

**HUBUNGAN ANTARA KONFLIK PERAN GANDA DENGAN  
STRES KERJA PADA PEGAWAI WANITA YANG BEKERJA  
DI BANK BRI KANTOR CABANG BINJAI**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi  
Universitas Medan Area*

diajukan oleh :

**ESTER ATALIA GINTING**  
18.860.0225



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2023**

### HALAMAN PENGESAHAN

Dipertahankan Di Depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Dan Diterima Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat Guna Memperoleh Derajat Sarjana (S1) Psikologi

Pada Tanggal  
18 Januari 2023

Mengesahkan Fakultas Psikologi  
Universitas Medan Area  
Dekan

DEWAN PENGUJI

1. Azhar Azis, S.Psi, MA
2. Ira Kesuma Dewi, S.Psi, M.Psi
3. Endang Haryati, S.Psi, M.Psi, Psikolog
4. Findy Suri, S.Psi, M.Psi

TANDA TANGAN



**HALAMAN PERSETUJUAN**

**SKRIPSI**

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA KONFLIK PERAN GANDA DENGAN STRES KERJA PADA PEGAWAI WANITA YANG BEKERJA DI BANK BRI KANTOR CABANG BINJAI

NAMA MAHASISWA : ESTER ATALIA GINTING

NO. STAMBUK : 18.860.0225

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

MENYETUJUI :

Komisi Pembimbing

(Endang Haryati, S.Psi, M.Psi)

MENGETAHUI :

Kepala Bagian

BAGIAN PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
(Arif Fachrudin, S.Psi, M.Psi)

Dekan

(Hasanuddin Ph. D)

Tanggal Sidang

18 Januari 2023

### PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Ester Atalia Ginting  
NIM : 188600225  
Tahun Terdaftar : 2018  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas/Sekolah : 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 unsur – unsur 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.

Binjai, 18 Januari 2023

  
Ester Atalia Ginting  
188600225



### HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

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

Nama : Ester Atalia Ginting

NPM : 188600225

Program Studi : Psikologi

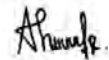
Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Skripsi

Demi mengembangkan ilmu pengetahuan. Menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul **Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Wanita Yang Bekerja di Bank BRI Kantor Cabang Binjai** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk perangkat 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.

Binjai, 18 Januari 2023

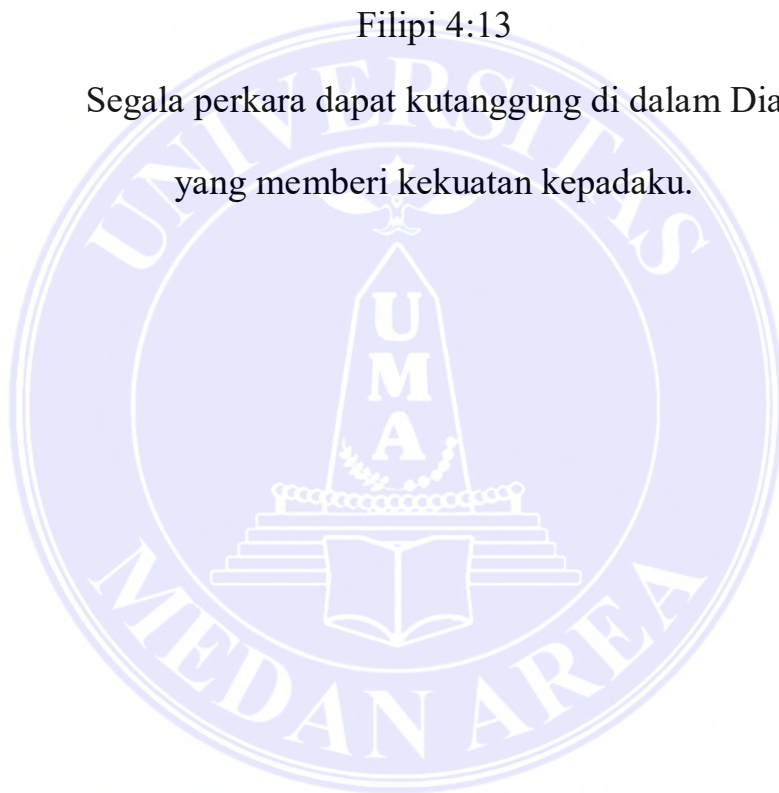


(Ester Atalia Ginting)

## HALAMAN PRAKATA/MOTTO

Filipi 4:13

Segala perkara dapat kutanggung di dalam Dia  
yang memberi kekuatan kepadaku.



## HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji dan Syukur kepada Tuhan Yang Maha Kuasa, karena atas berkat rahmat dan karunianya yang telah memberikan Kesehatan, kekuatan, kemampuan hingga peneliti mampu berada di posisi ini. Peneliti persembahkan karya ini kepada orang-orang yang peneliti kasihi.

### BAPAK MAMAK TERCINTA

Terimakasih untuk kedua orang tua peneliti yang tiada hentinya berdoa untuk peneliti dalam proses pengerjaan skripsi ini. Skripsi ini peneliti persembahkan untuk Bapak (Diakoni Ginting) dan Mamak (P.Siregar). Terimakasih kalian selalu ada dan mensupport serta memberi kasih dan sayang kepada peneliti.

### SAUDARA DAN ORANG TERKASIH

Terimakasih untuk abang, kakak, kakak ipar, dan keponakan berkat support, dukungan dan bantuan baik dalam suka maupun duka kalian selalu memberikan semangat untuk peneliti.

### TEMAN-TEMAN TERDEKAT

Terimakasih untuk kalian teman baikku yang selalu menjadi tempat mengadu dan memberikan bantuan kepada peneliti.

### DOSEN PEMBIMBING TUGAS AKHIR

Terimakasih kepada ibu Endang Haryati, S.Psi, M.Psi, Psikolog, selaku dosen pembimbing peneliti yang selalu sabar dalam membimbing, mengajari dan mengarahkan peneliti dalam proses pengerjaan skripsi ini.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Ester Atalia Ginting

Nomor Pokok Mahasiswa : 18.860.0225

Jurusan : Psikologi

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat, Tanggal Lahir : Binjai, 28 Oktober 200

Agama : Kristen Protestan

Anak ke- : 4 dari 4 bersaudara

Status Dalam Keluarga : Anak Kandung

Alamat : Jl. Gunung Karang LK. XIII

Hobi : Memasak

E-mail : esteratalia43@gmail.com

No. Telp/Hp : 082277018298

Nama

1. Ayah : Diakoni Ginting
2. Ibu : Purnama Siregar

Pendidikan

1. Sekolah Dasar : SD Negeri 028227
2. Sekolah Menengah Pertama: SMP Negeri 8 Binjai
3. Sekolah Menengah Atas : SMA Negeri 1 Binjai
4. Perguruan Tinggi : Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area



## KATA PENGANTAR

Peneliti ingin mengucapkan rasa syukur kepada Allah Bapa Di sorga karena atas AnugerahNya telah menguatkan, menjaga, menghibur serta menolong dalam kelemahan dan keterbatasan peneliti, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja pada Pegawai Wanita Yang Bekerja Di Bank BRI Kantor Cabang Binjai”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat guna memperoleh Gelar Sarjana studi strata 1 (S1) Psikologi Universitas Medan Area.

Dalam Penyelesaian dan penyusunan skripsi ini peneliti banyak menerima bantuan, baik berupa semangat, dorongan, dan sumbangan pikiran dari berbagai pihak. Untuk hal itu, dengan segala kerendahan hati, peneliti mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku Ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M. Eng, M.Sc. Selaku Rektor Universitas Medan Area
3. Bapak Hasanuddin, Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
4. Ibu Endang Haryati, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing peneliti yang selalu membantu serta meluangkan waktu dalam memberi arahan, dan juga memberi semangat dalam proses penyelesaian skripsi ini. Terimakasih ibu sudah membimbing peneliti dalam proses penyelesaian skripsi ini, semoga ibu diberi kesehatan oleh Allah.

5. Bapak Azhar Azis, S.Psi, MA, Selaku ketua sidang peneliti yang memberikan masukan kepada peneliti
6. Ibu Findy Suri, S.Psi, M.Psi selaku penguji yang telah memberikan masukan serta saran kepada peneliti
7. Ibu Ira Kesuma Dewi, S.Psi, M.Psi selaku sekretaris yang telah memberikan saran kepada peneliti untuk sehingga skripsi ini menjadi lebih baik
8. Bapak dan ibu dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang tidak dapat disebut satu persatu, terimakasih atas dukungan serta ilmu yang bermanfaat bagi peneliti selama peneliti belajar di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
9. Segenap pengurus Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terimakasih atas bantuan dalam proses pengadministrasian yang sudah diberikan sangat bermanfaat bagi peneliti
10. Dengan penuh hormat skripsi ini peneliti persembahkan khusus kepada kedua orang tua peneliti Bapak Diakoni Ginting dan Mama Purnama Siregar yang sangat peneliti cintai, karena bagi peneliti mereka sungguh berarti. Terimakasih untuk kedua orang tua peneliti yang selalu memberikan support sehingga dapat memotivasi peneliti dalam menyusun skripsi ini hingga selesai.
11. Terimakasih untuk kedua abangku Albert Ginting, Feri Ginting, Kak Yani Ginting yang paling baik, serta kedua edakku Ria Situngkir dan

Tina Tarigan yang selalu mengingatkan, mendoakan, membantu baik dalam suka maupun duka serta selalu memberikan semangat untuk peneliti. Terimakasih juga kepada keponakan yang ganteng dan cantik maksimal, yang selalu memberikan sukacita dengan tingkahnya yang lucu dan selalu buat ketawa, bibi sayang kalian.

12. Terimakasih kepada pihak Bank BRI Kantor Cabang Binjai yang telah memberi kesempatan kepada peneliti untuk melakukan penelitian di Perusahaan ini
13. Terimakasih kepada seluruh responden penelitian termasuk karyawan Bank BRI Kantor Cabang Binjai yang telah bersedia membantu peneliti dalam mengisi koesioner
14. Khusus kepada sahabatku Bendri Ivandi, Ria Mariana Sinaga, Sonny Sinaga, Christina Manalu, Suhaila dan Adella yang telah meluangkan waktu, tenaga, pikirannya untuk selalu memberikan bantuan dan tak hentinya memberikan semangat dan nasihat yang baik.
15. Terimakasih kepada teman-teman Stambuk 18 yang selalu memberi semangat kepada peneliti saat proses penyelesaian skripsi
16. Kepada pihak-pihak terkait yang penulis tidak bisa sebutkan namanya, terimakasih banyak atas bantuan dan segalanya.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini terdapat kekurangan, semoga bantuan, dorongan, keikhlasan dan kebaikan hati yang telah diberikan mendapat balasan yang setimpal dari Allah. Amin. Peneliti berharap skripsi ini

dapat memberikan manfaat dan sumbangan pemikiran khususnya di bidang Psikologi.

Binjai, September 2022

Ester Atalia Ginting



## DAFTAR ISI

HAIAMAN DEPAN.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
HALAMAN PENGESAHAN.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
HALAMAN PERSETUJUAN.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI .....	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI ..	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
HALAMAN PRAKATA/MOTTO.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI .....	xiii
DAFTAR TABEL .....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
ABSTRAK .....	xviii
<i>ABSTRACT</i> .....	xix
<b>BAB I</b> .....	20
<b>PENDAHULUAN</b> .....	20
A. Latar Belakang.....	20
B. Identifikasi Masalah .....	28
C. Batasan Masalah .....	28
D. Rumusan Masalah .....	29
E. Tujuan Penelitian .....	29
F. Manfaat Penelitian .....	29
1. Manfaat Teoritis .....	29
2. Manfaat Praktis.....	29
<b>BAB II</b> .....	30
<b>TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	30
A. Stres Kerja .....	30
1. Pengertian Stres Kerja.....	30

2. Faktor-Faktor Stres Kerja.....	32
3.Aspek-Aspek Stres Kerja .....	37
4. <i>Coping Stres</i> .....	41
B. Konflik Peran Ganda .....	43
1. Pengertian Konflik Peran Ganda .....	43
1. Faktor-Faktor Konflik Peran Ganda .....	45
2. Dimensi Konflik Peran Ganda .....	47
C. Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja .....	50
D. Kerangka Konseptual.....	53
E. Hipotesis Penelitian.....	53
<b>BAB III.....</b>	<b>54</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>54</b>
A. Tipe Penelitian .....	54
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	55
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	55
1. Konflik Peran Ganda .....	55
2. Stres Kerja.....	56
D. Subjek Penelitian.....	56
1. Populasi.....	56
2. Sampel.....	56
E. Teknik Pengumpulan Data .....	56
1. Skala Konflik Peran Ganda .....	57
2. Skala Stres Kerja .....	57
F. Analisis Data.....	58
1. Validitas .....	58
2. Reliabilitas.....	58
G. Metode Analisis Data .....	59
1. Uji Normalitas .....	59
2. Uji Linearitas .....	59
<b>BAB IV .....</b>	<b>61</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>61</b>
A. Orientasi Kancas Penelitian .....	61

B. Persiapan Penelitian .....	62
1. Persiapan Administrasi .....	62
2. Persiapan Alat Ukur.....	62
A. Skala Stres Kerja.....	63
B. Skala Konflik Peran Ganda .....	64
1. Hasil Skala Stres Kerja .....	65
2. Hasil Konflik Peran Ganda .....	66
C. Pelaksanaan Penelitian .....	66
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	67
1. Validitas dan Reliabilitas .....	67
E. Analisis Data .....	68
a. Uji Asumsi Normalitas .....	68
b. Uji Asumsi Linearitas .....	69
G. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	71
a. Mean Hipotetik.....	71
b. Mean Empirik.....	72
c. Kriteria .....	72
H. Pembahasan .....	74
<b>BAB V.....</b>	<b>79</b>
<b>SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>79</b>
A. Simpulan.....	79
B. Saran.....	79
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>81</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Skala Stres Kerja.....	47
Tabel 2. Konflik Peran Ganda.....	48
Tabel 3. Hasil Skala Stres Kerja.....	49
Tabel 4. Hasil Skala Konflik Peran Ganda.....	52
Tabel 5. Uji Reliabilitas.....	53
Tabel 6. Uji Asumsi Normalitas.....	53
Tabel 7. Uji Asumsi Linearitas.....	54
Tabel 8. Hasil Analisis Uji Hipotesis Korelasi.....	55
Tabel 9. Nilai Mean Hipotetik dan Nilai Rata-Rata Empirik.....	58



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A. Skala Penelitian.....	73
Lampiran B. Data Penelitian.....	78
Lampiran C. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	81
Lampiran D. Uji Asumsi.....	89
Lampiran E. Surat Keterangan Bukti Penelitian .....	94



## ABSTRAK

### HUBUNGAN ANTARA KONFLIK PERAN GANDA DENGAN STRES KERJA PADA PEGAWAI WANITA YANG BEKERJA DI BANK BRI KANTOR CABANG BINJAI

Oleh:

Ester Atalia Ginting

18.860.0225

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris dan mengetahui seberapa besar hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada pegawai wanita yang bekerja di Bank BRI kantor cabang binjai. Sampel yang digunakan yaitu 56 pegawai wanita. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Total sampling*. Pengumpulan data menggunakan skala likert. Skala konflik peran ganda yang digunakan dalam penelitian ini yang dibuat oleh Greenhaus & Beuthel (dalam Utaminingsih 2017), dan skala stress kerja yang digunakan penelitian ini yang dibuat oleh Robbins dan Judge (2011) yang di olah dengan bantuan program *SPSS versi 25 for windows*. Data dianalisis dengan teknik analisis korelasi *product moment*. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu ada hubungan yang positif antara konflik peran ganda dengan stres kerja. Dengan asumsi, semakin tinggi konflik peran ganda maka semakin tinggi stres kerja. Hal ini diketahui dengan melihat mean hipotetik pada variabel konflik peran ganda adalah 30 dan variabel stress kerja 57,5. Kemudian mean empirik untuk konflik peran ganda 36,26 dan stres kerja 64,48. Nilai atau koefisien yaitu 0,446 dengan signifikansi sebesar  $p=0,001 < 0,05$  dengan bobot sumbangan 19,9 %. Artinya hipotesis yang diajukan diterima sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan positif antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada pegawai wanita yang bekerja di Bank BRI Kantor Cabang Binjai.

Kata Kunci: Konflik Peran Ganda, Stres Kerja dan Pegawai Wanita

## **ABSTRACT**

### ***THE CORRELATION BETWEEN DOUBLE ROLE CONFLICT AND WORK STRES IN WOMEN EMPLOYEE AT BANK BRI KANTOR CABANG BINJAI***

**ESTER ATALIA GINTING**

**18.860.0225**

*The purpose of this study is to objectively identify and understand some significant the correlation between double role conflict and work stres in women employee at Bank BRI Kantor Cabang Binjai. The sample size for this essay is 56 subjects. The entire sampling technique is total sampling. The two scala used in this study's data are double role conflict scale and the work stress scale. The scale of the double-role conflict used the research was made by Greenhaus & Beuthel (Ultaminingsih 2017) and the scale of work stress used by the research was made by Robbins and judge (2011) scale which will be processed with the help of the SPSS version 25 program for windows. The hypothesis in the study is that there is a positive link between a double-role conflict and work stress. The result were proved by hypothetical mean of double role conflict on 30 and work stres on 57,5. then empirical mean of double role conflict on 36,26 and work stres on 64,48. Value of coefficient which the coefficient was 0,446 with p-value significance =0.001<0,05 with a contribution weight of 19,9%. Meaning that the hypothesis proposed is received the higher double role conflict the higher the stress of work is expressed to be accepted. This means that the hypothesis proposed is accepted so that it can be interpreted that there is a positive relationship between multiple role conflict and work stress on women employee at Bank BRI Kantor Cabang Binjai.*

*Keyword: Double Role Conflic, Work Stres and Women Employee*

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Pada umumnya kehidupan manusia adalah bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Pekerjaan yang dimiliki juga sangat beraneka ragam tergantung pada kemampuan masing-masing individu di dalam menjalankannya. Saat ini, pria atau wanita juga sudah memiliki kemampuan dan keinginan yang sama untuk sukses di dunia pekerjaan dengan mempertimbangkan bahwa pria dan wanita juga memiliki kemampuan yang sama. Khususnya sebagai seorang wanita yang cenderung masih di anggap lemah jika memiliki pekerjaan yang relatif mempunyai tekanan dan resiko cukup tinggi, harus membuktikan bahwa saat ini wanita pun layak untuk sukses dan memiliki pekerjaan.

Pada masa modern ini menjadi seorang wanita karir adalah keinginan sebagian besar setiap wanita, baik yang masih berstatus lajang atau yang sudah berkeluarga serta yang sudah memiliki pekerjaan dan menghasilkan uang dari posisi jabatan diperusahaan. Wanita yang sudah bekerja dari waktu ke waktu mengalami peningkatan. Berdasarkan laporan Badan Pusat Statistik (BPS) Persentase Tenaga Kerja Formal Menurut Jenis Kelamin (Persen) menyebutkan bahwa jumlah ketenaga kerjaan wanita dari tahun 2020 sampai 2021 mengalami peningkatan dari 34,65% hingga 36,20% dari data persentasi tenaga kerja formal di kaum wanita mengalami

peningkatan sejumlah 1,55% Badan Pusat Statistik (Diakses pada Jumat 03 Desember 2021) dari <https://www.bps.go.id/>.

Hal itu, menunjukkan bahwa perempuan merupakan tenaga kerja yang sangat potensial secara kuantitas. Khususnya pada wanita yang sudah menikah serta memilih bekerja untuk membantu perekonomian keluarga yang sekarang ini jumlahnya semakin bertambah. Di dalam dunia pekerjaan ada banyak perusahaan yang diinginkan setiap wanita untuk bekerja yaitu sebagai pegawai negeri sipil, karyawan swasta, karyawan BUMN atau perusahaan lainnya. Salah satunya yang diminati wanita yaitu bekerja di perbankan, baik bank BUMN, bank Swasta atau bank asing.

Bank merupakan lembaga keuangan dimana ada transaksi simpanan dan pinjaman kepada masyarakat dengan mengutamakan service atau layanan yang memuaskan. Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1998 Tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang Perbankan mengatakan bahwa Bank adalah badan usaha yang mengimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.

Bank akan memberikan layanan perbankan yang mempermudah transaksi untuk kebutuhan masyarakat, yang diketahui dalam transaksi perbankan mengalami persaingan antar bank yang semakin ketat. Oleh karena itu hal ini menimbulkan beban kerja terhadap pegawai semakin bertambah. Para pegawai bank diupayakan untuk menjaga hubungan dan

komunikasi yang baik dengan antar pegawai kerja dan pihak eksternal seperti nasabah, rekan, dan pihak ketiga lainnya. Jika menjalankan tugas sebagai banker harus bisa menunjukkan kualitas yang tinggi atau professional, memiliki integritas, ketelitian dan memiliki pengetahuan yang luas dalam bekerja.

Untuk menjadi pegawai bank bukan hal yang mudah karena memiliki resiko bekerja yang tinggi sehingga pegawai harus berhati-hati dalam menjalankan pekerjaannya untuk menjaga nama baik perusahaan. Dalam hal ini, menjadi sebuah ketertarikan dalam penelitian karena wanita yang sudah menikah mempunyai dua peran yang harus dijalani secara bersamaan yaitu sebagai wanita karir dan sebagai ibu rumah tangga. Apabila kedua peran tersebut tidak dapat dijalani secara baik dan bersamaan maka akan dapat menimbulkan tekanan (stres) pada karyawan yang menjalaninya.

Berdasarkan fenomena yang ada di perbankan salah satunya yaitu di Bank BRI Kantor Cabang Binjai, dimana sebagian pegawainya adalah wanita yang mengalami kesulitan bahkan stres dalam mengelola waktu di dalam pekerjaannya. Hal ini disebabkan karena jam kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan Standar Prosedur Operasional dan Petunjuk Tekhnis Operasional yang ada ditempat kerja. namun di sisi lain pekerjaan menumpuk di kantor membuat para pegawai lembur.

Tidak dapat dipungkiri ketika individu dihadapi tuntutan dilingkungan pekerjaannya maka akan muncul beberapa persoalan salah satunya adalah stres. Stres menjadi salah satu masalah yang paling sering

dihadapi oleh setiap individu dalam menyelesaikan pekerjaan. Stres merupakan keadaan yang wajar karena terbentuk pada diri manusia sebagai suatu respon dan merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari dengan kesibukan dan beban kerja yang semakin bertambah. Stres tersebut apabila dialami oleh individu secara berlebihan maka akan berakibat buruk terhadap kemampuan individu dalam menjalankan pekerjaannya secara normal.

Mangkunegara (2008) mengemukakan bahwa stres kerja sebagai perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja yang terjadi pada pegawai timbul karena kurangnya imbalan berupa materi dan adanya *flexibility* di jam kerja. Dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Geeta Kumari (2016) mengemukakan bahwa stres kerja banyak dialami oleh pegawai yang memiliki jam kerja yang relatif tinggi dan muncul perasaan adanya tekanan kerja secara fisik yang pada akhirnya menyebabkan stres kerja pada pegawai.

Peneliti juga melakukan wawancara kepada beberapa pegawai wanita yang bekerja di Bank BRI Kantor Cabang Binjai terkait konflik peran ganda dengan stress kerja yang mereka alami. Berikut kutipan wawancara nya:

*“Ya, beginilah yang saya rasakan. Karena sejauh ini saya mengurus pekerjaan dan rumah tanpa bantuan asisten rumah tangga, sehingga kadang saya mengalami kelelahan dirumah jika pekerjaan di kantor cukup banyak, saya stress dalam membagi waktu saya”  
(Wawancara Personal, 07 february 2022)*

*“Ya, saya kadang merasa Lelah dan stress apalagi menjalankan peran secara berbarengan, trus tuntutan dipekerjaan dan dirumah cukup besar dan saya ini termasuk pribadi yang maksimal kalo mengerjakan apapun, sehingga kadang-kadang saya sebagai seorang ibu tidak bisa melihat perkembangan anak saya karena pekerjaan yang menuntut saya untuk selalu ada di kantor. (Wawancara Personal, 07 February 2022)*

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada beberapa pegawai wanita yang diwawancarai itu mengatakan bahwa pegawai wanita yang sudah menikah dan memiliki anak mengalami tekanan dan tuntutan dalam pekerjaan sehingga mereka stres karena sulit membagi waktu untuk bekerja dan mengurus rumah.

Menurut Cooper (dalam Ruslina, 2014) faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu kondisi pekerjaan, stres karena peran, faktor interpersonal, pengembangan karir, struktur organisasi, dan tampilan rumah-pekerjaan. Dalam penelitian ini peneliti mengambil variabel konflik peran ganda dengan stress kerja, karena pada masa sekarang ini banyak wanita yang bekerja meskipun sudah menyandang status sebagai ibu rumah tangga. Hal ini membuat wanita mengalami tekanan karena harus memenuhi dua tuntutan sekaligus yaitu tuntutan dari pekerjaan dan tuntutan sebagai ibu rumah tangga.

Sedikitnya informasi dan kejelasan untuk pembagian tugas dalam peranan kerja yang melawati batas kemampuan seseorang dapat menimbulkan tekanan sehingga menyebabkan stres pada pegawai dan cenderung akan menimbulkan konflik peran. Hal ini disebabkan dalam



beberapa macam hal, bukan hanya dari beban kerja saja akan tetapi dari konflik peran.

Konflik peran ganda merupakan salah satu yang dapat mempengaruhi stres kerja, dimana peran ganda telah menjadi fenomena yang ada didalam dunia kerja dan banyak kita jumpai sekarang ini. Berdasarkan pendapat Xu (2009) bahwa Konflik peran adalah hubungan yang menimbulkan tumpang tindih diantara peran yang dijalankan. Dimana wanita didorong tidak hanya sebagai seorang pekerja melainkan mempunyai peran dalam tugasnya sebagai ibu yang mengurus anak-anak, membina keluarga dengan baik, dan bertanggung jawab dalam mengatur keuangan. Walaupun mereka dibantu oleh Asisten Rumah Tangga tidak dapat dipungkiri bahwasannya dalam menyelesaikan tugas rumah untuk semua wanita akan menjadi beban tersendiri. Dengan adanya kondisi ini, peranan wanita cukup berat. Mustahil jika semua pekerjaan berjalan dengan baik dan sangat sulit untuk mencapai hasil yang maksimal.

Wanita yang telah memilih mengambil pilihan dalam menjalankan dua perannya tidaklah mudah, beberapa peran keikutsertaan wanita yang memiliki peran sebagai ibu rumah tangga dalam keluarga dan peran sebagai wanita pekerja dalam sebuah organisasi terkadang membawa dampak terjadinya suatu persoalan dimana akan mengalami tuntutan keluarga dan tuntutan pekerjaan yang sering kali bertentangan. dilihat dari pegawai wanita yang masih single atau belum menikah mempunyai tanggung jawab dan peran yang tidak berat sedangkan yang sudah menikah akan memikul

tanggung jawab yang berat dalam mengurus keluarga, hal ini pegawai wanita yang sudah menikah bukan memikirkan dirinya sendiri lagi melainkan dia memiliki tanggung jawab mengenai kebutuhan anak-anak dan suami. Maka hal ini akan menimbulkan konflik terhadap pegawai wanita dikarenakan mereka harus menyelesaikan pekerjaan kantor dan disisi lain mereka harus menyelesaikan pekerjaan yang ada dirumah. Akibat dari hal ini maka konflik peran ganda dan stres kerja pada wanita yang sudah bekerja cukup tinggi.

Konflik Peran Ganda Menurut pendapat Greenhaus dan Beutell (dalam Wirakristama dan Suharnomo, 2011) konflik yang timbul akibat adanya tekanan-tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga. Pada kenyataannya, wanita yang bekerja rentan mengalami konflik peran dibandingkan pria karena wanita mempunyai peran yang berbeda dengan apa yang dikerjakan oleh pria setelah pulang dari pekerjaan. Perbedaan tersebut dikarenakan adanya pekerjaan pria dalam keluarga itu lebih fleksibel, sedangkan pekerjaan wanita lebih bersifat rutin, seperti bertanggung jawab mengurus anak terutama anak yang berusia dibawah 12 tahun yang dikemukakan oleh Ahmad, dkk (dalam Handayani, 2013). Wanita yang sudah memiliki dua peran jika dalam kehidupan sehari-hari tidak dilaksanakan dengan tepat dan bijaksana, maka dapat juga berdampak langsung terhadap psikologis diri sendiri yaitu dapat mengalami tekanan jiwa (stres). karena urusan keluarga sangat berpengaruh terhadap aktivitas-aktivitas yang dikerjakan oleh pegawai selama menjalankan pekerjaan.

Pegawai tidak dapat memaksimalkan pekerjaannya maka akan sulit menunjukkan performan yang baik. Ketika melakukan pekerjaannya, hal tersebut dapat menyebabkan pegawai akan merasa tertekan (stress), karena terbatasnya waktu yang ia miliki untuk dapat membagi waktu sebagai wanita pekerja sekaligus menjadi ibu rumah tangga. Saat suami dan istri bekerja sebaiknya itu dikerjakan bersama-sama karena itu sudah menjadi tanggung jawab dalam membina keluarga. Jika pekerjaan dilakukan bersama-sama maka keharmonisan di keluarga akan jauh lebih baik. Istri dapat banyak meluangkan waktu untuk bersama anak dan suami. Maka dengan ini keluarga bisa saling memiliki waktu bersama-sama dan saling memerhatikan.

Putrianti (2007) menjadi wanita yang memiliki peran ganda, apabila peran ganda mampu dijalankan dengan baik, maka akan memberikan kontribusi yang besar terhadap kinerja karyawan termasuk menjadi karyawan di bank dimana mereka bekerja untuk mengembangkan karir mereka dengan tidak melepaskan perannya sebagai ibu rumah tangga. Tetapi jika peran tersebut tidak dijalankan dengan baik, maka hal itu akan berdampak dan mempengaruhi kinerja karyawan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, dan bukan hanya itu saja bila wanita yang memiliki peran ganda tidak mampu memenuhi tuntutan keluarga dengan tuntutan pekerjaan maka dapat menimbulkan konflik dengan terjadinya perpecahan dalam rumah tangga, berdebat dengan suami, tidak memerhatikan anak, serta mudah lelah dalam melakukan sesuatu.

## B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena yang ada di perbankan salah satunya yaitu di Bank BRI Kantor Cabang Binjai, dimana Sebagian pegawainya adalah wanita yang mengalami kesulitan bahkan stres dalam mengelola waktu dalam pekerjaannya.

Dalam hal inilah yang membuat wanita pekerja mengalami stress kerja. Untuk pekerja wanita khususnya yang sudah menikah mereka memiliki pekerjaannya yang cukup menyita waktu serta pikiran, hal ini cenderung mengalami konflik peran ganda saat menjalankan pekerjaan. Hal ini disebabkan karena jam kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan Standar Prosedur Operasional dan Petunjuk Tekhnis Operasional yang ada ditempat kerja. namun di sisi lain pekerjaan menumpuk di kantor membuat para pegawai lembur, sehingga pegawai harus mampu menyesuaikan waktu antara peran sebagai wanita karir di perusahaan dan tugasnya dalam mengurus rumah tangga.

Berdasarkan uraian diatas peneliti mengidentifikasi adanya hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada pegawai wanita.

## C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dengan tujuan maka akan diperlukan batasan masalah. Adapun Batasan masalah dalam penelitian ini adalah tentang konflik peran ganda dan stres kerja pada pegawai wanita

yang bekerja di Bank BRI Kantor Cabang Binjai dengan sampel sebanyak 56 Orang.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka yang akan menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu apakah ada hubungan antara konflik peran ganda dengan stress kerja pada pegawai wanita yang bekerja di Bank BRI Kantor Cabang Binjai?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris dan mengetahui seberapa besar hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada pegawai wanita yang bekerja di Bank BRI kantor cabang binjai.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

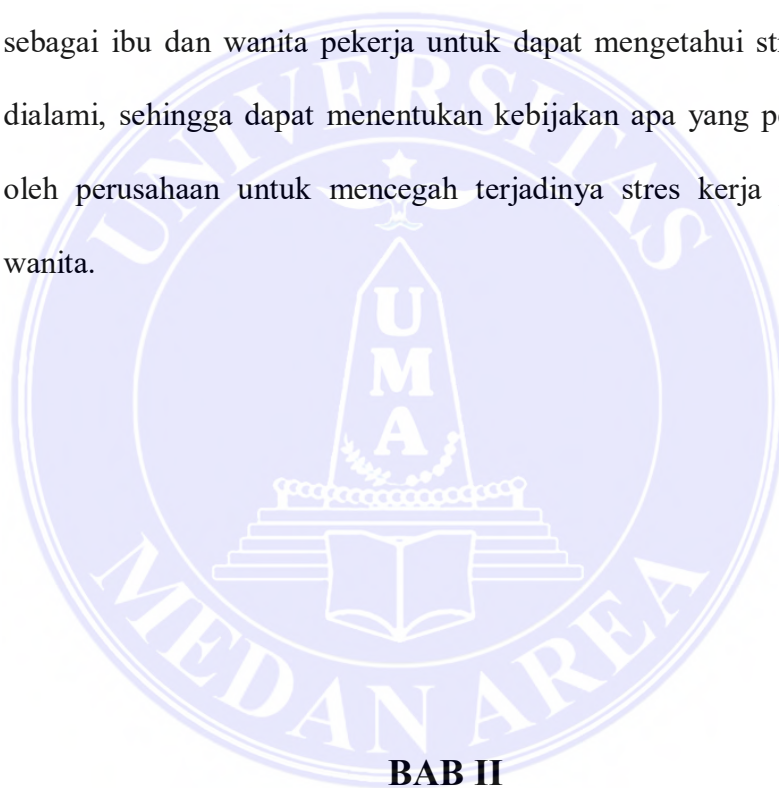
##### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau dapat menambah pengetahuan terutama dalam bidang psikologi, mengenai dengan konflik peran ganda dengan stres kerja.

##### **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi Peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menambah wacana tentang konflik peran ganda dengan stres kerja pada yang bekerja di Bank.

- b. Bagi Karyawan, penelitian ini diharapkan khususnya pada wanita yang sudah berumah tangga agar dapat mengatasi masalah nya mengenai konflik peran ganda yang dialami agar bisa menyeimbangkan pekerjaan rumah dengan pekerjaan kantor.
- c. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan khususnya pada perusahaan agar lebih memperhatikan pegawai wanita yang memiliki peran ganda yakni sebagai ibu dan wanita pekerja untuk dapat mengetahui stres kerja yang dialami, sehingga dapat menentukan kebijakan apa yang perlu dilakukan oleh perusahaan untuk mencegah terjadinya stres kerja pada pegawai wanita.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Stres Kerja

##### 1. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan bagian yang sudah menjadi satu dari pekerjaan. Wijono (2010) mendefinisikan stress kerja adalah suatu keadaan yang muncul dalam interaksi antara manusia dengan pekerjaan. Keadaan

yang dimaksud adalah individu mulai merasakan atau menunjukkan suatu beban yang dianggap memberatkan seorang individu tersebut dengan berbagai gejala yang menunjukkan bahwa individu tersebut sedang mengalami stress kerja. Dengan kata lain stres pada dasarnya akan terjadi karena adanya kondisi ketegangan yang dapat berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan keadaan fisik seseorang (Sondang P Siagian, 2011).

Menurut Robbins dan Judge (2011) stres kerja adalah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang dihasratkan oleh individu dan hasilnya dipandang tidak pasti namun penting. Kendall dan Hammen (dalam Safira 2012) menyatakan stres kerja bisa terjadi pada individu ketika terdapat ketidakseimbangan antara situasi yang menuntut perasaan individu atas kemampuannya untuk dihadapkan dengan tuntutan-tuntutan tersebut. Situasi yang menuntut tersebut dipandang sebagai beban atau melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya. Selain itu seorang dikatakan terkena stres jika yang dialami seseorang berhubungan dengan pihak perusahaan atau pihak organisasi di tempat individu bekerja, akan tetapi yang mengakibatkan keadaan tersebut terjadi tidak hanya berasal dari perusahaan namun kendala yang berasal dari pekerjaan yang terbawa kerumah atau keadaan rumah tangga yang berhubungan dengan pekerjaan juga dapat mengakibatkan stres kerja Rice (1999).

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat di simpulkan bahwa Stres kerja adalah bentuk respon psikologis terhadap tekanan-tekanan,

tuntutan-tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan yang dimiliki, baik dalam tuntutan fisik maupun lingkungan dan situasi sosial yang mengganggu pelaksanaan tugas, yang muncul dari interaksi antara individu dengan pekerjaannya, dan dapat merubah fungsi fisik serta psikis yang normal, sehingga dinilai membahayakan, dan tidak menyenangkan yang ada pada diri individu.

## 2. Faktor-Faktor Stres Kerja

Faktor-faktor yang dianggap menyebabkan munculnya perilaku stres kerja menurut Robbins dan Judge (2015) yaitu:

### a. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan mencakup beberapa perilaku stres seperti hal ekonomi, hal politik, dan hal teknologi. Jika seseorang mengalami ekonomi menurun maka karyawan akan khawatir terhadap kesejahteraan mereka, dan keadaan politik yang bisa menyebabkan keadaan yang tidak konsisten bagi Negara serta perubahan teknologi juga mempunyai efek yang besar pada individu maka hal itu dapat terbawa dalam pekerjaannya, dimana ide-ide baru mampu menciptakan keahlian atau kemampuan seseorang jadi using dalam waktu singkat sehingga menimbulkan stres.

### b. Faktor Organisasi

Ada banyak sekali faktor didalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam kurun waktu terbatas, beban kerja berlebihan, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan. Maka dari beberapa beberapa contoh diatas, maka dapat



dikategorikan menjadi beberapa faktor dimana contoh-contoh itu terkandung di dalamnya yaitu:

1. Tuntutan Tugas adalah dengan banyaknya tugas yang harus diselesaikan dengan baik. Kondisi kerja adalah salah satu pemicu stress bagi setiap karyawan seperti penerangan yang kurang, rebut atau berisik, ruangan kerja yang tidak nyaman.

2. Tuntutan Peran yang berkesinambungan dengan tuntutan yang ada ditempat kerja dan diberi kepada individu sebagai manfaat dari peran yang dijalankan di organisasi. Seperti beban kerja yang berlebihan, pimpinan yang selalu menuntut dan tidak mengerti kondisi, umpan balik tentang tata laksana kerja yang tidak memuaskan adalah sumber stress, dan desakan waktu atau deadline.

3. Tuntutan Pribadi adalah berkaitan dengan tekanan yang diciptakan oleh karyawan kepada karyawan yang lainnya. Dimana kurangnya dukungan sosial dari karyawan, rekan kerja yang tidak asik atau sependapat.

c. Faktor-faktor Pribadi

Faktor-faktor pribadi sendiri meliputi masalah keluarga, ekonomi, dan kepribadian dan karakter yang sudah melekat di dalam diri seseorang. Hubungan keluarga dengan pribadi sudah menjadi faktor yang sangat penting sekarang ini. Misalnya retaknya hubungan perkawinan dan kesulitan dalam mengurus anak-anak, suami, serta pekerjaan ibu rumah tangga.

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor-faktor stres kerja yaitu: Faktor pekerjaan, faktor organisasi, dan faktor-faktor pribadi.

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

a) Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan meliputi:

1. Lingkungan kerja. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan 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 karyawan tersebut. Akibatnya karyawan tersebut mudah lelah dan berada dalam tegangan tinggi. *Overload* secara kualitatif bila pekerjaan tersebut sangat kompleks dan sulit, sehingga menyita kemampuan teknis dan kognitif karyawan.
3. *Deprivational stress*, yaitu kondisi pekerjaan yang tidak lagi menantang, atau tidak lagi menarik bagi karyawan. 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 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. Terutama dalam kebudayaan Indonesia, wanita sangat dituntut perannya sebagai ibu rumah tangga yang baik dan benar sehingga banyak wanita karir yang merasa bersalah ketika harus bekerja. Perasaan bersalah ditambah dengan 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 karyawannya agar selalu tercipta hubungan yang harmonis.

d) Pengembangan karir

Karyawan biasanya mempunyai berbagai harapan dalam kehidupan karir kerjanya, yang ditunjukkan pada pencapaian prestasi dan pemenuhan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri. Apabila perusahaan tidak dapat

memenuhi kebutuhan karyawan untuk berkarir, misalnya promosi yang tidak jelas, kesempatan untuk meningkatkan penghasilan tidak ada, karyawan akan merasa 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 mempedulikan inisiatif karyawan, tidak melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, dan tidak adanya dukungan bagi kreativitas karyawan.

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.

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor-faktor dari stress kerja yaitu, Kondisi pekerjaan, stress karena peran, faktor interpersonal, pengembangan karir, struktur organisasi, dan tampilan rumah-pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2014) terdapat 3 faktor yang dapat memengaruhi stres kerja yaitu:

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan

Beban kerja yang melebihi kemampuan kapasitas karyawan akan menimbulkan stres kerja, karena karyawan dihadapkan dengan kondisi kerja yang menekankan dirinya untuk bisa menyelesaikan tugas-tugas yang tidak sesuai dengan kemampuannya. Hal ini dapat membuat pikiran dan tenaga nya terkuras lebih banyak dari pekerjaannya pada kondisi yang normal.

## 2. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai

Waktu dan peralatan kerja merupakan aspek penunjang karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaannya. Apabila aspek ini terdapat masalah maka hal ini mendorong karyawan mengalami stres kerja karena hal itu dapat menghambat pekerjaannya.

## 3. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain

Karyawan yang memiliki masalah pribadi, maka kondisi emosinya cenderung tidak stabil dan sulit untuk focus terhadap satu hal yang dikerjakannya karena pemikiran terbagi-bagi. Maka seorang karyawan yang memiliki masalah pribadi dan dibarengi dengan pekerjaan yang berat akan menyebabkan terjadinya terjadinya stres kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja adalah beban kerja yang sulit dan berlebihan, waktu dan peralatan yang kurang memadai sehingga dapat membuat karyawan mengalami stres kerja serta masalah-masalah keluarga.

### 3.Aspek-Aspek Stres Kerja

Adapun aspek-aspek stres kerja menurut Robbins dan Judge (2011) yaitu:

a. Aspek Fisiologis

Aspek fisiologis yakni gejala fisik yang memberikan perubahan-perubahan yang terjadi terhadap metabolisme organ tubuh, sehingga gejala stres kerja ini dapat ditemukan seperti: meningkatnya detak jantung, pusing, sakit kepala.

b. Aspek Psikologis

Aspek psikologis yang sering ditemukan dalam stres ini yaitu ketidakpuasan dalam bekerja, beberapa hal yang tergolong dalam aspek psikologis yaitu: ketegangan, kecemasan, mudah marah, gelisah, kebosanan.

c. Aspek Perilaku

Stres kerja pada aspek ini ditunjukkan melalui perilaku mereka, dimana perilaku ini memberikan perubahan-perubahan atau situasi menurunnya produktivitas mereka, menghindari pekerjaan atau ketidakhadiran dalam pekerjaan dan pola tidur yang tidak baik.

d. Aspek Organisasional

Stres yang dapat menimbulkan gangguan dalam hubungan organisasi, yang meliputi rendahnya partisipasi dan kurangnya rasa beban terhadap pekerjaan, pekerja juga menampakkan kurangnya rasa peduli pada organisasi, dan ditemukan adanya konflik dengan rekan kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat empat aspek dalam stres kerja meliputi, aspek fisiologis, aspek psikologis, aspek perilaku dan aspek organisasional.

Menurut Siagian (2014) ada beberapa dimensi dari stres kerja yaitu:

a. Beban tugas yang terlalu berat

Jika seorang karyawan dibebani dengan tanggungan yang sangat besar dari kemampuan serta keahliannya maka karyawan tersebut akan merasakan kesusahan dan menganggap pekerjaannya itu sebagai hal yang tidak menyenangkan. Maka seseorang yang tidak nyaman dengan pekerjaannya maka individu akan cenderung mengalami stres kerja.

b. Desakan Waktu

Untuk menghasilkan pekerjaan yang bagus dan maksimal maka diperlukan waktu yang efisien untuk menyelesaikannya. Pekerjaan dengan waktu yang terbatas akan membuat karyawan merasa tertekan, dan merasakan takut karena tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang sudah ditetapkan. Dengan adanya kecemasan tersebut maka akan terjadinya stres kerja.

c. Frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga orang merasa terganggu konsentrasinya

Rasa frustrasi yang muncul dari pekerjaan cenderung akan membagi pikiran karyawan, karyawan yang merasakan frustrasi akan merasakan kesulitan untuk tetap fokus terhadap pekerjaan serta mengganggu kinerjanya.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat aspek-aspek mengenai stress kerja yaitu desakan waktu untuk

menghasilkan pekerjaan yang bagus dan maksimal, beban tugas yang terlalu berat dan Frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain.

Menurut Mangkunegara (2017) ada beberapa dimensi stress kerja yaitu:

a. Beban Kerja

Beban kerja adalah tanggung jawab dalam pekerjaan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan. Beban kerja yang berlebihan dengan rentang waktu yang sangat sedikit cenderung akan membuat karyawan merasa terbebani dengan pikiran dan tekanan. Jadi beban kerja yang berlebihan atau tinggi harus disertai dengan waktu penyelesaian yang lama.

b. Waktu Kerja

Baik buruk hasil sebuah pekerjaan itu tergantung dengan waktu penyelesaiannya. Rentang waktu kerja yang sesuai dengan beban kerja yang sudah diberikan cenderung akan menghasilkan *output* yang baik. Jadi jika seorang karyawan dihadapi dengan beban kerja yang berlebihan tapi dengan waktu penyelesaian yang sebentar maka karyawan akan merasakan stress karena tekanan pekerjaan yang harus dicapainya.

c. Umpan Balik

Seseorang karyawan akan merasa dihargai bila pekerjaan yang ia kerjakan mendapatkan umpan balik yang sesuai dengan apa yang diharapkannya. Dengan adanya umpan balik yang baik akan membuat karyawan merasa di apresiasi. Tetapi jika umpan balik yang diberikan tidak sesuai maka karyawan akan merasa gelisah atas pekerjaan yang telah dijalankannya.



#### d. Tanggung Jawab

Seorang karyawan diberikan wewenang yang penuh untuk memenuhi tanggung jawab yang sudah diberikan perusahaan atau organisasi baik dalam hal ketepatan waktu, kualitas hasil yang dikerjakan dan manfaat yang didapatkan untuk perusahaan. Secara tidak langsung hal itu dapat membuat karyawan merasakan stress kerja karena dapat menimbulkan rasa ketakutan dalam proses pencapaiannya.

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat aspek aspek dari stress kerja yaitu tanggung jawab yang harus dijalankan dengan sebaik-baiknya, beban kerja, umpan balik, waktu kerja dalam penyelesaian tugas.

#### 4. *Coping Stres*

Sarafino (2002) *Coping* adalah usaha untuk menetralisasi atau mengurangi stres yang terjadi. Rasmun (2004) mengatakan bahwa *coping* merupakan keadaan seseorang yang sedang mengalami stress atau ketegangan psikologis dalam menghadapi kehidupannya yang memerlukan bantuan dukungan dari lingkungan agar bisa mengurangi stress yang sedang dihadapi. Dengan kata lain, *coping* adalah proses yang dilalui oleh individu dalam menyelesaikan situasi stressful. Sedangkan menurut Lazarus dan Folkman mendefinisikan *coping* sebagai suatu proses dimana individu mencoba untuk mengelola jarak yang ada antara tuntutan-tuntutan, (baik itu tuntutan yang berasal dari dalam diri individu maupun yang berasal dari

lingkungan) dengan sumber-sumber daya yang mereka gunakan dalam menghadapi situasi stress.

Menurut Lazarus (Folkman 2013) terdapat dua bentuk strategi coping stres yaitu *problem-focused coping* (berpusat pada masalah) dan *emotion-focused coping* (berpusat pada emosi). *Problem-focused coping* adalah upaya individu untuk mengatasi masalahnya dengan berusaha mencari jalan keluar atau strategi untuk mengubah situasi yang dianggapnya sebagai sumber stres/tekanan. Contohnya mereka berusaha menarik diri dari lingkungan atau tidak mau tahu dengan masalah yang dihadapi.

*Emotion-focused coping* adalah upaya seseorang dalam mengatasi rasa stresnya yang hanya sebatas mencari makna yang terjadi pada dirinya atau melakukan sesuatu yang dianggap dapat mengurangi rasa stresnya tanpa berusaha mengubah keadaan atau masalah yang sedang dialaminya. Contohnya dengan menyalahkan orang lain atas kesulitannya dalam pekerjaannya sendiri atau melampiaskan kesalahannya kepada orang lain.

Jadi dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa *coping* adalah usaha individu dalam mengelola perasaan dan untuk mengatur tuntutan situasi baik yang berasal dari dalam diri individu maupun yang berasal dari lingkungan dengan sumber-sumber daya yang mereka gunakan dalam menghadapi situasi stress.

## **B. Konflik Peran Ganda**

### **1. Pengertian Konflik Peran Ganda**

Konflik Peran Ganda merupakan suatu bentuk konflik antar peran, dimana peran pekerjaan dan keluarga itu saling bertentangan, karyawan memiliki tingkat kesulitan yang lebih tinggi dalam menjalankan perannya di dunia kerja (pekerjaan) dibandingkan dengan menjalankan perannya dalam keluarga sebagai kepala rumah tangga atau sebagai anggota keluarga (Maryam dan Sulistiowati, 2017). Paden dan Buchler (dalam Simon, 2002) konflik peran ganda merupakan konflik peran yang muncul antara harapan dari dua peran yang berbeda yang dimiliki oleh individu. Di rumah, Wanita terkadang diharapkan agar bisa merawat anak, menjaga dan menyayangi suaminya. Di dunia pekerjaan, seorang wanita yang sudah ahli diharapkan untuk kompetitif, agresif, dan mampu menjalankan komitmennya pada pekerjaan.

Wijono (2010) konflik peran ganda merupakan suatu kendala yang dialami wanita sebagai seorang istri yang dituntut untuk mengurus rumah tangga, namun disisi lain juga dituntut untuk bekerja dan mengembangkan karir sesuai dengan profesinya. Menurut Frone, Russell & Cooper (dalam Triaryati, 2003) konflik peran ganda atau pekerjaan keluarga sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana di satu sisi individu harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain individu tersebut harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga individu sulit membedakan

antara keluarga yang mengganggu pekerjaan dan pekerjaan yang mengganggu keluarga.

Greenhaus dan Beutell (1985) mendefinisikan konflik peran ganda sebagai sebuah bentuk dari konflik antar peran dimana ada tekanan dari peran didalam pekerjaan dan keluarga saling bertentangan, yaitu menjalankan peran dalam pekerjaan menjadi lebih sulit karena juga menjalankan peran dalam keluarga, begitu juga dengan sebaliknya, menjalankan peran dalam keluarga menjadi lebih sulit karena menjalankan peran dalam pekerjaan. Konflik peran ganda dapat terjadi akibat lamanya jam kerja individu, sehingga waktu untuk keluarga berkurang (Laksimi & Hadi 2012).

Konflik peran ganda merupakan konflik yang terjadi secara simultan akibat dari adanya tekanan dari dua atau lebih peran yang diharapkan, namun bisa saja terjadi dalam satu peran akan bertentangan dengan peran lain (Ultaminingsih 2017). Konflik peran lebih banyak yang bersifat psikologis dengan gejala-gejala yang terlihat antara lain rasa bersalah dikarenakan tidak dapat melakukan peran yang diharapkan, maka seseorang dapat merasa kegelisahan dan frustrasi bahkan stres, karena tuntutan peran didalam pekerjaan dan keluarga yang sangat menguras waktu, energi dan mental individu (Grzywacz 2007).

Menurut Ningsih (2016) Konflik peran ganda sebagai konflik antar peran dimana adanya beban dari pekerjaan dan dari keluarga yang saling bertentangan, dimana individu akan menghabiskan waktu yang lebih untuk

hal yang penting bagi dirinya, dan hal tersebut yang membuatnya mengalami kekurangan waktu untuk memenuhi peran yang lain sehingga menghambat tanggung jawab pemenuhan peran lainnya.

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa konflik peran ganda adalah salah satu bentuk konflik antar peran yang diakibatkan pekerjaan dan keluarga yang bertentangan atau tidak cocok satu sama lain, kewajiban pekerjaan yang mengganggu kehidupan rumah tangga, permintaan waktu dan ketegangan dalam keluarga yang disebabkan harapan dari dua peran yang berbeda. Sehingga kesulitan dalam memenuhi salah satu peran untuk memenuhi peran yang lainnya.

### 1. Faktor-Faktor Konflik Peran Ganda

Ada 3 faktor yang mempengaruhi Konflik peran ganda menurut Bellavia & Frone (dalam Ismiati, 2018)

- a. *General Intra Individual Predictors* (Dalam diri individu), Ciri demografis (Status keluarga, jenis kelamin) dapat menjadi faktor resiko, kepribadian (seperti daya tahan, ketelitian), dan dapat membentengi potensi konflik peran.
- b. *Family Role Predictors* (Peran keluarga), pembagian waktu untuk pekerjaan dikeluarga (mengasuh dan mengurus tugas rumah tangga) stressor dari keluarga (konflik peran dalam keluarga, dikritik)
- c. *Work Role Predictors* (Peran pekerjaan), Pembagian waktu di pekerjaan, terkena stressor kerja (tuntutan pekerjaan, konflik di peran kerja,

ketidakpuasan). Tuntutan tugas yang terlalu banyak yang membuat karyawan lembur kerja.

Berdasarkan penjelasan tersebut, penulis menyimpulkan bahwa konflik peran ganda terdiri dari tiga faktor yaitu, *General Intra Individual Predictors*, *Family Role Predictors* dan *Work Role Predictors*.

Konflik peran ganda terdiri dari beberapa faktor menurut Stoner dan Charles (dalam Wahyudi dan Hadi, 2017) 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. *Job Satisfaction*, Semakin tinggi kepuasan kerja maka konflik yang dirasakan semakin sedikit
- d. *Marital and life satisfaction*, ada asumsi bahwa wanita bekerja memiliki konsekuensi yang negative terhadap pernikahannya
- e. *Sife of firm*, banyaknya pekerja dalam perusahaan mungkin saja mempengaruhi konflik peran ganda

Berdasarkan penjelasan tersebut, penulis menyimpulkan bahwa konflik peran ganda terdiri dari lima faktor yaitu, tekanan waktu, *Family size and support*, kepuasan kerja, kepuasan pernikahan dan hidup, *Sife of firm*.

Konflik peran ganda terdiri dari beberapa faktor menurut Greenhaus & Beutell dalam Astrani (2012) yaitu:

- a. Perilaku yang tepat dan efektif dalam satu peran tetapi tidak dapat berjalan secara efektif saat dipindahkan ke peran yang lainnya
- b. Kelelahan dan kecemasan yang disebabkan ketegangan dari satu peran yang dapat mempersulit untuk ke peran yang lainnya
- c. Stres yang dimulai dalam satu peran yang terjatuh ke dalam peran lain dikurangi dari kualitas hidup pada peran itu
- d. Permintaan waktu akan peran yang tercampur dengan pengambilan bagian dalam peran yang lainnya

Berdasarkan penjelasan tersebut, penulis menyimpulkan bahwa konflik peran ganda terdiri dari empat faktor yaitu, Perilaku yang tepat dan efektif, kelelahan dan kecemasan, stress dalam satu peran, dan permintaan waktu akan peran yang tercampur.

## 2. Dimensi Konflik Peran Ganda

Menurut Greenhaus & Beuthel (dalam Utaminingsih 2017) menyatakan bahwa berdasarkan bentuknya, konflik peran ganda bisa diklasifikasikan menjadi tiga dimensi, yaitu:

- a) *Time based conflict* (Konflik berdasarkan waktu), merupakan konflik yang diakibatkan oleh tekanan waktu, karena waktu yang dimiliki digunakan untuk memenuhi peran tertentu mengakibatkan kesulitan untuk memenuhi peran yang lainnya (pekerjaan atau keluarga). Indikator perilaku ini meliputi yaitu kurangnya waktu bersama keluarga karena pekerjaan,

sibuk bekerja sehingga kurangnya waktu untuk melakukan kewajiban dirumah.

b) *Strain based conflict* (Konflik berdasarkan tekanan), merupakan konflik yang diakibatkan dengan ketegangan atau keadaan emosional oleh suatu peran yang mengganggu peran yang lain (tekanan kerja dan keluarga).

Indikator perilakunya yaitu tekanan pekerjaan mempengaruhi kehidupan keluarga, terjadinya keluhan akibat dari pekerjaan sehingga muncul perasaan bersalah, merasa lelah, emosi yang tidak stabil, konsentrasi terganggu karena ada masalahnya baik dalam keluarga maupun dalam pekerjaan.

c) *Behavior based conflict* (Konflik berdasarkan perilaku), merupakan kesulitan dalam perubahan perilaku yang diakibatkan dari suatu peran ke peran yang lain (pekerjaan atau keluarga). Indikator perilakunya meliputi merasa tidak dapat memecahkan masalah secara efektif terhadap pekerjaan maupun rumah tangga, kebiasaan yang dilakukan ditempat kerja tidak bisa dilakukan dirumah, aturan yang biasa diterapkan dirumah tidak bisa dilakukan di tempat kerja.

Berdasarkan hal diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat tiga aspek konflik peran ganda, konflik berdasarkan waktu yang dimana diakibatkan karena adanya tekanan waktu, berdasarkan tekanan karena adanya ketegangan yang mengganggu peran, dan konflik perilaku dimana kesulitan dalam perubahan perilaku yang diakibatkan dari suatu peran ke peran yang lain



Menurut Kossek dan Ozeki dalam Rantika dan Sunjoyo (2011) membagi konflik peran ganda menjadi dua dimensi yaitu:

a. *Work Interfering With The Family* (Pekerjaan Mengganggu Keluarga)

Konflik ini muncul ketika peran pekerjaan mengganggu peran seseorang dalam keluarga. Misalnya seorang wanita berkarir dan juga sebagai ibu rumah tangga, merasa pekerjaannya menghalanginya untuk bisa menghabiskan waktunya dengan anak-anak suami dan mengerjakan tugas rumah.

b. *Family Interfiring With The Work* (Keluarga Mengganggu Pekerjaan)

Konflik ini muncul Ketika peran seseorang dalam keluarga mengganggu peran pekerjaan. Misalnya seorang wanita berkarir yang merasa pekerjaannya terganggu karena harus mengantar anaknya kesekolah.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa konflik peran ganda terdiri dari dua aspek yaitu *Work Interfering With The Family* yang dimana konflik tersebut muncul dari peran pekerjaan mengganggu peran seseorang dalam keluarga dan *Family Interfiring With The Work* yang dimana peran seseorang dalam keluarga mengganggu peran pekerjaan.

Menurut Susan dan Ford (2018) Konflik peran ganda terdiri dari tiga (3) dimensi yaitu:

1. *Time*, Waktu terjadi Ketika adanya tuntutan yang mendesak dalam suatu peran yang harus terpenuhi pada saat yang sama dengan peran yang lainnya.
2. *Psychological*, Ini terjadi Ketika individu secara fisik hadir dalam satu peran tetapi terganggu dengan kebutuhan peran yang lainnya.
3. *Behavioral*, Cara perilaku individu dalam mengambil keputusan ditempat bekerja sangat berbeda dengan yang digunakan untuk keputusan di dalam peran keluarga.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa konflik peran ganda terdiri dari tiga aspek dimensi yaitu *Time* karena adanya tuntutan yang mendesak, *Psychological* dan *Behavioral*.

### C. Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja

Dalam penelitian Faradina & Halim (2016) yang berjudul *the consequences of work-family conflict, burnout and organizational commitment among women in indonesia*, mengatakan bahwa wanita yang berperan ganda pada umumnya akan selalu bertahan di dalam pekerjaan yang dijalankannya, ketidakseimbangan permintaan di dalam tugas rumah dan pekerjaan sering diperkirakan menjadi penyebab kurangnya komitmen sehingga berdampak langsung terhadap ketidakpuasan kerja. Selain dari itu, konflik peran ganda dapat memicu munculnya kelelahan dalam emosional, serta kurangnya kinerja dari seseorang sehingga banyak individu yang frustrasi dan stress tinggi. Tuntutan dari pekerjaan dan tugas rumah juga

dapat menyebabkan seseorang menarik diri dari ketidakseimbangan peran sehingga dapat mempengaruhi kinerja seseorang tersebut.

Dalam Penelitiannya Ardiyansyah & Meiyutariningsih (2016) yang berjudul Dukungan Sosial Suami, Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Wanita Karir mengatakan bahwa terdapat hasil yang signifikan antara konflik peran ganda dengan stress kerja, dimana semakin tinggi konflik peran ganda maka semakin tinggi pula stress kerja yang dialami, sebaliknya pula semakin rendah konflik peran ganda maka akan semakin rendah tingkat stress kerja.

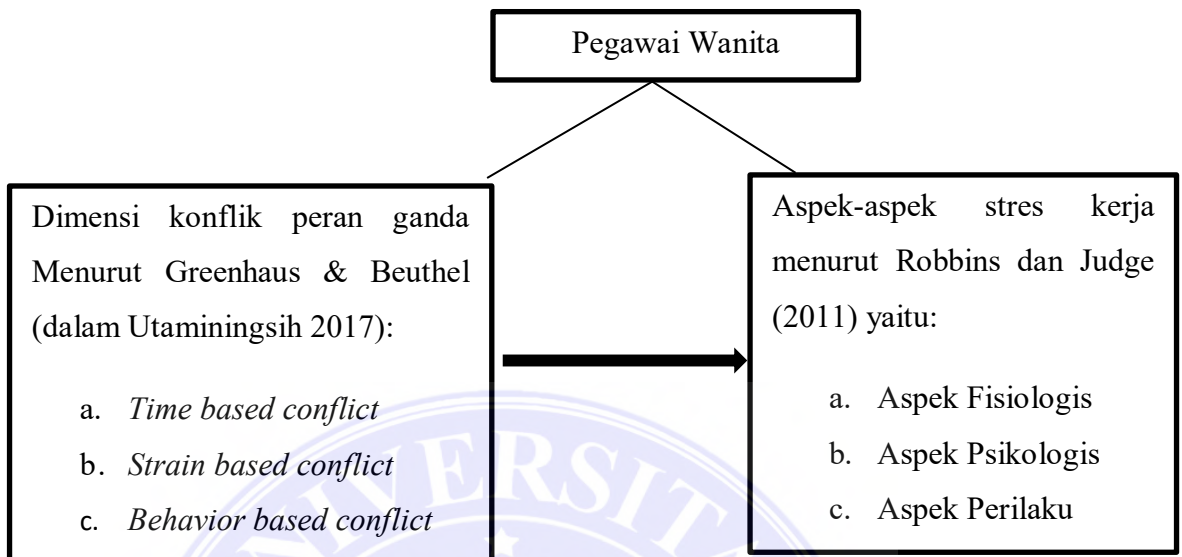
Terdapat penelitian dari Wulandari & Wibowo (2014) yang berjudul hubungan antara konflik peran ganda dengan stress kerja pada perawat wanita yang sudah menikah yang bekerja di RSUD Banyumas, dengan sampel sebanyak 90 orang, diketahui bahwa semakin tinggi konflik peran ganda maka akan semakin tinggi stres kerja, maka sebaliknya semakin rendah konflik peran ganda maka akan semakin rendah stres kerja pada perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Banyumas. Konflik antar peran yang dimiliki seorang membuat hambatan di dalam pemenuhan peran yang lainnya. Keadaan yang seperti itu apabila berkelanjutan dapat memicu munculnya stres kerja.

Pernyataan diatas tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fita (2017) yang berjudul Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Terhadap Perawat Wanita Pada RSUD.A.Wahab Sjahranie Samarinda, menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara

konflik peran ganda dengan stres kerja, yang artinya semakin tinggi konflik peran ganda yang dialami karyawan maka semakin tinggi tingkat stress kerja yang akan dirasakan. Penelitian oleh Veliana & Mogi (2016) yang berjudul Analisa Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Restoran the Duck King Imperial Chef Galaxy Mall Surabaya, menyatakan bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, maka menunjukkan bahwa semakin tingginya konflik peran ganda yang terjadi pada karyawan maka akan semakin meningkat stres kerja yang dialami karyawan tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Betria & Pratiwi (2021) yang berjudul konflik peran ganda dengan stres kerja pada karyawan, menyatakan bahwa konflik peran ganda memiliki hubungan yang positif signifikan dengan stres kerja, semakin positif konflik peran ganda maka akan semakin positif stress kerja pada karyawan, namun sebaliknya semakin negatif konflik peran ganda maka akan semakin negatif stress kerja pada karyawan. Dalam penelitian yang dikemukakan oleh Nurul Azkiyati (2018) yang berjudul hubungan konflik peran ganda dan manajemen waktu dengan stres kerja pada wanita menikah yang berprofesi sebagai guru bahwa terdapat hubungan positif yang erat antara konflik peran ganda dengan stres kerja, yang artinya semakin tinggi konflik peran ganda yang dialami maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang akan dirasakan. Begitu juga dengan sebaliknya, semakin rendah konflik peran ganda yang dialami maka semakin rendah pula tingkat stress kerja yang dirasakan.

#### D. Kerangka Konseptual



#### E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada hubungan yang positif antara konflik peran ganda dengan stres kerja. Dengan asumsi, semakin tinggi konflik peran ganda maka semakin tinggi stres kerja. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah konflik peran ganda maka semakin rendah pula stres kerja

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Tipe Penelitian

Jenis Penelitian yang akan dipakai dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu suatu pendekatan yang menekankan analisis pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika Azwar 2009. Menurut Creswell (2014) penelitian kuantitatif korelasional adalah penelitian dengan menggunakan metode statistik yang mengukur pengaruh antara dua variabel atau lebih. Dengan adanya hubungan dan tingkat dari variabel, maka ini dikatakan penting karena dapat mengetahui tingkat hubungan yang ada maka peneliti akan mengembangkannya sesuai dengan tujuan penelitian. Arikunto (2010) penelitian korelasional adalah penelitian yang bertujuan untuk melihat apakah ada tidaknya hubungan dari antar variabel, dan hubungan antara satu dengan beberapa variabel lain dinyatakan dengan besarnya koefisien korelasi dan signifikansi secara statistik.

Maka dengan ini penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan konflik peran ganda dengan stres kerja.

## B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) Sugiyono 2018. Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas Sugiyono (2018).

1. Variabel bebas (X) Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Konflik Peran Ganda.
2. Variabel terikat (Y) Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Stres Kerja.

## C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi Operasional dalam penelitian ini yaitu:

### 1. Konflik Peran Ganda

Konflik peran ganda merupakan salah satu bentuk konflik antar peran yang diakibatkan pekerjaan dan keluarga yang bertentangan atau tidak cocok satu sama lain. Sehingga kesulitan dalam memenuhi salah satu peran untuk memenuhi peran yang lainnya.

## 2. Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu respon psikologis yang dihadapkan dengan tekanan-tekanan serta tuntutan pekerjaan yang melebihi batas kemampuan yang dimiliki oleh seseorang.

### D. Subjek Penelitian

#### 1. Populasi

Populasi penelitian adalah wilayah generalisasi yang meliputi objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang dipastikan bagi peneliti untuk dipelajari dan setelah itu ditarik kesimpulannya Sugiyono (2016). Populasi dalam penelitian ini adalah 56 orang pegawai wanita yang bekerja di Bank BRI Kantor Cabang Binjai.

#### 2. Sampel

Sampel merupakan beberapa bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2016). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan menggunakan seluruh populasi menjadi sampel penelitian (Sugiyono, 2018), sehingga pada penelitian ini menggunakan 56 sampel.

### E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini skala psikologi. Skala ini disusun mengacu pada skala likert. Skala likert



sendiri memiliki dua sifat yaitu, *Favorabel* (Mendukung) dan *Unfavorabel* (Tidak Mendukung). Dengan menggunakan skala ini maka akan diperoleh fakta atau pendapat dari subjek penelitian. Skala yang akan digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua bagian yaitu: Skala konflik peranganda dan skala stres kerja

### 1. Skala Konflik Peran Ganda

Skala yang digunakan dalam penelitian ini disusun berdasarkan dimensi-dimensi yang dibuat oleh Greenhaus & Beuthel (dalam Utaminingsih 2017): *Time based conflict*, *Strain based conflict*, *Behavior based conflict*. Penilaian nilai setiap skala pernyataan diperoleh dari jawaban subjek yang menyatakan mendukung (*favourable*) atau tidak mendukung (*Unfavourable*) terhadap semua pernyataan dalam masing-masing pernyataan terdiri atas empat kategorisasi yaitu, Sangat Setuju (SS), Setuju (S), TidakSetuju (TS), dan Sangat TidakSetuju (STS). Nilai bergerak dari 1 sampai 4 untuk aitem-aitem favorable, kemudian nilai bergerak dari 4 sampai 1 untuk aitem-aitem unfavorable.

### 2. Skala Stres Kerja

Skala yang digunakan dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek yang dibuat oleh Robbins dan Judge (2011) yaitu: Aspek Fisiologis, Aspek Psikologis, Aspek Perilaku, Aspek Organisasional.

Penilaian nilai setiap skala pernyataan diperoleh dari jawaban subjek yang menyatakan mendukung (*favourable*) atau tidak mendukung

(Unfavourable) terhadap semua pernyataan dalam masing-masing pernyataan terdiri atas empat kategorisasi yaitu, Sangat Setuju (SS), Setuju (S), TidakSetuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Nilai bergerak dari 1 sampai 4 untuk aitem-aitem favorable, kemudian nilai bergerak dari 4 sampai 1 untuk aitem-aitem unfavorabel.

## F. Analisis Data

### 1. Validitas

Azwar (dalam reza, 2017) menyatakan bahwa dalam validitas adalah ketepatan dan kecermatan skala dalam menjalankan fungsi ukurnya. Pengukuran dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut dapat menerapkan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan yang ditujukan untuk pengukuran alat tes tersebut. Koefisien nilai validitas bergerak dari nilai  $r_{xy} = 0,00$  sampai dengan  $r_{xy} = 1,00$  dan batas minimum koefisien korelasi dianggap memuaskan apabila  $r_{xy} = 0,30$  Azwar (2015).

### 2. Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai menghasilkan data yang memiliki tingkat reabilitas tinggi sebagai pengukuran yang reliabel. Jadi semakin tinggi koefisien maka menunjukkan tingkat reliabilitas semakin baik.

Reliabilitas berada dalam rentang antara 0 sampai 1,00. Besar koefisien yang baik adalah mendekati angka 1,00. Bila koefisien reliabilitas semakin mendekati nilai 1,00 berarti konsistensi hasil ukur semakin sempurna Azwar (2015).

## G. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah product moment dari Karl Pearson. Alasan digunakannya teknik korelasi ini karena pada penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat hubungan antara suatu variabel bebas (Konflik Peran Ganda) dengan satu variabel terikat (Stres Kerja).

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan product moment, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian, dengan cara:

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah variabel yang akan diteliti membentuk distribusi normal atau tidak Sugiyono (2016). Jika data berdistribusi normal, artinya tidak ada perbedaan signifikan antara frekuensi yang diamati dengan frekuensi teoritis kurva. Dapat juga dengan melihat apabila  $p$  dari nilai  $z$  (*kilmogorov - Smir nov*)  $> 0,05$  maka data normal, sebaliknya jika  $p < 0,05$  maka data tidak normal.

### 2. Uji Linearitas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen/bebas dengan variabel dependen/terikat mempunyai hubungan

yang linear Santoso (2012). Untuk melihat linear hubungan antar variabel maka digunakan uji linearitas dengan kaidah nilai  $p > 0,05$  berarti hubungan linear, tetapi jika  $p < 0,05$  maka hubungan tidak linear.



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang berjudul Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Wanita Yang Bekerja di Bank BRI Kantor Cabang Binjai, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hubungan antara konflik peran ganda dengan stress kerja adalah positif dan signifikan. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien  $r_{xy} = 0,446$  dengan  $p=0,001 < 0,05$ , dengan asumsi semakin tinggi konflik peran ganda maka semakin tinggi stress kerja pada pegawai wanita.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa konflik peran ganda dengan stress kerja pada pegawai wanita yang bekerja di Bank BRI Kantor Cabang Binjai pada kategori tinggi dilihat dari nilai empiric dan hipotetiknya
3. Koefisien determinan ( $r^2$ ) dari hubungan antara variabel bebas X (Konflik Peran Ganda) dengan variabel terikat Y (Stres kerja) yaitu dengan nilai = 0,199. Dengan demikian dapat diartikan bahwa konflik peran ganda mempengaruhi 19,9% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor stres kerja lain, yaitu Kondisi pekerjaan, faktor interpersonal, pengembangan karir, struktur organisasi, tampilan rumah-pekerjaan.

#### B. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian ini, maka peneliti akan memberikan beberapa saran, sebagai berikut:

### 1. Bagi Pegawai Wanita

Diharapkan kepada pegawai wanita dapat mempertahankan dan meningkatkan kemampuan strategi coping menghadapi stress yang positif. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara berusaha mencari jalan keluar atau strategi untuk mengubah situasi yang dianggapnya sebagai sumber stres/tekanan. Serta meminimalisir kemampuan dirinya dalam menghadapi permasalahan serta menjaga keseimbangan emosinya.

### 2. Bagi Pihak Bank

Diharapkan kepada pihak bank agar lebih memperhatikan jam kerja terhadap karyawannya seperti membatasi kegiatan lembur yang sangat berlebihan, melakukan senam sehat seminggu sekali, *family gathering* guna untuk mempererat hubungan antara karyawan beserta seluruh keluarganya.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Kepada peneliti selanjutnya agar dapat mencoba mencari hubungan konflik peran ganda dengan variable lain yang berbeda untuk diteliti, karena berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan konflik peran ganda hanya memberi sumbangan pengaruhnya sebesar 19,9%, oleh karena itu masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya seperti, dukungan keluarga, tekanan waktu, kepuasan pekerjaan dan pernikahan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar , D. A. (2017, Juni). Konflik Peran Ganda Karyawan Wanita dan Stres Kerja. *Jurnal Kajian Gender dan Anak*, 12, 33-48.
- Anoraga, P. (2014). *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Ardiyansyah, R. Y., & Meiyuntariningsih, T. (2016). Dukungan Sosial Suami, Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Wanita Karir. *Persona, Jurnal Psikologi Indonesia*, 92-98.
- Azkiyati, N. (2018). Hubungan Konflik Peran Ganda dan Manajemen Waktu dengan Stres Kerja Pada Wanita Menikah yang Berprofesi Sebagai Guru. *Psikoborneo*, 9-16.
- Azwar . (2015). *Realibitas dan Validitas edisi 4*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- B. I. (1998). UU No. 10 Tahun 1998 Tentang Perubahan Terhadap UU No. 7 tahun 1992. Jakarta.
- Badan, P. S. (2020). Diakses Pada 3 Desember 2021 Pada Pukul 20.04 WIB, from <https://www.bps.go.id/>
- Bellavia , G., & Frone , M. (2005). Work-family conflict. *Handbook of work stress*, 185-221.
- Benyamin , & Lia, R. (2011). Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Karyawati Di CV. Semoga Jaya Samarinda. *Fakultas Psikologi, Psikolog*, 57-77.
- Benyamin, Rosliana, L., & E, K. P. (2013). Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Karyawati Di CV. Semoga Jaya Samarinda. 57-77.
- Betria, I., & Pratiwi, T. (2021). EkonomosKONFLIK PERAN GANDADAN STRES KERJA PADA KARYAWAN PEREMPUAN. 2018*The Authors. Published by Cano Ekonomos.*
- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2002). Gender differences in the importance of work and family roles: Implications for work-family conflict. *Sex Roles*, 47(11–12), 531–541.

- Dewinda, H. R., Okfrima, R., & Natura, B. (2021). Konflik peran ganda dan stres kerja karyawan yang bekerja di Bank XXX Kanca Dharmasraya. *Jurnal Psikologi Terapan dan Pendidikan*, 107-112.
- Dinnul, A. A. (2017). Konflik Peran Ganda Karyawan Wanita dan Stres Kerja. *Jurnal Kajian Gender Dan Anak*. 12(1), 33–48.
- Djaali, & dan Muljono. (2007). *Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta: Grasindo.
- Djamarah. (2004). *Pola komunikasi orang tua dan anak dalam keluarga*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Farradina, S., & Halim, F. W. (2016). The Consequences of Work-family Conflict, Burnout and Organizational Commitment among Women in Indonesia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 241-247.
- Fita, E. D. (2017). Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Terhadap Perawat Wanita Pada RSUD.A.Wahab Sjahranie Samarinda. *Psikoborneo*, 5(2), 346–352.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. ((1985)). Sources of Conflict between Work and Family Roles Linked references are available on JSTOR for this article : Sources of Conflict Between Work and Family Roles1. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles Linked references are available on JSTOR for this article : Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.
- Handoko, H. T. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harkina, P., Junaidi, Supriyati, & Sari, M. P. (2020). hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada pegawai wanita yang sudah menikah di Universitas Malahayati Bandar Lampung. *Jurnal Medika Malahayati*, 321-327.
- Hennessy, T. (2005). Work-family conflict selfefficacy: A scale validation study. *Journal of Managerial Psy*.



- Hotma, E. S. (2011). Pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi. *Unpublished undergraduate thesis, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Surabaya.*
- Hurlock , E. B. (1997). *Psikologi Perkembangan Suatu pendekatan rentang kehidupan (Edisi Kelima)*. Erlangga.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Kinnunen, U., Feldt, T., Geurts, S., & & dkk. (2006). "Types of Work-Family Interface: Well-Being Correlates of Negative and Positive Spillover Between Work and Family.". *Scandinavian Journal of Psychology*, 47, 149-162.
- Kossek, E. E., & C, O. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resource research. *Journal of Applied Psychology*, 82 (2), 139-149.
- Laksmi , N., & Hadi, C. (Juni 2012). . Hubungan Antara Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT.X. *Jurnal Psikologi Industri & Organisasi, Vol 1, No 2.*
- Laksmi, N. A., & & Hadi, C. (2012). Hubungan antara Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan bagian Produksi PT.X. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 1(02), 124–130.
- Lazarus , R. S., & Folkman , S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Maryam , S. (2017). Strategi Coping: Teori Dan Sumberdayanya. *Jurnal Konseling Andi Matappa*, 101-107.
- Maryam, S. (2017). Strategi Coping: Teori Dan Sumberdayanya. *Jurnal Konseling Andi Matappa*, 101-107. Dipetik 03 Desember 20:04 WIB, 2021, dari <https://www.bps.go.id>.
- Maryam, S., & & Sulistiowati , L. (2017). Konflik Peran Ganda, Disiplin dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Perawat Pada RSUD Gunung Jati Kota Cirebon. *Logika* , 19(1), 69-72.
- Muliana, V. A. (2016). *5 Pekerjaan bergaji besar dengan tingkat stres tinggi*. Retrieved from <https://www.liputan6.com/bisnis/read/2491946/5-pekerjaan-bergaji-besar-dengan-tingkat-stres-tinggi>.

- Putrianti, F. G. (2007). Kesuksesan peran ganda wanita karir ditinjau dari dukungan suami, optimisme, dan strategi coping. *Jurnal Ilmiah Berkala Psikologi*, 9(1), 3–17.
- Rantika, R., & Sunjoyo. (2011). Pengaruh Konflik Kerja Keluarga Terhadap Komitmen Organisasional Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Profesi Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) DR. Moewardi Surakarta. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 28-43.
- Rice, P. L. (1999). *Stress and health*. United States Of America: Brooks/Cole Publishing Company.
- Riptiono, S. (2017). Work-Family Conflict dan Family-Work Conflict terhadap Turnover Intentions dengan Job Stress sebagai Mediasi (STUDI PADA KARYAWAN WANITA CV. TIGA). *Program Doktor Ilmu Manajemen*, 13-22.
- Robbins, S. P., & dan Mary, C. (2010). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Roboth, Jane. Y. (2015). Analisis Work Family Conflict, Stres Kerja Dan Kinerja Wanita Berperan Ganda Pada Yayasan Compassion East Indonesia. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 33-46.
- Rusliana. (2014). *Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Wanita Bekerja*. Surakarta : Universitas Muhammadiyah.
- Sabuhari, R., Soleman, M. M., & Zulkifly. (2016). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Stres Kerja (Studi Kasus Pada Ibu Yang Bekerja Sebagai Guru Di Kota Ternate). *Fakultas Ekonomi Universitas Khairun*, 7 (2).
- Safaria , T. S., & Nofrans, E. (2009). *Manajemen Emosi Sebuah Panduan Cerdas Bagaimana Mengelola Emosi Positif dalam Hidup Anda*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sari, N. K. (2006). Hubungan Psychological Well Being Dengan Konflik Peran Ganda Pada Karyawati yang Bekerja di Bank KalTim Kota Samarinda. *Thesis*.
- Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sorongan , M. V., Mandey, S., & & Lumanauw, B. (2015). Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (Btpn) Tbk. Cabang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1), 514–523.

- Stoner , J. A., & Wankel, C. ( (1990)). *Management (5 th)*. Singapore: McGraw-Hill Kogasuka Ltd.
- Sugiyono. (2016). *Statiska Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sutanto, V., & Mogi, J. A. (2016). Analisa Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Restoran the Duck King. *Program Manajemen Perhotelan, Universitas Kristen Petra*, 377-391.
- Sutanto, V., & Mogi, J. A. (2016). Analisa Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Restoran the Duck King Imperial Chef Galaxy Mall Surabaya. *Program Manajemen Perhotelan. Program Manajemen Perhotelan, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra*, 4(1), 377–391.
- Syafhendry, Fadhlia, T. N., & Yanwar, A. (2017). Psychological Well-Being of Riau Malay Woman Working Across. *International Journal of Control Theory and Applications*, 10(35), 139–146.
- Ultaminingsih. (2017). *Gender Dan Wanita Karir*. Malang: UB Press.
- Veliana, S., & Mogi, J. A. (2016). Analisa Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Restoran the Duck King Imperial Chef Galaxy Mall Surabaya. *Program Manajemen Perhotelan, Universitas Kristen Petra*, 377-391.
- Wahyudi, K. Y., & Hadi, C. (2017). Hubungan Antara Work-Family Conflict Dengan Stres Kerja. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 6, 1-10.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri & Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Wulandari , D., & Retno, D. (2014). Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita Yang Sudah Menikah . *PSYCHO IDEA*, 33-41.
- Wulandari , D., & Wibowo, U. D. (2013). Hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada perawat wanita yang sudah menikah di rsud banyumas. *Psycho Idea*, (1), 1693–1076.
- Xu, L. (2009). View on Work-family Linkage and Work-family Conflict Model. *International Journal of Business and Management*, 4(12), 229–233. Retrieved from <https://doi.org/10.5539/ijbm.v4n12p229>



**LAMPIRAN A**  
**SKALA PENELITIAN**



## IDENTITAS DIRI

Nama :

Usia :

Pendidikan Terakhir :

Jumlah Anak :

Usia Anak :

### Petunjuk Pengisian Skala

Dibawah ini adalah berisi beberapa pernyataan-pernyataan yang menggambarkan keadaan anda. Diharapkan agar dapat membaca dan memahami setiap pernyataan-pernyataan yang ada kemudian nyatakanlah jawaban anda terhadap pernyataan tersebut dengan cara memilih dan kemudian berilah tanda silang (X) pada salah satu pilihan yang anda anggap sesuai dengan keadaan anda yang Sebenarnya pada jawaban yang tersedia.

Adapun penjelasan tentang jawaban tersebut adalah sbb:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Di dalam menentukan pilihan jawaban tidak ada penilaian benar ataupun salah dalam menjawab kuisisioner ini sebab Informasi, identitas, dan jawaban anda akan dijamin kerahasiaanya. Untuk itu jawaban yang anda berikan merupakan informasi yang sangat berharga, oleh sebab itu jawablah pernyataan yang ada sesuai keadaan yang sebenarnya.

**SKALA KONFLIK PERAN GANDA**

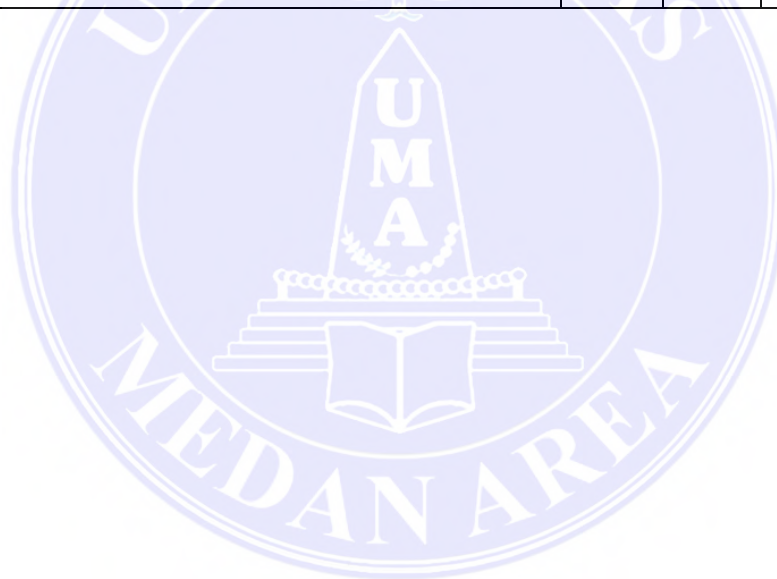
No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa bersalah ketika saya pulang ke rumah tetapi pekerjaan kantor belum selesai				
2.	Saya sering melewatkan acara keluarga, karena sibuk bekerja				
3.	Saya merasa punya cukup waktu mengurus keluarga dan pekerjaan				
4.	Saya kurang professional dalam bekerja				
5.	Saya bisa menjalin komunikasi dengan baik dalam pekerjaan maupun keluarga				
6.	Saya tidak merasa gelisah ketika meninggalkan anak dirumah				
7.	Saat saya dirumah saya mudah marah				
8.	Meskipun bekerja saya memiliki banyak waktu bersama keluarga				
9.	Saya mampu bekerja secara professional				
10.	Saya tidak membawa masalah pekerjaan saat berada dirumah				
11.	Kebersamaan saya dengan keluarga kurang intens disebabkan karna kesibukan dalam bekerja				
12.	Tekanan pekerjaan membuat saya mudah terpancing emosi saat berada dirumah				

**SKALA STRES KERJA**

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa cemas ketika deadline semakin dekat				
2.	Saya mampu bersikap tenang ketika dipanggil atasan				
3.	Kepala saya terasa sakit jika saya bekerja terlalu lama				
4.	Saya keringat dingin ketika ditegur atasan				
5.	Walaupun pekerjaan saya banyak saya mampu mengerjakannya				
6.	Saya tetap santai meskipun deadline sudah semakin dekat				
7.	Saya sulit tidur ketika mempunyai pekerjaan yang banyak				
8.	Saya kurang berkontribusi dalam kelompok ketika tugas saya padat				
9.	Produktivitas kerja saya menurun Ketika saya bekerja melebihi jam kerja saya				
10.	Saya Memilih tidak masuk kerja ketika pekerjaan sedang menumpuk				
11.	Saya cemas ketika pekerjaan saya menumpuk				
12.	Saya tidak marah meskipun melihat rekan kerja saya tidak sigap dalam bekerja				
13.	Saya tidak cemas meskipun pekerjaan saya menumpuk				
14.	Saya marah ketika rekan kerja saya lambat dalam melakukan pekerjaan				
15.	Saya kurang berperan aktif dalam kelompok kerja saya				
16.	Saya tidak mudah berkonflik dengan rekan kerja				
17.	Saya khawatir Ketika tidak menemukan solusi terhadap masalah yang dihadapi				
18.	Saya mudah marah bila orang lain melakukan kesalahan				
19.	Saya tidak khawatir bila saya belum menemukan solusi terhadap masalah yang dihadapi				



20.	Produktivitas kerja saya tetap baik meskipun saya bekerja di waktu yang tidak menentu				
21.	Saya bersemangat untuk masuk kerja meskipun tugas sangat banyak				
22.	Konflik dengan rekan kerja lebih mudah terjadi ketika tuntutan tugas sedang banyak				
23.	Saya tetap menyempatkan memberi kontribusi di sela-sela kesibukan saya				
24.	Saya bersemangat untuk masuk kerja meskipun tugas sangat banyak				
25.	Jam kerja yang padat tidak menghalangi saya untuk tetap berperan aktif dalam bekerja secara kelompok				
26.	Saya tidak mudah marah meskipun orang lain melakukan kesalahan				





**LAMPIRAN B**  
**DATA PENELITIAN**

## DATA KONFLIK PERAN GANDA

KONFLIK PERAN GANDA															TOTAL
No	Nama	JUMLAH BUTIR PERNYATAAN ANGKET													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
1	D	3	4	2	1	3	1	3	2	3	3	2	3	30	
2	Y	3	3	1	2	3	1	3	1	3	2	3	3	28	
3	RS	3	4	2	3	3	1	3	2	3	2	3	3	32	
4	D	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	31	
5	DS	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	29	
6	SPS	2	2	3	1	3	3	1	3	4	4	1	1	28	
7	YLS	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	33	
8	IS	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	30	
9	MRPA	3	4	2	2	3	1	3	2	3	3	3	2	31	
10	IT	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	30	
11	AIZ	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	30	
12	SH	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	32	
13	JS	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	32	
14	BS	4	4	1	1	4	1	4	4	4	4	1	1	33	
15	DKB	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	30	
16	IL	4	3	3	1	4	1	1	2	4	4	3	2	32	
17	R	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	32	
18	PSRS	3	2	2	1	4	3	2	3	4	4	3	2	33	
19	RDS	3	3	2	1	3	2	2	2	3	3	3	2	29	
20	RMP	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	34	
21	PS	2	2	4	1	3	2	3	3	3	3	2	3	31	
22	RMS	4	3	2	2	2	1	3	2	2	2	4	4	31	
23	M	4	3	2	3	3	1	3	2	3	3	3	2	32	
24	YS	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	30	
25	ES	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	30	
26	RP	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	30	
27	RC	4	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	33	
28	NG	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	30	
29	O	4	3	3	3	4	3	2	3	4	4	3	2	38	
30	YRF	3	3	3	1	4	3	2	2	2	2	3	3	31	
31	FAH	3	2	3	3	3	1	3	3	3	4	1	2	31	
32	PCD	3	3	2	4	2	2	3	2	2	2	3	3	31	
33	T	3	3	2	3	2	1	3	1	2	3	4	4	31	
34	JH	3	3	2	3	3	1	3	2	3	3	3	3	32	
35	WMS	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	32	
36	L	4	3	2	3	2	2	3	1	4	4	3	3	34	
37	NAN	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	2	36	
38	D	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	30	
39	K.W	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	31	
40	R	3	3	2	3	2	2	4	2	2	3	3	3	32	
41	S	4	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	32	
42	R	3	3	2	3	2	2	4	2	2	2	3	3	31	
43	FUH	3	3	4	2	2	2	3	2	2	2	3	4	32	
44	DA	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	30	
45	SP	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	4	3	31	
46	AP	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	4	3	31	
47	YS	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	4	4	32	
48	MAS	2	2	3	1	4	2	2	3	3	4	4	4	34	
49	A	4	4	2	4	2	2	4	2	2	2	3	3	34	
50	ES	4	3	2	4	3	2	3	2	3	3	3	3	35	
51	YS	3	3	2	4	2	2	3	2	3	3	3	3	33	
52	IS	4	4	2	4	2	2	4	2	2	2	4	4	36	
53	TY	4	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	31	
54	JTS	4	3	2	4	2	2	4	2	2	2	4	4	35	
55	RD	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	4	3	30	
56	LM	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	31	

No	Nama	STRES KERJA																										TOTAL	
		JUMLAH BUTIR PERNYATAAN ANGET																											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26		
1	D	4	2	3	4	4	3	3	2	2	2	4	1	1	3	1	3	1	2	3	3	3	4	3	3	3	2	69	
2	Y	4	3	4	3	3	1	4	2	4	2	4	2	1	3	2	1	4	3	1	1	2	4	3	2	3	1	67	
3	RS	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	66	
4	D	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	69	
5	DS	3	3	4	4	4	2	4	2	3	2	3	2	2	3	2	3	4	2	2	3	3	2	3	3	3	3	74	
6	SPS	3	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	3	2	1	3	1	1	3	3	3	2	3	3	3	3	61	
7	YLS	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	68	
8	IS	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	69	
9	MRPA	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	68	
10	IT	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	71	
11	AIZ	3	3	3	2	3	2	3	2	3	1	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	66	
12	SH	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	65	
13	JS	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	67	
14	BS	3	3	4	3	3	3	4	4	4	2	4	2	4	3	2	4	3	1	1	3	3	1	1	4	2	4	75	
15	DKB	3	3	2	3	2	2	2	3	1	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	67	
16	IL	4	3	4	4	4	1	4	2	1	1	4	4	4	2	2	4	2	2	4	2	4	3	2	3	4	4	77	
17	R	4	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	74	
18	PSRS	2	3	2	2	4	4	2	1	2	1	2	2	2	3	1	4	4	2	1	4	4	2	4	4	4	4	69	
19	RDS	4	4	2	2	3	1	3	2	2	2	3	3	2	2	3	4	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	68	
20	RMP	3	2	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	71	
21	PS	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	64	
22	RMS	3	2	3	3	2	2	4	3	4	3	4	2	2	3	2	3	4	3	2	2	2	4	2	2	2	2	70	
23	M	4	2	3	4	2	2	3	3	4	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	71	
24	YS	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	66	
25	ES	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	1	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	67	
26	RP	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	69	
27	RC	4	2	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	69
28	NG	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	70
29	O	3	3	3	3	4	2	3	1	2	1	4	3	1	3	1	4	3	2	1	4	4	2	3	4	4	3	70	
30	YRF	3	4	3	2	4	1	2	2	2	1	3	2	1	3	1	3	4	2	1	2	4	2	4	4	4	4	67	
31	FAH	3	3	2	2	3	2	3	1	3	1	1	2	2	2	1	4	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	61	
32	PCD	3	2	2	2	3	2	3	2	1	1	1	3	3	2	1	4	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	62	
33	T	4	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	69	
34	JH	4	3	3	3	3	2	3	2	2	1	3	2	2	2	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	70	
35	WMS	3	4	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	69	
36	L	3	4	3	2	3	2	2	1	2	1	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	70
37	NAN	4	4	4	4	4	1	4	2	2	1	4	2	1	4	2	4	4	2	2	3	4	2	3	4	4	4	3	78
38	D	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	65
39	KW	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	4	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	65	
40	R	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	61
41	S	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	3	4	2	2	2	1	60
42	R	4	3	3	3	3	2	3	1	2	1	3	2	1	3	1	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	67
43	FLUH	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	68
44	DA	3	2	4	2	3	2	3	3	3	3	4	2	2	4	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	68
45	SP	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	65
46	AP	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	69
47	YS	4	2	3	4	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	4	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	66
48	MAS	3	4	3	3	3	3	2	2	2	4	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	70
49	A	3	3	4	3	3	2	3	1	3	1	3	2	2	2	2	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	68
50	E	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	68
51	YS	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	69
52	IS	4	2	4	4	2	2	3	3	3	4	4	2	2	4	4	1	3	4	2	2	2	4	2	2	2	2	1	72
53	TY	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	65
54	JTS	4	1	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	2	2	4	2	2	4	2	2	2	77
55	RD	3	2	3	4	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	66
56	LM	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	64



**LAMPIRAN C**

**UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS**

## Reliability

### Scale: Skala Stres Kerja

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	56	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	56	100,0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,895	26

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
SK1	2,82	,716	56
SK2	2,43	,759	56
SK3	2,68	,741	56
SK4	2,43	,684	56
SK5	2,50	,739	56
SK6	2,11	,593	56

SK7	2,57	,735	56
SK8	2,21	,680	56
SK9	2,46	,687	56
SK10	2,25	,879	56
SK11	2,63	,822	56
SK12	2,27	,522	56
SK13	2,14	,616	56
SK14	2,57	,684	56
SK15	2,23	,763	56
SK16	2,55	,784	56
SK17	2,73	,726	56
SK18	2,43	,759	56
SK19	2,09	,611	56
SK20	2,27	,674	56
SK21	2,32	,716	56
SK22	2,59	,682	56
SK23	2,43	,628	56
SK24	2,48	,713	56
SK25	2,52	,632	56
SK26	2,43	,628	56

#### Item-Total Statistics

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 1/3/23

Access From (repository.uma.ac.id)1/3/23

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SK1	60,32	82,622	,682	,886
SK2	60,71	85,262	,440	,892
SK3	60,46	81,853	,717	,885
SK4	60,71	84,571	,555	,889
SK5	60,64	84,161	,539	,889
SK6	61,04	87,162	,406	,892
SK7	60,57	83,777	,572	,889
SK8	60,93	87,522	,317	,894
SK9	60,68	85,277	,494	,890
SK10	60,89	86,825	,270	,897
SK11	60,52	81,491	,664	,886
SK12	60,88	89,239	,254	,895
SK13	61,00	89,709	,165	,897
SK14	60,57	85,158	,506	,890
SK15	60,91	86,810	,325	,894
SK16	60,59	86,428	,341	,894
SK17	60,41	81,374	,772	,884
SK18	60,71	82,899	,618	,887
SK19	61,05	87,215	,388	,893
SK20	60,88	86,439	,409	,892
SK21	60,82	84,949	,496	,890
SK22	60,55	85,415	,487	,891



SK23	60,71	86,026	,480	,891
SK24	60,66	84,774	,513	,890
SK25	60,63	86,348	,448	,891
SK26	60,71	87,917	,314	,894

mean hipotetik :  $(23 \times 1) + (23 \times 4) : 2 = 57,5$

### Reliability

#### Scale: Skala Konflik Peran Ganda

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	56	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	56	100,0

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

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,892	12

##### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KPG1	2,16	,532	56
KPG2	2,21	,624	56
KPG3	2,20	,553	56
KPG4	2,16	,565	56
KPG5	2,18	,664	56
KPG6	2,09	,611	56
KPG7	2,27	,646	56
KPG8	2,18	,543	56
KPG9	2,21	,594	56
KPG10	2,23	,632	56
KPG11	2,25	,640	56
KPG12	2,18	,543	56

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KPG1	24,16	20,283	,619	,883
KPG2	24,11	20,316	,502	,889
KPG3	24,12	19,639	,731	,877
KPG4	24,16	19,883	,661	,881
KPG5	24,14	18,925	,722	,877
KPG6	24,23	19,636	,650	,881
KPG7	24,05	20,561	,435	,893
KPG8	24,14	20,816	,489	,889
KPG9	24,11	19,916	,615	,883
KPG10	24,09	19,574	,636	,882
KPG11	24,07	19,377	,665	,880
KPG12	24,14	20,670	,520	,888

mean hipotetik :  $(12 \times 1) + (12 \times 4) : 2 = 30$



**NPar Tests****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		StresKerja	KonflikPeranGanda
N		56	56
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	68,48	36,26
	Std. Deviation	9,069	4,851
Most Extreme Differences	Absolute	,120	,187
	Positive	,102	,187
	Negative	-,120	-,115
Kolmogorov-Smirnov Z		,898	1,400
Asymp. Sig. (2-tailed)		,395	,140

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**Means****Case Processing Summary**

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KonflikPeranGanda * StresKerja	56	100,0%	0	0,0%	56	100,0%

## Report

### KonflikPeranGanda

StresKerja	Mean	N	Std. Deviation
38	20,00	1	.
42	21,33	3	2,082
43	22,00	1	.
44	23,40	5	1,140
46	24,00	1	.
47	23,00	1	.
48	26,00	1	.
49	26,00	1	.
50	26,00	1	.
51	25,50	2	,707
53	28,00	1	.
54	28,50	2	,707
55	28,50	2	4,950
56	27,00	2	4,243
57	30,00	1	.
58	37,75	4	8,342
59	36,67	3	4,619
60	30,00	1	.
61	28,83	6	3,545
62	38,00	5	3,674
63	34,75	4	5,560

64	32,50	2	2,121
65	23,00	2	1,414
69	23,00	1	.
74	32,00	1	.
78	40,00	2	,000
Total	36,26	56	4,851

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)	769,348	25	30,774	1,759	,070
Between Groups	257,502	1	257,502	14,718	,001
Deviation from Linearity	511,846	24	21,327	1,219	,301
Within Groups	524,867	30	17,496		
Total	1294,214	55			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
KonflikPeranGanda * StresKerja	,446	,199	,771	,594

## Correlations

Correlations

		StresKerja	KonflikPeranGanda
StresKerja	Pearson Correlation	1	,446**
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	56	56
KonflikPeranGanda	Pearson Correlation	,446**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	56	56

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



**LAMPIRAN E**  
**SURAT KETERANGAN BUKTI PENELITIAN**





# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS PSIKOLOGI

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](http://www.uma.ac.id) E-Mail: [univ\\_medanarea@uma.ac.id](mailto:univ_medanarea@uma.ac.id)

Nomor : 973/FPSI/01.10/VII/2022  
 Lampiran : -  
 Hal : Riset dan Pengambilan Data

20 Juli 2022

Yth. Bapak/Ibu Pimpinan  
**Bank BRI Kantor Cabang Binjai**  
 di  
 Tempat

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

Nama : **Ester Atalia Ginting**  
 NPM : **188600225**  
 Program Studi : Ilmu Psikologi  
 Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **Bank BRI Kantor Cabang Binjai, Jl. Sutomo, Pahlawan, Kec. Binjai Utara, Kota Binjai, Sumatera Utara, 20743** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Wanita Yang Bekerja Di Bank BRI Kantor Cabang Binjai"**.

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 pada Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

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

An. Dekan,  
 Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan  
 Pengabdian Kepada Masyarakat



Ester Atalia, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan  
 - Mahasiswa Ybs  
 - Arsip





**PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk  
KANTOR CABANG**

Jln. Sutomo No.6 Binjai  
Telp : (061) 8827799, 8821503, 8821082, 8823220, Facsimile 8824997  
E-mail : b0238@corp bri.co.id

SURAT KETERANGAN

B. 1122 /KC-II/SDM/10/2022

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Chairul Amri  
NIP/PN : 0897418004/ 58811  
Jabatan : Asisten Manajer Operasional Layanan  
Unit kerja : BRI Kanca Binjai

Dengan ini menyatakan bahwa :

Nama : Ester Atalia Ginting  
NPM : 188600225  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi Universitas Medan Area

Benar nama tersebut diatas telah selesai melaksanakan Pengambilan Data pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Binjai untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi yang berjudul "Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Wanita Yang Bekerja Di Bank BRI Kantor Cabang Binjai". Selanjutnya di mohonkan kepada saudara untuk melaporkan hasil skripsinya kepada PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk Kantor Cabang Binjai.

Demikian surat Keterangan ini diperbuat, untuk dipergunakan seperlunya.

Binjai, 06 Oktober 2022  
PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk  
KANTOR CABANG BINJAI  
  
Chairul Amri  
AMOL