

PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA TERHADAP STRES KERJA GURU WANITA DI YAYASAN PERGURUAN RAHMAT ISLAMIYAH

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Di
Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

OLEH :

NADYA ALISA PUTRI

15.860.0205



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 27/7/22

Access From (repository.uma.ac.id)27/7/22

SKRIPSI

**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA TERHADAP STRES KERJA
GURU WANITA DI YAYASAN PERGURUAN RAHMAT ISLAMIYAH**

Dipersiapkan dan disusun oleh
Nadya Alisa Putri
158600205

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada tanggal 14 Februari 2022
Susunan Dewan Penguji


Pembimbing


(Meri Hafni S.Psi., M.Psi)


Ketua


(Drs. Mulia Siregar, M.Psi)

Sekretaris


(Rahma Afwina, S.Psi., M.Psi)

Penguji Tamu


(Nini Sri Wakyuni, S.Psi., M.Pd)

Skripsi ini diterima sebagai salah satu
persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana
tanggal 14 Februari 2022

Kepala Bagian


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

Mengetahui
Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area


(Hasanuddin, Ph.D)

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Nadya Alisa Putri
NIM : 15.860.0205
Tahun Terdaftar : 2015
Program Studi : Psikologi Industri Organisasi
Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah Skripsi ini tidak terdapat bagian karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dengan demikian saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsurunsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah Skripsi ini di kemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya penulis lain dan/atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum yang berlaku.

Medan, 14 Februari 2022



Nadya Alisa Putri
NPM: 15.860.0205

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

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

Nama : Nadya Alisa Putri

NPM : 158600205

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Nonexclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Stres Kerja Guru Wanita Di Yayasan Perguruan Rahmat Islamiyah. Dengan hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 14 Februari 2022

Yang Menyatakan



(Nadya Alisa Putri)

ABSTRAK

PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA TERHADAP STRES KERJA GURU WANITA DI YAYASAN PERGURUAN RAHMAT ISLAMİYAH

NADYA ALISA PUTRI
158600205

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh konflik peran ganda terhadap stres kerja pada guru wanita di Yayasan Perguruan Rahmat Islamiyah. Berdasarkan hasil sampling diperoleh sampel penelitian sebanyak 49 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling*. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan model skala likert melalui dua variabel, yaitu konflik peran ganda dan stres kerja. Analisis data menggunakan teknik korelasi *product moment* (r_{xy}) sebesar 0,381 dengan $P=0,009 < 0,010$, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada guru wanita di Yayasan Perguruan Rahmat Islamiyah, yang menunjukkan bahwa semakin rendah konflik peran ganda yang terjadi maka stres kerja juga akan semakin rendah. Sebaliknya semakin tinggi konflik peran ganda yang terjadi maka stres kerja juga akan semakin tinggi. Berdasarkan hasil perhitungan data yang diperoleh konflik peran ganda pada guru wanita tergolong tinggi dimana mean hipotetik (75) < mean empirik (91,45) dan selisihnya tidak melebihi bilangan satu SD (5,708), stres kerja pada guru wanita tergolong tinggi dimana mean hipotetik (80) < mean empirik (99,16) dan selisihnya tidak melebihi bilangan satu SD (5,055). Adapun koefisien determinasi dari korelasi tersebut sebesar (r^2) = 0,146 artinya konflik peran ganda memberikan sumbangan efektif terhadap stres kerja sebesar 14,6%. Berdasarkan analisis data, maka hipotesis dinyatakan diterima.

Kata Kunci : Guru, Konflik Peran Ganda, Stres Kerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK FAMILY CONFLICT ON THE WORK STRESS OF WOMEN TEACHERS AT THE RAHMAT ISLAMIYAH COLLEGE FOUNDATION

NADYA ALISA PUTRI
158600205

This study aims to examine the effect of work family conflict on job stress among women educators at the Rahmat Islamiyah College Foundation. Based on the results of the sampling, the research sample was 49 people. The sampling technique used was total sampling technique. Data collection was carried out using a Likert scale model through two variables, namely work family conflict and work stress. Data analysis using the product moment correlation technique (of 0.381 with $P = 0.009 < 0.010$, meaning that there is a positive and significant influence between work family conflict and work stress on women teachers at Yayasan Rahmat Islamiyah, which shows that the lower the work family conflict, the stress will be. work will also be lower. Conversely, the higher the work family conflict that occurs, the work stress will also be higher. Based on the results of the calculation of the data obtained, the work family conflict in female teachers is classified as high where the hypothetical mean (75) < empirical mean (91.45) and the difference does not exceed the number one elementary school (5.708), work stress on women teachers is high where the hypothetical mean (80) < empirical mean (99.16) and the difference does not exceed the number one elementary school (5.055). $r = 0.146$ means that dual role conflict provides an effective contribution to work stress of 14.6%. Based on the analysis s data, then the hypothesis is declared accepted.

Keywords: Teacher, Work Family Conflict, Job Stress

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT, yang telah menolong hamba-Nya untuk mengerjakan skripsi ini dengan baik, diberi kemudahan dan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Stres Kerja Guru Wanita di Yayasan Perguruan Rahmat Islamiyah”. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan. Masukan dan kritikan sangat penulis harapkan untuk perbaikan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberi manfaat bagi kita semua.

Penulis menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerja sama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya penulis sampaikan kepada:

1. Drs. M. Erwin Siregar, M.BA selaku Ketua Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area
2. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area
3. Bapak Dr. Hasanuddin, Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
4. Ibu Meri Hafni S.Psi., M.Psi. selaku dosen pembimbing yang telah banyak membantu, meluangkan waktu memberi arahan, dan selalu membimbing dengan penuh kesabaran kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih atas bimbingan yang tulus dari ibu, semoga ibu selalu diberikan kesehatan dan rezeki dari Allah SWT sehingga bisa untuk terus memberikan ilmu pengetahuan

5. Bapak Drs. Mulia Siregar, M.Psi selaku ketua dalam pelaksanaan sidang skripsi saya
6. Ibu Rahma Afwina, S.Psi., M.Psi selaku sekretaris dalam pelaksanaan sidang skripsi saya
7. Ibu Nini Sri Wahyuni, S.Psi., M.Pd selaku dosen penguji tamu dalam pelaksanaan sidang skripsi saya
8. Para dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan baru kepada penulis
9. Terkhusus dan istimewa untuk orang tua saya Ibunda Rosina (Almh) dan Ayahanda Aminurrasyid yang sangat saya cintai, terima kasih untuk segala hal yang telah kalian berikan. Untuk melahirkan dan membesarkan saya, dukungan dan limpahan kasih sayang tanpa henti yang kalian berikan kepada saya, untuk semua nasihat, segala doa dan dukungan moril serta materil yang tak terhitung jumlahnya untuk saya
10. Untuk kakak-kakak dan abang saya. Kak Putri, kak Windy, dan bang Angga, terima kasih telah memberikan semangat kepada saya, membantu memberikan apa yang saya butuhkan dan memberikan dukungan agar penulis tidak menyerah untuk menyelesaikan skripsi
11. Untuk teman-teman terdekat saya, terima kasih untuk selalu menyemangati dan bersedia mendengarkan keluh kesah saya selama proses penyelesaian skripsi ini. Semoga kita semua bisa menjadi orang-orang sukses suatu saat nanti

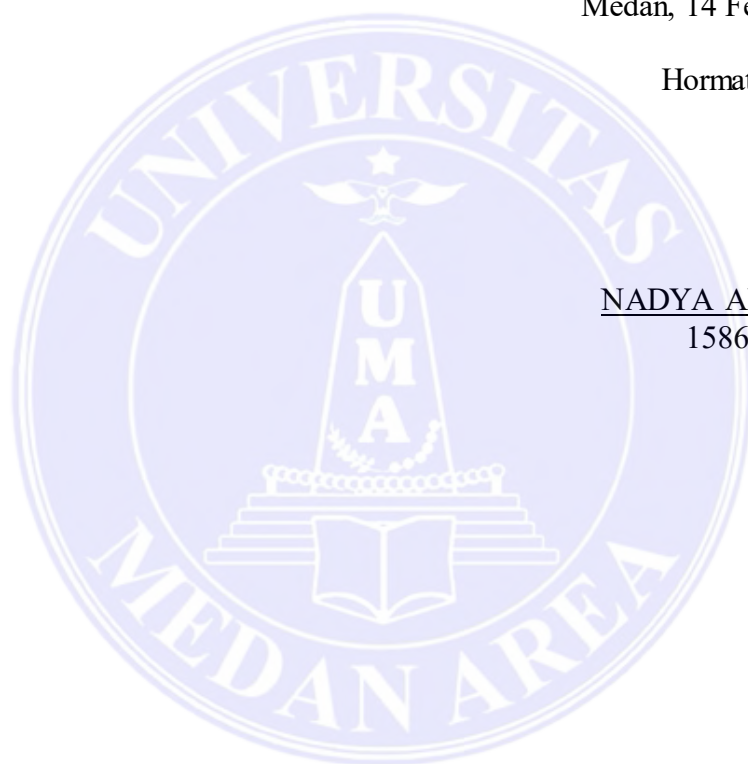
12. Seluruh teman-teman Fakultas Psikologi Universitas Medan Area stambuk 2015, terima kasih untuk suka duka, cerita dan pengalaman yang selama ini kita bagi. Terima kasih banyak.

Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, semoga Allah membalas semua kebaikan yang tertoreh dengan pencapaian impian dan kebahagiaan dunia dan akhirat. Aamiin

Medan, 14 Februari 2022

Hormat Saya,

NADYA ALISA PUTRI
158600205



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN	i
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	ii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	xi
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Batasan Masalah	11
D. Rumusan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian	11
F. Manfaat Penelitian	11
1. Manfaat Teoritis	11
2. Manfaat Praktis	11
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	13
A. Konflik Peran Ganda	13
1. Pengertian Konflik Peran Ganda	13
2. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Konflik Peran Ganda	14
3. Aspek-aspek Konflik Peran Ganda	15
B. Stres Kerja	19
1. Pengertian Stres Kerja	19
2. Faktor–faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja	20
3. Aspek-aspek Stres Kerja	24
4. Ciri-ciri Stres Kerja.....	26
C. Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Stres Kerja	27
D. Kerangka Konseptual	29
E. Hipotesis	30

BAB III. METODE PENELITIAN	31
A. Tipe Penelitian	31
B. Identifikasi Variabel Penelitian	31
C. Definisi Operasional	31
1. Konflik Peran Ganda	32
2. Stres Kerja	32
D. Populasi dan Sampel	32
1. Populasi	32
2. Sampel	33
3. Teknik Pengambilan Sampel	33
E. Teknik Pengumpulan Data	33
1. Skala Konflik Peran Ganda	34
2. Skala Stres Kerja	34
F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	35
1. Validitas Alat Ukur	35
2. Reliabilitas Alat Ukur	36
G. Analisis Data	36
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	38
A. Orientasi Kancah Penelitian	38
B. Persiapan Penelitian	40
1. Persiapan Adminitrasi	40
2. Persiapan Alat Ukur	41
C. Pelaksanaan Penelitian	43
D. Analisa dan Hasil Penelitian	43
1. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas	43
2. Uji Asumsi	46
3. Uji Hipotesis	48
4. Hasil Perhitungan Mean dan Hipotetik	49
E. Pembahasan	52

BAB V SIMPULAN DAN SARAN	55
A. Simpulan	55
B. Saran	56
DAFTAR PUSTAKA	58
LAMPIRAN	



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Peran gender yang dimiliki oleh seorang wanita sering kita jumpai di masyarakat luas adalah sebagai pengurus rumah tangga yang menanggung lebih banyak beban kerja domestik dibandingkan dengan pria. Namun di era sekarang, ilmu dan teknologi berkembang dengan pesat, menyebabkan semakin terkikisnya sekat-sekat yang memisahkan antara pria dan wanita untuk bekerja, maka tidak mengherankan bila saat ini kita sering menjumpai wanita yang bekerja. Menurut hasil penelitian menyebutkan bahwa wanita ingin tetap bekerja, karena pekerjaan memberi banyak arti bagi diri: mulai dari dukungan finansial, mengembangkan pengetahuan dan wawasan, memungkinkan aktualisasi kemampuan, memberikan kebanggaan diri dan kemandirian, serta memungkinkan subyek mengaktualisasikan aspirasi pribadi lain yang mendasar, seperti memberi rasa “berarti” sebagai pribadi. Saat ini sudah banyak para wanita yang bekerja diluar rumah untuk memenuhi kebutuhan baik untuk dirinya sendiri maupun untuk keluarga. Data statistik di Indonesia menunjukkan peran perempuan dalam sektor industri dan pelayanan umum hampir seimbang dibandingkan dengan laki-laki, (Suhartini, dkk, 2011). Fenomena ini disebabkan oleh banyak hal, diantaranya jumlah perempuan terdidik (berpendidikan tinggi) hampir sama jumlahnya dengan laki-laki. Selain itu, terbukanya lapangan pekerjaan yang tidak menutup kesempatan untuk perempuan turut berpartisipasi untuk dunia kerja juga menjadi acuan untuk wanita ikut bekerja.

Terbukanya peluang bagi kaum wanita untuk tampil di ruang publik sebagai pencari nafkah, tidak serta merta menghilangkan keterikatan seorang wanita dari berbagai tugas domestik. Sehingga disamping mencari nafkah, seorang wanita juga tetap harus mencurahkan sebagian besar waktu mereka untuk kegiatan di dalam rumah tangga, seperti melayani suami, mengurus anak, dan berbagai kegiatan kerumahtanggaan lainnya. Wanita berperan ganda diartikan sebagai wanita yang memiliki peran sebagai wanita pekerja secara fisik dan psikis baik di sektor pemerintahan, swasta maupun dengan tujuan mendatangkan suatu kemajuan dalam karirnya, sekaligus berperan juga sebagai ibu dan istri yang bertanggung jawab mengurus rumah tangganya.

Namun, menjalani dua peran sekaligus, sebagai seorang pekerja dan ibu rumah tangga tidaklah mudah. Dampak atas keterlibatan perempuan dalam melakukan pekerjaan adalah kurangnya perhatian dan kasih sayang yang dapat dicurahkan oleh seorang perempuan kepada anak-anak dan suami karena waktu untuk keluarga banyak yang tersita oleh pekerjaan di luar rumah, artinya proses pembagian waktu antara keluarga dan pekerjaan tidak dapat dioptimalkan dengan baik. Wanita bekerja yang tidak dapat membagi atau menyeimbangkan waktu untuk urusan keluarga dan bekerja dapat menimbulkan konflik yaitu konflik keluarga dan konflik pekerjaan, atau sering disebut sebagai konflik peran ganda (*work family conflict*) wanita antara keluarga dan pekerjaan. Konflik peran ganda adalah salah satu bentuk konflik peran dimana tuntutan dalam bekerja dan keluarga mengalami suatu konflik (Spector, 2006).

Peran ganda bagi wanita karir bukanlah situasi yang mudah untuk diselesaikan, kedua peran tersebut menuntut kinerja yang sama baiknya.

Kehadiran salah satu peran akan menyebabkan kesulitan dalam memenuhi tuntutan peran yang lain. Konflik peran terjadi apabila harapan peran mengakibatkan seseorang sulit membagi waktu dan sulit untuk melaksanakan salah satu peran karena hadirnya peran yang lain. Apabila wanita karir lebih memprioritaskan pekerjaan, maka ia dapat mengorbankan banyak hal untuk keluarganya. Sebaliknya apabila wanita karir lebih memprioritaskan keluarga, maka ia cenderung akan menurunkan kinerjanya di dalam pekerjaan. Wanita yang bekerja memiliki kesadaran untuk harus bisa menjadi ibu yang sabar dan bijaksana untuk anak-anak dan menjadi istri yang baik bagi suami serta menjadi wanita pekerja yang bertanggung jawab atas pekerjaan yang dipercayakan kepadanya, sehingga harus menunjukkan prestasi kerja yang baik. Sementara itu, untuk berhasil melaksanakan kedua peran tersebut secara proporsional dan seimbang adalah keinginan ideal dari dalam diri ibu yang bekerja. Idealnya memang setiap wanita bisa menjalani semua peran dengan baik dan sempurna, namun ini bukanlah hal mudah. Banyak wanita berperan ganda mengakui bahwa secara operasional sulit membagi waktu untuk urusan rumah tangga dan urusan pekerjaan. Akibat yang sering dihadapi oleh wanita berperan ganda adalah keberhasilan setengah-setengah pada masing-masing peran atau hanya berhasil di salah satu peran saja dan peran yang lain di nomor duakan kemudian terbengkalai. Kondisi tersebut seringkali menjadi dilema bagi seorang wanita karir. Disatu sisi, ia harus memiliki kesempatan untuk menghasilkan kinerja terbaik di dalam pekerjaannya, namun disisi lain ia juga harus memiliki waktu untuk melayani suami, mendidik anak-anaknya, dan mengurus keperluan-keperluan rumah tangga lainnya (Ermawati, 2016).

Wanita yang bekerja akan memegang dua peranan yang penting, yaitu sebagai pekerja dan juga sebagai ibu rumah tangga. Mengikuti kebudayaan Indonesia, wanita dituntut perannya sebagai ibu rumah tangga yang baik, sehingga banyak wanita bekerja yang menjadi serba salah ketika harus menjalankan pekerjaannya. Namun untuk sebagian wanita, mereka diharuskan menjalani kedua peran tersebut dikarenakan alasan tertentu. Tidak jarang wanita yang memiliki peran ganda pada akhirnya akan mengalami tekanan, entah itu datang dari pekerjaan atau datang dari keluarga. Ada saja kendala yang akan dialami oleh wanita pekerja di tempat wanita tersebut bekerja, dimulai dari atasan yang tidak bijaksana, konflik dengan rekan kerja, beban kerja yang berat, peraturan kerja yang kaku, ketidakadilan yang dirasakan ditempat kerja, waktu kerja yang sangat panjang, ataupun ketidaknyamanan psikologis, dan masih banyak lagi kendala yang akan dijumpai oleh wanita yang bekerja. Sementara, setelah melalui hari yang melelahkan di pekerjaannya, wanita tersebut pulang ke rumah, dan harus kembali mengurus pekerjaan rumah tangga serta menjadi istri yang baik untuk suaminya dan menjadi ibu yang baik juga untuk anak-anaknya. Kelelahan fisik dan psikis itulah yang sering membuat sensitif dan emosional, baik terhadap anak-anak maupun terhadap suami. Keadaan ini biasanya makin intens kala situasi dirumah tidak mendukung, suami dan anak-anak kurang bisa bekerjasama untuk bergantian membantu sang ibu meringankan pekerjaan rumah tangga.

Kondisi seperti diatas sering memicu terjadinya konflik-konflik yang terjadi dalam kehidupan organisasi, bila tidak ditangani secara serius akan menimbulkan dampak yang sangat berarti bagi usaha pencapaian tujuan organisasi. Peran ganda yang dijalankan wanita, baik sebagai ibu rumah tangga maupun sebagai wanita

yang bekerja, dapat menimbulkan konflik, baik konflik intrapersonal maupun konflik interpersonal, hal tersebut juga dapat memicu terjadinya stres, Shy dan Yun (dalam Wulandari, 2012). Stres merupakan suatu respon adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang. Stres merupakan aspek alamiah dan tidak dapat dihindari dalam kehidupan seseorang. Stres juga dapat terjadi dalam setiap jajaran yang ada dalam perusahaan, baik pekerja, staf maupun pimpinan perusahaan, yang sering disebut dengan istilah stres kerja. Stres kerja dapat terjadi ketika suatu interaksi antara kondisi kerja dengan sifat individu yang bekerja merubah reaksi baik secara fisik, psikologis maupun perilaku yang berasal dari tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan individu atau kondisi lingkungan yang menimbulkan stres. Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Stres kerja merupakan suatu kondisi yang menyebabkan ketegangan sehingga dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya, stres yang tinggi tidak dapat dikendalikan oleh karyawan sehingga mengancam kemampuan karyawan untuk menghadapi lingkungan kerja yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya dan kemudian dapat menurunkan kinerjanya (Handoko, 2008).

Robbins (2008) mengatakan stres yang terjadi ditempat kerja merupakan hasil reaksi emosi dan fisik akibat kegagalan individu beradaptasi di lingkungan kerja dimana terjadi ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan, suatu kondisi dinamik yang di dalamnya seorang individu di konfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan

dan hasilnya di persepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Stres kerja perwujudan dari kekaburan peran, konflik peran dan beban kerja yang berlebihan, sehingga kondisi tersebut dapat mengganggu prestasi dan kemampuan individu untuk bekerja.

Setiap pekerjaan bisa menjadi penyebab timbulnya stres. Berbagai macam profesi pekerjaan bisa dilakukan oleh wanita. Misalnya, karyawan perusahaan, perawat, dokter, psikolog, pramugari, guru dan masih banyak lagi profesi yang bisa dikerjakan oleh seorang wanita. Dan masing-masing pekerjaan tersebut ada pula konsekuensi yang harus ditanggung dan bisa saja menyebabkan wanita pekerjaannya mengalami stres kerja. Dari berbagai macam profesi tersebut, profesi seorang guru adalah profesi yang memiliki tingkat stres tertinggi. Hal itu disetujui oleh Hakanen, dkk (dalam Julianty dan Prasetya, 2016), mereka mengatakan bahwa beberapa peneliti menyatakan bahwa profesi guru telah diakui secara internasional sebagai salah satu profesi yang memiliki tingkat stres tertinggi.

Guru menjadi titik pusat dalam melakukan pembaharuan dan peningkatan mutu pendidikan. Dengan kata lain, salah satu syarat penting untuk mewujudkan pendidikan yang bermutu adalah dengan menempatkan tenaga pendidik yang profesional dan memiliki kinerja yang handal. Hasil belajar siswa atau tinggi rendahnya mutu hasil belajar siswa sangat tergantung pada kemampuan guru dalam melakukan pengajaran di kelas. Guru yang memiliki kemampuan mengajar dan kinerja yang baik akan membawa dampak peningkatan pada proses pembelajaran yang baik pula. Guru juga bertanggung jawab untuk menambah pengetahuan dan perkembangan sosial-emosional murid mereka, dengan demikian hal itu meningkatkan tuntutan profesi guru, Peeters dan Rutte (dalam Julianty dan

Prasetya, 2016). Sebagai pengajar atau pendidik, guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan setiap upaya pendidikan. Itulah sebab adanya inovasi pendidikan, khususnya dalam kurikulum dan peningkatan sumber daya manusia yang dihasilkan dari upaya pendidikan, selalu bermuara pada faktor guru. Faktor yang menambah beban kerja guru saat ini adalah mengajar secara online, karena adanya pandemi Covid-19 sistem pembelajaran saat ini berbeda dengan sistem pembelajaran yang seperti biasanya yaitu tidak hadir secara langsung ke sekolah, ini yang menjadi penyebab para guru mengalami kesulitan dalam menjalani pekerjaan mereka sendiri. Mereka dituntut mengajar dengan maksimal menggunakan fasilitas yang ada, guru juga mendapat tekanan dari pihak sekolah maupun pihak orang tua untuk memberikan pelajaran dengan baik agar anak-anak muridnya dapat memahami materi pembelajarannya.

Selama masa pandemi Covid-19 Yayasan Perguruan Rahmat Islamiyah juga menerapkan sistem belajar dan mengajar dari rumah. Guru-guru di sekolah tersebut datang ke sekolah hanya untuk mengisi absensi saja. Banyak guru yang mengeluh karena merasa kesulitan dalam sistem mengajar online. Hal inilah yang menambah stres para guru dalam menjalani aktifitas mereka sehari-hari dengan profesi yang selama ini mereka jalani, salah satu alasannya adalah karena bagi guru yang kurang mampu menguasai teknologi atau gagap teknologi, mereka dituntut harus bisa menggunakan laptop dan *handphone* untuk sarana pembelajaran, harus cerdas menggunakan internet agar bisa mengaplikasikan *Google Meet*, *Google Classroom*, atau *Zoom* demi kelancaran pembelajaran melalui daring, dan mereka juga diharuskan terampil dalam membuat video untuk materi yang akan disampaikan. Hampir seluruh guru merasakan sulitnya mengajar

dengan sistem online, terutama untuk guru wanita yang sudah berkeluarga. Guru wanita yang sudah berkeluarga mengalami tekanan yang berlipat dikarenakan peran mereka sebagai ibu rumah tangga dan juga sebagai guru. Karena diterapkannya sistem *Work From Home (WFH)* seluruh anggota keluarga setiap hari dan setiap saat berada di dalam rumah. Hal ini menjadikan ibu rumah tangga menjadi orang yang mempunyai beban terbesar dalam melakukan tugas-tugasnya sebagai ibu rumah tangga, ia harus mendampingi dan menemani anak-anaknya belajar dari rumah dan juga harus mengurus tugas rutinnnya sebagai ibu rumah tangga. Belum lagi pekerjaannya sebagai guru harus tetap dijalani dengan sistem online. Bisa dibayangkan keadaan ini semakin menambah beban yang dipikul seorang guru yang berperan ganda, ia harus menjalani perannya sebagai seorang guru dan juga sebagai ibu rumah tangga. Salah seorang guru wanita yang memiliki anak mengatakan merasa pusing untuk membagi waktu untuk anak dan anak muridnya. Ini dikarenakan tugasnya sebagai seorang guru yaitu harus mengajar dan memberikan pembelajaran kepada anak-anak muridnya pada jam yang sudah terjadwal, dan dalam waktu yang bersamaan guru tersebut juga memiliki tanggung jawab sebagai seorang ibu untuk menemani, membantu, mendampingi anaknya dan menggantikan peran yang seharusnya dilakukan oleh gurunya, untuk menyelesaikan tugas yang diberikan gurunya melalui media online. Observasi ini juga menemukan bahwa terdapat guru wanita yang sudah berkeluarga sempat jatuh sakit dikarenakan tuntutan dan tekanan selama mengajar online. Guru tersebut mengatakan tekanan darahnya sempat naik dan sampai terkena gejala tifus. Guru lainnya juga mengatakan kewalahan menghadapi pertanyaan atau complain dari orang tua murid, tidak jarang orang tua murid tetap

mengirimkan pesan kepada guru melalui aplikasi *WhatsApp* pada waktu yang sudah larut dan seharusnya dipakai untuk beristirahat.

Kondisi ini didukung dengan kutipan wawancara pada salah satu guru di Yayasan Perguruan Rahmat Islamiyah:

“Memang betul, guru memang gampang kali stres. Apalagi yang kayak saya, udah nikah dan punya anak, saya harus ngurus tugas sekolah, ngurus yang dirumah juga. Ditambah lagi karena ngajar online ini, susah nyampaikan materinya. Jam kerja jadi nggak teratur, kerjaan jadi makin banyak karena harus bikin-bikin video untuk materi pembelajaran, repot jadinya. Anak saya kan juga belajar dari rumah, dia masih SD, harus saya dampingi juga kan waktu sekolah (daring), pusing bagi waktu untuk ngajar dan untuk memperhatikan anak saya” (DR, November 2020).

Akibat dari stres karena mendapatkan tekanan dari sekolah dan harus tetap menjalankan tugasnya sebagai ibu rumah tangga, mereka mengatakan menjadi lebih sensitif dan mudah marah. Kelelahan yang menguras tenaga dan pikiran menjadi penyebab utama guru-guru tersebut mengalami stres. Berdasarkan hasil observasi diatas, pada kenyataannya peran ganda memberikan konsekuensi yang berat. Disatu sisi wanita mencari nafkah untuk membantu suami dan disisi lain wanita harus bisa melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai istri dan ibu. Dengan adanya pandemi Covid-19 ini semakin menambah beban yang harus dipikul seorang wanita berperan ganda. Walaupun demikian peran ganda wanita bukan pilihan yang tidak mungkin diambil dan hal tersebut sering berdampak

pada sikap mereka terhadap pekerjaan. Maka, diperlukan suatu kajian yang lebih mendalam lagi tentang adanya stres kerja pada wanita yang berperan ganda.

Berdasarkan berbagai permasalahan dan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Stres Kerja Guru Wanita di Yayasan Perguruan Rahmat Islamiyah”**

B. Identifikasi Masalah

Setiap pekerjaan bisa menjadi penyebab timbulnya stres. Berbagai macam profesi pekerjaan bisa dilakukan oleh wanita. Misalnya, karyawan perusahaan, perawat, dokter, psikolog, pramugari, guru dan masih banyak lagi profesi yang bisa dikerjakan oleh seorang wanita. Dan masing-masing pekerjaan tersebut ada pula konsekuensi yang harus ditanggung dan bisa saja menyebabkan wanita pekerjaannya mengalami stres kerja. Dari berbagai macam profesi tersebut, profesi seorang guru adalah profesi yang memiliki tingkat stres tertinggi. Hal itu disetujui oleh Hakanen, dkk (dalam Julianty dan Prasetya, 2016). Guru wanita yang sudah menikah dan mempunyai anak, mengajar akan memberikan beban tersendiri, dimana seorang guru tersebut dituntut untuk mengajar dengan maksimal, disisi lainnya guru tersebut juga dituntut untuk menjadi ibu dan istri yang baik bagi anak dan suaminya. Kedua peran tersebut membuat guru tersebut harus bisa membagi waktu antara keluarga dan pekerjaan. Guru wanita yang tidak bisa membagi waktu antara keluarga dan pekerjaan akan menimbulkan konflik peran ganda yang dapat mengakibatkan stres kerja pada guru tersebut. Berdasarkan rumusan masalah tersebut peneliti mengidentifikasi adanya pengaruh konflik peran ganda terhadap stres kerja pada guru wanita.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, peneliti membatasi masalah yang akan diteliti yaitu hanya melihat pengaruh konflik peran ganda terhadap stres kerja pada guru wanita.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah: apakah ada pengaruh konflik peran ganda terhadap stres kerja pada wanita yang bekerja sebagai guru.

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda terhadap stres kerja pada guru wanita.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi dan wacana pemikiran bagi ilmuwan psikologi khususnya dibidang Psikologi Industri dan Organisasi mengenai pengaruh konflik peran ganda terhadap stres kerja pada guru wanita.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi para guru, khususnya guru wanita yang sudah berumah tangga agar dapat mengatasi serta mengendalikan terjadinya konflik peran ganda yang mungkin dialaminya dan dapat menjalankan peran sebagai ibu rumah tangga serta sebagai guru dengan baik dan seimbang.

- b. Bagi pihak sekolah, diharapkan dapat menentukan kebijakan untuk meminimalisir dan mencegah terjadinya stres pada guru wanita yang memiliki peran ganda.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konflik Peran Ganda

1. Pengertian Konflik Peran Ganda

Istilah konflik berasal dari kata kerja bahasa Latin *configgere* yang berarti saling memukul. Dari bahasa Latin diadopsi ke dalam bahasa Inggris, *conflict* yang kemudian di adopsi ke dalam bahasa Indonesia yaitu konflik (Wirawan, 2016). Peran adalah bagian yang dimainkan individu pada setiap keadaan dan cara tingkah lakunya untuk menyesuaikan diri dengan keadaan. Wanita bekerja menghadapi situasi rumit yang menempatkan posisi mereka di antara kepentingan keluarga dan kebutuhan untuk bekerja. Dalam istilah “gender, perempuan diartikan sebagai manusia yang lemah lembut, anggun, keibuan, emosional dan lain sebagainya”. Peran ganda adalah dua peran atau lebih yang dijalankan dalam waktu yang bersamaan. Dalam hal ini yang dimaksud adalah peran seorang perempuan sebagai istri bagi suaminya, ibu bagi anak-anaknya, dan peran sebagai perempuan yang memiliki karir di luar rumah (Nahwi, 2017). Konflik peran ganda merupakan konflik peran yang muncul antara harapan dari dua peran yang berbeda yang dimiliki oleh seseorang. Di pekerjaan, seorang wanita yang profesional diharapkan untuk agresif, kompetitif, dan dapat menjalankan komitmennya pada pekerjaan. Di rumah, wanita sering kali diharapkan untuk merawat anak, menyayangi dan menjaga suaminya (Wulandari, 2012). Menurut Ching (dalam Sawiji, 2017) *work family conflict* (konflik pekerjaan keluarga) adalah bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal.

Konflik peran akan menghadapi wanita yang bekerja pada sebuah pilihan yang cukup sulit. Mereka akan dihadapkan pada situasi dimana bila ingin pekerjaan atau karirnya baik dan sukses, maka keberadaannya di tengah keluarga akan lebih sedikit dan secara otomatis perannya di dalam keluarga akan tidak berfungsi maksimal. Begitu pula dengan kondisi yang sebaliknya, dimana bila mereka berperan secara maksimal di dalam keluarga, maka keberadaannya di tengah keluarga akan lebih banyak dan hal tersebut dapat menyebabkan karirnya terganggu.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda adalah situasi ketegangan atau kesulitan yang dirasakan individu saat beberapa peran yang dimainkan memiliki tuntutan yang saling bertentangan dan muncul secara bersamaan dalam hal cara pemenuhannya.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Konflik Peran Ganda

Stoner dan Charles (dalam Maria, 2014), mendefinisikan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi konflik peran ganda, yaitu:

- a. *Time Pressure*, semakin banyak waktu yang digunakan untuk bekerja maka semakin sedikit waktu untuk keluarga.
- b. *Family Size and Support*, semakin banyak anggota keluarga maka semakin banyak konflik, dan semakin banyak dukungan keluarga maka semakin sedikit konflik.
- c. Kepuasan Kerja, semakin tinggi kepuasan kerja maka konflik yang dirasakan akan semakin sedikit.

- d. *Marital and Life satisfaction*, ada asumsi bahwa perempuan bekerja memiliki konsekuensi yang negatif terhadap pernikahannya.
- e. *Size of Firm*, banyaknya pekerja dalam perusahaan mungkin saja dapat mempengaruhi konflik peran ganda seseorang.

Menurut Greenhaus dan Beutell (dalam Maria, 2014), faktor-faktor penyebab konflik peran ganda, diantaranya:

- a. Permintaan waktu akan peran yang tercampur dengan pengambilan bagian dalam peran yang lain.
- b. Stres yang dimulai dalam satu peran yang terjatuh ke dalam peran lain dikurangi dari kualitas hidup dalam peran itu.
- c. Kecemasan dan kelelahan yang disebabkan ketegangan dari satu peran dapat mempersulit untuk peran lainnya. Dan perilaku yang efektif dan tepat dalam satu peran tetapi tidak efektif dan tidak tepat saat dipindahkan ke peran yang lainnya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan faktor yang menyebabkan konflik peran ganda adalah permintaan waktu yang tercampur, stres dan kecemasan yang disebabkan ketegangan dari salah satu peran.

3. Aspek-Aspek Konflik Peran Ganda

Greenhaus dan Beutell (dalam Susanti dan Ekayanti, 2013) mengidentifikasi 3 aspek konflik peran ganda, yaitu:

a. Time Based Conflict

Mengacu pada kesulitan dalam pembagian waktu, energi dan kesempatan antara peran pekerjaan dan rumah tangga. *Time Based Conflict* terjadi dalam 2 bentuk, yaitu:

1. Tuntutan waktu dari satu peran menyebabkan tuntutan dari peran lain tidak mungkin terpenuhi (secara fisik).
2. Individu sangat menikmati satu peran dibanding peran yang lain (secara mental). Waktu yang dihabiskan untuk melaksanakan satu peran satu peran akan menyisakan sedikit waktu untuk menjalankan peran yang lain.

b. Strain Based Conflict

Mengacu pada ketegangan atau keadaan emosional (misalnya kelelahan, kecemasan, depresi, mudah marah) yang dihasilkan oleh satu peran menyulitkan pemenuhan tuntutan peran yang lain atau menghambat performansi peran lain tersebut.

c. Behavior Based Conflict

Mengacu pada pola perilaku spesifik dari satu peran yang tidak sesuai dengan harapan perilaku peran yang lain. Ketidaksesuaian seperangkat perilaku individu ketika di tempat kerja dan ketika di rumah menyebabkan individu sulit menukar antara peran yang satu dengan yang lain.

Aspek-aspek konflik peran ganda menurut Sekaran (dalam Ruslina, 2014) meliputi:

a. Pengasuhan anak

Tugas utama seorang istri adalah mengurus suami, anak dan memberikan pendidikan terbaik baginya. Aspek pengasuhan anak ini sangat berkaitan dengan konflik keluarga dan kerja, misalnya ketika ibu harus bersiap-siap untuk bekerja dan anak-anak akan berangkat sekolah, sang ibu tidak bisa menyiapkan kebutuhan anak sedangkan anak sangat butuh perhatian dan kasih sayang dari ibunya.

b. Bantuan pekerjaan rumah tangga

Bantuan pekerjaan yang dimaksud adalah istri yang tetap bekerja untuk melayani suami dan anaknya, walaupun pekerjaan rumah tangga telah diserahkan kepada pembantu rumah tangga, sang istri tetap berkewajiban untuk mengetahui segala urusan yang berhubungan dengan rumah tangga. Misalnya ketika menyiapkan makan meskipun ada pembantu, sang ibu harus terlibat dalam menyiapkan makan tersebut padahal ibu tersebut sudah lelah bekerja.

c. Komunikasi dan interaksi dengan suami dan anak

Komunikasi dan interaksi dengan suami dan anak merupakan suatu siklus kehidupan yang harus dijalani seorang istri. Misalnya ketika sang ibu sedang sibuk dengan pekerjaannya, sehingga jarang berkomunikasi dengan suami dan anak. Bila hal tersebut tidak mampu dijalani maka akan menyebabkan konflik dalam rumah tangga begitupun sebaliknya.

d. Waktu untuk keluarga

Seorang istri harus dapat membagi waktu untuk keluarga (suami dan anak). Walaupun memiliki jadwal yang padat, istri semaksimal mungkin harus mampu memberikan waktu untuk suami dan anak. Bila hal itu tidak mampu diberikan seorang istri karena kesibukannya ditempat kerja maka terjadi hal-hal yang negatif seperti anak kurang mendapat perhatian. Misalnya ketika sang ibu sedang sibuk atau mempunyai tugas dari tempat kerjanya sehingga tidak mempunyai waktu untuk bersantai dengan suami dan anak.

e. Menentukan prioritas

Seorang istri harus mampu menentukan prioritas kerja dan keluarga. Disini istri dituntut untuk dapat menentukan sikap terhadap dua peran yang harus dijalaninya. Upaya yang dapat ditempuh oleh istri untuk mengatasi konflik tersebut adalah memilih kedua peran tersebut dengan resiko yang akan dihadapi. Misalnya ketika anak sakit, sedangkan ibu harus menghadiri acara penting dari tempat kerjanya untuk menunjang karirnya.

f. Tekanan karir dan tekanan keluarga.

Setiap karir memiliki konsekuensi masing-masing. Disatu sisi karir menuntut agar mampu mencurahkan tenaga, waktu dan pikiran terhadap pekerjaan. Disisi lain keluarga terutama anak sangat membutuhkan perhatian dan kasih sayang dari seorang ibu.

Berdasarkan uraian diatas, aspek konflik peran ganda meliputi *Time Based Conflict*, *Strain Based Conflict*, dan *Behavior Based Conflict*. Dan 6 aspek konflik

peran ganda lainnya adalah pengasuhan anak, bantuan pekerjaan rumah tangga, komunikasi dan interaksi dengan suami dan anak, waktu untuk keluarga, menentukan prioritas, serta tekanan karir dan tekanan keluarga.

B. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Secara umum stres kerja di definisikan sebagai rangsangan eksternal yang mengganggu fungsi mental, fisik dan kimiawi dalam tubuh seseorang. Stres kerja menurut Robbins dan Judge (2007), sebagai suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan kerja), situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologi dan atau fisik berlebihan kepada seseorang. Mereka juga mengatakan stres kerja merupakan suatu kondisi yang dirasakan pekerja yaitu karena beban kerja yang berlebihan, waktu yang sedikit, perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat *performance* pekerja tersebut. Tarupolo (dalam Ruslina, 2014) mendefinisikan stres kerja adalah suatu proses yang menyebabkan seseorang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja tertentu. Kemudian Rivai (2009) menyebut stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang pekerja. Stres kerja juga dijelaskan sebagai proses psikologis yang terjadi sebagai konsekuensi dari perilaku atau kejadian-kejadian pada lingkungan kerja dan menimbulkan akibat-akibat khusus secara psikologis, fisiologis, dan perilaku individu.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah rangsangan eksternal yang mengganggu fungsi mental, fisik dan kimiawi dalam tubuh seseorang, yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Cooper (dalam Ruslina, 2014) mengidentifikasi faktor-faktor stres kerja sebagai berikut:

a. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan meliputi:

1. Lingkungan kerja. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pekerja mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja.
2. *Overload*. Dapat dibedakan secara kuantitatif dan kualitatif. Dikatakan *overload* secara kuantitatif jika banyaknya pekerjaan yang ditargetkan melebihi kapasitas pekerja tersebut. Akibatnya pekerja tersebut mudah lelah dan berada dalam “tegangan tinggi”. *Overload* secara kualitatif bila pekerjaan tersebut sangat kompleks dan sulit, sehingga menyita kemampuan teknis dan kognitif pekerja.
3. *Deprivational stress*, yaitu kondisi pekerjaan yang tidak lagi menantang, atau tidak lagi menarik bagi pekerja. Biasanya keluhan yang muncul adalah kebosanan, ketidakpuasan, atau pekerjaan

tersebut kurang mengandung unsur sosial (kurangnya komunikasi sosial).

4. Pekerjaan beresiko tinggi. Jenis pekerjaan yang beresiko tinggi, atau berbahaya bagi keselamatan, misalnya pekerjaan di pertambangan minyak lepas pantai, tentara, dan pemadam kebakaran, berpotensi menimbulkan stres kerja karena mereka setiap saat dihadapkan pada kemungkinan terjadinya kecelakaan.

b. Stres karena peran

Sebagian besar karyawan yang bekerja di organisasi atau perusahaan yang sangat besar, khususnya para wanita yang bekerja dikabarkan sebagai pihak yang mengalami stres lebih tinggi dibandingkan dengan pria. Masalahnya, wanita bekerja ini menghadapi konflik peran sebagai wanita karir sekaligus ibu rumah tangga. Tuntutan dari dua sisi, yaitu pekerjaan dan ekonomi rumah tangga, sangat berpotensi menyebabkan wanita bekerja mengalami stres.

c. Faktor interpersonal

Hubungan interpersonal di tempat kerja merupakan hal yang sangat penting di tempat kerja. Dukungan dari sesama pekerja, manajemen, keluarga, dan teman-teman diyakini dapat menghambat timbulnya stres. Dengan demikian perlu ada kepedulian pihak manajemen pada pekerjaannya agar selalu tercipta hubungan yang harmonis.

d. Pengembangan karir

Pekerja biasanya mempunyai berbagai harapan dalam kehidupan karir kerjanya, yang ditujukan pada pencapaian prestasi dan pemenuhan

kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri. Apabila organisasi atau perusahaan tidak dapat memenuhi kebutuhan pekerjanya untuk berkarir, misalnya promosi yang tidak jelas, kesempatan untuk meningkatkan penghasilan tidak ada, pekerja akan kehilangan harapan, tumbuh perasaan ketidakpastian yang dapat menimbulkan perilaku stres.

e. Struktur Organisasi

Struktur organisasi berpotensi menimbulkan stres apabila diberlakukan secara kaku, pihak manajemen kurang mepedulikan inisiatif pekerja, tidak melibatkan pekerja dalam proses pengambilan keputusan, dan tidak adanya dukungan bagi kreativitas pekerja.

f. Tampilan rumah-pekerjaan

Ketika pekerjaan berjalan dengan lancar, tekanan yang ada di rumah cenderung bisa dihilangkan. Bagi kebanyakan orang, rumah sebagai tempat untuk bersantai, mengumpulkan dan membangun kembali kekuatan yang hilang. Tetapi, ketika keheningan terganggu, bisa karena pekerjaan atau konflik di rumah, efek dari stres cenderung meningkat.

Robbins (2008) mengemukakan 2 faktor yang dapat menyebabkan stres kerja, yaitu:

- a. Faktor organisasi meliputi tuntutan tugas, tuntutan peran dan antar personal. Tidak sedikit faktor di dalam organisasi yang dapat menyebabkan stres. Tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang singkat, beban kerja yang berlebihan, atasan yang selalu tidak peka dan rekan kerja yang tidak menyenangkan adalah beberapa diantaranya sehingga dapat

dikelompokkan menjadi tuntutan tugas, peran dan antar personal. Tuntutan tugas adalah faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Tuntutan tersebut meliputi desain pekerjaan individual (otonomi, dan keragaman tugas), serta kondisi kerja. Serupa dengan hal tersebut, bekerja di ruangan yang terlalu sesak atau lokasi yang selalu terganggu oleh suara berisik dapat meningkatkan kecemasan dan stres.

Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkannya dalam organisasi. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang mungkin sulit untuk diselesaikan atau dipenuhi. Beban peran yang berlebihan dialami ketika pekerja diharapkan melakukan lebih banyak dari pada waktu yang ada. Tidak adanya dukungan dari atasan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menyebabkan stres, terutama diantara para pekerja yang memiliki kebutuhan sosial tinggi.

- b. Faktor personal meliputi persoalan keluarga, persoalan ekonomi, dan kepribadian. Berdasarkan hasil survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang sangat mementingkan hubungan keluarga dan pribadi. Berbagai kesulitan dalam hidup perkawinan, retaknya hubungan dan masalah anak adalah beberapa contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi pekerja, yang selalu terbawa sampai tempat kerjanya. Masalah ekonomi karena pola hidup yang lebih besar pasak dari pada tiang adalah kendala pribadi lain yang menciptakan stres bagi pekerja dan mengganggu konsentrasi kerja mereka. Kepribadian maksudnya stres yang timbulnya dari sifat dasar seseorang. Misalnya tipe A cenderung

mengalami stres dibandingkan kepribadian tipe B. beberapa ciri kepribadian tipe A ini adalah sering merasa diburu-buru dalam menjalankan pekerjaannya, tidak sabaran, konsentrasi pada lebih dari satu pekerjaan pada waktu yang sama, cenderung tidak puas terhadap hidup (apa yang diraihinya), cenderung berkompetisi dengan orang lain meskipun dalam situasi atau peristiwa yang non kompetitif.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah kondisi pekerjaan, stres karena peran, faktor interpersonal, pengembangan karir, struktur organisasi, dan tampilan rumah-pekerjaan. Dan faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi stres kerja adalah faktor organisasi dan faktor personal.

3. Aspek-Aspek Stres Kerja

Aspek-aspek stres kerja merupakan komponen-komponen yang dapat mengindikasikan seorang pekerja mengalami stres kerja. Menurut Robbins (2006) aspek-aspek stres kerja meliputi tiga aspek, yaitu:

- a. Aspek Fisiologis, hal ini dapat dilihat pada orang yang terkena stres antara lain adalah; sakit kepala, sakit punggung, otot terasa kaku, tekanan darah naik, serangan jantung, lelah atau kehilangan daya energi.
- b. Aspek Psikologis yang mencakup; depresi, mudah marah, gelisah, cemas, mudah tersinggung, bingung, dan kebosanan.
- c. Aspek Perilaku yang mencakup; mudah mempermasalahkan orang lain, mudah membatalkan janji atau tidak memenuhi janji, suka mencari kesalahan

orang lain atau menyerang orang lain, meningkatnya frekuensi absensi, meningkatnya penggunaan minuman keras dan mabuk, tidur tidak teratur.

Kemudian menurut Beehr dan Newman (dalam Wijono 2010) aspek-aspek stres kerja meliputi:

- a. Aspek Psikologis. Meliputi kecemasan, kebosanan, menurunnya rasa percaya diri, kehilangan daya konsentrasi, menurunnya harga diri, dan kegelisahan.
- b. Aspek Fisik. Meliputi mudah lelah secara fisik, lebih sering berkeringat, kepala pusing, gangguan lambung, mudah terluka, serta problem tidur (seperti sulit tidur atau kebanyakan tidur).
- c. Aspek Perilaku. Menunda ataupun menghindari pekerjaan, penurunan prestasi dan produktifitas, meningkatnya penggunaan minuman keras atau obat, meningkatnya frekuensi absensi, perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan atau kurang nafsu), kehilangan nafsu makan dan penurunan drastis berat badan, meningkatnya perilaku yang berisiko tinggi seperti ngebut, berjudi, meningkatnya agresivitas dan kriminalitas, penurunan kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja dapat memberikan beberapa efek pada gejala fisik, perilaku, maupun psikologis. Sehingga perlu adanya beberapa upaya yang harus dilakukan oleh sebuah organisasi atau instansi untuk menghindari atau mengurangi tingkat stres kerja pada pekerjanya.

4. Ciri-Ciri Stres Kerja

Robbins dan Judge (2008) menyebutkan 3 ciri-ciri stres kerja, yaitu:

- a. Stres fisiologis, yang meliputi perubahan metabolisme, peningkatan detak jantung dan pernapasan, peningkatan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung.
- b. Stres psikologis, meliputi ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda pekerjaan serta gelisah.
- c. Stres perilaku, meliputi perubahan produktivitas, absensi dan tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi, perubahan kebiasaan makan, meningkatnya konsumsi rokok dan alkohol, berbicara dengan cepat, serta gangguan tidur.

Kemudian Putra (2018) menyebutkan lima kategori efek dari stres kerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Subyektif, berupa kekhawatiran atau ketakutan, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kendali emosi, penghargaan diri yang rendah, gugup, dan kesepian.
- b. Perilaku, berupa mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok secara berlebihan, perilaku impulsif, dan tertawa gugup.
- c. Kognitif, berupa ketidakmampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitif terhadap kritik dan hambatan mental.

- d. Fisiologis, berupa kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, panas dan dingin.
- e. Organisasi, berupa angka absensi, omset, produktivitas rendah, terasing dari mitra kerja, komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri stres kerja terbagi dalam stres fisiologis, stres psikologis, dan stres perilaku. Dan efek dari stres kerja tersebut dikategorikan dalam 5 kategori berupa subyektif, perilaku, kognitif, fisiologis, dan organisasi.

C. Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Stres Kerja

Konflik peran individu terjadi ketika pengharapan dalam hal kinerja salah satu peran menimbulkan kesulitan dalam peran lain. Konflik pekerjaan-keluarga cenderung mengarah pada stres kerja karena ketika urusan pekerjaan mencampuri kehidupan keluarga, tekanan sering kali terjadi pada individu untuk mengurangi waktu yang dihabiskan dalam pekerjaan dan menyediakan lebih banyak waktu untuk keluarga. Sama halnya dengan konflik keluarga-pekerjaan dapat mengarah pada stres kerja dikarenakan banyaknya waktu yang dibutuhkan dalam menangani urusan pekerjaan dan ini merupakan sumber potensial terjadinya stres kerja Judge, dkk (dalam Wulandari, 2012). Tekanan untuk mengembangkan dua peran tersebut dapat menyebabkan timbulnya stres. Konflik pekerjaan-keluarga merupakan salah satu bentuk konflik antar peran dimana tekanan dari pekerjaan mengganggu pelaksanaan peran keluarga. Thomas & Ganster menyatakan bahwa 38% pria dan 43% wanita yang sudah menikah dan memiliki pekerjaan serta anak, dilaporkan

memiliki konflik pekerjaan-keluarga dan keluarga-pekerjaan terhadap stres kerja dan hasil yang diperoleh mengindikasikan bahwa tekanan untuk menyeimbangkan stres kerja tetapi juga ketidakpuasan kerja, depresi, kemangkiran dan bahkan penyakit jantung (Wulandari, 2012).

Kusumastuti (2020) mengatakan wanita yang bekerja mengalami konflik peran ganda disebabkan oleh tekanan dalam melakukan perannya sebagai pekerja sekaligus ibu rumah tangga. Greenhaus dan Beutell (dalam Kusumastuti, 2020) mengatakan adanya tekanan atau ketidakseimbangan peran di dalam pekerjaan dengan peran di dalam keluarga dapat mengakibatkan konflik peran ganda. Tekanan yang dialami akibat menjalani peran ganda membuat ibu yang bekerja mengalami stres. Hal ini didukung oleh pernyataan Dewi (dalam Kusumastuti, 2020) bahwa dampak peran ganda bagi ibu yang bekerja dapat memicu adanya stres. Hapsari (2020) dalam penelitiannya mengindikasikan bahwa konflik peran ganda memiliki pengaruh yang cukup kuat bagi pekerja untuk menentukan kesejahteraan psikologisnya ketika menjalani *Work From Home*.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ruslina (2014) tentang konflik peran ganda dengan stres kerja pada wanita bekerja, penelitian ini menyimpulkan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada wanita berperan ganda. Artinya semakin tinggi konflik peran ganda yang diperoleh maka semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh wanita berperan ganda dan sebaliknya semakin rendah konflik peran ganda yang diperoleh maka semakin rendah stres kerja yang dialami oleh wanita berperan ganda. Selanjutnya pada Burhanuddin, dkk (2018) melakukan penelitian dengan tema yang sama dan menyimpulkan bahwa konflik peran ganda

berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Hal ini disebabkan tingginya komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya karena sebagian besar waktu yang dimiliki pekerja dicurahkan untuk pekerjaan sehingga kurangnya waktu yang dicurahkan untuk keluarganya. Pekerja senantiasa bertanggung jawab dan berkomitmen dalam menyelesaikan seluruh tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepada dirinya, loyalitas pekerja pada pekerjaan yang sangat tinggi, sedangkan beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan terhadap pekerja sehingga menyebabkan terjadinya stres kerja.

D. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dapat dilihat sebagai berikut:



H. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu adanya pengaruh yang positif pada konflik peran ganda terhadap stres kerja pada guru wanita yang sudah berkeluarga. Dengan asumsi semakin tinggi konflik peran ganda maka semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh wanita berperan ganda dan sebaliknya, semakin rendah konflik peran ganda maka semakin rendah stres kerja yang dialami oleh wanita berperan ganda.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tipe penelitian eksperimen *ex post facto* dengan jenis penelitian kausal. Metode penelitian *ex post facto* merupakan penelitian dimana variabel bebas telah terjadi ketika peneliti mulai dengan pengamatan terhadap variabel terikat. Sugiyono (2017) mengatakan, desain kausal adalah penelitian yang bertujuan menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 2 jenis variabel. Variabel pertama adalah variabel terikat (*dependent variable*) dan yang kedua adalah variabel bebas (*independent variable*).

1. Variabel terikat : Konflik Peran Ganda
2. Variabel bebas : Stres Kerja

C. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini bertujuan untuk mengarahkan variabel penelitian agar sesuai dengan metode pengukuran yang akan dirumuskan nantinya. Adapun definisi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Konflik Peran Ganda

Konflik peran ganda adalah konflik yang terjadi pada seseorang yang menjalankan kedua perannya secara bersamaan, yaitu peran dalam bekerja dan peran dalam keluarga, sehingga tidak dapat terpenuhinya salah satu peran akibat pemenuhan peran lainnya. Konflik peran ganda dalam penelitian ini diukur berdasarkan aspek-aspek konflik peran ganda dari Sekaran (dalam Ruslina, 2014), yaitu pengasuhan anak, bantuan pekerjaan rumah tangga, komunikasi dan interaksi dengan suami dan anak, waktu untuk keluarga, menentukan prioritas, tekanan karir dan tekanan keluarga.

2. Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang terjadi karena tidak ada keseimbangan antara tuntutan dengan kemampuan yang di dalamnya termasuk tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, kemurungan, dan hilang daya. Stres kerja dalam penelitian ini diukur berdasarkan aspek-aspek stres kerja dari Robbins (2006), yaitu aspek fisiologis, aspek psikologis, dan aspek perilaku.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru

wanita yang mengajar di Yayasan Perguruan Rahmat Islamiyah yang sudah berkeluarga, yang berjumlah 49 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah wakil dari populasi yang diteliti. Besar anggota sampel harus dihitung berdasarkan teknik-teknik tertentu agar sampel yang digunakan atau yang diambil dari populasi dapat di pertanggungjawabkan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru wanita yang mengajar di Yayasan Perguruan Rahmat Islamiyah yang sudah berkeluarga, yang berjumlah 49 orang.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *total sampling*, yaitu semua populasi menjadi anggota yang diamati sebagai sampel. Jumlah keseluruhan guru wanita yang sudah berkeluarga di Yayasan Perguruan Rahmat Islamiyah yang berjumlah 49 orang dijadikan sebagai sampel penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian mempunyai tujuan untuk mengungkap fakta mengenai variabel yang akan diteliti. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala psikologi yang berbentuk skala Likert, yaitu sejumlah daftar pernyataan yang harus dijawab oleh subjek. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan skala yang telah disiapkan dan disusun sedemikian rupa sehingga subjek penelitian dapat mengisinya dengan mudah. Penelitian ini menggunakan dua skala yaitu skala konflik peran ganda dan skala stres kerja.

1. Skala Konflik Peran Ganda

Sebagaimana telah diuraikan, skala konflik peran ganda diungkap berdasarkan aspek-aspek konflik peran ganda menurut Sekaran (dalam Ruslina, 2014), yaitu: pengasuhan anak, bantuan pekerjaan rumah tangga, komunikasi dan interaksi dengan suami dan anak, waktu untuk keluarga, menentukan prioritas, tekanan karir dan tekanan keluarga.

Metode dari skala penelitian ini disajikan dalam bentuk pernyataan yang bersifat *favourable* dan *unfavourable* dalam format skala likert dengan empat pilihan jawaban untuk setiap butir pernyataan. Untuk butir *favourable* diberi nilai yang bergerak dari 4-1, yaitu 4 “Sangat Setuju (SS)”, 3 “Setuju (S)”, 2 “Tidak Setuju (TS)”, 1 “Sangat Tidak Setuju (STS)”. Sedangkan untuk butir *unfavourable* diberi nilai yang bergerak dari 1-4, yaitu 1 “Sangat Setuju (SS)”, 2 “Setuju S)”, 3 “Tidak Setuju (TS)”, 4 “Sangat Tidak Setuju (STS)”.

2. Skala Stres Kerja

Skala stres kerja dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek stres kerja menurut Robbins (2006), yaitu: aspek fisiologis, aspek psikologis, aspek perilaku.

Metode dari skala penelitian ini disajikan dalam bentuk pernyataan yang bersifat *favourable* dan *unfavourable* dalam format skala likert dengan empat pilihan jawaban untuk setiap butir pernyataan. Untuk butir *favourable* diberi nilai yang bergerak dari 4-1, yaitu 4 “Sangat Setuju (SS)”, 3 “Setuju (S)”, 2 “Tidak Setuju (TS)”, 1 “Sangat Tidak Setuju (STS)”. Sedangkan untuk butir

unfavourable diberi nilai yang bergerak dari 1-4, yaitu 1 “Sangat Setuju (SS)”, 2 “Setuju (S)”, 3 “Tidak Setuju (TS)”, 4 “Sangat Tidak Setuju (STS)”.

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Pada setiap penelitian haruslah berasal dari alat ukur yang mencerminkan fenomena apa yang diukur, untuk itu perlu dilakukan analisis butir (validitas dan reliabilitas).

1. Validitas Alat Ukur

Menurut Sugiyono (2017) valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Hasil penelitian yang valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Menurut Arikunto (2013) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap dari data variabel yang diteliti secara tepat.

Analisis validitas yang digunakan adalah dengan melihat nilai *Corrected Item-Total Correlation* atau yang disebut dengan r-hitung. Kemudian nilai r-hitung dibandingkan dengan nilai r-tabel. Dengan asumsi jika nilai r-hitung $>$ r-tabel, maka aitem valid, tetapi jika nilai r-hitung $<$ r-tabel maka aitem tidak valid atau gugur. Nilai *Corrected Item-Total Correlation* diperoleh dengan menggunakan program *SPSS Versi 23.00 for Windows*.

2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas mengacu pada konsistensi, dan kepercayaan alat ukur. Secara empiric tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan melalui koefisien reliabilitas (Azwar, 2015). Pendapat lain dikemukakan oleh Arikunto (2013), instrumen dapat dikatakan reliable apabila instrumen tersebut dapat mengungkap data dan dapat dipercaya dengan cukup baik sehingga mampu mengungkap data yang bisa dipercaya.

Uji reliabilitas skala dalam penelitian ini menggunakan pendekatan konsistensi internal, dimana tes dikenakan sekali saja pada sekelompok subyek. Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berbeda dalam rentang 0 sampai dengan 1. Koefisien reliabilitas yang semakin mendekati angka 1 menandakan semakin tinggi reliabilitas. Sebaliknya, koefisien yang semakin mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitas yang dimiliki (Azwar, 2015). Teknik estimasi reliabilitas yang digunakan adalah teknik koefisien *Alpha Cronbach*.

G. Analisis Data

Teknik analisis data merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengolah data, menganalisa data hasil penelitian untuk diuji kebenarannya, kemudian akan diperoleh suatu kesimpulan dari penelitian tersebut.

Penelitian ini berjenisikan penelitian eksperimen *ex post facto*, yang dimana analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi, yang tujuan analisis data regresi ini untuk mengetahui arah hubungan antar variabel tersebut beserta angka besaran untuk menunjukkan seberapa besar mempengaruhi stres

kerja. Menurut Sugiyono (2017) analisis regresi digunakan apabila peneliti ingin mengetahui bagaimana variabel terikat dapat diprediksikan melalui variabel bebas. Dampak dari penggunaan analisis regresi dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik atau menurunnya variabel terikat (stres kerja) dapat dilakukan melalui menaikkan dan menurunkan keadaan variabel bebas (konflik peran ganda). Analisis regresi didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal atau satu variabel bebas dengan satu variabel terikat.

Asumsi yang harus dipenuhi untuk melakukan analisis data dengan teknik analisis regresi adalah:

- 1 Uji normalitas, digunakan untuk mengkaji apakah data sampel dari populasi mengikuti suatu distribusi normal statistik. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan statistik *Kolmogorov-Smirnov Goodness*.
- 2 Uji linearitas, merupakan suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linear tidaknya suatu distribusi data penelitian. Bila sig lebih kecil dari pada 0.050, berarti data yang diteliti berbentuk linear.
- 3 Selanjutnya dilakukan perhitungan mean hipotetik dan mean empirik dengan memperhatikan standar defiasi untuk mengetahui kategori setiap variabel penelitian.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat diuraikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Diketahui bahwa konflik peran ganda dan stres kerja memiliki pengaruh linear. Hal ini ditunjukkan pada hasil F linear = 7,816 dengan nilai signifikansi (P) yaitu 0,009 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh kedua variabel tersebut linear karena nilai signifikansi $P < 0.05$. Diketahui pula bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara konflik peran ganda dan stres kerja pada guru wanita. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien $r_{xy} = 0,381$ $p = 0,009$, berarti $p < 0,010$. Hal ini berarti bahwa semakin rendah konflik peran ganda yang didapatkan maka stres kerja pada guru wanita akan semakin rendah.
2. Diketahui stres kerja dipengaruhi oleh konflik peran ganda sebesar 14,6%, Selebihnya 85,4% stres kerja dipengaruhi oleh faktor lain yang dalam penelitian ini tidak diteliti, seperti faktor lingkungan, kepemimpinan, dan kedisiplinan.
3. Guru wanita di Yayasan Perguruan Rahmat Islamiyah yang memiliki peran ganda sebagai ibu rumah tangga sekaligus guru yang harus mengajar merasakan stres kerja akibat konflik peran ganda selama pandemi Covid-19, namun dalam kondisi belajar mengajar normal seperti biasanya meskipun memiliki peran ganda tidak membuat guru wanita di Yayasan Perguruan Rahmat Islamiyah merasakan stres kerja. Hal tersebut karena

adanya kesulitan yang dialami oleh guru yang harus berperan sebagai ibu rumah tangga, bekerja sebagai guru, dan juga membimbing anak di rumah selama belajar daring.

B. Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi subjek penelitian

Guru yang saat ini merasakan stres kerja akibat konflik peran ganda dengan banyaknya status yang diembannya sebagai seorang guru, seorang istri, dan seorang ibu diharapkan untuk mau membuka diri untuk bercerita kepada guru yang tidak merasakan dampak negatif dari peran ganda agar bisa mendapatkan dukungan moral, karena dalam hal ini merekalah yang paling mengerti untuk mengatasi situasi peran ganda sebagai ibu rumah tangga sekaligus guru yang harus melaksanakan perannya dalam mengajar, sehingga guru tetap termotivasi untuk dapat melaksanakan perannya. Guru juga disarankan untuk dapat bercerita kepada pasangan, keluarga atau orang terdekat mengenai tekanan yang dimiliki sehingga dapat merasa lebih lega dalam menjalankan pekerjaannya, tugas dan kewajibannya.

2. Saran kepada pihak sekolah

Kepada pihak sekolah diharapkan dapat mengadakan seminar parenting agar guru wanita mendapat pencerahan dalam menghadapi peran ganda, dan juga pihak sekolah diharapkan membuat kebijakan-kebijakan yang

dapat memfasilitasi kebutuhan guru wanita, khususnya yang telah berkeluarga, seperti waktu kerja yang fleksibel, terdapat jadwal kerja alternatif, kebijakan ijin keluarga. Dengan kebijakan-kebijakan tersebut diharapkan konflik peran ganda yang dialami oleh guru wanita yang telah berkeluarga dapat teratasi.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya yang berminat mengangkat judul yang sama diharapkan untuk memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi konflik peran ganda selain stres kerja diantaranya faktor lingkungan, kepemimpinan, dan kedisiplinan yang mempengaruhi stres kerja pada guru wanita.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Burhanuddin, T.D, Sjahrudin, Herman, & Mus, A.M. 2018. Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*.
- Ermawati, Siti. 2016. Peran Ganda Wanita Karier (Konflik Peran Ganda Wanita Karier Ditinjau Dalam Prespektif Islam). *Jurnal Edutama*. 2(2).
- Handoko, T.H. (2008). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit : BPFE
- Hapsari, Indria. 2020. Konflik Peran Ganda Dan Kejahteraan Psikologis Pekerja Yang Menjalani *Work From Home* Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Psikologi*. Vol 13, No 1.
- Julianty, Evani, & Prasetya, B.E.A. 2016. Hubungan Antara Dukungan Sosial Suami Dengan Konflik Peran Ganda Pada Guru Wanita Di Kabupaten Halmahera Barat. *Jurnal Psikologi*.
- Kusumastuti, Satri Nur. 2020. Dampak Konflik Peran Ganda Dimasa Pandemi Covid-19 Pada Ibu Yang Bekerja. *Jurnal Psikologi*.
- Maria, Ani. 2014. *Problem-Focused Coping* Dengan Konflik Peran Ganda Wanita PNS. *Skripsi*. Pekanbaru: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.
- Nahwi, A.W. 2017. Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Wanita Karir Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Telekomunikasi Indonesia TBK. *Skripsi*. Makassar: Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Putra, M.R.A. 2018. Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Pringsewu Studi Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah). *Skripsi*. Lampung: Universitas Lampung.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (dari Teori ke Praktik)* Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S.P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S.P. (2008). *Perilaku Organisasi*. Dalam Edisi 12. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Robbins, S.P & Judge, T.A. (2007). *Perilaku Organisasi*. Buku 2, Jakarta: Salemba Empat Jakarta.

- Ruslina. 2014. Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Wanita Bekerja. *Skripsi*. Surakarta: Universitas Muhamadiyah Surakarta.
- Sawiji, Rindah. 2017. Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Perawat Wanita Di RSUD Dr. Soedirman Kebumen. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negri Yogyakarta.
- Spector, P.E. 2006. *Industrial and organizational psychology: Research and practice*. Hoboken: John Wiley & Sons, Inc.
- Sugiono. 2017. *Metodel Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suhartini, dkk. 2011. Gender Statistics Indonesia. Jakarta: BPS Statistik Indonesia.
- Susanti, Sri & Ekayanti, I.N. 2013. Peran Pekerjaan, Peran Keluarga Dan Konflik Pekerjaan Pada Perawat Wanita. *Jurnal Psikologi Indonesia*. Vol 2, No. 2.
- Wijono, Sutarto. 2010. *Psikologi Industri Dan Orgaisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana: Prenada media Group.
- Wirawan. 2016. *Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Salemba Humanika.
- Wulandari. 2012. Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Karyawan Wanita Di Pusat Administrasi Universitas Indonesia. *Skripsi*. Depok: Universitas Indonesia.

KUESIONER PENELITIAN**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA TERHADAP STRES KERJA
GURU WANITA DI YAYASAN PERGURUAN RAHMAT
ISLAMİYAH**

Saya yang bernama dibawah ini:

Nama Peneliti : Nadya Alisa Putri

NPM : 158600205

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Universitas : Universitas Medan Area

Dengan tidak mengurangi rasa hormat, memohon kepada Ibu agar bersedia membantu menjawab pertanyaan yang ada di kuesioner ini untuk keperluan penelitian yang saya lakukan.

A. Identitas Responden

Isilah pernyataan berikut dengan baik dan benar sesuai dengan kondisi sebenarnya. Berilah tanda (√) pada salah satu jawaban yang menurut anda benar.

No

: —

Usia

: > 25 tahun 26-30 tahun
 31-35 tahun > 40 tahun

Status hubungan

: Menikah Bercerai

Jumlah anak

: 1 orang 2 orang
 > 3 orang

Lama mengajar

: < 5 tahun 6-10 tahun
 > 11 tahun

B. Pernyataan

Isilah pernyataan berikut dengan baik dan benar sesuai dengan kondisi sebenarnya. Berilah tanda (√) pada salah satu jawaban yang menurut anda benar.

Keterangan:

1. STS : Sangat Tidak Setuju
2. TS : Tidak Setuju
3. S : Setuju
4. SS : Sangat Setuju

No.	Pernyataan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1	Menyiapkan kebutuhan anak ketika berangkat sekolah selalu saya lakukan				
2	Anak saya selalu menyiapkan kebutuhannya sendiri saat akan berangkat sekolah				
3	Setiap hari saya selalu menjemput anak pulang sekolah				
4	Anak saya selalu pulang sekolah sendiri				
5	Saya rutin menyiapkan makan siang untuk anak setelah pulang sekolah				
6	Setelah pulang sekolah anak saya menyiapkan makan siang sendiri				
7	Setiap pagi saya menyiapkan sarapan untuk suami dan anak				
8	Suami dan anak menyiapkan sarapan sendiri				
9	Setiap akan berangkat kerja saya merapikan rumah terlebih dahulu				
10	Rumah selalu dalam keadaan berantakan sebelum berangkat kerja				
11	Saya yang mencuci pakaian suami dan anak sendiri				
12	Suami dan anak sering mencuci pakaian sendiri				
13	Seusai pulang kerja bercengkrama dengan suami dan anak sering saya lakukan				
14	Saya jarang sekali ada waktu untuk bercengkrama dengan suami dan anak				
15	Setiap malam saya menemani anak dengan bercerita hingga tertidur				
16	Saya sering tidur lebih awal sebelum suami dan				

17	Setiap hari libur saya selalu menyediakan waktu untuk berlibur dengan suami dan anak				
18	Setiap hari libur saya selalu menyediakan waktu untuk berlibur sendiri				
19	Saat suami/anak sedang sakit, saya selalu mengutamakan untuk merawat anak/suami				
20	Ketika suami/anak sedang sakit saya berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan terlebih dahulu				
21	Setiap ada kegiatan atau acar di sekolah anak, saya meluangkan waktu untuk hadir				
22	Ketika ada kegiatan atau acara di sekolah anak saya jarang sekali hadir				
23	Ketika pulang bekerja saya selalu menemani anak				
24	Ketika pulang kerja saya sering mencari hiburan bersama teman				
25	Kepala sekolah di tempat saya mengajar selalu mendukung apa yang saya lakukan untuk				
26	Kepala sekolah di tempat saya mengajar selalu memotivasi saya untuk memprioritaskan pekerjaan				
27	Teman-teman di tempat saya mengajar selalu memberikan motivasi untuk saya				
28	Teman-teman di tempat saya mengajar jarang sekali memberikan motivasi untuk saya				
29	Suami dan anak selalu mendukung apa yang saya lakukan				
30	Suami dan anak jarang mendukung yang saya lakukan				

No.	Pernyataan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1	Dalam bekerja normal saya tidak pernah merasakan sakit kepala				
2	Saya memiliki keluhan sakit kepala meski bekerja ringan				
3	Saya tidak merasakan nyeri punggung saat bekerja meski duduk terlalu lama				
4	Apabila duduk terlalu lama membuat saya merasakan nyeri punggung				
5	Saat merasakan nyeri punggung saya memilih untuk mengajari dengan berdiri daripada duduk				
6	Ketika nyeri punggung saya kambuh, saya memilih untuk istirahat dan tidak melanjutkan bekerja				
7	Terlalu lama duduk tidak membuat otot saya kram				
8	Duduk terlalu lama membuat otot saya kram				
9	Meski menghadapi siswa yang nakal saya tidak pernah merasa depresi				
10	Meski menghadapi siswa yang nakal saya tidak pernah merasa depresi				
11	Walaupun banyak pekerjaan yang menumpuk				

No.	Pernyataan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
	dan mengurus keluarga tidak membuat saya depresi				
12	Walaupun banyak pekerjaan yang menumpuk dan mengurus keluarga tidak membuat saya depresi				
13	Meskipun banyak siswa yang nakal, saya mampu menasehati tanpa memarahinya				
14	Meskipun banyak siswa yang nakal, saya mampu menasehati tanpa memarahinya				
15	Untuk menghadapi siswa yang sulit menerima pelajaran saya mampu mengajarkan dengan tenang				
16	Untuk menghadapi siswa yang sulit menerima pelajaran saya mampu mengajarkan dengan tenang				
17	Saya tidak pernah merasa gelisah dalam mengajar meskipun ada masalah pribadi				
18	Saya tidak pernah merasa gelisah dalam mengajar meskipun ada masalah pribadi				
19	Saat mengetahui ada siswa yang bermasalah, saya tidak pernah merasa cemas				
20	Saat mengetahui ada siswa yang bermasalah, saya tidak pernah merasa cemas				
21	Ketika membuat janji dengan siswa, saya berusaha untuk selalu menepatinya				
22	Ketika membuat janji dengan siswa, saya berusaha untuk selalu menepatinya				
23	Meski ada halangan atau kepentingan lain, ketika sudah berjanji saya mencoba untuk tidak membatalkannya				
24	Meski ada halangan atau kepentingan lain, ketika sudah berjanji saya mencoba untuk tidak membatalkannya				
25	Meskipun siswa yang saya hadapi banyak yang				

No.	Pernyataan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
	nakal, namun saya tidak pernah mencari-cari kesalahannya				
26	Meskipun siswa yang saya hadapi banyak yang nakal, namun saya tidak pernah mencari-cari kesalahannya				
27	Ketika ada siswa yang tidak mampu menerima pelajaran dengan baik saya selalu membantu tanpa mencari-cari kesalahannya				
28	Ketika ada siswa yang tidak mampu menerima pelajaran dengan baik saya selalu membantu tanpa mencari-cari kesalahannya				
29	Meskipun saya merasa lelah, saya tidak pernah untuk absen bekerja				
30	Meskipun saya merasa lelah, saya tidak pernah untuk absen bekerja				
31	Walau setiap hari harus menghadapi siswa yang nakal dan sulit menerima pelajaran saya tidak pernah untuk absen				
32	Walau setiap hari harus menghadapi siswa yang nakal dan sulit menerima pelajaran saya tidak pernah untuk absen				

No.	Skor Identitas			
	Usia	Status Hubungan	Jumah Anak	Lama Mengajar
1	2	1	2	1
2	2	1	2	1
3	2	1	2	2
4	2	1	2	2
5	3	1	3	2
6	3	1	2	2
7	3	1	2	2
8	2	1	3	2
9	3	1	1	2
10	2	1	1	2
11	3	1	2	2
12	2	1	3	2
13	3	1	2	2
14	3	1	2	2
15	4	1	1	2
16	4	1	1	2
17	4	1	2	2
18	3	1	3	2
19	3	1	3	2
20	4	1	2	2
21	4	1	2	1
22	3	1	1	2
23	3	1	1	2
24	3	1	2	1
25	3	1	3	2
26	4	1	3	2
27	2	1	3	2
28	2	1	3	3
29	3	1	3	3
30	3	1	3	2
31	3	1	3	2
32	2	1	3	2
33	2	1	3	2
34	3	1	3	1
35	3	1	2	1
36	2	1	3	2
37	2	1	3	2
38	2	1	2	2
39	3	1	3	2
40	3	1	3	2
41	3	1	3	2
42	3	1	2	2
43	3	1	3	2
44	3	1	3	2
45	3	1	3	2

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

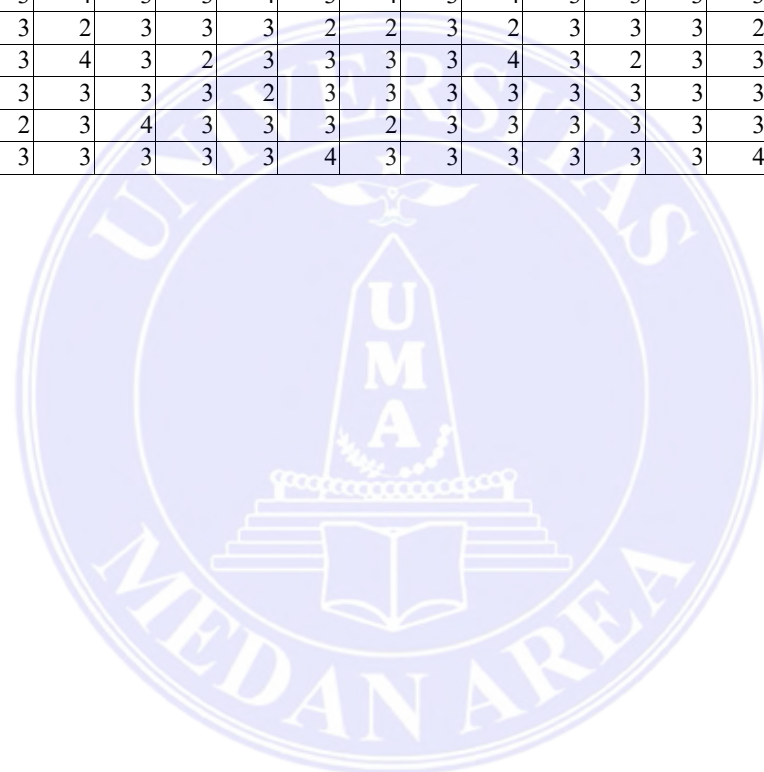
Document Accepted 27/7/22

Access From (repository.uma.ac.id)27/7/22

46	3	1	3	2
47	3	1	3	2
48	3	1	2	2
49	3	1	3	2



3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	89	
2	2	4	4	3	3	2	2	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	92	
3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	94
3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	81	
3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	102	
3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	81
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	90
3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	89	
2	2	4	4	3	3	2	2	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	92	



4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	99	
2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	1	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	102
3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	94	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	100	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	97	
1	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	97	
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	98	
3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	99	
3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	2	92	



```
FREQUENCIES VARIABLES=usia statushubungan jumlahanak lamamengajar
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Notes		
Output Created		15-SEP-2021 19:16:33
Comments		
Input	Data	D:\MEGA CLOUD\Berkas\UMA Psikologi\Nadya Alisa\Data Mentah\IdentitasMentah.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	49
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=usia statushubungan jumlahanak lamamengajar /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.05

Statistics

Usia	Status Hubungan	Jumlah Anak	Lama Mengajar
------	--------------------	-------------	---------------

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 27/7/22

Access From (repository.uma.ac.id)27/7/22

N	Valid	49	49	49	49
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26-30 Tahun	14	28,6	28,6	28,6
	31-35 Tahun	29	59,2	59,2	87,8
	> 40 Tahun	6	12,2	12,2	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Status Hubungan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	49	100,0	100,0	100,0

Jumlah Anak

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Orang	6	12,2	12,2	12,2
	2 Orang	17	34,7	34,7	46,9
	> 3 Orang	26	53,1	53,1	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Lama Mengajar

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 Tahun	6	12,2	12,2	12,2

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 27/7/22

Access From (repository.uma.ac.id)27/7/22

6-10 Tahun	41	83,7	83,7	95,9
> 11 Tahun	2	4,1	4,1	100,0
Total	49	100,0	100,0	



Frequencies

Notes		
Output Created		15-SEP-2021 19:14:33
Comments		
Input	Data	D:\MEGA CLOUD\Berkas\UMA Psikologi\Nadya Alisa\Data Mentah\Data Mentah SPSS.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	49
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=X1A X1B X2A X2B X3A X3B X4A X4B X5A X5B X6A X6B X7A X7B X8A X8B X12A X12B X13A X13B X14A X14B X15A X15B X16A X16B X17A X17B X18A X18B /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.02

Statistics

	X	X	X	X	X	X	X																															
	1	1	2	2	3	3	4																															
	A	B	A	B	A	B	A																															
N V a l i d	4	4	4	4	4	4	4																															
M i s i n g	0	0	0	0	0	0	0																															

Frequency Table

X1A

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4,1	4,1	4,1
	TS	3	6,1	6,1	10,2
	S	37	75,5	75,5	85,7
	SS	7	14,3	14,3	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

X1B

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	1	2,0	2,0	2,0
	S	4	8,2	8,2	10,2
	TS	38	77,6	77,6	87,8
	STS	6	12,2	12,2	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

X2A

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4,1	4,1	4,1
	S	34	69,4	69,4	73,5
	SS	13	26,5	26,5	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

X2B

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	3	6,1	6,1	6,1
	TS	36	73,5	73,5	79,6
	STS	10	20,4	20,4	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

X3A

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,0	2,0	2,0
	TS	7	14,3	14,3	16,3
	S	33	67,3	67,3	83,7
	SS	8	16,3	16,3	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

X3B

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	1	2,0	2,0	2,0
	S	7	14,3	14,3	16,3
	TS	34	69,4	69,4	85,7
	STS	7	14,3	14,3	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/7/22

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)27/7/22

**X
4
A**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	10,2	10,2	10,2
	S	39	79,6	79,6	89,8
	SS	5	10,2	10,2	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

**X
4
B**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	1	2,0	2,0	2,0
	S	4	8,2	8,2	10,2
	TS	38	77,6	77,6	87,8
	STS	6	12,2	12,2	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

**X
5
A**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	12,2	12,2	12,2
	S	34	69,4	69,4	81,6
	SS	9	18,4	18,4	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	1	2,0	2,0	2,0
	S	4	X 8,2	8,2	10,2
	TS	38	5 77,6	77,6	87,8
	STS	6	B 12,2	12,2	100,0

Total	49	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

X6A

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	8,2	8,2	8,2
	S	37	75,5	75,5	83,7
	SS	8	16,3	16,3	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

X6B

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	3	6,1	6,1	6,1
	TS	36	73,5	73,5	79,6
	STS	10	20,4	20,4	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

X7A

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,0	2,0	2,0
	TS	3	6,1	6,1	8,2
	S	39	79,6	79,6	87,8
	SS	6	12,2	12,2	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

X7B

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	1	2,0	2,0	2,0
	S	8	16,3	16,3	18,4
	TS	34	69,4	69,4	87,8

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/7/22

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

STS	6	12,2	12,2	100,0
Total	49	100,0	100,0	

X8A

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	12,2	12,2	12,2
	S	35	71,4	71,4	83,7
	SS	8	16,3	16,3	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

X8B

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	1	2,0	2,0	2,0
	S	4	8,2	8,2	10,2
	TS	39	79,6	79,6	89,8
	STS	5	10,2	10,2	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

X12A

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,0	2,0	2,0
	TS	1	2,0	2,0	4,1
	S	42	85,7	85,7	89,8
	SS	5	10,2	10,2	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

X12B

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	4	8,2	8,2	8,2

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 27/7/22

Access From (repository.uma.ac.id)27/7/22

TS	37	75,5	75,5	83,7
STS	8	16,3	16,3	100,0
Total	49	100,0	100,0	

X13A

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	8,2	8,2	8,2
	S	40	81,6	81,6	89,8
	SS	5	10,2	10,2	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

X13B

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	1	2,0	2,0	2,0
	S	3	6,1	6,1	8,2
	TS	39	79,6	79,6	87,8
	STS	6	12,2	12,2	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

X14A

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4,1	4,1	4,1
	S	41	83,7	83,7	87,8
	SS	6	12,2	12,2	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

X14B

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	6	12,2	12,2	12,2

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 27/7/22

Access From (repository.uma.ac.id)27/7/22

TS	35	71,4	71,4	83,7
STS	8	16,3	16,3	100,0
Total	49	100,0	100,0	

X15A

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,0	2,0	2,0
	S	41	83,7	83,7	85,7
	SS	7	14,3	14,3	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

X15B

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	6	12,2	12,2	12,2
	TS	34	69,4	69,4	81,6
	STS	9	18,4	18,4	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

X16A

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,0	2,0	2,0
	S	39	79,6	79,6	81,6
	SS	9	18,4	18,4	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

X16B

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	4	8,2	8,2	8,2
	TS	39	79,6	79,6	87,8

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/7/22

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)27/7/22

STS	6	12,2	12,2	100,0
Total	49	100,0	100,0	

X17A

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4,1	4,1	4,1
	S	38	77,6	77,6	81,6
	SS	9	18,4	18,4	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

X17B

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	1	2,0	2,0	2,0
	S	3	6,1	6,1	8,2
	TS	37	75,5	75,5	83,7
	STS	8	16,3	16,3	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

X18A

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	14,3	14,3	14,3
	S	35	71,4	71,4	85,7
	SS	7	14,3	14,3	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

X18B

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	5	10,2	10,2	10,2
	TS	37	75,5	75,5	85,7

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 27/7/22

Access From (repository.uma.ac.id)27/7/22

STS	7	14,3	14,3	100,0
Total	49	100,0	100,0	



```
FREQUENCIES VARIABLES=Y1A Y1B Y3A Y3B Y4A Y4B Y5A Y5B Y11A Y11B Y12A Y12B Y13A Y13B
Y14A Y14B Y15A
Y15B Y16A Y16B Y23A Y23B Y24A Y24B Y25A Y25B Y26A Y26B Y27A Y27B Y28A Y28B
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Notes		
Output Created		15-SEP-2021 19:14:58
Comments		
Input	Data	D:\MEGA CLOUD\Berkas\UMA Psikologi\Nadya Alisa\Data Mentah\Data Mentah SPSS.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	49
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values aretreatedasmissing.
	Cases Used	Statistics are based on all caseswithvaliddata.

Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=Y1A Y1B Y3A Y3B Y4A Y4B Y5A Y5B Y11A Y11B Y12A Y12B Y13A Y13B Y14A Y14B Y15A Y15B Y16A Y16B Y23A Y23B Y24A Y24B Y25A Y25B Y26A Y26B Y27A Y27B Y28A Y28B /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.05

		Statistics																					
		Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y															
		1	1	3	3	4	4	5															
		A	B	A	B	A	B	A															
N	V	4	4	4	4	4	4	4															
a		9	9	9	9	9	9	9															
l																							
i																							
d																							
M		0	0	0	0	0	0	0															
i																							
s																							
s																							
i																							
n																							
g																							

Frequency Table

Y1A

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,0	2,0	2,0
	TS	1	2,0	2,0	4,1
	S	37	75,5	75,5	79,6
	SS	10	20,4	20,4	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Y1B

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	3	6,1	6,1	6,1
	TS	39	79,6	79,6	85,7
	STS	7	14,3	14,3	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Y3A

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,0	2,0	2,0
	TS	5	10,2	10,2	12,2
	S	34	69,4	69,4	81,6
	SS	9	18,4	18,4	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Y3B

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	2	4,1	4,1	4,1
	TS	45	91,8	91,8	95,9
	STS	2	4,1	4,1	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Y4A

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	8,2	8,2	8,2
	S	40	81,6	81,6	89,8
	SS	5	10,2	10,2	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Y4B

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	1	2,0	2,0	2,0
	S	1	2,0	2,0	4,1
	TS	42	85,7	85,7	89,8
	STS	5	10,2	10,2	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Y5A

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4,1	4,1	4,1
	S	43	87,8	87,8	91,8
	SS	4	8,2	8,2	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Y5B

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	3	6,1	6,1	6,1
	TS	39	79,6	79,6	85,7
	STS	7	14,3	14,3	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Y11A

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,0	2,0	2,0
	TS	2	4,1	4,1	6,1
	S	34	69,4	69,4	75,5
	SS	12	24,5	24,5	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Y11B

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	1	2,0	2,0	2,0
	TS	41	83,7	83,7	85,7
	STS	7	14,3	14,3	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Y12A

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4,1	4,1	4,1
	S	30	61,2	61,2	65,3
	SS	17	34,7	34,7	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Y12B

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	1	2,0	2,0	2,0
	TS	39	79,6	79,6	81,6
	STS	9	18,4	18,4	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Y13A

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4,1	4,1	4,1
	S	35	71,4	71,4	75,5
	SS	12	24,5	24,5	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Y13B

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	5	10,2	10,2	10,2
	TS	36	73,5	73,5	83,7
	STS	8	16,3	16,3	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Y14A

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,0	2,0	2,0
	TS	1	2,0	2,0	4,1
	S	41	83,7	83,7	87,8
	SS	6	12,2	12,2	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Y14B

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	1	2,0	2,0	2,0
	TS	44	89,8	89,8	91,8
	STS	4	8,2	8,2	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Y15A

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	8,2	8,2	8,2
	S	36	73,5	73,5	81,6
	SS	9	18,4	18,4	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Y15B

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	1	2,0	2,0	2,0
	TS	42	85,7	85,7	87,8
	STS	6	12,2	12,2	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Y16A

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,0	2,0	2,0
	TS	10	20,4	20,4	22,4
	S	32	65,3	65,3	87,8
	SS	6	12,2	12,2	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Y16B

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	2	4,1	4,1	4,1
	TS	40	81,6	81,6	85,7
	STS	7	14,3	14,3	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Y23A

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4,1	4,1	4,1
	TS	2	4,1	4,1	8,2
	S	33	67,3	67,3	75,5
	SS	12	24,5	24,5	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Y23B

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	1	2,0	2,0	2,0
	S	1	2,0	2,0	4,1
	TS	32	65,3	65,3	69,4
	STS	15	30,6	30,6	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Y24A

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	8,2	8,2	8,2
	S	36	73,5	73,5	81,6
	SS	9	18,4	18,4	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Y24B

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	5	10,2	10,2	10,2
	TS	35	71,4	71,4	81,6
	STS	9	18,4	18,4	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Y25A

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,0	2,0	2,0
	TS	10	20,4	20,4	22,4
	S	32	65,3	65,3	87,8
	SS	6	12,2	12,2	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Y25B

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	3	6,1	6,1	6,1
	TS	37	75,5	75,5	81,6
	STS	9	18,4	18,4	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Y26A

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,0	2,0	2,0
	TS	5	10,2	10,2	12,2
	S	32	65,3	65,3	77,6
	SS	11	22,4	22,4	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Y26B

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	3	6,1	6,1	6,1
	TS	32	65,3	65,3	71,4
	STS	14	28,6	28,6	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Y27A

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6,1	6,1	6,1
	S	39	79,6	79,6	85,7
	SS	7	14,3	14,3	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Y27B

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	2	4,1	4,1	4,1
	TS	32	65,3	65,3	69,4
	STS	15	30,6	30,6	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Y28A

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4,1	4,1	4,1
	S	42	85,7	85,7	89,8
	SS	5	10,2	10,2	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Y28B

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	4	8,2	8,2	8,2
	TS	34	69,4	69,4	77,6
	STS	11	22,4	22,4	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

NPar Tests

		Notes	
Output Created			15-Sep-2021 19:13:22
Comments			
Input	Data	D:\MEGA CLOUD\Berkas\UMA Psikologi\Nadya Alisa\Data Mentah\DataMentahSPSS.sav	
	Active Dataset	DataSet1	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		49
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)=XA_B YA_B /MISSING ANALYSIS.	
Resources	Processor Time		0000:00:00.000
	Elapsed Time		0000:00:00.100
	Number of Cases Allowed ^a		157286

a. Based on availability of workspace memory.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Konflik Peran Ganda	Stres Kerja
N		49	49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	91,45	99,16

	Std. Deviation	5,708	5,055
Most Extreme Differences	Absolute	,094	,125
	Positive	,094	,125
	Negative	-,075	-,082
Kolmogorov-Smirnov Z		,659	,876
Asymp. Sig. (2-tailed)		,777	,427

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



```
MEANS TABLES=YA_B BY XA_B
/CELLS=MEAN COUNT STDDEV
/STATISTICS LINEARITY.
```

Means

Notes

Output Created		15-SEP-2021 19:09:53
Comments		
Input	Data	D:\MEGA CLOUD\Berkas\UMA Psikologi\Nadya Alisa\Data Mentah\Data Mentah SPSS.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	49
	File	
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=YA_B BY XA_B /CELLS=MEAN COUNT STDDEV /STATISTICSLINEARITY.	
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.01

Case Processing Summary

	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Stres Kerja * Konflik Peran Ganda	49	100,0%	0	0,0%	49	100,0%

Report

Stres Kerja

Konflik Peran Ganda	Mean	N	Std. Deviation
81	97,50	4	4,509
84	99,00	1	.
85	106,00	1	.
86	98,00	1	.
87	96,80	5	2,490
88	97,00	2	1,414
89	94,67	3	5,774
90	97,25	4	3,862
91	97,40	5	3,209
92	97,80	5	5,357
93	101,00	3	1,732
94	100,00	2	2,828
95	108,00	2	11,314
96	100,33	3	6,658
97	96,00	1	.
98	101,00	2	8,485
99	108,00	1	.

101	102,50	2	2,121
102	100,00	1	.
108	108,00	1	.
Total	99,16	49	5,055

ANOVA Table

			Sum of Squares	df			
Stres Kerja * Konflik Peran Ganda	Between Groups	(Combined)	564,311	19			
		Linearity	178,512	1			
		Deviation from Linearity	385,798	18			
	Within Groups		662,383	29			
Total			1226,694	48			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Stres Kerja * Konflik Peran Ganda	,381	,146	,678	,460



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Stres Kerja....

Kampus I : Jalan Kolam 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 : S87/FPSU/01.10/VI/2021
 Lampiran :-
 Hal : Pengambilan Data

Medan, 18 Juni 2021

Yth. Kepala Sekolah
 Yayasan Perguruan Rahmat Islamiyah
 Di
 Tempat

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

Nama : Nadya Alisa Putri
 NPM : 158600205
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di Yayasan Perguruan Rahmat Islamiyah, Jl Gaperta No.25, Tj. Gusta, Kec. Medan Helvetia, Kota Medan, Sumatera Utara 20125 guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Stres Kerja Pada Guru Wanita di Yayasan Perguruan Rahmat Islamiyah Selama Masa Pandemi Covid-19*".

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 Sekolah yang Bapak/Ibu pimpin.

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

Wakil Dekan Bidang Akademik,


 Lili Alita S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang



Document Accepted 27/7/22

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)27/7/22



YAYASAN PERGURUAN RAHMAT ISLAMIYAH
SMP SWASTA RAHMAT ISLAMIYAH
JL. GAPERTA/BAKTI NO. 25 TLP. 8468378 MEDAN
NSS : 204076006311 NIS : 202400

Nomor : 1880 /E.22/SMP-YPRI/VII/2021
Lamp : -
Hal : Surat Balasan Izin Melakukan Penelitian dan Pengambilan Data

Kepada,
Yth. Wakil Dekan Universitas Medan Area
Fakultas Psikologi
Di –
Medan

Dengan Hormat,

Menindaklanjuti surat permohonan izin penelitian 587/FPSI/01.10/VI/2021 pada tanggal 18 Juni 2021 atas nama :

Nama : NADYA ALISA PUTRI
Nim : 15860020
Judul Penelitian : Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Stres Kerja Pada Guru Wanita di Yayasan Peguruan Rahmat Islamiyah Selama Masa Pandemi Covid-19.

Dengan ini memberikan izin kepada nama tersebut diatas untuk melaksanakan Penelitian dan Pengambilan Data pada tanggal 10 s/d 17 Juni 2021 pada Guru Wanita di SMP Swasta Rahmat Islamiyah Medan Kelurahan Tanjung Gusta.

Demikian surat ini kami perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 18 Juni 2021

Ka SMP Swasta Rahmat Islamiyah





YAYASAN PERGURUAN RAHMAT ISLAMIYAH

SMA SWASTA RAHMAT ISLAMIYAH

NSS : 204.076.006.279

NIS : 30.238.0

JL. GAPERTA UJUNG/BAKTI NO.25 MEDAN TELP. 8468378

Nomor : 603/SMA-YPRI/VII/2021

Lampiran : -

Hal : Izin Riset

Kepada Yth:

Ketua Program Studi Ilmu Psikologi

Universitas Medan Area

Dengan Hormat

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Aja Ismail S.Pd

Jabatan : Kepala Sekolah SMA Rahmat Islamiyah

Menerangkan Bahwa,

Nama : Nadya Alisa Putri

NIM : 158600205

Program Studi : Ilmu Psikologi

Instansi : Universitas Medan Area

Adalah benar telah menyelesaikan riset di SMA Rahmat Islamiyah sebagai syarat penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Stres Kerja Pada Guru Wanita di Yayasan Perguruan Rahmat Islamiyah Selama Masa Pandemi Covid-19”** selama 7 hari terhitung dari tanggal 10 Juni s/d 17 Juni 2021.

Demikian surat keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 6 Juli 2021

Kepala Sekolah

Aja Ismail S.Pd



YAYASAN PERGURUAN RAHMAT ISLAMIYAH

SMK SWASTA RAHMAT ISLAMIYAH

NDS:5307121418 NSS:3440760060107

JL. GAPERTA/BAKTI NO. 25 TLP. 8468378 MEDAN

SURAT KETERANGAN

Nomor: Nomor : 077/105.1/smk-ypri/VII/2021

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Drs.Mhd.Hammim .S.Pd.I

JABATAN : Kepala Sekolah SMK Sawasta Rahmat Islamiyah Medan

Dengan ini menerangkan yang bernama dibawah ini :

Nama : Nadya Alisa Putri

Npm : 158600205

Program Studi : Psikologi

INSTANSI : Universitas Medan Area

Adalah benar telah menyelesaikan Penelitian Di Yayasan Perguruan Rahmat Islamiyah Medan

Dengan judul "Pengaruh Konflik Ganda Terhadap Stres Kerja Pada Guru Wanita Di yayasan Perguruan

Rahmat Islamiyah Selama Masa Pandemi Covid – 19 .Terhitung dari tanggal 10 Juni 2021 s /d 17 Juni 2021

Demikianlah Surat Keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan seperlunya,

Medan 06 Juli 2021

Ka sek SMK Swasta Rahmat Islamiyah

Drs.Mhd.Hammim S.Pd.I

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/7/22

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)27/7/22