

**HUBUNGAN ANTARA *WORK FAMILY CONFLICT* DENGAN STRES
KERJA PADA KARYAWAN DI PT. LATEXINDO TOBA PERKASA**

SKRIPSI

OLEH:

ANDI KURNIAWAN

178600407



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

MEDAN

2023

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 2/11/23

Access From (repository.uma.ac.id)2/11/23

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan Antara *Work Family Conflict* Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Di PT. Latexindo Toba Perkasa

Nama : Andi Kurniawan

Npm : 178600407

Bagian : Psikologi Industri dan Organisasi

Disetujui Oleh

Komisi Pembimbing

(Babby Hasmayni, S.Psi., M.Si)

MENGETAHUI :



Prof. Hasanuddin, Ph.D

Dekan

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

Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian,
dan Pengabdian Kepada Masyarakat

Tanggal Lulus : 29 September 2023

HALAMAN PERNYATAAN

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

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

Medan, 09 Oktober 2023



Andi Kurniawan

178600407

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Andi Kurniawan

NPM : 178600407

Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi

Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Tugas Akhir

Demikian perkembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (Non-Exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

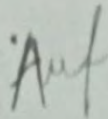
“Hubungan Antara *Work Family Conflict* Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Di PT. Latexindo Toba Perkasa”

Dengan hak bebas royalti non-eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, memformatkan, mengelola dalam bentuk pengkalan data (data base), merawat dan mempublikasi tugas akhir/ skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai peneliti/ pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat : Medan

Pada Tanggal : 09 Oktober 2023

Yang Menyatakan



Andi Kurniawan

178600407

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA *WORK FAMILY CONFLICT* DENGAN STRES KERJA PADA KARYAWAN DI PT. LATEXINDO TOBA PERKASA

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work family conflict* dengan stres kerja pada karyawan di PT. Latexindo Toba Perkasa. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah 130 orang. Teknik pengambilan sample dalam penelitian ini adalah menggunakan *Purposive sampling*. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu 50 karyawan. Berdasarkan hasil analisis korelasional didapatkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara *work family conflict* dengan stres kerja dilihat dari nilai koefisien (R_{xy}) = 0,645 dengan $p = 0.000 < 0.050$, artinya ada hubungan positif *work family conflict* dengan stres kerja semakin semakin tinggi *work family conflict* semakin tinggi stres kerja karyawan. Begitu juga dengan Nilai koefisien determinan (R^2) yang memiliki nilai 0,416, hal ini setara dengan 41,6% artinya bahwa *work family conflict* tersebut berkontribusi sekitar 41,6% terhadap stres kerja. Pada penelitian ini hasil dari *work family conflict* dinyatakan tinggi dilihat dari hasil nilai rata-rata empirik yang diperoleh yaitu sebesar 99,98 lebih besar dari nilai hipotetik yaitu 80. Selanjutnya stres kerja dinyatakan tinggi dilihat dari hasil nilai rata-rata empirik yang diperoleh sebesar 114,08 lebih besar dari nilai hipotetik yaitu 95.

Kata Kunci: *Work-family conflict*, stres kerja, karyaw

ABSTRACT

THE CORRELATION BETWEEN WORK FAMILY CONFLICT AND WORK STRESS ON EMPLOYEES AT PT. LATEXINDO TOBA PERKASA

The research aims to determine the correlation between work family conflict and work stress on employees at PT. Latexindo Toba Perkasa. This study uses a quantitative approach with correlational analysis techniques. The population in this study were 130 people. The sampling technique in this study was using purposive sampling. The number of samples in this study is 50 employees. Based on the results of the correlational analysis, it was found that there was a significant positive correlation between work family conflict and work stress seen from the coefficient value (R_{xy}) = 0.645 with $p = 0.000 < 0.050$, meaning that there is a positive correlation between work family conflict and work stress, the higher the work family conflict the higher the work stress of employees. Likewise with the value of the determinant coefficient (R^2) which has a value of 0.416, this is equivalent to 41.6% meaning that work family conflict contributes around 41.6% to work stress. In this study the results of work family conflict were stated to be high in terms of the results of the empirical average value obtained, which was 99.98, which was greater than the hypothetical value of 80. Furthermore, work stress was stated to be high, seen from the results of the empirical average value obtained by 114.08 is greater than the hypothetical value of 95.

Keywords: Work-family conflict, work stress, employees

RIWAYAT HIDUP

Peneliti dilahirkan di Labuhan Haji pada tanggal 25 September 1997 dari Ayah Zamzami. A dan Ibu Syarifah Karmilah. Peneliti merupakan putra ketiga dari empat bersaudara.

Pada tahun 2016 Peneliti lulus dari MAS Alue Tampak, Aceh Barat dan terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area pada tahun 2017. Dalam menyelesaikan tugas akhirnya peneliti melaksanakan penelitian di PT. Latexindo Toba Perkasa.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas segala karuniaNya sehingga skripsi ini berhasil diselesaikan. Tema yang dipilih dalam penelitian ini ialah Psikologi Industri dan Organisasi dengan judul “Hubungan Antara *Work Family Conflict* dengan Stres Kerja Pada Karyawan di PT. Latexindo Toba Perkasa”.

Terimakasih peneliti sampaikan kepada Ibu Babby Hasmayni, S.Psi., M.Si selaku pembimbing serta yang telah banyak memberikan saran. Ungkapan terimakasih juga disampaikan kepada ayah alm. Zamzami. A, S.Pd., dan ibu Syarifah Karmilah, S.Pd., teman-teman, serta berbagai pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat peneliti harapkan demi kesempurnaan skripsi ini dapat bermanfaat baik untuk kalangan pendidikan maupun masyarakat. Akhir kata penulis ucapkan terimakasih

Hormat saya

Andi Kurniawan
178600407

DAFTAR ISI

HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	iv
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Hipotesis Penelitian	9
1.5 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Stres Kerja	11
2.1.1 Pengertian Stres kerja	11
2.1.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja	11
2.1.3 Aspek- Aspek Stres Kerja.....	14
2.1.4 Ciri-ciri Stres Kerja	16
2.2 <i>Work Family Conflict</i>	17
2.2.1 Pengertian <i>Work Family Conflict</i>	17
2.2.2 Faktor – Faktor Yang <i>Work Family Conflict</i>	19
2.2.3 Aspek – Aspek <i>Kemandirian Work Fmaily Conflict</i>	20
2.2.4 Bentuk-bentuk <i>Work Family Conflict</i>	22
2.3 Hubungan Stres Kerja dengan <i>Work Family Conflic</i>	23

2.4	Kerangka Konseptual	26
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		27
3.1	Waktu dan Tempat Penelitian.....	27
3.2	Bahan dan Alat	28
3.2.1	Bahan	28
3.2.2	Alat.....	28
3.3	Metodologi Penelitian	28
3.3.1	Identikasi Variabel.....	29
3.4	Populasi dan Sampel	30
3.4.1	Populasi.....	30
3.4.2	Sampel	30
3.4.3	Teknik Pengambilan Sampel	30
3.5	Prosedur Kerja.....	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		33
4.1	Hasil.....	33
4.1.1	Hasil Uji Validitas dan Reabilitas.....	33
4.1.2	Hasil Uji Asumsi.....	35
4.1.3	Hasil Uji Korelasi Product Momen	37
4.1.4	Hasil Perhitungan Mean hipotetik dan Mean Empirik	38
4.2	Pembahasan	40
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		44
5.1	Kesimpulan.....	44
5.2	Saran	45
DAFTAR PUSTAKA.....		46

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Distribusi Aitem Sakla <i>Work Family Conflict</i> Sebelum Uji Coba.....	32
Tabel 2. Distribusi Aitem Sakla Stres Kerja Sebelum Uji Coba.....	32
Tabel 3. Distribusi Aitem Sakla <i>Work Family Conflict</i> Setelah Uji Coba.....	33
Tabel 4. Distribusi Aitem Sakla Stres Kerja Setelah Uji Coba.....	34
Tabel 5. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebara.....	35
Tabel 6. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linerlitas Hubungan	36
Tabel 7. Rangkuman Perhitungan Analisis Korelasi	37
Tabel 8. Rangkuman Hasil Nilai Rata-Rata Hipotetik dan Emperik	39



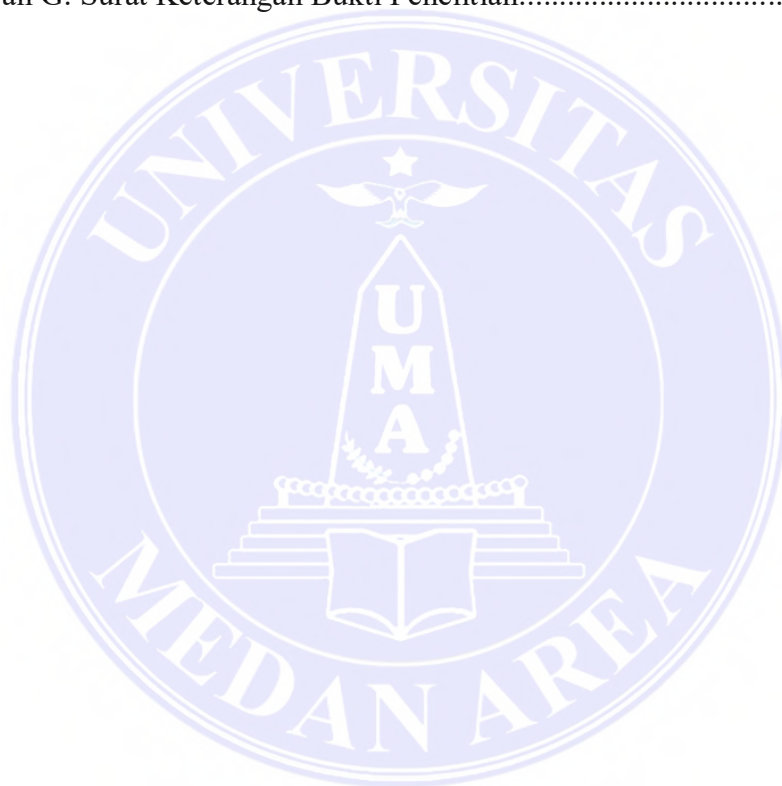
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Konseptual	26
Gambar 2. Kurva normal variabel work-family conflict	40
Gambar 3. Kurva normal variabel stres kerja	40



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A. Data Penelitian.....	50
Lampiran B. Uji Validasi Reliabilitas Skala.....	54
Lampiran C. Uji Normalitas.....	63
Lampiran D. Uji Linearitas	64
Lampiran E. Hipotesis.....	67
Lampiran F. Skala Penelitian	68
Lampiran G. Surat Keterangan Bukti Penelitian.....	74



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan zaman membawa perkembangan pada kemajuan teknologi, serta peran dan tanggung jawab sebuah perusahaan semakin kompleks. Oleh sebab itu, semua komponen yang terlibat dalam faktor produksi yang salah satunya adalah sumber daya manusia (SDM), harus berperan semakin aktif dalam mengikuti tuntutan kerja seperti yang terlihat pada saat sekarang. Sumber daya manusia yang disediakan oleh perusahaan disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan melalui proses analisa pekerjaan yang telah dibuat sebelumnya.

Tuntutan organisasi atas kinerja Pegawai yang baik dan terus meningkat seringkali menyebabkan stres yang akhirnya berdampak pada kinerja. Stres kerja merupakan salah satu faktor yang dapat menyebabkan Pegawai merasa tertekan dalam pekerjaan sehingga dapat menghasilkan hambatan proses berfikir, emosional, dan gangguan pada kondisi fisik. Jika stres bertambah, maka akan semakin mempengaruhi kinerja dan kesehatannya, bahkan dapat menyebabkan gangguan untuk berkomunikasi dengan lingkungan sekitarnya.

Stres kerja dihadapi oleh hampir semua karyawan dalam lingkungan kerja, karena tuntutan kerja yang harus diselesaikan dalam waktu yang singkat akan menimbulkan tekanan karyawan. Orang yang mengalami stres kerja akan cenderung tidak produktif, malas-malasan, tidak efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan dan berbagai sikap yang dapat merugikan organisasi (Masri, 2013).

Stres dapat menyebabkan dampak yang negative terhadap keadaan psikologis dan fisik individu. Stres Kerja dihadapi oleh hampir semua karyawan dalam lingkungan kerja, karena tuntutan kerja yang harus diselesaikan dalam waktu yang singkat akan menimbulkan tekanan karyawan. Karyawan yang mengalami stres kerja akan cenderung tidak produktif, malas-malasan, tidak efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan dan berbagai sikap yang dapat merugikan organisasi.

Karyawan yang mengalami stres kerja juga dapat dilihat berdasarkan ciri-ciri menurut Beehr dan Newman (dalam Marchelia, 2014) Seperti ciri psikologis ditandai dengan adanya kecemasan, ketegangan, bingung, mudah tersinggung, kelelahan, mental, depresi, komunikasi yang tidak efektif, kebosanan. Ciri fisiologi ditandai dengan adanya gejala seperti merasa letih/lelah, kehabisan tenaga, pusing, gangguan pencernaan, gangguan pernafasan, tekanan darah tinggi, gangguan tidur, kelelahan secara fisik, gangguan kulit, meningkatkan denyut jantung, dan ciri perilaku, seperti absensi, menurunnya prestasi dan produktivitas, menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman, gelisah.

Pada masa kini, pandangan mengenai perbedaan gender sudah tidak relevan lagi dimana hal tersebut ditunjukkan dengan banyaknya persentase kaum wanita yang berada didalam dunia. Pada tahun 2020, persentase wanita yang bekerja mencakup angka 34,65% sedangkan pada tahun 2021 meningkat menjadi 36,20% dan pada tahun 2022 35,57 % (BPS Sakernas, 2022).

Lebih lanjut, Organisasi Buruh Internasional (ILO) mencatat bahwa pada 2015, 38% dari total hampir 120 juta pekerja di Indonesia adalah wanita. Dijelaskan oleh Linandar (2009) bahwa faktor maupun alasan seorang wanita bekerja adalah salah satunya adalah pendapatan keluarga, dimana pendapatan suami dianggap relatif kecil, atau memanfaatkan berbagai keunggulan (keterampilan, relasi, dan modal) yang dimiliki maupun untuk aktualisasi diri bahwa wanita juga dapat berprestasi dalam masyarakat, serta memiliki status ataupun kekuasaan yang lebih besar didalam keluarga.

Dengan beban dan tanggung jawab dari dua peran yang didapati, wanita yang bekerja cenderung mudah mengalami stres kerja. (Sunanto,2008) juga menyebutkan bahwa wanita yang bekerja atau wanita yang memiliki peran ganda lebih sering mengalami stres. Peran yang dijalankan seorang wanita baik sebagai sebagai ibu rumah tangga maupun wanita yang bekerja dapat menimbulkan konflik, baik itu konflik interpersonal ataupun intrapersonal dan hal tersebut dapat menyebabkan stres (Shy & Yun, 2010). Fenomena yang terjadi pada saat ini adalah banyaknya wanita yang bekerja untuk membantu suami mencari tambahan penghasilan, selain karena dorongan ekonomi keluarga, wanita juga dapat mengekspresikan dirinya di tengah-tengah keluarga dan masyarakat.

Motivasi untuk bekerja dengan mendapat penghasilan khususnya untuk wanita golongan menengah tidak lagi hanya untuk ikut memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga, melainkan juga untuk menggunakan keterampilan dan

pengetahuan yang telah mereka peroleh serta untuk mengembangkan dan mengaktualisasikan diri (Ihromi, 2013).

Di kehidupan keluarga, suami dan istri umumnya memegang peranan dalam pembinaan kesejahteraan bersama, secara fisik, materi maupun spiritual, juga dalam meningkatkan kedudukan keluarga dalam masyarakat untuk memperoleh penghasilan yang pada dasarnya dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga. Banyak persoalan yang dialami oleh para wanita ibu rumah tangga yang bekerja di luar rumah, seperti bagaimana mengatur waktu dengan suami dan anak hingga mengurus tugas-tugas rumah tangga dengan baik. Ada yang bisa menikmati peran gandanya, namun ada yang merasa kesulitan hingga akhirnya persoalan persoalan rumit semakin berkembang dalam hidup sehari-hari (Yulia, 2012).

Segala bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh kekurang-pahaman manusia terhadap keterbatasannya. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik gelisah, dan rasa bersalah yang netral. Sekalipun demikian, stres tidak harus mempunyai nilai negatif, stres juga mempunyai nilai positif. Stres akan menjadi suatu peluang apabila menawarkan perolehan yang potensial. Sebaliknya, stres dapat membahayakan individu jika suatu pekerjaan dapat mengancam keselamatannya dan hal ini disebut stres kerja. Zaman era globalisasi seperti saat ini terlihat adanya pergeseran komposisi keluarga, dari single career family dimana dalam sebuah rumah tangga hanya pria (suami) yang bekerja menjadi dual career family, yaitu pria (suami) maupun wanita (istri) sama-sama bekerja.

Pada umumnya, wanita banyak menghadapi masalah psikologis karena adanya berbagai perubahan yang dialami saat menikah, antara lain perubahan peran sebagai istri dan ibu rumah tangga, bahkan juga sebagai ibu bekerja. (Pujiastuti dan Retnowati, 2012). Dengan demikian pandangan gender yang memisahkan peran pria dan wanita semacam itu tidak lagi relevan, seiring dengan ditunjukkan lewat fenomena semakin banyaknya wanita bekerja (working woman) saat ini menurut data dari BPS (Badan Pusat Statistik) tahun 2021 sebanyak 39,52% atau 51,79 juta penduduk usia 15 tahun ke atas yang bekerja adalah perempuan. Angka tersebut bertambah 1,09 juta orang dari tahun sebelumnya yang sebanyak 50,7 juta orang. (Badan Pusat Statistik,2021).

Stres kerja dihadapi oleh hampir semua karyawan dalam lingkungan kerja, karena tuntutan kerja yang harus diselesaikan dalam waktu yang singkat akan menimbulkan tekanan karyawan. Orang yang mengalami stres kerja akan cenderung tidak produktif, malas-malasan, tidak efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan dan berbagai sikap yang dapat merugikan organisasi. Wangsa (2010) menyatakan bahwa stres merupakan reaksi yang muncul disebabkan oleh tingginya tuntutan yang diterima seseorang dari lingkungannya, dimana keseimbangan antara kekuatan dan kemampuan yang dimiliki terganggu.

Stres merupakan sebuah kondisi ketegangan yang diciptakan karena tidak adanya keseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang (Rivai dan Jauvani 2009). Namun faktor pemicu munculnya stres kerja tersebut tidak hanya berasal dari dalam tempat individu tersebut bekerja, namun masalah rumah tangga yang terbawa kepekerjaan dan

masalah pekerjaan yang terbawa kerumah dapat juga menyebabkan stres. Hal ini disebutkan dengan *Work Family conflict*.

Pekerjaan bagi seorang perempuan dapat memberikan dampak positif maupun negatif. Dampak positifnya adalah melalui pekerjaannya wanita bisa membantu suami dalam hal finansial, mencari penghasilan yang layak guna menghidupi diri dan keluarganya, meningkatkan rasa percaya diri dan kesempatan untuk mendapatkan kepuasan hidup. Selain dampak positif tersebut, ada pula dampak negatif yang perlu diperhatikan, dimana tuntutan-tuntutan pekerjaan ini mengakibatkan ibu pulang kerja dalam keadaan lelah, sehingga ia tidak memiliki cukup energi untuk memenuhi semua kebutuhan anggota keluarganya.

Penelitian yang dilakukan oleh Parlagutan dan Pratama (2016) dengan judul hubungan *work family conflict* dengan stres kerja pada perawat wanita di rumah sakit putri hijau Medan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *work family conflict* dengan stres kerja pada perawat wanita di rumah sakit putri hijau Medan. Artinya semakin tinggi *work family conflict* dirasakan wanita maka semakin tinggi pula tingkat stres yang dialaminya. Dan Penelitian yang dilakukan Suryani, et.al (2014) dengan judul *work family conflict, Jobstress and Job Performance (Case Study SPA Employee In Bali)*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Rosyad (2017) dengan judul Hubungan *Work family Conflict* terhadap Stres Kerja Perawat Wanita di Ruang Rawat Inap, Intensif *Care* dan IGD RSUD Tugurejo Semarang. Hasil penelitian

ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *work family conflict* terhadap stres kerja di ruang rawat inap, intensif care, dan IGD RSUD Tugurejo Semarang. Penelitian oleh Sabuhari, Soleman, dan Zulkifly (2016) dengan judul pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja (studi kasus pada ibu yang bekerja sebagai guru dikota ternate). Hasil penelitian ini menunjukkan *work family conflict* bersama-sama mempengaruhi stres kerja pada guru kearah positif. Penelitian Permanasari dan Santoso (2017) dengan judul *Pengaruh work family conflict* terhadap stres kerja dosen perempuan UPN Veteran Jatim. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa bahwa *work family conflict* berpengaruh terhadap stres kerja dan *family work conflict* berpengaruh terhadap stres kerja.

Berdasarkan paparan di atas, peneliti melihat fakta di lapangan dengan melakukan wawancara pada 2 pegawai wanita yang telah berumah tangga. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada tanggal 16 Februari 2023, ditemukan terlihat beberapa pegawai yang datang terlambat ke-kantor sehingga banyak pekerjaan yang terhambat. Pada hari Senin, 17 Februari 2023, Wawancara dilakukan untuk mengetahui bagaimana tingkat stres kerja. Berdasarkan wawancara yang saya lakukan dengan pegawai wanita di PT. Latexindo Toba Perkasa.

mengatakan bahwa pekerjaan rumah dan permasalahan yang terjadi di rumah seringkali membuat pekerjaan dikantor menjadi kurang efisien dan akibat dari banyaknya beban pikiran sehingga membuat tubuh cepat lelah dan capek.

kalo dibilang capek ya iya apalagi saya punya anak yg harus diurusin belum lagi suami mana ada mertua juga dirumah yg ikut diurusin dan masih ada kerjaan dikantor juga harus dikerjakan kadang itu bikin stress, beban pikiran jadi reaksi nya kadang jantung berdebar beda dari biasanya jam tidur juga kan gak teratur jadinya. Berdasarkan pernyataan (RN)

Kalau cape pasti dek, apalagi kan belakangan ini banyak lembur nya kejar target karna lembur itu stres kan tidur kurang, makan pun suka telat ibu kan ada asam lambung kalau capek ya kadang nafas ibu juga jadi ga teratur. Berdasarkan pernyataan (TS)

Berdasarkan hasil wawancara pada beberapa pegawai wanita di PT. Latexindo Toba Perkasa, terlihat bahwa narasumber mengaku sulit menangani beberapa pekerjaannya baik pekerjaan di rumah maupun dikantor, dikarenakan jadwal waktu yang padat sehingga tidak mampu membagi tugas di rumah dan di tempat kerja. Ditemukan terlihat beberapa karyawan yang datang terlambat sehingga mengganggu kerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai wanita cenderung merasakan *work family conflict* yang tinggi. Maka dari itu peneliti

tertarik meneliti hubungan *work family conflict* dengan stres kerja pada pegawai perempuan di PT.Latexindo Toba Perkasa.

Simonet al. (2004) mengungkapkan bahwa *work family conflict* muncul karena adanya beberapa faktor, yaitu adanya tuntutan dari pekerjaan dan keluarga, dan adanya tekanan dari pekerjaan membuat seseorang sulit untuk memenuhi kebutuhan keluarga dan kewajiban pekerjaan yang seringkali merubah rencana bersama keluarga. Oleh karena itu, berdasarkan wawancara tersebut penulis menyimpulkan bahwa pegawai wanita yang sudah berumah tangga memiliki masalah dalam stres kerja. Seharusnya, para pegawai wanita harus memiliki *work family conflict* yang rendah agar dapat menghilangkan stres kerja di tempat kerja.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah di tentukan maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah “apakah ada hubungan antara *work family conflict* dengan stres kerja pada karyawan di PT Latexindo Toba Perkasa.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris dan karyawan di PT Latexindo Toba Perkasa

1.4 Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu ada hubungan positif antara *work family conflict* dengan stres kerja yaitu semakin tinggi *Work family conflict* maka semakin tinggi pula stres kerja yang dialami oleh karyawan di PT

Latexindo Toba Perkasa. Sebaliknya, semakin rendah *work family conflict* maka semakin rendah pula stres kerja pada pegawai di PT Latexindo Toba Perkasa.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan diadakannya penelitian yang telah dipaparkan diatas, maka manfaat penelitian ini, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini secara umum diharapkan untuk memberikan sumbangan pemikiran terhadap ilmu pengetahuan psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi yang terkait dengan stres kerja dan *Work Family Conflict* dan diharapkan mampu menjadi bahan referensi bagi peneliti berikutnya yang terkait dengan stres kerja pada karyawan di PT. Latexindo Toba Perkasa.

2. Manfaat praktis

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat memberikan informasi tentang ubungan antara *work family conflict* dengan stres kerja pada karyawan di PT. Latexindo Toba Perkasa, dan diharapkan dapat menjadikan penelitian ini sebagai rujukan untuk menambah ilmu atau hal-hal yang berkaitan dengan hubungan antara *work family conflict* dengan stres kerja pada karyawan di PT. Latexindo Toba Perkasa.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Stres Kerja

2.1.1 Pengertian Stres kerja

Mongolis dan Kroes (dalam Wijono, 2018) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu interaksi antara situasi pekerjaan dan karakteristik pegawai yang mengganggu kondisi pegawai secara psikologis atau homeostasis fisiologis. Menurut Beehr dan Newman (dalam Wijono, 2010) mendefinisikan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi atau keadaan yang muncul didalam interaksi antara manusia dan pekerjaan.

Siagian (2014) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres mengakibatkan seseorang mengalami kelelahan kerja yang kemudian berlanjut pada kelelahan emosionalnya dan akan berpengaruh pada kelelahan secara fisik.

Berdasarkan uraian di atas, mendefinisikan stres kerja sebagai suatu interaksi antara situasi pekerjaan dan karakteristik pegawai yang mengganggu kondisi pegawai secara psikologis atau homeostasis fisiologis

2.1.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbins & Judge (2008) terdapat 2 faktor yang dapat menyebabkan stres kerja pada karyawan yaitu:

- a. Faktor organisasi meliputi tuntutan tugas, tuntutan peran dan tuntutan antar personal. Tidak sedikit faktor di dalam organisasi yang dapat menyebabkan stres. Tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam

waktu yang singkat, beban kerja yang berlebihan, atasan yang selalu tidak peka dan rekan kerja yang tidak menyenangkan adalah beberapa diantaranya sehingga dapat dikelompokkan menjadi tuntutan tugas, perandan antar personal. Tuntutan tugas adalah faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Tuntutan tersebut meliputi desain pekerjaan individual (otonomi, dan keragaman tugas), serta kondisi kerja. Serupa dengan hal tersebut, bekerja diruangan yang terlalu sesak atau lokasi yang selalu terganggu oleh suara bising dapat meningkatkan ke cemasan dan stres. Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkannya dalam organisasi. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang mungkin sulit untuk diselesaikan atau dipenuhi. Beban peran yang berlebihan dialami ketika karyawan diharapkan melakukan lebih banyak daripada waktu yang ada. Tidak adanya dukungan dari atasan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menyebabkan stres, terutama diantara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial tinggi.

- b. Faktor personal meliputi persoalan keluarga, persoalan ekonomi, dan kepribadian. Berdasarkan hasil survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang sangat mementingkan hubungan keluarga dan pribadi. Berbagai kesulitan dalam hidup perkawinan, retaknya hubungan dan masalah anak adalah beberapa contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan, yang selalu terbawa sampai ketempat kerjanya. Masalah ekonomi karena pola hidup yang lebih besar pasak daripada tiang adalah kendala pribadi lain yang menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu

konsentrasi kerja mereka. Kepribadian maksudnya stress yang timbulnya dari sifat dasar seseorang. Misalnya Tipe A cenderung mengalami stres dibanding kepribadian Tipe B. beberapa ciri kepribadian Tipe A ini adalah sering merasa diburu-buru dalam menjalankan pekerjaannya, tidak sabar, konsentrasi pada lebih dari satu pekerjaan pada waktu yang sama, cenderung tidak puas terhadap hidup (apa yang diraihinya), cenderung berkompetisi dengan orang lain meskipun dalam situasi atau peristiwa yang non kompetitif.

Sejalan dengan Robbins (dalam Hasibuan, 2010), yang menjadi faktor penyebab stres antara lain :

- a. Beban Kerja
- b. Tekanan dan Sikap Pimpinan Yang Kurang Adil
- c. Waktu dan Perangkat Kerja Yang Kurang Memadai
- d. Konflik di Kantor
- e. Balas Jasa Yang Terlalu Rendah
- f. Masalah Keluarga Seperti Anak, Suami, Mertua, dll.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja ada dua yaitu, faktor organisasi dan faktor personal. Dimana faktor organisasi menyangkut masa tugas, tuntutan peran dan personal. Sedangkan faktor personal menyangkut masalah keluarga, ekonomi, dan kepribadian.

2.1.3 Aspek- Aspek Stres Kerja

Robbins dan Judge (2011) mengatakan bahwa aspek-aspek stres kerja adalah sebagai berikut:

- a. Aspek Fisiologis Gejala awal yang akan ditimbulkan ketika seseorang mengalami stres kerja biasanya ditandai oleh gejala fisiologis. Stres dapat menyebabkan penyakit di dalam tubuh yang ditandai dengan perubahan metabolisme tubuh seperti peningkatan tekanan darah, sakit kepala, jantung berdebar, serta dapat menyebabkan penyakit jantung.
- b. Aspek Psikologis Stres dapat menyebabkan ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, sikap suka menunda dan lainnya yang dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan terhadap berbagai hal terutama dalam hal pekerjaan.
- c. Aspek Perilaku Stres yang berkaitan dengan perilaku adalah seperti perubahan dalam produktivitas, meningkatnya absensi, dan tingkat keluarnya karyawan dari perusahaan. Dampak lainnya adalah perubahan dalam kebiasaan sehari-hari seperti gangguan makan, gangguan tidur, dan juga peningkatan dalam konsumsi rokok maupun alkohol. Pada aspek ini stres kerja pada karyawan terlihat melalui tingkah laku mereka.

Gejala perilaku pada aspek tingkah laku adalah seringnya menunda pekerjaan, tingginya absensi, menurunnya performansi dan produktivitas, nafsu makan meningkat/berkurang, dan meunurnnya intensitas hubungan dengan orang lain.

Selain itu menurut De Bruin (2006) aspek-aspek stres kerja pada karyawan sebagai berikut:

- a. Aspek Gangguan Motivasi. Terlihat dari adanya keinginan untuk bekerja di tempat lain. Seseorang yang mengalami gangguan motivasi akan merasa tidak bersemangat untuk menjalani hari-harinya di tempat bekerja. Seorang fotografer diharuskan untuk memulai pekerjaan di pagi hari bahkan seringkali dimulai sejak sebelum adzan Subuh berkumandang. Diawali sejak proses pendokumentasian make up di pagi hari hingga proses resepsi di malam hari, menjadikan tenaga menjadi berkurang sehingga dapat menyebabkan kelelahan dan berkurangnya semangat. Jika penurunan semangat yang dirasakan fotografer terjadi secara terus-menerus, maka dapat memungkinkan terjadinya keinginan untuk bekerja di tempat lain yang memiliki jam kerja yang tidak terlalu tinggi.
- b. Aspek Gangguan Kognitif. Terlihat dari adanya gangguan konsentrasi dan atensi. Seseorang yang mengalami gangguan kognitif akan mengalami sulit berkonsentrasi sehingga dapat membuatnya tidak fokus terhadap apa yang harus dikerjakannya sehingga dapat menjadikan hasil pekerjaannya tidak sesuai yang diharapkan. Pekerjaan dari seorang fotografer akan selalu bertambah seiring dengan terus bertambahnya klien. Pekerjaan yang menumpuk akan menjadikan sulitnya berkonsentrasi terhadap satu project sehingga project-project lainnya terbengkalai. Selain itu, hal-hal seperti tidak terdokumentasikannya sebuah bagian prosesi acara akan menjadi hal yang fatal apabila seorang fotografer tidak berkonsentrasi dalam bekerja.
- c. Aspek Gangguan Afektif terlihat dari adanya kecenderungan untuk khawatir mengenai pekerjaan. Seseorang yang mengalami gangguan ini akan menjadi tidak tenang karena memikirkan pekerjaan-pekerjaannya yang

menumpuk atau belum selesai dikerjakan. Jadwal seorang fotografer yang padat, menjadikannya memiliki perasaan tidak tenang jika belum menyelesaikan pekerjaan yang lainnya. Ketika sedang berada dalam project shooting, maka project editing yang belum selesai akan menjadikan perasaan khawatir muncul. Jika satu pekerjaan belum selesai, sedangkan pekerjaan lainnya sudah menunggu untuk diselesaikan, maka akan menimbulkan perasaan cemas dan tidak tenang.

Berdasarkan uraian diatas, aspek-aspek stres kerja yaitu aspek fisiologis, aspek psikologis dan aspek perilaku, aspek gangguan motivasi, aspek gangguan kognitif, dan aspek gangguan afektif.

2.1.4 Ciri-ciri Stres Kerja

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

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

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa ciri- ciri stres kerja yaitu ciri psikologis ditandai dengan adanya gejala psikologis seperti cemas, bingung dan sesitif, ciri fisiologis ditandai dengan gangguan fisik, dan ciri perilaku..

2.2 *Work Family Conflict*

2.2.1 *Pengertian Work Family Conflict*

Work family conflict dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya, atau sebaliknya, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya (dalam Roboth, J.Y, 2015).

Menurut Latifah dan Rohman, (2014) *work family conflict* merupakan konflik yang timbul saat seseorang yang melakukan perannya dalam suatu pekerjaan mengalami kesulitan melakukan perannya dalam keluarga maupun sebaliknya. Konflik peran ganda merupakan bentuk konflik peran pada saat tuntutan dari pekerjaan mengganggu kehidupan rumah tangga maupun tuntutan dari kehidupan berkeluarga mengganggu pekerjaan (Spector, 2008).

Menurut Carlson, Kacmar, dan Williams (2000) Konflik peran ganda juga diartikan secara tradisional, konflik ini disebut sebagai konflik yang muncul pada saat peran dalam pekerjaan bertentangan dengan peran dalam keluarga. Mereka

mengatakan bahwa konflik peran ganda merupakan bentuk konflik peran dimana tuntutan dalam pekerjaan dan keluarga saling bertentangan (Aluja & Blanch, 2012).

Frone (Triaryati, 2003) mengatakan bahwa *work family conflict* dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya, atau sebaliknya, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya. Contohnya saat seorang wanita yang sudah memiliki anak harus berkewajiban mengurus anak dirumah namun juga memilih untuk menjadi wanita karier, akan terjadi konflik peran dimana tuntutan peran sebagai seorang ibu dan wanita karier berbeda. Wanita yang dapat memenuhi tuntutan pekerjaan dipengaruhi juga oleh kemampuannya memenuhi tuntutan sebagai ibu.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa *work family conflict* suatu keadaan dimana seseorang di tuntut untuk menyeimbangkan dua peran yaitu didalam keluarga dan dalam pekerjaan, yang keduanya memiliki tuntutan dan tanggung jawab dalam menjalani kedua peran tersebut.

2.2.2 Faktor – Faktor Yang *Work Family Conflict*

Stoner dan Charles (dalam Suharmono & Natalia, 2015) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi *work family conflict*, yaitu :

- a. Tekanan waktu. Tekanan waktu adalah jumlah waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu peran akan mempengaruhi waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan peran yang lain. Semakin banyak waktu yang digunakan untuk bekerja maka semakin sedikit waktu untuk keluarga.
- b. Ukuran keluarga dan dukungan keluarga. Ukuran keluarga yaitu jumlah anggota atau individu yang terdapat dalam sebuah keluarga. Semakin banyak anggota keluarga maka semakin akan memungkinkan banyak konflik. Sedangkan dukungan keluarga adalah bentuk motivasi dan dorongan serta penguatan yang diberikan keluarga kepada individu khususnya wanita yang bekerja dan mengurus keluarga, semakin banyak dukungan keluarga maka semakin sedikit konflik.
- c. Kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dan jumlah yang diyakini harus diterima, semakin tinggi kepuasan kerja maka konflik yang dirasakan semakin sedikit.
- d. Kepuasan pernikahan yaitu sejauh mana pasangan yang menikah merasakan dirinya tercukupi dan terpenuhi dalam hubungan yang dijalani. Terdapat asumsi bahwa wanita bekerja memiliki konsekuensi yang negatif terhadap pernikahannya.
- e. *Size of firm*, yaitu banyaknya pekerja dalam perusahaan. Hal ini mungkin

saja mempengaruhi *work family conflict* seseorang.

Menurut Frone & Russel (dalam Akbar, 2017), menyebutkan ada beberapa indikator konflik pekerjaan-keluarga yaitu sebagai berikut:

- a. Tekanan kerja
- b. Banyaknya tuntutan tugas
- c. Kurangnya kebersamaan keluarga.
- d. Sibuk dengan pekerjaan
- e. Konflik Komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga.

Berdasarkan pemaparan di atas, terdapat beberapa yang menjadi faktor *work family conflict*, yaitu tekanan waktu, ukuran keluarga dan dukungan keluarga, kepuasan kerja, kepuasan pernikahan dan *size of firm*. Faktor-faktor tersebut dapat membuat karyawan merasakan *work family conflict* atau tidak.

2.2.3 Aspek – Aspek Kemandirian Work Family Conflict

Carlson dkk (2000) menyatakan bahwa tiga dimensi *work Family Conflict* memiliki dua arah yaitu :

- a. *Conflict due to work interfering with family* (WIF) atau konflik pekerjaan karena mengganggu keluarga.
- b. *Conflict due to family interfering with work* (FIW) atau konflik keluarga mengganggu pekerjaan.

Baltes & Heydens-Gahir (2003) mengemukakan terdapat beberapa aspek dari *work family conflict* yaitu :

- a. *Time based demands* Keterbatasan waktu yang dimiliki oleh individu, waktu yang digunakan untuk pekerjaan seringkali berakibat pada

keterbatasan waktu untuk keluarga dan begitu pula sebaliknya.

- b. *Strained based demands* Ketegangan dalam salah satu peran akhirnya mempengaruhi kinerja pada peran yang lain.
- c. *Behavior based demands* Terjadi kesulitan untuk melakukan perubahan perilaku dari satu peran ke peran yang lainnya.

Sedangkan *Work family conflict* menurut Baltes dan Heydes-Gahir (2003) terdiri dari tiga aspek, yaitu: konflik berdasarkan waktu (*time based conflict*), konflik berdasarkan tekanan (*strain based conflict*), dan konflik berdasarkan perilaku (*behavior based conflict*).

- a. Dalam diri individu (*general intra-individual predictors*) Ciri demografis (jenis kelamin, status keluarga, usia anak terkecil) dapat menjadi faktor resiko kepribadian seperti *negative affectivity*, ketabahan (*hardiness*), ketelitian (*conscientiousness*) dapat membentengi dari potensi konflik peran.
- b. Peran keluarga (*family role predictors*) Pembagian waktu untuk pekerjaan di keluarga (pengasuhan dan tugas rumah tangga), stresor dari keluarga (dikritik, terbebani oleh anggota keluarga, konflik peran dalam keluarga, ambiguitas peran dalam keluarga).
- c. Peran pekerjaan (*work role predictors*) Pembagian waktu, terkena stres kerja (tuntutan pekerjaan atau overload, konflik peran kerja, ambiguitas peran kerja atau ketidakpuasan), karakteristik pekerjaan (kerjasama, rasa aman dalam kerja), dukungan sosial dari atasan dan rekan, karakteristik tempat kerja. Jumlah tugas yang terlalu banyak akan membuat karyawan

harus kerja lembur, atau banyaknya tugas keluar kota membuat karyawan akan menghabiskan waktunya untuk pekerjaan dan waktu diperjalanan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa aspek-aspek terkait *work family conflict* adalah *Time based demands*, *Strained based demands*, *Behavior based demand*, dalam diri individu, dalam peran keluarga, dan peran pekerjaan.

2.2.4 Bentuk-bentuk *Work Family Conflict*

Gibson et al. (dalam Hasanah, S.F, & Ni'matuzahroh, 2017) beberapa bentuk konflik peran adalah sebagai berikut:

- a. Konflik peran itu sendiri (*person role conflict*). Konflik ini terjadi apabila persyaratan peran melanggar nilai dasar, sikap dan kebutuhan individu tersebut .
- b. Konflik intra peran (*intra role conflict*). Konflik ini sering terjadi karena beberapa orang yang berbeda beda menentukan sebuah peran menurut rangkaian harapan yang berbeda beda, sehingga tidak mungkin bagi orang yang menduduki peran tersebut untuk memenuhinya. Hal ini dapat terjadi apabila peran tertentu memiliki peran yang rumit.
- c. Konflik Antar peran (*inter role conflict*). Konflik ini muncul karena orang menghadapi peran ganda. Hal ini terjadi karena seseorang memainkan banyak peran sekaligus, dan beberapa peran itu mempunyai harapan yang bertentangan serta tanggung jawab yang berbeda-beda.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ada 3 bentuk-bentuk *work family conflict* yaitu: Konflik peran itu sendiri (*person role conflict*), Konflik intra peran (*intra role conflict*), Konflik Antar peran (*inter role conflict*).

2.3 Hubungan Stres Kerja dengan *Work Family Conflict*

Terdapat beberapa penelitian yang menguji hubungan *work family conflict* dengan stres kerja. Penelitian Markuwati, Rahardjo, dan Setyawati, (2015); Kazmi, Hashim, Ullah, Manzoor, dan Khan, (2017); Nart dan Batur (2014), memberikan bukti empiris adanya hubungan yang positif dan signifikan antara *work family conflict* dengan stres kerja. Amaliya (2015) menjelaskan *Work family conflict* adalah suatu bentuk konflik peran dimana menghabiskan waktu untuk tuntutan pekerjaan dan pekerjaan tersebut menimbulkan tekanan yang mengganggu tanggung jawab dalam keluarga.

Sedangkan, Rumaningsih (2008), mendefinisikan stres kerja sebagai suatu ketidakmampuan tenaga kerja untuk menghadapi tuntutan tugas dengan akibat suatu ketidaknyamanan dalam bekerja. Pada pekerjaan sederhana, dimana banyak terjadi pengulangan akan timbul rasa bosan dan monoton. Beban kerja baik secara kuantitas dimana tugas-tugas yang harus dikerjakan terlalu banyak/sedikit maupun secara kualitas dimana tugas yang harus dikerjakan membutuhkan keahlian. Bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan menjadi sumber stres.

Pada dasarnya, faktor yang terkait dalam hal ini muncul dari dalam keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik pribadi dari keturunan atau biasa disebut dengan konflik peran ganda (*work family conflict*). Hubungan

pribadi antara keluarga yang kurang baik akan menimbulkan akibat pada pekerjaan yang akan dilakukan karena akibat tersebut dapat terbawa dalam pekerjaan seseorang Robbins, (2001).

Keadaan atau kondisi dimana beban yang dirasakan seseorang tidak sebanding dengan kemampuan untuk mengatasi beban atau tugas yang dikerjakan Markam, (2013). Faktor-faktor yang memunculkan terjadinya stres yaitu, beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar, waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, balas jasa yang terlalu rendah, masalah-masalah keluarga seperti anak, suami, mertua. Hasibuan, (2012). Dan dari faktor inilah yang dapat memicu timbulnya *work family conflict* (konflik peran ganda).

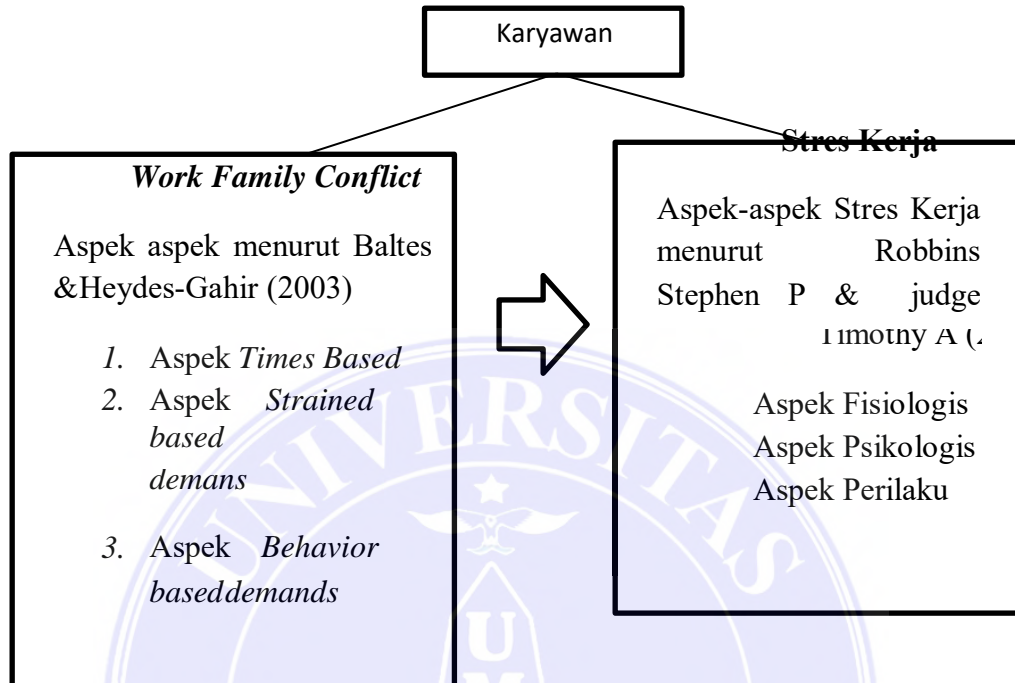
Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Pargalutan dan Pratama (2006) ketika *work family conflict* meningkat, maka stres kerja yang dialami oleh karyawan juga meningkat. Artinya ketika karyawan merasa peran gandanya tidak bisa diimbangi dalam keluarga maupun pekerjaan maka tingkat stresnya semakin meningkat. Lebih lanjut penelitian yang dilakukan oleh Sugianingrat (2017) *work family conflict* menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap stres terhadap stres kerja karyawan. Artinya, meningkatnya konflik keluarga akan berdampak pada meningkatnya stres kerja karyawan.

Selanjutnya penelitian oleh Wulandari dan Wibowo (2013) *work family conflict* menunjukkan hubungan yang positif dengan stres kerja semakin tinggi *work family conflict* maka akan semakin tinggi pula stres kerja yang dialami seseorang, begitupun sebaliknya. Penelitian oleh Sabuhari, Soleman dan Zulkifly

(2016) *family conflict* bersama-sama mempengaruhi stres kerja pada guru ke arah positif, dan memiliki proporsi naik turunnya stres kerja sebesar $R^2 = 24.9\%$. dengan semakin tingginya *work family conflict* yang dialami guru, maka semakin tinggi stres yang dialami guru. kemudian penelitian oleh Jamadi et. Al (2015) dengan judul *work family conflict and stress: Evidence from Malaysia/* hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik kerja keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres.

Penelitian oleh Poelmans (2001) bahwa konflik peran ganda mempunyai pengaruh yang positif dengan stres kerja baik itu dalam hubungan dunia kerja maupun masyarakat. Penelitian yang dilakukan oleh Nart dan Batur (2014) dengan menunjukkan bahwa *work family conflict* berhubungan positif terhadap stres kerja. Aiswarya dan Ramasundaram (2011) hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap stres kerja

2.4 Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

3.1.1 Waktu

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 23 Mei 2023 sampai dengan 26 Mei 2023. Penelitian dilakukan selama 3 hari pada pukul 10.00-11.00 WIB.

3.1.2 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Latexindo Toba-Perkasa Jl. Binjai KM. 11, Mulyorejo Sunggal, Deli Serdang, Sumatera Utara. yang bergerak dalam bidang sarung tangan karet yang terbuat dari latex. PT.Latexindo Toba-Perkasa Didirikan Pada Tahun 1988, PT. Latexindo Toba-Perkasa memiliki 14 lini produksi dengan kapasitas produksi 157 juta pasang sarung tangan/bulan.

Hasil produksi perusahaan ini seluruhnya diekspor ke luar negeri. Negara yang menjadi tujuan ekspor adalah negara-negara di Amerika Utara, Amerika Selatan, Eropa, Timur Tengan dan Asia terutama Jepang. PT. Latexindo Toba-Perkasa memperoleh izin dari United States Food and Drug Administration (FDA 510K dan FDA Medical Device Listing Approval) untuk pemasaran sarung tangan di wilayah Amerika Serikat.

Perusahaan ini telah memperoleh GM-Mark (Geprüftes Medizinprodukt) yang disertifikasi oleh TÜV Rheinland. Hal ini membuktikan bahwa produk yang dihasilkan oleh perusahaan ini memiliki kualitas yang sesuai dengan standard. Perusahaan ini juga telah tersertifikasi oleh International Standard Organization (ISO) ISO 9001:2008 dan ISO 13485:2003.

3.2 Bahan dan Alat

3.2.1 Bahan

Bahan yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kertas untuk penyebaran kuesioner (angket) kepada subjek penelitian.

3.2.2 Alat

Alat yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner (angket) berupa skala yang digunakan sebagai alat pengumpulan data dan disebarkan kepada para subjek penelitian serta *Microsoft Excel 2021* dan *SPSS (Statistical Package of the Social Science)* versi 23.0 for windows yang akan digunakan sebagai alat analisis data penelitian.

3.3 Metodologi Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2016) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis penelitian yang digunakan adalah Penelitian survei, korelasional (*ex post facto*) yang merupakan penelitian yang tidak memberikan perlakuan apapun kepada responden, hanya mengumpulkan data menggunakan instrumen yang telah dibakukan, seperti angket, tes dan lain sebagainya.

3.3.1 Identikasi Variabel

Skala yang digunakan pada penelitian ini untuk mengukur variabel-variabel penelitian adalah sebagai berikut :

a. *Work Family Conflict*

Work family conflict suatu keadaan dimana seseorang di tuntut untuk menyeimbangkan dua peran yaitu didalam keluarga dan dalam pekerjaan, yang keduanya memiliki tuntutan dan tanggung jawab dalam menjalani kedua peran tersebut.

Pengukuran *work family conflict* menggunakan aspek-aspek *work family conflict* yaitu :

1. Aspek *Times Based*
2. Aspek *Strained based demans*
3. Aspek *Behavior baseddemands*

b. *Stress Kerja*

Stress kerja sebagai suatu interaksi antara situasi pekerjaan dan karakteristik pegawai yang mengganggu kondisi pegawai secara psikologis atau homeostasis fisiologis.

Robbins Stephen P & Judge Timothy A (2013) terdapat tiga aspek stress kerja , yaitu : aspek fisiologis, psikologis, perilaku.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2013), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Populasi dalam penelitian ini adalah 130 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016). Sampel yang diambil dari populasi haruslah yang benar-benar mewakili sehingga pengambilan sampel harus dilaksanakan dengan teknik-teknik tertentu agar mendapatkan hasil yang efektif dan dapat dipertanggung jawabkan. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti menentukan jumlah sampel penelitian sebanyak 50 responden.

3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik Sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling yang artinya sebuah teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sebuah pertimbangan tertentu sugiyono (2013). Sehingga dalam penelitian ini sampel yang digunakan dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Usia 25 – 34 tahun
- b. Wanita yang sudah menikah

3.5 Prosedur Kerja

Peneliti meminta surat izin penelitian dan pengambilan data kepada pihak dari Fakultas Universitas Medan Area yang diajukan kepada Wakil Rektor Bidang Administrasi Universitas Medan Area untuk melaksanakan penelitian dan pengambilan data di PT. Latexindo Toba Perkasa. Kemudian pihak Fakultas Psikologi Universitas Medan Area mengeluarkan surat dengan nomor surat 893/FPSI/01.10/IV/2023, lalu setelah selesai melakukan pengambilan data dari pihak PT, Latexindo Toba Perkasa dengan nomor surat 04/PT.LTP/HRD/V/2023.

3.5.1 Persiapan alat ukur penelitian

Skala psikologi dalam penelitian ini bentuknya tertutup, tiap butir aitemnya disediakan empat alternatif jawaban yaitu untuk item *favorable* berdasarkan skala *likert* adalah nilai 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS), nilai 2 untuk jawaban tidak setuju (TS), nilai 3 untuk jawaban setuju (S), nilai 4 untuk jawaban sangat setuju (SS). Sedangkan untuk item *unfavourable* nilai 1 untuk jawaban sangat setuju (SS), nilai 2 untuk jawaban setuju (S), nilai 3 untuk jawaban tidak setuju (TS), nilai 4 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS).

Tabel 1.
Distribusi Aitem skala work family conflict sebelum Uji Coba

No	Aspek	Indikator	Aitem		Total
			Favorable	Unfavorable	
1	Time based Demans	Keterbatasan waktu untuk keluarga	1, 2, 3, 4, 5	6, 7, 8, 9, 10	10
		Keterbatasan waktu untuk bekerja	11, 12, 13	14, 15, 16	6
2	Straid based demans	Pengaruh tekanan pekerjaan terhadap keluarga	17, 18, 19	20, 21, 22	6
		Pengaruh tekanan keluarga terhadap pekerjaan	23, 24, 25	26, 27, 28	6
3	Behavior based demans	Menyesuaikan peran	29, 30, 31, 32, 33	34, 35, 36, 37, 38	10
Total			19	19	38

Tabel 2
Distribusi aitem skala stres kerja Sebelum Uji Coba

No	Aspek	Indikator	Item Pernyataan		Total
			Favorable	Unfavorable	
1	Fisiologis	Kelelahan fisik	1, 2	3, 4	4
		Sakit	5, 6	7, 8	4
		Pusing	9, 10, 11	12, 13, 14	6
		Mual	15	16	2
		Gangguan Tidur	17	18	2
2	Psikologis	Kemampuan berkonsentrasi	19	20	2
		Perasaan tertekan	21	22	2
		Frustrasi	23	24	2
		Kebosanan	25	26	2
		Perasaan tidak puas	27	28	2
		Tidak bergairah dalam bekerja	29	30	2
3	Perilaku	Tingkat Absensi	31	32	2
		Menurunnya Kemampuan Kerja	33, 34, 35, 36	37, 38, 39, 40	8
		Hubungan dengan rekan	41, 42	43, 44	4
Total			22	22	44

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari hasil analisa data dan pengujian hipotesis yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *Work Family Conflict* dengan Stress Kerja . Pada penelitian diperoleh hasil bahwa semakin tinggi *work family conflict* maka semakin tinggi pula tingkat stress kerja.

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan metode analisis regresi, maka hal-hal yang dapat peneliti simpulkan sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil perhitungan korelasi Product moment diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara *work Family Conflict* dengan Stress Kerja pada karyawan di PT.Latexindo Toba Perkasa,dilihat dari nilai koefisien (R_{xy}) = 0,645 dengan $p = 0.000 < 0.050$, maka hasil penelitian dinyatakan sangat signifikan.
- b. Secara umum hasil penelitian ini didapatkan (mean empirik =99,98> mean hipotetik= 80 dimana selisih nya lebih dari bilang SD= 10,064), maka dinyatakan bahwa *work family conflict* tergolong tinggi, dan untuk stress kerja (mean empirik =114,08> mean hipotetik= 95 dimana selisih nya lebih dari bilang SD= 12,027), maka dinyatakan bahwa beban kerja tergolong tinggi.

5.2 Saran

Berdasarkan dengan kesimpulan di atas, maka berikut dapat diberikan beberapa saran diantaranya:

a. Bagi Karyawan

Bagi karyawan, disarankan mampu melangsungkan kegiatannya sebagai karyawan dan ibu serta mengurangi stres kerja dengan dapat membagi waktu sebaik-baiknya mengerjakan tugas di perusahaan dan di rumah, agar mengurangi terjadinya stres kerja akibat dari *work family conflict*.

b. Bagi Pihak Perusahaan

Disarankan pada pihak perusahaan agar dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai bahan bacaan dan dukungan terhadap organisasi yang menyebabkan karyawan merasakan *work family conflict* yang tinggi sehingga mengakibatkan stres kerja yang tinggi, sehingga dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan untuk dapat lebih memahami perempuan dalam perannya dan juga semoga bisa bermanfaat bagi lembaga dan organisasi.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan kepada para peneliti selanjutnya mampu melanjutkan penelitian ini dengan variabel-variabel psikologi yang lain. Dengan demikian, penelitian selanjutnya dapat memberikan hasil serta melihat aspek psikologis secara lebih luas dengan keunikan dan keasliannya. Populasi yang terbatas, disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian memerhatikan waktu pelaksanaan penelitian agar data populasi lebih lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, Anisah. 2010. Pengaruh Work-to-Family Conflict dan Family-to-Work Conflict Terhadap Kepuasan dalam Bekerja, Keinginan Pindah Tempat Kerjadan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 4 No. 3.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Blanch, A., Aluja, A. (2012). Social Support (Family and Supervisor), workfamily conflict, and burnout : Sex Differences. *The Journal of Human Relations* 65(7), 811-833.
- Baltes, B.B., & Heydens-Gahir, H.A. (2003). Reduction of Work–Family Conflict Through the Use of Selection, and Compensation Behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 88, 1005–1018.
- Carlson, S.D., Kacmar, K.M., & William, L.J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of vocational*.
- Carlson dan Kacmar, 2000. Work-family conflict in the organization: Do life role values make a difference. *Journal of Management* Vol. 26 No.5, pp. 1031–1054.
- Cooper, C., & Straw, A., (2002). *Stres Manajemen Yang Sukses Dalam Sepekan (Edisi Revisi)*. Jakarta: Kesaint Blane
- De Bruin, G. P. (2006). The Dimensionality Of The General Work Stress Scale A Hierarchical Exploratory Factor Analysis. *SA Journal Of Industrial Psychology*, 32 (4), 68-75.
- Effendi, M., (2001). Stres Akibat Kerja yang Dihadapi Oleh Guru Sekolah Luar Biasa. *Jurnal Umum Psikologi*.
- Handoko, T. H., (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Handoko, Hani T. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPF:Yogyakarta.
- Hasanah, SF, Ni'matuzahroh. 2017. " WORK FAMILY CONFLICT PADA SINGLE PARENT." *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni* Vol.1, No. 2, Oktober 2017: hlm 381-39.

- Hasibuan.2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasmayni, B. Relationship between Service Quality and the Students' Loyalty in Using Railway Services of Sribilah Medan in Indonesia.
- Hasmayni, B. (2020). The Difference of Academic Procrastination between Students Who Are Active and Not Active in Organizations Student Activity Units in the Faculty of Psychology, University of Medan Area. Britain International of Linguistics Arts and Education (BIoLAE) Journal, 2(1), 411-421.
- Hasmayni, B. (2019). Prediction of Junior High School National Examination Score on the Learning Achievement In High School Students In Medan. Proseding Seminar International. NICCT. In Proceedings of the First Nommensen International Conference on Creativity & Technology, NICCT. Jilid (Vol. 1, pp. 2-19).
- Hasmayni, B., Siregar, F. H., & Aziz, A. (2019, December). Establishment of Character Through Boarding School Education in Students in Pondok Pesantren. In 4th Annual International Seminar on Transformative Education and Educational Leadership (AISTEEL 2019) (pp. 318-321).
- Hasmayni, B. (2014). Hubungan antara kepercayaan diri dengan penyesuaian diri remaja. Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA, 6(2), 98-104.
- Hasmayni, B., & Lumbanbatu, J. S. (2019). GAMBARAN LIFELIFESTYLE PADA MAHASISWA FAKULTAS PSIKOLOGI PENGGUNA IPHONE DI UNIVERSITAS MEDAN AREA. JURNAL TEKNOLOGI KESEHATAN DAN ILMU SOSIAL (TEKESNOS), 1(1), 9-16.
- Ismail., Azhar,A., & Babby, H. (2023). Fear of massing out and motivation to work teacher raudhatul athfal. Jurnal Psikologi Islam (PSIKIS), 9(1), 1-11.
- Latifah, Ifah dan Abdul Rohman. (2014). The Influence of Work-Family Conflicton Turnover Intentions with Job Satisfaction as an Intervening Variable onPublic Accountant Firms in Indonesia. International Journal of Research in Business and Technology. Vol. 5, No. 2. Pp 617-625.
- Natalia Putri and Suharnomo. 2015. Analisis Pengaruh Work Family Conflict Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening(Studi Pada Karyawan Wanita BagianProduksi Pt. Nyonya MeneerSemarang). Diponegoro Journal Of Management, (4), (2), 1-13

- Parlagutan & Pratama. (2016). Hubungan antara work family conflict dengan stress kerja pada perawat wanita di Rumah Sakit Putri Hijau Medan. *Jurnal Riset Hesti Medan*, Vol. 1, No. 1.
- Prawitasari, A. (2007). Hubungan WorkFamily Conflict dengan Komitmen Organisasi pada Karyawati yang Sudah Menikah di PT.Maju Jaya Pohon Pinang. Skripsi Psikologi UMA. Medan
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta
- Robbins, P. Stephen. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Diterjemahkan oleh: Halida, S.E dan Dewi Sartika, S.S. Erlangga, Jakarta.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2011. *Perilaku Organisasi Edisi Kedua belas*. Jakarta: Salemba empat.
- Rehman, Muttie Ur, et al,. (2012). The Impact of Job Sress on Employee JobSatisfaction: Astudy on Private Colleges of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, Vol . 3, No. 3, pp. 50-56.
- Robbins SP, dan Judge. (2011). *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta
- Robbins, Stephen P. and Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Diterjemahkan oleh:Diana Angelica. Jilid 2, Ed 12. Jakarta: Salemba Empat.
- 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). *Jurnal Penelitian Humano*, Vol. 7, No. 2
- Spector, P.E., (2008). *Industrial and organizational psychology research and practice*. USA: Jhon Wiley & Sons, Inc
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.C.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Triaryati, N. (2003). Pengaruh adaptasi kebijakan mengenai work family issue terhadap absendan turnover. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 5 (1), 85-96.

Wulandari, D., & Wibowo, U. D. A. (2013). Hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Banyumas. *Psycho Idea*, 11(1), 70-72

Wangsa, Teguh G.W.H. (2010). *Menghadapi stres dan depresi*. Yogyakarta: Oryza.



Lampiran A Data Penelitian

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	Jumlah	
1	3	2	3	2	4	2	2	2	3	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	110	
2	2	2	4	2	2	4	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2	4	2	4	2	99	
3	2	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	2	2	3	2	4	3	3	2	3	4	3	2	107	
4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	4	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	98
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	4	2	2	2	4	2	4	87	
6	2	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	4	2	3	3	2	101
7	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	3	2	4	4	2	2	2	94	
8	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	2	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	110	
9	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	4	4	2	2	2	3	103	
10	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	83	
11	4	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	2	2	2	3	3	97	
12	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	4	4	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	2	2	96
13	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	105	
14	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	2	2	2	108	
15	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	86	
16	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	4	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	4	3	2	3	2	99	
17	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	4	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2	3	2	2	2	2	91	
18	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	107	
19	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	4	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	4	4	2	2	4	2	3	4	3	4	3	3	113	
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	80	
21	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3	2	101	
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	85	
23	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	113	
24	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	2	2	3	3	4	3	4	3	3	111	
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	81	

26	2	3	2	4	2	3	2	3	3	2	4	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	2	2	2	3	2	3	98							
27	2	2	4	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	91							
28	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	4	3	3	4	3	110						
29	3	3	3	4	2	2	4	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	4	2	99					
30	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	79						
31	3	2	3	2	3	2	3	4	2	2	3	4	2	3	3	2	3	2	3	4	3	4	2	2	2	4	3	2	3	4	2	3	4	3	2	3	4	107				
32	2	2	2	2	2	4	2	2	4	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	4	2	2	96				
33	2	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	106			
34	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	4	3	2	3	3	3	107				
35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	79				
36	2	3	2	4	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	4	2	3	2	2	3	2	4	2	3	3	3	100					
37	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	3	2	4	4	2	2	2	95
38	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	2	3	4	4	3	3	3	3	111				
39	2	2	4	2	2	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	4	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	4	4	2	2	2	3	103		
40	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	83		
41	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	94		
42	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	2	4	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	105		
43	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	112			
44	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	2	2	3	2	4	3	3	3	3	107			
45	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	112		
46	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	4	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	98		
47	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	87	
48	2	3	3	4	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	4	2	3	3	2	2	2	101			
49	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	3	2	4	4	2	2	2	2	94			
50	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	2	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	110			

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	Jumlah		
1	3	2	3	2	4	2	2	2	3	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2	2	4	4	3	4	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	3	123		
2	2	2	4	2	2	4	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	108	
3	2	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	124		
4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	4	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	4	2	120		
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	94	
6	2	3	3	4	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	116	
7	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	4	2	4	2	2	4	2	2	3	2	2	4	2	2	4	2	2	2	108	
8	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	2	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	124	
9	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	3	3	117	
10	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	96
11	4	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	2	2	2	2	2	3	2	3	111	
12	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	4	4	4	3	2	2	2	112	
13	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	124	
14	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	128
15	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	98	
16	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	4	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	4	2	3	2	113		
17	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	4	3	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	108
18	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	127
19	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	4	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	129		
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	91
21	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	2	4	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	118	
22	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	97
23	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	129
24	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	2	3	2	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	125	
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	92



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

Lampiran B

Uji Validitas dan Reabilitas Skala

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Work Family Conflict Reliability

Scale: Work Family Conflict

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.846	38

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2.52	.614	50
VAR00002	2.54	.579	50
VAR00003	2.68	.653	50
VAR00004	2.64	.942	50
VAR00005	2.52	.580	50

VAR00006	2.56	.611	50
VAR00007	2.56	.611	50
VAR00008	2.58	.642	50
VAR00009	2.54	.579	50
VAR00010	2.48	.580	50
VAR00011	2.58	.642	50
VAR00012	2.62	.635	50
VAR00013	2.60	.904	50
VAR00014	2.48	.646	50
VAR00015	2.66	.658	50
VAR00016	2.56	.644	50
VAR00017	2.54	.579	50
VAR00018	2.68	.683	50
VAR00019	2.56	.577	50
VAR00020	2.50	.614	50
VAR00021	2.90	.814	50
VAR00022	2.54	.579	50
VAR00023	2.56	.644	50
VAR00024	2.54	.613	50
VAR00025	2.54	.646	50
VAR00026	2.50	.580	50
VAR00027	3.14	.990	50
VAR00028	2.50	.614	50
VAR00029	2.62	.697	50
VAR00030	2.56	.611	50
VAR00031	2.60	.904	50
VAR00032	2.66	.658	50
VAR00033	2.60	.728	50

VAR00034	3.02	.979	50
VAR00035	2.62	.667	50
VAR00036	2.62	.725	50
VAR00037	2.52	.614	50
VAR00038	2.54	.613	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	96.46	96.743	.345	.842
VAR00002	96.44	95.068	.521	.839
VAR00003	96.30	94.704	.484	.839
VAR00004	96.34	102.147	-.092	.857
VAR00005	96.46	95.764	.457	.840
VAR00006	96.42	95.840	.424	.841
VAR00007	96.42	94.738	.519	.838
VAR00008	96.40	94.776	.488	.839
VAR00009	96.44	95.517	.480	.840
VAR00010	96.50	97.153	.332	.843
VAR00011	96.40	95.755	.408	.841
VAR00012	96.36	94.643	.505	.839
VAR00013	96.38	101.587	-.061	.856
VAR00014	96.50	95.520	.423	.840
VAR00015	96.32	96.426	.342	.842
VAR00016	96.42	94.085	.543	.838
VAR00017	96.44	95.762	.458	.840
VAR00018	96.30	95.398	.406	.841
VAR00019	96.42	95.555	.478	.840

VAR00020	96.48	95.928	.414	.841
VAR00021	96.08	101.953	-.081	.855
VAR00022	96.44	93.925	.626	.836
VAR00023	96.42	94.371	.519	.838
VAR00024	96.44	97.190	.308	.843
VAR00025	96.44	96.415	.351	.842
VAR00026	96.48	96.255	.412	.841
VAR00027	95.84	99.647	.033	.854
VAR00028	96.48	94.949	.498	.839
VAR00029	96.36	96.725	.397	.844
VAR00030	96.42	96.453	.371	.842
VAR00031	96.38	101.587	-.061	.856
VAR00032	96.32	97.202	.481	.844
VAR00033	96.38	93.547	.512	.838
VAR00034	95.96	95.631	.445	.847
VAR00035	96.36	96.725	.314	.843
VAR00036	96.36	96.725	.283	.844
VAR00037	96.46	94.825	.509	.839
VAR00038	96.44	96.864	.335	.843

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
99.98	101.285	10.064	38

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Stres Kerja

Reliability

Scale: Stres Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.883	44

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2.50	.614	50
VAR00002	2.54	.613	50
VAR00003	2.68	.683	50
VAR00004	2.64	.942	50
VAR00005	2.52	.580	50
VAR00006	2.58	.609	50
VAR00007	2.54	.613	50

VAR00008	2.64	.663	50
VAR00009	2.54	.579	50
VAR00010	2.52	.580	50
VAR00011	2.56	.644	50
VAR00012	2.60	.606	50
VAR00013	2.64	.921	50
VAR00014	2.48	.646	50
VAR00015	2.62	.667	50
VAR00016	2.60	.670	50
VAR00017	2.54	.613	50
VAR00018	2.66	.688	50
VAR00019	2.56	.611	50
VAR00020	2.50	.647	50
VAR00021	2.86	.808	50
VAR00022	2.56	.577	50
VAR00023	2.54	.613	50
VAR00024	2.56	.611	50
VAR00025	2.58	.673	50
VAR00026	2.50	.580	50
VAR00027	3.10	.995	50
VAR00028	2.52	.614	50
VAR00029	2.56	.644	50
VAR00030	2.56	.611	50
VAR00031	2.56	.644	50
VAR00032	2.60	.606	50
VAR00033	2.64	.921	50
VAR00034	2.48	.646	50
VAR00035	2.62	.667	50

VAR00036	2.60	.670	50
VAR00037	2.54	.613	50
VAR00038	2.66	.688	50
VAR00039	2.56	.611	50
VAR00040	2.50	.647	50
VAR00041	2.86	.808	50
VAR00042	2.56	.577	50
VAR00043	2.54	.613	50
VAR00044	2.56	.611	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	111.58	138.493	.399	.880
VAR00002	111.54	136.947	.510	.878
VAR00003	111.40	137.102	.442	.879
VAR00004	111.44	146.619	-.125	.891
VAR00005	111.56	138.170	.450	.879
VAR00006	111.50	138.541	.400	.880
VAR00007	111.54	136.866	.516	.878
VAR00008	111.44	137.068	.460	.879
VAR00009	111.54	137.764	.482	.879
VAR00010	111.56	139.762	.332	.881
VAR00011	111.52	136.704	.500	.878
VAR00012	111.48	135.602	.615	.876
VAR00013	111.44	147.068	-.146	.891
VAR00014	111.60	137.265	.460	.879
VAR00015	111.46	137.437	.433	.879

VAR00016	111.48	135.398	.564	.877
VAR00017	111.54	137.968	.438	.879
VAR00018	111.42	136.616	.470	.878
VAR00019	111.52	138.255	.419	.879
VAR00020	111.58	138.412	.382	.880
VAR00021	111.22	144.583	-.030	.888
VAR00022	111.52	136.622	.570	.877
VAR00023	111.54	135.682	.601	.877
VAR00024	111.52	139.316	.343	.880
VAR00025	111.50	139.276	.310	.881
VAR00026	111.58	138.412	.432	.879
VAR00027	110.98	142.428	.052	.888
VAR00028	111.56	137.231	.489	.878
VAR00029	111.52	138.010	.411	.879
VAR00030	111.52	138.500	.401	.880
VAR00031	111.52	136.704	.500	.878
VAR00032	111.48	135.602	.615	.876
VAR00033	111.44	147.068	-.146	.891
VAR00034	111.60	137.265	.460	.879
VAR00035	111.46	137.437	.433	.879
VAR00036	111.48	135.398	.564	.877
VAR00037	111.54	137.968	.438	.879
VAR00038	111.42	136.616	.470	.878
VAR00039	111.52	138.255	.419	.879
VAR00040	111.58	138.412	.382	.880
VAR00041	111.22	144.583	-.030	.888
VAR00042	111.52	136.622	.570	.877
VAR00043	111.54	135.682	.601	.877

VAR00044	111.52	139.316	.343	.880
----------	--------	---------	------	------

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
114.08	144.647	12.027	44



Lampiran C

Uji Normalitas

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Work Family Conflict	Stres Kerja
N		50	50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	99.98	114.08
	Std. Deviation	10.064	12.027
Most Extreme Differences	Absolute	.107	.131
	Positive	.083	.109
	Negative	-.107	-.131
Test Statistic		.107	.131
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.092 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran D

UJI LINEARITAS

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Stres Kerja * Work Family Conflict	50	100.0%	0	0.0%	50	100.0%

Report

Stres Kerja

Work Family Conflict	Mean	N	Std. Deviation
79	92.00	2	.000
80	91.00	1	.
81	92.00	1	.
83	96.00	2	.000
85	97.00	1	.
86	98.00	1	.
87	105.50	2	16.263
91	106.50	2	2.121
94	111.00	3	3.000
95	109.00	1	.
96	111.00	2	1.414
97	111.00	1	.
98	118.67	3	6.110

99	112.33	3	4.041
100	113.00	1	.
101	110.00	3	12.166
103	118.00	2	1.414
105	125.50	2	2.121
106	123.00	1	.
107	124.00	5	1.871
108	128.00	1	.
110	121.00	4	6.055
111	125.50	2	.707
112	132.00	2	.000
113	129.00	2	.000
Total	114.08	50	12.027

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Stres Kerja * Work Family Conflict	Between Groups	(Combined)	6264.347	24	261.014	7.926	.000
		Linearity	5745.833	1	5745.833	74.469	.000
		Deviation from Linearity	518.514	23	22.544	11.685	.088
	Within Groups		823.333	25	32.933		
Total			7087.680	49			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared

Stres Kerja * Work Family Conflict	.645	.416	.640	.584
------------------------------------	------	------	------	------



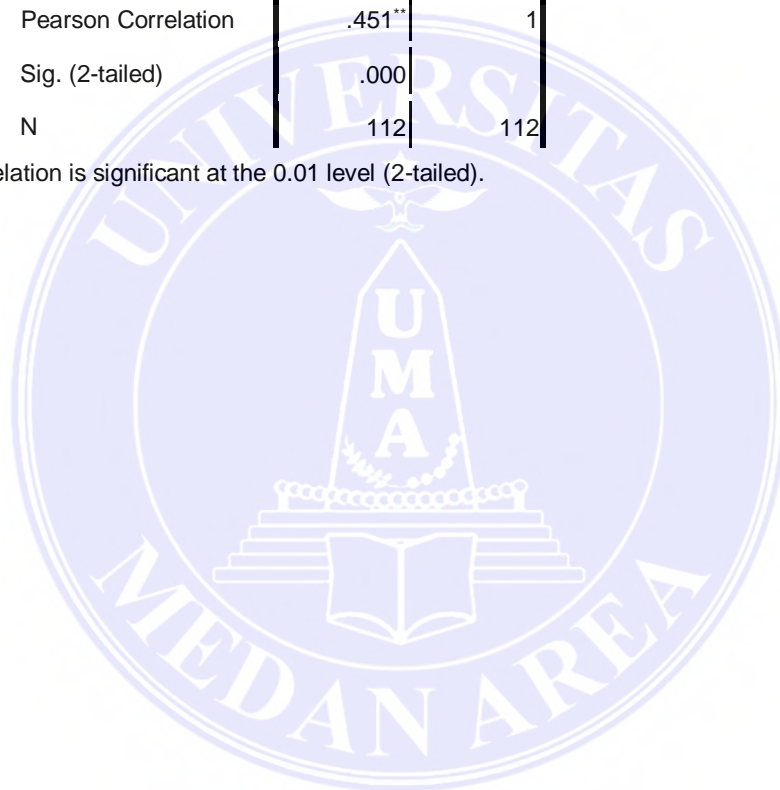
Lampiran E

UJI HIPOTESIS

Correlations

		TTLKM	TTLPD
TTLKM	Pearson Correlation	1	.451**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	112	112
TTLPD	Pearson Correlation	.451**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	112	112

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



Lampiran F

A. Skala Penelitian

Saya mahasiswa jurusan Psikologi Universitas Medan Area. Dalam hal ini saya sedang mengadakan tugas akhir. Hasil kuisioner ini tidak untuk dipublikasikan, melainkan untuk kepentingan penelitian semata.

Atas bantuan, kesediaan waktu dan kerjasamanya saya ucapkan terimakasih.

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin :

PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah setiap pernyataan dengan teliti jangan sampai ada yang terlewatkan, jawaban tidak ada betul dan salah sehingga jawabana sesuai dengan kondisi anda yang sebenarnya.
2. Identitas dan Jawaban yang anda pilih akan terjamin kerahasiaanya.
3. Pilihlah alternatif jawaban dengan cara memberikan tanda centang (✓) pada jawaban yang benar-benar sesuai dengan keadaan diri, bukan karna adanya pengaruh atau paksaan dari orang lain.
4. Pilihlah jawaban terdiri dari:
 Sangat Setuju (SS)
 Setuju (S)
 Tidak Setuju (TS)
 Sangat Tidak Setuju (STS)

Contoh :

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya mudah lelah ketika bekerja	✓			

SKALA WORK FAMILY CONFLICT

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	saya dapat mengatur waktu antara bekerja dan keluarga				
2.	saya dapat mengatur waktu antara pekerjaan dan keluarga				
3.	waktu saya , saya habiskan untuk keluarga				
4.	sebelum berangkat kerja saya mengurus kebutuhan anak – anak dan suami				
5.	hari libur saya gunakan untuk bermain bersama anak –anak				
6.	saya sulit mengatur waktu antara pekerjaan dan keluarga				
7.	saya kehilangan waktu berkumpul dengan keluarga karena harus bekerja				
8.	pekerjaan menjauhkan saya dari keluarga				
9.	saya tidak ada waktu untuk mengurus anak – anak dan suami				
10.	hari libur saya habiskan untuk beristirahat sendiri				
11.	saya suka menghabiskan waktu untuk pekerjaan saya				
12.	Walaupun bekerja hubungan saya dengan keluarga tetap hangat..				
13.	pekerjaan tidak membatasi saya dalam mengurus keluarga dirumah				
14.	keluarga marah jika saya terlalu sibuk bekerja				
15.	saya kehilangan waktu kerja karena harus berkumpul dengan keluarga.				
16.	Hal-hal yang ingin saya lakukan di rumah tidak terselesaikan karena tuntutan pekerjaan yang saya jalani				
17.	tekanan pekerjaan tidk berpengaruh dengan urusan keluarga				
18.	walaupun saya lelah bekerja saya dapat mengurus keluarga				

19.	saya mudah memilih antara keluarga dan pekerjaan				
20.	tekanan pekerjaan membuat urusan keluarga saya terganggu				
21.	saya tidak dapat mengurus keluarga karena terlalu lelah bekerja				
22.	saya bingung memilih antara pekerjaan atau keluarga				
23.	. permasalahan dirumah dan dikantor dapat saya selesaikan				
24.	tekanan keluarga tidak berpengaruh dengan urusan keluarga				
25.	.keluarga tidak peduli sesibuk apapun pekerjaan saya				
26.	saya suka membawa urusan keluarga kedalam pekerjaan				
27.	tekanan keluarga membuat urusan pekerjaan saya terganggu				
28.	keluarga marah jika saya menghabiskan waktu dikantor				
29.	saya mudah memilih antara keluarga dan pekerjaan				
30.	pekerjaan kantor harus saya selesaikan di kantor				
31.	saya tidak suka menggabungkan urusan keluarga dan kantor				
32.	permasalahan dirumah dan dikantor dapat saya selesaikan				
33.	saya menyempatkan waktu untuk bermain bersama anak- anak				
34.	l saya bingung memilih pekerjaan atau keluarga				
35.	saya senang mengerjakan pekerjaan kantor dirumah				
36.	saya suka membawa urusan keluarga kedalam pekerjaan				
37.	rasa saya memecahkan masalah dikantor tidak efektif ketika di terapkan dirumah				
38.	saya tidak ada waktu untuk bermain dengan anak –anak saya				

SKALA STRESS KERJA

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya tidak pernah merasa letih dengan beban kerja yang diberikan				
2.	Kelelahan saya akan cepat hilang ketika saya berada ditempat kerja				
3.	Saya selalu merasa letih dengan beban kerja yang diberikan.				
4.	Dalam menjalankan tugas , saya ditekan dengan banyak				
5.	Beban kerja yang berlebihan tidak membuat saya sakit.				
6.	saya tidak mudah lemah saat bekerja				
7.	Beban kerja yang berlebihan membuat saya sering sakit.				
8.	Pekerjaan saya sangat menguras tenaga dan pikiran				
9.	Lingkungan rekan sekerja cenderung membuat saya nyaman dan semangat dalam bekerja.				
10.	Saya selalu bersemangat dalam bekerja				
11.	Saya selalu berusaha mengerjakan pekerjaan tepat waktu				
12.	Lingkungan rekan sekerja cenderung membuat saya tidak nyaman dan membuat kepala saya pusing.				
13.	Bila mengingat pekerjaan, kepala saya sering pusing.				
14.	Saya merasa pusing ketika di desak oleh atasan untuk menyelesaikan pekerjaan saya secepat mungkin				
15.	Saya tidak pernah merasa terbebani dalam menyelesaikan pekerjaan saya.				
16.	Dalam menjalankan tugas, saya sering mengalami mual				
17.	Beban kerja yang berlebihan tidak membuat saya susah tidur.				
18.	Beban kerja yang berlebihan membuat saya susah tidur				
19.	Saya tidak pernah bosan dengan pekerjaan dan tugas saya.				

20.	Saya kurang berkonsentrasi dalam menyelesaikan tugas.				
21.	saya selalu merasa optimis dalam mengerjakan pekerjaan saya				
22.	Saya merasa tertekan dalam menyelesaikan tugas.				
23.	Saya tidak pernah merasa tertekan dalam menyelesaikan tugas.				
24.	Tuntutan tugas yang memberatkan sering membuat saya frustrasi				
25.	perkejaan di kantor terasa menyenangkan bagi saya				
26.	Pekerjaan dan tugas saya terasa sangat membosankan.				
27.	Saya sangat senang dengan posisi yang saya peroleh saat ini.				
28.	Saya tidak merasa puas dengan posisi yang saya peroleh.				
29.	Saya merasa senang mengikuti kegiatan kegiatan kantor				
30.	Apabila ada tambahan pekerjaan, membuat saya tidak bergairah				
31.	Saya selalu berusaha untuk hadir bekerja setiap hari				
32.	Beban kerja yang berlebihan membuat saya sering absen.				
33.	rajin dalam bekerja meskipun gaji yang saya dapatkan sedikit				
34.	Saya sering bertukar pikiran saat menyelesaikan tugas.				
35.	saya selalu menikmati tantangan dalam pekerjaan saya				
36.	saya takut jika hadir terlambat				
37.	Saya akan malas bekerja , bila teringat gaji yang tidak mencukupi kebutuhan saya.				
38.	Saya menyimpan sendiri masalah saya dan tidak pernah berkoordinasi dengan rekan dalam menyelesaikan tugas.				
39.	Tugas yang menantang membuat saya tidak bersemangat.				
40.	saya senang terlambat masuk karena atasan tidak peduli				
41.	Saya tidak merasa tersinggung apabila rekan menegur kesalahan saya.				

42	saya memaklumin jika rekan kerja melakukan kesalahan				
43	Saya akan marah apabila rekan kerja saya menegur kesalahan saya				
44	saya mudah marah terhadap rekan kerja ketika melakukan kesalahan				



Lampiran G

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 E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id	
Nomor : 893/FPSI/01.10/IV/2023	13 April 2023
Lampiran : -	
Hal : Penelitian	
Yth. Bapak/Ibu HRD PT. Latexindo Toba Perkasa Medan di Tempat	
Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:	
Nama : Andi Kurniawan	
NPM : 178600407	
Program Studi : Ilmu Psikologi	
Fakultas : Psikologi	
untuk melaksanakan pengambilan data di PT. Latexindo Toba Perkasa Medan, Jl. Binjai Km. 11 No. 55 Paya Geli, Kec Medan Sunggal, Kab. Deli Serdang, Sumatera Utara, 20351 guna penyusunan skripsi yang berjudul "Hubungan Antara Work Family Conflict Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Di PT. Latexindo Toba Perkasa".	
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 Perusahaan 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	
 Andi Alifia, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog	
Tembusan - Mahasiswa Ybs - Arsip	
	



PT. LATEXINDO TOBAPERKASA



Mulioorejo, 23 Mei 2023

Nomor : 04/ PT.LTP/HRD/V/2023
Lampiran :-

Kepada Yth.
Universitas Medan Area Fakultas Psikologi
Ibu Laili Alfitra S.Psi,MM,M.Psi, Psikolog
Di tempat

Hal : Surat Keterangan Telah Selesai Melaksanakan Pengambilan Data

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini :
Nama : Wahyu F.Wibisono,SP
Jabatan : Manager Hrd

Menerangkan bahwa,
Nama : Andi Kurniawan
NPM : 178600407
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Telah selesai melaksanakan pengambilan data yang dilakukan pada tanggal 23 Mei sampai dengan 26 Mei 2023 guna menyusun skripsi di PT.Latexindo TobaPerkasa dengan judul :

“Hubungan Antara Work Family Conflict Dengan Stres Kerja Pada Karyawan di PT. Latexindo TobaPerkasa”

Demikian surat ini kami sampaikan, dan atas kerjasama yang baik kami mengucapkan terima kasih.

Hormat kami,
PT.Latexindo TobaPerkasa



Wahyu F.Wibisono,SP
Manager Hrd

Jl. Binjai Km. 11, Mulyorejo Sunggal, Deli Serdang 20352, Sumatera Utara Indonesia
Tel. 62 61 8451410 / 8461471 ~ Fax. 62 61 8451409
Website: www.latex-indo.com Email: ltxindo@indo.net.id