memiliki anak dan tinggal bersama suami atau anaknya, dengan masa kerja masih aktif, dan usia anak bayi sampai dengan usia anak yang sudah dewasa pada bagian kantor direksi pada PTPN III Medan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 55 orang karyawan. Berikut data karyawan yang sudah menikah pada bagian direksi.

Tabel. 3.1 Data karyawan yang sudah menikah pada bagian kantor Direksi PTPN III Medan

No	Bagian	Karyawan Pimpinan	Karyawan Pelaksana	Total Karyawan
1.	Bagian Operasional Keuangan dan Akutansi	6	7	13
2.	Bagian Operasional Pengadaan dan Teknologi Informasi	4	1	5
3.	Bagian Operasional Pengolahan	1	4	5
4.	Bagian Operasional SDM	2	2	4
5.	Bagian Operasional Tanaman	1	1	2
6.	Bagian Operasional Traksi Infrastruktur	2	3	5
7.	Bagian Umum	1	20	21
	Total	17	38	55

Sumber : Bagian Personalia PTPN III Medan

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011). Hasil penelitian sampel diharapkan dapat digeneralisasikan kepada seluruh populasi. Generalisasi adalah kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi. Maka sampel dalam penelitian ini diambil seluruhnya (*total sampling*) adalah karyawan wanita yang sudah menikah atau berumah tangga, memiliki anak dan tinggal bersama suami atau anaknya, dengan masa kerja masih aktif, dan usia anak bayi sampai dengan usia anak yang sudah dewasa dengan jumlah 55 orang karyawan.

3. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan sampel (*sampling*) adalah proses memilih sejumlah elemen secukupnya dari populasi sehingga penelitian terhadap sampel dan pemahaman tentang sifat atau karakteristik tersebut tersebut pada elemen populasi (Sekaran, 2006). Untuk menentukan jumlah sample penulis menggunakan teknik penarikan sample berdasarkan jumlah keseluruhan populasi atau *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sample dimana jumlah sample sama dengan populasi (Sugiyono, 2011) alasan mengambil *total sampling* karena menurut (Sugiyono, 2011) jumlah populasi yang kurang dari 100, seluruh populasi dijadikan sample penelitian semuanya. Berdasarkan hasil penentuan sample di atas karena populasi dibawah 100 maka keseluruhan populasi dijadikan sebagai

sample yaitu karyawan wanita yang sudah menikah atau berumah tangga, memiliki anak dan tinggal bersama suami atau anaknya, dengan masa kerja masih aktif, dan usia anak bayi sampai dengan usia anak yang sudah dewasa di kantor PTPN III Medan berjumlah 55 orang.

E. Teknik Pengambilan Data

Metode pengambilan data dalam penelitian ini adalah menggunakan skala psikologi yaitu skala Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) dan Stres Kerja yang berbentuk skala likert, yaitu sejumlah daftar pernyataan yang harus di jawab oleh subjek.

1. Skala konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*)

Menurut Baltes & Heydens-Gahir (2003) yang dimana aspek-aspek tersebut

a. *Time Based Demand*

Merupakan konflik yang terjadi ketika waktu yang digunakan untuk menjalankan salah satu peran di pekerjaan (keluarga) tidak dapat digunakan untuk menjalankan peran di keluarga (pekerjaan). Ini berarti bahwa pada saat yang bersamaan, seorang yang mengalami konflik peran ganda tidak akan bisa melakukan dua atau lebih peran sekaligus. Misalnya, kerjaan yang lembur sering menyebabkan waktu bersama keluarga menjadi terbatas. Jadi dapat dikatakan bahwa konflik akan muncul apabila tuntutan peran tidak dapat terpenuhi karena keterbatasan waktu.

b. *Strained Based Demands*

Merupakan konflik yang terjadi karena ketegangan atau keadaan emosional yang dihasilkan oleh satu peran membuat seseorang sulit untuk

memenuhi tuntutan peran yang lain. Ketegangan peran bisa termasuk stres, tekanan darah meningkat, kecemasan, dan sakit kepala. Misalnya, gejala dalam perkawinan kadang-kadang berhubungan dengan menurunnya produktivitas di tempat kerja. Dan sebaliknya, ketegangan di tempat kerja dapat mengganggu kehidupan keluarga.

c. *Behavior Based Conflict*

Merupakan konflik yang muncul ketika perilaku tertentu yang diwajibkan oleh salah satu peran bertentangan dengan norma-norma perilaku peran lain. Misalnya, seorang ayah atau ibu yang berprofesi sebagai manager diharapkan untuk menunjukkan perilaku agresif dan logis di tempat kerja, tetapi saat bersama keluarga diharapkan untuk menunjukkan kasih sayang.

Skala di atas dihitung menggunakan skala Likert dengan 4 Pilihan Jawaban, yakni Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Pernyataan disusun berdasarkan bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Penelitian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, jawaban Setuju (S) diberi nilai 3, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1. Sedangkan untuk item yang *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1, jawaban Setuju (S) diberi nilai 2, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 3 dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 4.

2. Skala Stres Kerja

Menurut Robbins & Judge (2013) yang dimana aspek-aspek stres kerja terbagi menjadi 3 hal yaitu :

- a. Aspek fisiologis ialah suatu perubahan biokimia terjadi pada fisiologis yang muncul saat seseorang mengalami tekanan stres mengakibatkan perubahan metabolisme yang mempercepat semua sistem kerja tubuh, masalah kesehatan yang serius akan timbul apabila individu mengalami stres dalam waktu yang lama. Hal ini dapat dilihat dengan ciri-ciri antara lain adalah sakit kepala, tidak tidur teratur, susah tidur, bangun terlalu awal, sakit punggung, pencernaan terganggu, tekanan darah naik, serangan jantung, keringat berlebihan, selera makan berubah, lelah atau kehilangan daya energi.
- b. Aspek psikologis ialah suatu perubahan emosi dialami seseorang yang mengakibatkan akan lebih mudah terserang depresi, frustrasi, dan kurangnya kepercayaan diri, mereka percaya tidak akan bisa melewati tahap-tahap sulit dalam pekerjaannya, mengembangkan perasaan tidak berdaya dan menimbulkan simpati dari orang-orang di sekitar. Hal ini dapat dilihat sedih, mudah marah, gelisah, cemas, rasa harga diri menurung, merasa tidak aman, terlalu peka sensitif, mudah tersinggung, komunikasi tidak efektif, kepuasan kerja yang menurun, kehilangan spontanitas dan kreativitas, dan kehilangan semangat.
- c. Aspek perilaku ialah adanya perbedaan perilaku orang-orang yang berada dalam tekanan, orang yang berada dalam tekanan konstan berperilaku

berbeda dengan orang yang dalam keadaan seimbang secara emosional, semakin tinggi tingkat stresnya maka semakin tinggi pula perubahan pola prilakunya, dengan ciri-ciri antaran lain kehilangan kepercayaan kepada orang lain, mudah mempersalahkan orang lain, suka mencari kesalahan orang, terlalu membentengi atau mempertahankan diri, meningkatnya frekuensi absensi, dan kemangkiran menurunnya produktifitas, meningkatkan penggunaan minuman keras, dan merokok yang lebih banyak dari biasanya.

Skala diatas menggunakan skala Likert dengan 4 Pilihan Jawaban, yakni Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Pernyataan disusun berdasarkan bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Penelitian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, jawaban Setuju (S) diberi nilai 3, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1. Sedangkan untuk item yang *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1, jawaban Setuju (S) diberi nilai 2, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 3 dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 4.

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Menurut Arikunto (2013) data di dalam penelitian ini dapat mempunyai kedudukan yang paling tinggi, karena merupakan penggambaran variabel yang diteliti, dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Oleh karena itu benar atau tidaknya data, tergantung dari baik tidaknya instrument pengumpulan data.

Instrument yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting, yaitu valid dan reliabel.

1. Validitas Alat Ukur

Arikunto (2013) menyatakan bahwa suatu instrument pengukur dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur (skala) adalah teknik korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson.

2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan kepercayaan, keajekan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama dalam diri subjek yang di ukur memang belum berubah (Azwar, 2011).

G. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah *Product Moment* dari *Karl Pearson*. Alasan digunakannya teknik korelasi ini karena pada penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat hubungan antara suatu variabel bebas

dengan satu variabel terikat. Analisis data menggunakan program software SPSS

25.0 for windows



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa ada hubungan positif antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada karyawan direksi wanita di PTPN III Medan, dimana semakin tinggi konflik peran ganda maka semakin tinggi stres kerja pada karyawan wanita direksi hipotesis diterima, begitu juga sebaliknya semakin rendah konflik peran ganda maka akan semakin rendah pula stres kerja yang dialami. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji hipotesis dimana nilai koefisien determinan $r^2 = 0,557$, yang berarti 55,7% konflik peran ganda berpengaruh terhadap stress kerja. Sedangkan sisanya 43,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa konflik peran ganda karyawan direksi wanita di PTPN III Medan pada kategori tinggi dengan nilai empirik 66,02 dan nilai rata-rata potetik 55. Sedangkan untuk stress kerja pada kategori tinggi dengan nilai empirik 86,11 berada di antara nilai hipotetik 70.

B. Saran

1. Saran Kepada Karyawan

Diharapkan bagi karyawan khususnya wanita untuk melakukan teknik relaksasi, menghindari bekerja secara berlebihan, tidur lebih banyak saat malam hari dan hari libur dan serta untuk meningkatkan lagi usahanya

dalam mengatasi berbagai tekanan yang berasal dari lingkungan kerja maupun lingkungan non kerja.

2. Saran Kepada Perusahaan

Diharapkan agar perusahaan dapat lebih memperhatikan karyawan dengan melakukan kegiatan yang sifatnya lebih refresing & relaksasi dengan demikian agar dapat memperat hubungan antara karyawan satu dengan yang lain.

3. Saran Peneliti Selanjutnya

- a. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperbanyak jumlah subjek penelitian yang akan diteliti sehingga dapat diperoleh hasil yang lebih representatif.
- b. Penelitian selanjutnya untuk melakukan skering terlebih dahulu untuk menentukan sampel stres kerja dan meneliti stres kerja menggunakan faktor-faktor lain di antaranya dalam faktor individu dan faktor peran pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Almasitoh. (2011). *Stres Kerja Ditinjau dari Konflik Peran Ganda Pada Perawat*. PSIKOSLAMKA. Jurnal Psikologi Islami (JPI).
- Amirudin dan Ambarini (2014) *Pengaruh Hardiness dan Coping Stress Terhadap Tingkat Stres pada Kadet Akademi TNI-AL*, Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi Vol. 03 No. 02, Agustus 2014.
- Anoraga. (2001). *Psikologi Kerja*. PT. Rineka Cipta : Jakarta.
- Arikunto. (2013). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta : Jakarta
- Azwar. (2011). *Reliabilitas dan Validitas* . Pustaka Pelajar : Yogyakarta
- _____ (2013). *Metode Penelitian* . Pustaka Pelajar : Yogyakarta
- _____ (2014). *Penyusun Skala Psikologi* . Pustaka Pelajar : Yogyakarta
- Beehr & Newman. (1978). *Job stress. Employee Health and Organization Effectiveness A Facet Analisis Model and Literature Review*. *Personel Psychology*.
- Bellavia & Frone (2009). *Work Family Conflict. Handbook of work stress*. Sage Publication: California.
- Greenhaus and Beutell. (1985). *Sources of Conflict Between Work and Family Roles*. *The Academy of Management Review*. Vol: 10, 1, 76-88.
- _____ (2000). *Sources of Conflict between Work and Family Roles*. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- _____ (2016). *Making Work and Family Work : From Hard Choices to Smart Choices*. London : Routledge.
- Hadi. (2004). *Penelitian Research*. BPFE : Yogyakarta
- _____ (2006). *Pengantar Pengolahan Data*. Sinar Baru. Jakarta.
- Handoko. (2011). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. BPPE Yogyakarta.

- Hasibuan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Bumi Aksara Jakarta.
- Kalsum, S., dkk. (2007). *Manajemen Karir*. Jakarta: Erlangga.
- Kussudyarsana & Soepatini. (2008). *Pengaruh Karier Objektif Pada Wanita Terhadap Konflik Keluarga-Pekerjaan : Kasus pada Universitas Muhammadiyah Surakarta*. Jurnal Penelitian Humaniora, 9 (2), 128-145.
- Luthans (2011). *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta : Andi
- _____. (2013). *Organization behavior*. New York : McGraw Hill International.
- Latupono.(2011). *Perlindungan Hukum Dan Hak Asai Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) Dikota Ambon*. Jurnal Sasi Vol. 17 No. 3 Bulan Juli-September 2011
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Netemeyer, Brashear-Alejandro & Boles.(2005). *A CrossNational Model Of Jobrelatedoutcomes Of Work-Role And Family Role Variables: A Retail Sales Context*. *Journal ofthe Academy of Marketing Science* Vol 32 page 49-60.
- Nawawi. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan ke-7, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- _____. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Keempat. Penerbit Gadjah Mada University Press:Yogyakarta.
- Retno dan Wulandari. (2015). *Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita Yang Sudah Menikah*. Universitas Muhammadiyah Purwokerto. Purwokerto.
- Rivai. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- _____. (2013). *Manajemen Sumbert Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers: Jakarta.
- Robbins. (2001). *Organization Behavior : Consept. Convensus, dan Application, Prelince Hall. Ind. Inc.*

- _____ (2007). *Prilaku Organisasi*, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan. Edisi Kedelapan. Jilid Kedua. Penerbit Prenhallindo. Jakarta.
- Robbins, Stephen dan Timothy.(2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi Enam Belas. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian.(2009). *Teori Pengembangan Organisasi*. Bumi Aksara :Jakarta
- Subri.(2002). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sugiyono.(2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- Timangratuogi W. (2012). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Sales/Penjualan PT. Indomobil Trada Nasional Cabang Pajajaran Bogor*. Skripsi. Universitas Indonesia Depok.
- Triaryati. (2011). Hubungan antara konflik peran ganda (work-family conflict) dengan kepuasan kerja pada karyawati bagian produksi PT.X, *Jurnal Psikologi Industri dan organisasi*, Volume 1, No.2, 12-90.
- Utaminingtias, dkk (2016), *Coping Stres Karyawan Dalam Menghadapi Stres Kerja*, *Prosiding Ks: Riset & Pkm Volume: 3 Nomor: 2 Issn: 2442-4480*.
- Wijono.(2010). *Psikologi Industri & Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.



LAMPIRAN A ALAT UKUR PENELITIAN

DAFTAR KUISIONER

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya mohon kesediaan Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang Ibu berikan hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul “Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Stres Kerja Pada Karyawan Wanita PTPN III Medan”, pada Program Sarjana Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Informasi yang Ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian penelitian ini. Atas perhatian Ibu, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Sekar Dwi Ningrum
NIM: 16.860.0183

A. Petunjuk Pengisian

1. Pilihlah pernyataan sesuai pendapat Ibu tentang keberadaan sikap dan perilaku Ibu alami dalam lingkungan kerja.
2. Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda centang (\checkmark) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Ibu.

Adapun makna tanda tersebut adalah sebagai berikut:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

B. Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin :

Berikanlah tanda centang (\checkmark) pada salah satu pilihan yang telah disediakan.

1.	Usia	a. 25 – 35 Tahun	
		b. 36 – 45 Tahun	
2.	Pendidikan	a. Diploma	
		b. Sarjana	

Isilah kuesioner ini dengan tanda (√) pada kolom yang tersedia

A. Variabel Konflik Peran Ganda (X)

NO	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya sulit mengatur waktu antara pekerjaan dan keluarga				
2.	Saya suka menghabiskan waktu untuk pekerjaan saya				
3.	Saya dapat mengatur waktu antara bekerja dan keluarga				
4.	Waktu saya, saya habiskan untuk keluarga dan keluarga				
5.	Pekerjaan saya menjauhkan saya dari keluarga				
6.	Saya kehilangan waktu berkumpul dengan keluarga karena harus bekerja				
7.	Walaupun bekerja hubungan saya dengan keluarga tetap hangat				
8.	Saya kehilangan waktu kerja karena harus berkumpul dengan keluarga				
9.	Keluarga saya marah, jika saya terlalu sibuk bekerja				
10.	Saya merasa lelah jika melakukan pekerjaan rumah setelah pulang kerja				
11.	Keluarga saya tidak peduli sesibuk apapun pekerjaan saya				
12.	Saya senang melakukan pekerjaan rumah dan berkumpul dengan keluarga setelah pulang kerja				
13.	Tekanan pekerjaan membuat urusan keluarga saya terganggu				
14.	Saya tidak mengurus keluarga karena lelah bekerja				
15.	Tekanan pekerjaan tidak berpengaruh dengan urusan keluarga				
16.	Walaupun lelah bekerja saya dapat mengurus keluarga				
17.	Saya bingung memilih pekerjaan atau keluarga				
18.	Saya senang mengerjakan pekerjaan kantor dirumah				
19.	Saya mudah memilih antara keluarga dan pekerjaan				

20.	Pekerjaan kantor harus saya selesaikan dikantor				
21.	Saya suka membawa urusan keluarga kedalam pekerjaan				
22.	Cara saya memecahkan masalah dikantor tidak efektif ketika diterapkan dirumah				
23.	Saya tidak suka menggabungkan urusan keluarga dengan pekerjaan				
24.	Permasalahan dirumah dan dikantor dapat saya selesaikan				

B. Variabel Stress Kerja (Y)

NO	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya mudah pusing jika menghadapi pekerjaan yang menumpuk				
2.	Kepala saya sakit ketika pekerjaan belum selesai				
3.	Pekerjaan yang menumpuk tidak berpengaruh terhadap saya				
4.	Saya menikmati pekerjaan yang ada, meskipun banyak kendala				
5.	Kepala saya sakit ketika pekerjaan yang di kerjakan tidak menunjukkan hasil				
6.	Walaupun pekerjaan tidak menunjukkan hasil tetapi saya tetap santai				
7.	Saya mudah lelah saat bekerja				
8.	Pekerjaan saya sangat menguras tenaga dan pikiran				
9.	Saya tidak mudah lelah saat bekerja				
10..	Pekerjaan saya tidak terlalu sulit				

11.	Baru kerja sebentar saya sudah merasa lelah				
12.	Saya tidak mengenal kata lelah dalam bekerja				
13.	Saya takut jika pekerjaan belum selesai				
14.	Ditegur atasan membuat saya takut bekerja				
15.	Saya tidak peduli walaupun ditegur atasan				
16.	Saya tidak peduli jika pekerjaan belum selesai				
17.	Saya takut jika hadir terlambat				
18.	Saya senang terlambat masuk karena atasan tidak peduli				
19.	Banyak kritikan terhadap pekerjaan membuat saya mudah marah				
20.	Saya mudah marah terhadap rekan kerja ketika melakukan kesalahan				
21.	Saya menerima apabila mendapat kritikan				
22.	Saya memaklumin jika rekan kerja melakukan kesalahan				
23.	Saya suka bertengkar dengan rekan satu tim kerja				
24.	Saya kompak dengan tim kerja				
25.	Saya merasa kurang percaya diri jika tidak bekerja dalam team				
26.	Saya merasa tidak mampu untuk diberikan tanggung jawab pekerjaan				
27.	Bekerja dengan team membuat saya				

	kurang percaya diri				
28.	Saya bertanggungjawab terhadap suatu pekerjaan				
29.	Saya tidak berani mengemukakan pendapat saat rapat				
30.	Saya senang memberikan pertanyaan pada saat rapat				
31.	Ada hal yang disembunyikan rekan kerja saya				
32.	Saya merasa curiga jika rekan kerja dipanggil oleh atasan				
33.	Saya saling terbuka terhadap rekan kerja				
34.	Saya tidak peduli jika teman dipanggil atasan				

LAMPIRAN B
DATA PENELITIAN

DATA PENELITIAN KONFLIK PERAN GANDA																								
PERNYATAAN																								
NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	3	1	3	1	4	2	4	2	4	1	3	4	1	2
2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2
3	1	3	1	1	1	2	3	3	2	3	3	1	3	2	1	1	2	3	1	2	2	3	1	1
4	3	1	1	3	2	3	1	3	3	3	2	1	3	1	3	1	4	1	3	1	1	4	1	1
5	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	1	2	3	3	3	2	3	2	3
6	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	1	1	3	1	1
7	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	1	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2
8	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2
9	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2
10	3	3	1	1	2	2	1	4	1	3	3	2	3	2	3	1	1	2	3	1	1	4	1	1
11	1	3	2	2	2	3	2	2	4	4	4	3	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1
12	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2
13	2	3	2	2	1	1	1	4	2	3	4	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1

14	1	1	1	3	1	2	1	4	3	3	3	2	2	1	1	1	1	3	4	2	1	2	1	1
15	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2
16	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2
17	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2
18	2	3	1	3	2	1	2	4	1	3	3	2	2	1	3	1	1	2	2	2	1	4	1	1
19	2	3	2	3	1	2	2	3	4	2	3	1	3	2	3	2	2	3	2	2	1	3	1	2
20	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
21	2	3	1	3	2	2	1	3	1	2	4	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1
22	3	3	3	3	4	3	2	2	2	4	1	3	3	3	2	2	2	2	4	2	2	3	1	2
23	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
24	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2
25	2	3	1	2	1	2	2	4	2	2	2	1	2	1	1	1	1	3	2	3	2	3	1	1
26	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2
27	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2
28	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
29	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2
30	2	2	2	3	1	2	1	4	2	2	4	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1
31	1	3	1	4	2	2	1	4	1	2	3	1	2	1	2	1	2	2	3	1	1	2	1	1

32	1	2	4	3	2	2	1	3	2	2	3	1	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2
33	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	4	3
34	2	2	1	3	2	2	2	3	1	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2
35	1	2	1	3	2	2	1	3	2	2	3	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1
36	2	2	1	3	2	3	1	4	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2
37	1	3	1	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2
38	2	2	1	3	1	1	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	3	2	1	3	1	2
39	1	4	1	3	1	1	1	4	1	2	3	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	3	2	1
40	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2
41	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2
42	1	3	1	3	1	2	1	3	2	2	3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1
43	2	2	2	3	2	2	1	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2
44	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2
45	1	3	1	4	2	2	1	4	1	2	3	1	2	1	2	1	2	2	3	1	1	2	1	1
46	2	1	1	3	1	3	2	3	2	2	3	1	2	1	2	2	2	3	3	2	1	4	1	2
47	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
48	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2
49	2	3	2	3	1	2	1	4	2	3	4	1	2	1	3	2	1	2	2	1	1	2	2	1
50	2	2	1	1	2	2	1	4	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2

51	2	2	1	1	2	1	1	4	2	2	2	4	2	2	1	2	2	4	1	3	2	3	1	2
52	2	2	3	3	3	4	2	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2
53	4	3	4	1	4	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	1
54	1	4	1	3	1	2	1	4	1	2	3	1	2	1	2	1	2	2	2	3	1	2	1	1
55	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2

DATA VARIABEL KONFLIK PERAN GANDA (X) YANG VALID

NO	VARIABEL KONFLIK PERAN GANDA (X)																						TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
1	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	71
2	4	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	73
3	4	3	2	2	1	2	3	3	4	1	3	1	2	1	4	2	2	3	2	3	3	3	54
4	4	4	3	3	2	2	4	4	3	2	3	3	4	4	1	2	1	3	3	2	3	4	64
5	4	2	2	2	1	2	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	64
6	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	69
7	4	3	3	3	1	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	1	4	73
8	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	54
9	3	2	2	2	3	1	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	1	4	68
10	4	3	4	3	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	79
11	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61
12	3	2	3	1	1	1	3	2	3	3	2	3	4	3	4	2	3	3	2	2	3	3	56
13	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	65
14	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	55
15	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	67

16	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	66
17	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62
18	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	82
19	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	72
20	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	81
21	3	2	2	2	1	1	4	3	2	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	2	2	4	58
22	4	3	2	2	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	71
23	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	56
24	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	72
25	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	58
26	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	2	68
27	4	3	3	2	2	3	3	4	4	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	68
28	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	67
29	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	66
30	4	3	2	3	3	2	4	4	3	4	3	2	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	68
31	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	68
32	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	3	4	78
33	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	67
34	4	2	2	4	4	2	4	3	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	71
35	4	3	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	73

36	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	79
37	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	51
38	4	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	4	60
39	3	4	2	2	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	70
40	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	1	4	4	69
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
42	3	2	4	2	2	2	4	3	3	3	2	4	3	3	3	2	1	3	4	2	1	4	60
43	4	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	72
44	4	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	72
45	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61
46	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	49
47	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	4	2	1	3	4	1	4	3	57
48	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	56
49	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	1	4	2	71
50	4	4	2	3	3	1	4	3	4	4	1	3	4	3	4	3	3	4	4	1	2	3	67
51	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	57
52	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	61
53	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	72
54	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	60
55	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	54

DATA VARIABEL KONFLIK PERAN GANDA (X) YANG GUGUR

NO	VARIABEL KONFLIK PERAN GANDA (X)																								TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	77
2	4	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	79
3	4	3	2	2	1	2	3	3	4	1	3	1	2	2	1	4	2	2	3	2	3	3	4	3	60
4	4	4	3	3	2	2	4	4	3	2	3	3	4	3	4	1	2	1	3	3	2	3	4	4	71
5	4	2	2	2	1	2	4	4	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3	4	4	70
6	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	75
7	4	3	3	3	1	2	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	3	4	4	3	3	1	4	4	78
8	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	80
9	3	2	2	2	3	1	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	1	4	4	74
10	4	3	4	3	3	2	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	85
11	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
12	3	2	3	1	1	1	3	2	3	3	2	3	4	2	3	4	2	3	3	2	2	3	4	3	62
13	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	71
14	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	4	4	1	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	81
15	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	72
16	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	4	2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	72

17	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	67
18	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	3	4	86
19	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	4	78
20	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	3	3	4	4	4	4	3	85
21	3	2	2	2	1	1	4	3	2	3	2	3	4	2	3	3	2	3	4	3	2	2	4	64
22	4	3	2	2	3	2	3	4	3	3	3	3	4	2	3	4	4	3	4	4	3	3	4	77
23	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	86
24	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3	77
25	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	66
26	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	73
27	4	3	3	2	2	3	3	4	4	2	3	3	4	2	3	4	3	3	4	3	2	3	3	73
28	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	73
29	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	72
30	4	3	2	3	3	2	4	4	3	4	3	2	3	2	3	4	3	2	4	3	3	3	3	73
31	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	73
32	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	3	4	4	4	3	3	4	83
33	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	72
34	4	2	2	4	4	2	4	3	3	4	2	3	4	1	3	4	4	4	4	3	3	2	4	76
35	4	3	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	4	79

36	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	85
37	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	57
38	4	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	4	4	66
39	3	4	2	2	3	2	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	75
40	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	1	4	4	4	75
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93
42	3	2	4	2	2	2	4	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2	1	3	4	2	1	4	4	66
43	4	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	78
44	4	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	77
45	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
46	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	54
47	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	4	2	1	3	4	1	4	4	3	64
48	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	61
49	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	1	4	3	2	76
50	4	4	2	3	3	1	4	3	4	4	1	3	4	2	3	4	3	3	4	4	1	2	3	3	72
51	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	63
52	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	2	4	3	67
53	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	77
54	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	65
55	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	59

DATA MENTAH PENELITIAN VARIABEL STRES KERJA

DATA PENELITIAN KONFLIK PERAN GANDA																																			
PERNYATAAN																																			
NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	
1	3	3	4	2	3	1	2	2	1	1	3	3	3	2	4	4	4	4	2	3	1	2	4	1	2	1	3	1	1	2	1	1	1	3	
2	1	3	2	2	4	3	1	2	4	3	1	2	3	3	2	2	3	2	4	3	2	1	2	1	3	4	2	1	4	2	2	2	2	2	
3	2	2	1	2	3	1	3	3	4	2	4	2	2	2	3	4	3	4	2	2	1	2	4	2	2	2	3	1	1	1	4	2	3	2	
4	4	3	2	2	2	3	4	1	3	2	3	3	2	2	3	3	4	4	1	1	2	3	4	1	1	1	4	1	1	2	2	2	1	3	
5	3	3	3	3	4	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	1	2	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3	
6	2	3	3	2	2	2	4	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	4	1	1	1	4	1	2	1	3	1	3	3	
7	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	
8	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2
9	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	
10	4	4	2	2	4	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	1	1	2	1	4	4	2	1	2	1	1	3	1	4	
11	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	4	3	2	4	3	4	3	2	2	1	2	4	1	2	3	3	1	3	2	2	2	3	3	
12	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	4	3	2	3	4	2	2	2	2	2	3	2	
13	2	2	1	2	3	4	2	2	2	3	3	2	4	3	4	4	4	4	1	1	1	1	4	1	4	2	4	1	1	3	4	2	1	4	
14	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	1	3	2	2	3	4	3	3	1	2	2	3	1	2	1	4	1	2	2	3	2	2	3	
15	4	4	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	

16	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	
17	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3
18	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	4	4	2	1	2	2	3	2	1	2	4	1	1	2	2	1	3	3
19	3	4	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2
20	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3
21	2	2	3	2	2	3	4	3	3	3	4	1	3	2	3	4	3	4	1	1	1	2	3	2	1	1	4	1	2	2	2	1	2	2
22	3	3	2	2	3	2	2	2	3	4	2	2	3	2	1	2	4	2	3	3	2	1	1	1	3	3	2	1	4	1	4	4	2	2
23	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	4	2	2	2	2	4	1	1	1	4	1	1	1	1	2	2	3
24	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3
25	1	4	1	1	2	3	4	3	4	3	4	1	4	2	3	4	4	4	2	2	1	1	4	1	1	1	4	1	1	1	2	1	2	1
26	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
27	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3
28	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
29	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
30	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	4	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3
31	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	1	4	1	2	2	2	1	1	2
32	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
33	2	2	1	3	1	2	2	3	2	1	2	4	4	3	4	3	1	3	4	3	4	3	2	3	2	1	2	1	4	2	3	2	3	3
34	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3

35	2	3	3	2	3	2	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	1	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1	1	2	1	2	2
36	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	
37	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	1	3	3	2	4	2	1	2	3	4	2	2	1	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	3
38	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	
39	1	3	4	2	3	1	4	3	3	3	4	1	4	1	4	4	4	4	1	2	1	4	4	1	1	1	4	1	2	2	2	2	1	1	2	2		
40	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	
41	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	
42	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	1	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
43	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	
44	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	
45	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	1	4	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2
46	3	4	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	2	2	3	4	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	2		
47	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	1	1	2	1	1	3	3	3		
48	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	
49	2	2	3	1	2	2	3	3	3	2	4	3	3	2	4	4	3	3	2	2	2	2	4	2	2	2	4	1	2	3	2	1	2	3	2	3		

50	2	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3	2	3	3	3	4	2	2	2	2	3	1	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	
51	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	
52	4	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	4	2	2	2	3	3	2	2	3	1	2	3	4	2	3	3	
53	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	
54	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	4	2	3	2	4	4	3	4	2	2	2	2	4	1	2	1	3	1	2	2	2	2	2	3	
55	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3



DATA VARIABEL STRES KERJA (Y) YANG VALID

VARIABEL STRESS KERJA (Y)																													
NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	TOTAL
1	4	3	1	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	90
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89
3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	2	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	79
4	S	4	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	2	1	2	1	3	3	2	3	4	2	3	4	2	2	2	2	70
5	4	3	2	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	4	3	2	3	4	2	3	4	2	4	3	3	84
6	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	87
7	2	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	1	4	3	1	4	3	4	3	1	85
8	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	90
9	4	3	3	4	4	3	4	4	3	2	3	3	1	3	3	4	4	3	3	1	4	3	1	4	2	3	3	4	86
10	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104
11	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89
12	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	1	2	2	4	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	74
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	82
14	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	5	3	97
15	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	86

36	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	99
37	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	66
38	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	82
39	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	91
40	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	4	4	1	4	4	1	4	4	3	3	86
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	107
42	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	3	2	1	3	4	2	1	4	2	1	4	3	76
43	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	95
44	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	94
45	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78
46	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	67
47	4	1	3	4	2	3	2	2	4	4	1	2	1	4	2	1	3	4	1	4	3	1	4	3	4	74
48	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	73
49	4	3	4	4	3	4	4	3	2	2	4	3	3	3	3	3	4	3	1	4	2	1	4	2	4	87
50	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	1	4	4	3	3	4	4	1	2	3	1	2	3	4	80
51	4	3	2	4	3	3	4	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	76
52	3	3	3	4	3	2	2	3	3	2	2	3	2	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	79
53	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	90
54	3	2	2	3	3	2	4	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	79
55	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	71

DATA VARIABEL STRES KERJA (Y) YANG GUGUR

N O	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	TOT AL	
1	4	3	1	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	111	
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	107
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	2	2	4	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	2	3	2	2	2	2	2	98	
4	S	4	3	4	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	1	3	3	2	3	4	4	2	3	4	1	4	2	2	2	2	3	89	
5	4	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	4	3	3	4	3	2	3	4	4	2	3	4	3	4	2	4	3	3	3	106	
6	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	109	
7	2	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	1	4	4	3	1	4	1	4	3	4	3	1	3	104	
8	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	1	3	4	3	3	3	2	109	
9	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	2	3	3	1	3	3	4	4	3	3	1	4	4	3	1	4	1	4	2	3	3	4	2	104	
10	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	123	
11	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	107	
12	3	3	3	4	3	3	2	4	4	3	2	2	1	2	2	4	2	3	3	2	2	3	4	3	2	3	4	2	3	2	3	3	3	2	94	
13	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	104	
14	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	1	3	2	3	5	3	3	114	
15	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	103	

16	4	3	3	3	4	4	2	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	110		
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	98		
18	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	1	4	3	3	4	4	3	125			
19	S	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	103		
20	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	119		
21	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	1	2	3	2	3	4	3	2	2	4	4	2	2	4	1	4	2	2	3	2	2	94		
22	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	2	118		
23	3	4	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	3	123
24	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	112	
25	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	94	
26	3	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	2	2	2	4	3	3	3	4	4	4	3	3	2	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	102	
27	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	101	
28	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	1	3	2	3	3	2	2	2	104		
29	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	4	3	3	3	2	2	109		
30	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	103		
31	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	97		
32	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	1	4	3	3	3	4	2	116		
33	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	105		
34	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	4	3	3	2	4	2	3	2	3	3	3	3	112		
35	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	2	111		

LAMPIRAN C

UJI VALIDITAS DAN REABILITAS ALAT UKUR PENELITIAN

DATASET ACTIVATE DataSet0.

RELIABILITY

```

/VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7
aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15
aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23
aitem_24
    
```

```

/SCALE('Konflik Peran Ganda') ALL
    
```

```

/MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability

Notes

Output Created		04-AUG-2021 19:18:18
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	55
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.

<p style="text-align: center;">Cases Used</p> <p>Syntax</p> <p>Resources</p>	<p>Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.</p> <p>RELIABILITY</p> <pre> /VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 /SCALE('Konflik Peran Ganda') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL. </pre> <p>Processor Time 00:00:00,03</p> <p>Elapsed Time 00:00:00,04</p>
	<p>[DataSet0]</p>

Scale: Konflik Peran Ganda

Case Processing Summary

	N	%
Valid	55	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	55	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,886	24

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	3,53	,504	55
aitem_2	2,95	,621	55
aitem_3	2,76	,719	55
aitem_4	2,53	,634	55
aitem_5	2,49	,742	55
aitem_6	2,42	,712	55
aitem_7	3,36	,589	55
aitem_8	3,35	,584	55
aitem_9	3,25	,700	55

aitem_10	2,96	,693	55
aitem_11	2,84	,660	55
aitem_12	3,02	,680	55
aitem_13	3,38	,561	55
aitem_14	1,96	,470	55
aitem_15	3,07	,634	55
aitem_16	3,38	,652	55
aitem_17	2,98	,593	55
aitem_18	2,93	,690	55
aitem_19	3,58	,534	55
aitem_20	3,29	,599	55
aitem_21	2,82	,819	55
aitem_22	3,04	,793	55
aitem_23	3,53	,539	55
aitem_24	3,35	,584	55

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	69,24	60,999	,570	,879
aitem_2	69,82	60,337	,520	,880
aitem_3	70,00	59,741	,493	,881
aitem_4	70,24	60,147	,528	,880
aitem_5	70,27	59,721	,477	,881

aitem_6	70,35	59,378	,533	,879
aitem_7	69,40	60,689	,513	,880
aitem_8	69,42	59,914	,606	,878
aitem_9	69,51	58,143	,666	,876
aitem_10	69,80	60,237	,467	,881
aitem_11	69,93	59,439	,576	,878
aitem_12	69,75	58,675	,634	,877
aitem_13	69,38	61,537	,442	,882
aitem_14	70,80	70,422	-,622	,901
aitem_15	69,69	59,403	,607	,878
aitem_16	69,38	61,129	,410	,883
aitem_17	69,78	59,322	,664	,877
aitem_18	69,84	60,732	,421	,883
aitem_19	69,18	60,485	,599	,879
aitem_20	69,47	59,921	,589	,878
aitem_21	69,95	58,867	,494	,881
aitem_22	69,73	60,943	,337	,886
aitem_23	69,24	63,628	,212	,887
aitem_24	69,42	62,396	,325	,885

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
72,76	65,739	8,108	24

DATASET ACTIVATE DataSet1.
RELIABILITY

```

/VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7
aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15
aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23
aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31
aitem_32 aitem_33 aitem_34
    
```

```

/SCALE('Stres Kerja') ALL
    
```

```

/MODEL=ALPHA
    
```

```

/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
    
```

```

/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability

Notes

Output Created	04-AUG-2021 19:19:04
Comments	
Active Dataset	DataSet1
Filter	<none>
Weight	<none>
Input	
Split File	<none>
N of Rows in Working Data File	55
Matrix Input	
Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Cases Used	

Syntax	<pre> RELIABILITY /VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32 aitem_33 aitem_34 /SCALE('Stres Kerja') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL. </pre>				
Resources	<table> <tr> <td>Processor Time</td> <td style="text-align: right;">00:00:00,02</td> </tr> <tr> <td>Elapsed Time</td> <td style="text-align: right;">00:00:00,05</td> </tr> </table>	Processor Time	00:00:00,02	Elapsed Time	00:00:00,05
Processor Time	00:00:00,02				
Elapsed Time	00:00:00,05				

[DataSet1]

Scale: Stres Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	55	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,892	34

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	3,27	,827	55
aitem_2	3,20	,590	55
aitem_3	2,98	,623	55
aitem_4	3,47	,504	55
aitem_5	3,45	,571	55
aitem_6	3,16	,601	55
aitem_7	2,85	,558	55
aitem_8	3,56	,570	55
aitem_9	3,22	,599	55
aitem_10	3,27	,525	55
aitem_11	3,09	,617	55
aitem_12	2,82	,796	55
aitem_13	2,85	,731	55
aitem_14	2,47	,742	55
aitem_15	2,85	,678	55
aitem_16	3,38	,652	55
aitem_17	2,98	,593	55

aitem_18	2,93	,690	55
aitem_19	3,58	,534	55
aitem_20	3,29	,599	55
aitem_21	2,82	,819	55
aitem_22	3,04	,793	55
aitem_23	3,53	,539	55
aitem_24	3,35	,584	55
aitem_25	2,82	,819	55
aitem_26	3,04	,793	55
aitem_27	3,53	,539	55
aitem_28	1,87	,721	55
aitem_29	3,35	,584	55
aitem_30	2,85	,621	55
aitem_31	3,02	,490	55
aitem_32	3,00	,577	55
aitem_33	2,82	,722	55
aitem_34	2,60	,596	55

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	101,05	101,275	,390	,893
aitem_2	101,13	99,817	,561	,887
aitem_3	101,35	101,453	,393	,890
aitem_4	100,85	104,793	,168	,893
aitem_5	100,87	101,187	,458	,889
aitem_6	101,16	101,954	,368	,890
aitem_7	101,47	102,143	,383	,890
aitem_8	100,76	100,813	,493	,888
aitem_9	101,11	103,173	,267	,892
aitem_10	101,05	99,756	,643	,886
aitem_11	101,24	100,406	,485	,888
aitem_12	101,51	100,884	,329	,891
aitem_13	101,47	97,217	,627	,885
aitem_14	101,85	100,793	,365	,891
aitem_15	101,47	99,809	,480	,888
aitem_16	100,95	100,497	,448	,889
aitem_17	101,35	98,156	,704	,885
aitem_18	101,40	100,356	,430	,889
aitem_19	100,75	100,341	,576	,887
aitem_20	101,04	100,110	,527	,888
aitem_21	101,51	96,180	,618	,885

aitem_22	101,29	99,692	,408	,890
aitem_23	100,80	103,385	,283	,891
aitem_24	100,98	102,055	,371	,890
aitem_25	101,51	96,180	,618	,885
aitem_26	101,29	99,692	,408	,890
aitem_27	100,80	103,385	,283	,891
aitem_28	102,45	106,956	-,047	,898
aitem_29	100,98	102,055	,371	,890
aitem_30	101,47	101,772	,369	,890
aitem_31	101,31	101,625	,497	,889
aitem_32	101,33	99,632	,591	,887
aitem_33	101,51	98,292	,556	,887
aitem_34	101,73	105,424	,082	,895

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
104,33	106,780	10,333	34

LAMPIRAN D

UJI NORMALITAS ALAT UKUT PENELITIAN

NPAR TESTS

```
/K-S(NORMAL)=X Y
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING ANALYSIS.
```

NPar Tests

		Notes
Output Created		04-AUG-2021 19:26:47
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	55
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=X Y /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,02
	Number of Cases	157286
	Allowed ^a	

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet2]

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Konflik Peran Ganda	55	66,02	8,385	49	88
Stres Kerja	55	86,11	9,727	66	108

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Konflik Peran Ganda	Stres Kerja
N		55	55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	66,02	86,11
	Std. Deviation	8,385	9,727
	Absolute	,093	,064
Most Extreme Differences	Positive	,093	,064
	Negative	-,092	-,055
Kolmogorov-Smirnov Z		,693	,471
Asymp. Sig. (2-tailed)		,723	,980

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.

LAMPIRAN E

UJI LINEARITAS ALAT UKUR PENELITIAN

MEANS TABLES=Y BY X

/CELLS MEAN COUNT STDDEV

/STATISTICS ANOVA LINEARITY.

Means

		Notes
Output Created		04-AUG-2021 19:27:08
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	55
Missing Value Handling	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.
	Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.

Syntax		MEANS TABLES=Y BY X /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS ANOVA LINEARITY.	
Resources	Processor Time	00:00:00,02	
	Elapsed Time	00:00:00,02	

[DataSet2]

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Stres Kerja * Konflik Peran Ganda	55	100,0%	0	0,0%	55	100,0%

Report

Stres Kerja

Konflik Peran Ganda	Mean	N	Std. Deviation
49	67,00	1	.
51	66,00	1	.
54	80,00	3	9,539
55	97,00	1	.

56	83,33	3	17,039
57	75,00	2	1,414
58	78,00	2	1,414
60	79,00	3	3,000
61	82,00	3	6,083
62	81,00	1	.
64	77,00	2	9,899
65	82,00	1	.
66	90,50	2	,707
67	84,50	4	3,109
68	84,00	5	2,000
69	86,50	2	,707
70	91,00	1	.
71	91,50	4	4,203
72	91,60	5	4,159
73	88,67	3	3,512
78	98,00	1	.
79	101,50	2	3,536
81	101,00	1	.
82	108,00	1	.
88	107,00	1	.
Total	86,11	55	9,727

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Stres Kerja * Konflik Peran Ganda	(Combined)	3947,312	24	164,471	4,246	,000
	Between Groups	2845,326	1	2845,326	73,457	,000
	Deviation from Linearity	1101,986	23	47,912	1,237	,289
	Within Groups	1162,033	30	38,734		
Total		5109,345	54			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Stres Kerja * Konflik Peran Ganda	,746	,557	,879	,773

LAMPIRAN F

UJI HIPOTESIS KOLERASI ALAT UKUR PENELITIAN

CORRELATIONS
 /VARIABLES=X Y
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /STATISTICS DESCRIPTIVES
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		Notes
Output Created		04-AUG-2021 19:28:19
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File	DataSet2 <none> <none> <none>
	N of Rows in Working Data File	55
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.

Syntax		CORRELATIONS	
		/VARIABLES=X Y	
		/PRINT=TWOTAIL NOSIG	
		/STATISTICS	
		DESCRIPTIVES	
		/MISSING=PAIRWISE.	
Resources		Processor Time	00:00:00,00
		Elapsed Time	00:00:00,04

[DataSet2]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Konflik Peran Ganda	66,02	8,385	55
Stres Kerja	86,11	9,727	55

Correlations

		Konflik Peran Ganda	Stres Kerja
Konflik Peran Ganda	Pearson Correlation	1	,746**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	55	55
Stres Kerja	Pearson Correlation	,746**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	55	55

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



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolan Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 609/FPSI/01.10/VI/2021
Lampiran : -
Hal : Pengambilan Data

Medan, 22 Juni 2021

Yth. Direktur Operasional PTPN III Medan
cq. Bagian Umum
Di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Sekar Dwi Ningrum
NPM : 168600183
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di PTPN III Medan, Jl. Sei Batang Hari No. 2, Medan Sunggal, Medan, Sumatera Utara guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Stres Kerja paad Karyawan Wanita PTPN III Medan*".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang Akademik,

Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip



Dipindai dengan CamScanner



Perkebunan Nusantara
Medan, 30 Juni 2021

Nomor : BUMU/XI/ 324/2021
Lamp. : -
Hal : Pengambilan data

Kepada Yth :
Wakil Dekan Bidang Akademik
Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area
Jl. Kolam No. 1 Medan Estate
di -

Medan

Sehubungan dengan surat Ibu Nomor : 609/FPSP/01.10/VI/2021 tanggal 22 Juni 2021 perihal tersebut di atas, dapat kami sampaikan bahwa Pengambilan Data dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) **Bagian Operasional SDM (BSDM)** pada tanggal **01 s/d 11 Juli 2021** pada prinsipnya **dapat disetujui**. Adapun peneliti tersebut sebagai berikut :

Nama : Sekar Dwi Ningrum
NPM : 168600183
Prodi : Ilmu Psikologi
Judul : **Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Wanita PTPN III Medan**

Dalam rangka mengantisipasi dan upaya *Preventif* menyikapi penyebaran virus *covid19* di lingkungan PT Perkebunan Nusantara III (Persero), maka sesuai dengan protokol *covid19* PTPN III (Persero) bahwa pada masa pandemi *covid19* masih belum dapat menerima kunjungan tamu ataupun Mahasiswa/i untuk pengambilan data penelitian/ wawancara secara langsung.

Adapun alternatif dalam mekanisme Penelitian ini dapat dilakukan secara *online* melalui telpon ataupun *Video Call* dengan narasumber yang kami sesuaikan dengan kebutuhan data yang dibutuhkan. **Perusahaan tidak dapat memberikan data dan dokumen yang bersifat rahasia**. Untuk mendapatkan informasi data yang dibutuhkan Mahasiswa/i yang bersangkutan dapat menghubungi **Staf Sub Bagian Operasional SDM a.n Bapak Andrifan (HP: 085270312000)**.

Demikian disampaikan, agar maklum.

BAGIAN UMUM

Christian Orchard Tharmon
Pj. Kepala Bagian

Tambahan
- BSDM
- Mahasiswa ybs
- D:/Keth PKL & Riset/UMARIZIN PENELITIAN PADA MASA PANDEMI COVID19

AKHLAK – Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif

Jakarta
Gedung Agro Plaza Lantai 15
Jl. H. R. Rasuna Said Kav X2 – 1, Jakarta 12950
telp : +62 21 29183300, fax : +62 21 5203030
email : sekretariat@holding-perkebunan.com

PT Perkebunan Nusantara III (Persero)

Medan
Jl. Sei Batanghari No.2, Medan, 20122
telp : +62 61 8452244, fax : +62 61 8455177
email : cs@email.ptpn3.co.id



Perkebunan Nusantara

Medan, 22 Juli 2021

Nomor : BUMU/X/ 379 / 2021
Lamp. : -
Hal : Selesai Riset

Kepada Yth :
Wakil Dekan Bidang Akademik
Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area
Jl. Kolam No.1 Medan Estate
di –
Medan

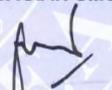
Menghunjuk Surat Saudara Nomor : 609/FPSI/01.10/VI/2021 tanggal 22 Juni 2021 perihal Pengambilan Data, dengan ini kami sampaikan bahwa:

No	Nama	NPM	Prodi	Judul
1	Sekar Dwi Ningrum	168600183	Ilmu Psikologi	Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Karyawan PTPN III Medan

telah selesai melaksanakan Riset di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) **Bagian Operasional SDM (BSDM)** mulai tanggal **01 s/d 11 Juni 2021**.

Demikian disampaikan agar maklum.

BAGIAN UMUM


Christian Orchard Tharanon
Pj. Kepala Bagian

Tembusan
- Mahasiswa ybs
D:\Aefri PKL & Riset\UMA \SELESAI\RISET\FakPsikolog

AKHLAK – Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif

Jakarta
Gedung Agro Plaza Lantai 15
Jl. H. R. Rasuna Said Kav X2 – 1, Jakarta 12950
telp : +62 21 29183300, fax : +62 21 5203030
email : sekretariat@holding-perkebunan.com

PT Perkebunan Nusantara III (Persero)

Medan
Jl. Sei Batanghari No.2, Medan, 20122
telp : +62 61 8452244, fax : +62 61 8455177
email : cs@email.ptpn3.co.id