

**HUBUNGAN ANTARA *WORK-FAMILY CONFLICT* DENGAN
STRES KERJA PADA PEGAWAI WANITA YANG BEKERJA
DI KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN
SIPIL KOTA MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

SYAHVINA

18.860.0394



PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2024

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 17/10/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repositorv.uma.ac.id)17/10/24

**HUBUNGAN ANTARA *WORK-FAMILY CONFLICT* DENGAN
STRES KERJA PADA PEGAWAI WANITA YANG BEKERJA
DI KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN
SIPIL KOTA MEDAN**

SKRIPSI

*Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan
Gelar Sarjana Di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area*

OLEH :

SYAHVINA

18.860.0394

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2024

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 17/10/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repositorv.uma.ac.id)17/10/24

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan antara *Work-Family Conflict* dengan Stres Kerja
pada Pegawai Wanita yang Bekerja di Kantor Dinas
Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Medan

Nama : Syahvina

NPM : 18.860.0394

Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh

Komisi Pembimbing



Shirley Melita S. Meliala, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Pembimbing



Dir. Siti Aisyah, S.Psi., M.Psi., Psikolog

Dekan



Faadhil, S.Psi., M.Psi., Psikolog

Ka. Prodi Psikologi

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 karya ilmiah.

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

Medan, 14 September 2024



(Syahvina)

18.860.0394


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

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

Nama : Syahvina
NPM : 18.860.0394
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Dengan perkembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : Hubungan antara *Work-Family Conflict* dengan Stres Kerja pada Pegawai Wanita yang Bekerja di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Medan. Dengan hak bebas royalti non-eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih, media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*data base*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada Tanggal : 14 September 2024
Yang menyatakan


(Syahvina)



ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA *WORK-FAMILY CONFLICT* DENGAN STRES KERJA PADA PEGAWAI WANITA YANG BEKERJA DI KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KOTA MEDAN

OLEH : SYAHVINA

18.860.0394

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *work-family conflict* dengan stres kerja pada pegawai wanita yang bekerja di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Medan. Tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data menggunakan skala model likert. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive random sampling* dengan jumlah sampel 42 pegawai wanita. Analisis data penelitian ini menggunakan metode analisis korelasi product moment. Hasil penelitian ini dengan menunjukkan nilai sig sebesar $p = 0.002 < 0.050$, artinya ada hubungan positif dan signifikan antara stres kerja dengan *work-family conflict* pada pegawai wanita yang bekerja di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Medan. Stres kerja pada pegawai wanita di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Medan tergolong tinggi, berdasarkan pada nilai rata-rata empirik yang diperoleh (82.24) lebih besar dari nilai rata-rata hipotetik (37.5). Selanjutnya diketahui bahwa *work-family conflict* pada pegawai wanita di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Medan tergolong tinggi juga, hal tersebut berdasarkan pada nilai rata-rata empirik yang diperoleh (46.24) lebih besar dari nilai rata-rata hipotetik (32.5).

Kata Kunci : Stres Kerja, *Work-Family Conflict*

ABSTRACT

THE CORRELATION BETWEEN WORK-FAMILY CONFLICT AND JOB STRESS IN FEMALE EMPLOYEES WORKING AT THE POPULATION AND CIVIL REGISTRY OFFICE OF MEDAN CITY.

BY:
SYAHVINA
NPM: 18.860.0394

This research aimed to determine the correlation between work-family conflict and work stress in female employees working at the Office of Population and Civil Registry of Medan City. The type of research used was quantitative research, with data collection techniques using a Likert model scale. The sampling technique used purposive random sampling with a total sample of 42 female employees. This research data analysis used product moment correlation analysis method. The results of this research showed a sig value of $p = 0.002 < 0.050$, meaning that there is a positive and significant relationship between job stress and work-family conflict in female employees working at the Office of Population and Civil Registry of Medan City. Job stress in female employees at the Population and Civil Registry Office of Medan City was classified as high, based on the empirical mean value obtained (82.24) which was greater than the hypothetical mean value (37.5). Furthermore, it was known that work-family conflict in female employees at the Population and Civil Registry Office of Medan City was high as well, this was based on the empirical mean value obtained (46.24) which was greater than the hypothetical mean value (32.5).

Keywords: *Work Stress, Work-Family Conflict*



RIWAYAT HIDUP

Peneliti dilahirkan di Medan pada tanggal 09 April 2001 dari bapak Sumarlin dan ibu Ernawati. Peneliti merupakan putri kedua dari 3 bersaudara. Peneliti memiliki kakak yang bernama Febby Syahvira, dan adik kembar peneliti bernama M. Syahvrian. Pada tahun 2018 peneliti lulus dari SMA Sultan Iskandar Muda Medan dan tahun 2018 terdaftar sebagai Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa 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 Pegawai Wanita yang Bekerja di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Medan.

Terima kasih penulis sampaikan kepada Ibu Shirley Melita S. Meliala, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku pembimbing, kepada Ibu Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi selaku ketua, Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi selaku sekretaris dan kepada Ibu Findy Suri N, S.Psi, M.Psi selaku penguji yang telah memberikan saran. Disamping itu penghargaan penulis sampaikan kepada teman-teman yang telah membantu penulis selama melaksanakan penelitian. Ungkapan terima kasih juga disampaikan kepada ayah, ibu, serta seluruh keluarga atas segala doa dan perhatiannya.

Penulis menyadari bahwa tugas akhir/skripsi/tesis ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tugas akhir/skripsi/tesis ini. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat baik untuk kalangan pendidikan maupun masyarakat. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Penulis

Syahvina

18.860.0394

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERNYATAAN	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	Error! Bookmark not defined.
RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I - PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Hipotesis.....	6
1.5. Manfaat Penelitian	6
1.5.1. Manfaat Teoritis	6
1.5.2. Manfaat Praktis.....	7
BAB II - TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1. Stres Kerja.....	8
2.1.1. Pengertian Stres Kerja	8
2.1.2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja	10
2.1.3. Ciri - Ciri Stres Kerja	13
2.1.4. Dampak Stres Kerja.....	14
2.1.5. Aspek – Aspek Stres Kerja.....	16
2.1.6. Indikator Stres Kerja	17
2.2. <i>Work Family Conflict</i>	19

2.2.1. Pengertian <i>Work Family Conflict</i>	19
2.2.2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi <i>Work Family Conflict</i>	20
2.2.3. Dampak <i>Work-Family Conflict</i>	22
2.2.4. Aspek – Aspek <i>Work Family Conflict</i>	23
2.2.5. Indikator <i>Work-Family Conflict</i>	24
2.3. Hubungan <i>Work Family Conflict</i> dengan Stres Kerja	25
2.4. Kerangka Konseptual	27
BAB III - METODOLOGI PENELITIAN	29
3.1. Waktu dan Tempat Penelitian	29
3.2. Bahan dan Alat Penelitian	29
3.3. Metodologi Penelitian	29
3.4. Definisi Operasional Variabel Penelitian	30
3.5. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	31
3.6. Prosedur Kerja	31
3.6.1. Metode Pengumpulan Data	32
3.6.2. Validitas dan Reliabilitas	34
3.6.3. Metode Analisis Data	36
3.6.3.1. Uji Normalitas	36
3.6.3.2. Uji Linearitas	36
BAB IV - HASIL DAN PEMBAHASAN	37
4.1. Hasil Analisis Data	37
4.1.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	37
4.1.2. Hasil Uji Asumsi	39
4.1.3. Hasil Uji Hipotesis	41
4.1.4. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	42
4.2. Pembahasan	44
BAB V - SIMPULAN DAN SARAN	47
5.1. Simpulan	47
5.2. Saran	48
DAFTAR PUSTAKA	50
LAMPIRAN	54

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1. Distribusi Aitem Skala <i>Work-Family Conflict</i>	37
Tabel 4.2. Distribusi Aitem Skala Stres Kerja Setelah Seleksi Aitem.....	38
Tabel 4.3. Uji normalitas.....	40
Tabel 4.4. Uji linearitas.....	41
Tabel 4.5. Analisis Korelasional	41
Tabel 4.6. Nilai mean hipotetik dan mean empirik.....	42



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.4. Kerangka Konseptual	28
Gambar 4.2. Kurva normal variabel stres kerja	43
Gambar 4.1. Kurva normal variabel <i>work-family conflict</i>	43



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Data Mentah	54
Lampiran 2. Alat Ukur Setelah Pra-penelitian.....	58
Lampiran 3. Validitas dan Reliabilitas Penelitian.....	62
Lampiran 4. Uji Normalitas	64
Lampiran 5. Uji Linearitas	65
Lampiran 6. Uji Korelasi.....	66
Lampiran 7. Surat Penelitian.....	67



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Teknologi dan budaya telah banyak mendukung kemajuan bangsa dan masyarakat dunia. Khususnya di Indonesia, dalam bidang karir semua golongan untuk ikut berperan dalam semua aspek kehidupan baik di rumah tangga, politik maupun dalam lembaga pemerintah. Persamaan tuntutan dari kalangan gender menunjukkan bahwa wanita merasa memiliki persamaan hak dengan laki-laki, sehingga banyak wanita meniti karir sesuai dengan profesinya.

Wanita berusaha memperoleh pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan dapat disebabkan oleh beberapa hal, antara lain adanya kemauan wanita untuk bermandiri dalam bidang ekonomi yaitu berusaha membiayai kebutuhan hidupnya dan kebutuhan untuk menambah penghasilan keluarga. Disamping itu juga semakin luasnya kesempatan kerja yang menyerap tenaga kerja perempuan juga merupakan salah satu faktor pendorong untuk bekerja. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Kota Medan per tahun 2021 tercatat jumlah angkatan kerja sebanyak 1.656.732 orang dengan 1.318.799 orang untuk pekerja laki-laki dan 337.933 orang untuk pekerja perempuan (BPS Sumatera Utara, 2021).

Bekerja bagi kaum wanita selain menjadi tuntutan kebutuhan ekonomi juga karena faktor sosial yang diciptakan oleh lingkungan. Pengeseran peran wanita dari seorang ibu rumah tangga atau seorang istri menjadi wanita bekerja menjadikan banyak keluarga mempunyai *dual career* (Retnaningrum, 2016). Hal yang harus diperhatikan untuk mengelola sumber daya manusia adalah stres kerja yang dialami oleh pegawai karena jika tidak diperhatikan akan berdampak pada prestasi kerja

pegawai dan menurunnya produktivitas organisasi yang dapat menghambat mencapai visi dan misi organisasi.

Sebagian besar karyawan wanita merasa stress karna susahya membagi waktu dan juga aspirasi karir yang sudah direncanakan. Karna wanita karir menjalani dua peran sekaligus atau memiliki dua peran. Selaku manusia biasa wanita karir dihadapkan dengan situasi dilematik. Di satu sisi wanita bekerja fokus pada visi misi perusahaan yang ditetapkan dan di sisi lain mereka memiliki tanggung jawab pada pembagian peran yang harus dijalani, dengan kondisi seperti ini jelas akan menimbulkan stres kerja (Widodo & Sukarno, 2021).

Menurut Sutrisno (2010), Stres kerja merupakan tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda. Masalah stres kerja di dalam organisasi atau unit kerja menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan. Stres kerja dihadapi oleh hampir semua pegawai wanita dalam lingkungan kerja, karena tuntutan kerja yang harus diselesaikan dalam waktu yang singkat akan menimbulkan tekanan pegawai wanita. 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. Oleh karena itu stres kerja disuatu perusahaan merupakan masalah yang harus dikelola dengan baik agar pegawai tidak mengalami stres kerja saat melakukan pekerjaannya (Anggraeny, 2021).

Terdapat beberapa ciri-ciri pegawai yang mengalami stress kerja yang harus dipahami agar tingkat stres kerja dapat diminimalisir. Ciri-ciri tersebut yaitu ciri psikologis seperti kecemasan, ketegangan, bingung dan kebosanan, ciri fisiologis seperti, merasa letih/lelah, kehabisan tenaga dan meningkatkan denyut jantung, ciri

perilaku seperti absens menurunkan prestasi dan produktivitas dan gelisah (Marchelia, 2014).

Berdasarkan hasil kuesioner pra-penelitian stres kerja pada pegawai wanita yang bekerja di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Medan hanya terdapat skor 5 dari 9 item pernyataan dari ciri-ciri stres kerja. Dengan terindikasi 17 pegawai (85%) diantaranya mengalami stres kerja. Ciri-ciri stres kerja yang nampak seperti merasa resah ada persaingan yang tidak sehat diantara rekan kerja, Peran ganda membuat dilema antara pekerjaan dan keluarga, lalai dalam mengerjakan tugasnya yang berlebihan mempengaruhi secara fisik. Berikut adalah data pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Medan.

Pengelolaan pegawai dan meningkatnya kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Medan tersebut perlu adanya pengelolaan yang benar yaitu adanya penurunan kinerja pegawai tersebut di duga dipengaruhi oleh kualitas sumberdaya manusia dan motivasi terhadap para karyawan.

Beberapa fenomena yang terjadi di kantor Disdukcapil Kota Medan terkait stres kerja dan work-family conflict antara lain: Penurunan kualitas pelayanan, stres yang tinggi dan overload kerja dapat memengaruhi kualitas pelayanan kepada masyarakat. Pegawai yang kelelahan atau tertekan mungkin tidak dapat memberikan layanan dengan optimal, yang dapat berdampak pada kepuasan masyarakat. Tingkat absensi yang tinggi, Stres dan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan peningkatan absensi. Pegawai mungkin sering absen atau sakit karena tekanan yang berat atau masalah kesehatan yang disebabkan oleh stres. Konflik di tempat kerja, Stres kerja dapat memicu konflik interpersonal di antara pegawai. Ketegangan yang meningkat dapat

menurunkan kerja sama tim dan menciptakan lingkungan kerja yang kurang harmonis. Peningkatan *Turnover*, Ketidakpuasan kerja yang disebabkan oleh stres dan work-family conflict dapat menyebabkan tingginya tingkat pergantian pegawai. Pegawai mungkin mencari pekerjaan di tempat lain yang menawarkan keseimbangan kerja dan kehidupan yang lebih baik.

Berdasarkan dari fenomena tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai wanita Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Medan menunjukkan terindikasi stres kerja. Stres kerja pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya menjadi tidak semangat sehingga memiliki performa yang buruk dan tentunya akan membuat pekerjaan pegawai tersebut menjadi kurang baik dan tidak memuaskan.

Adanya kesenjangan antara pekerjaan dan keluarga yang akan menimbulkan efek negatif pada kinerja dan keluarga di sebut *work-family conflict*. Menurut Darmawati (2019), *work-family conflict* merupakan bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. *Work-family conflict* yang dijalankan wanita, baik sebagai ibu rumah tangga maupun sebagai wanita yang bekerja dapat menimbulkan konflik yang berkepanjangan dan dapat menyebabkan timbulnya respon fisik, psikologis dan tingkah laku sebagai bentuk adaptasi terhadap kondisi yang mengancam.

Sementara itu menurut Greenhaus dan Beutell (Ashar & Harsanti, 2016) adapun wanita bekerja yang tidak dapat membagi atau menyeimbangkan waktu untuk urusan keluarga dan urusan pekerjaan dapat mengalami konflik yaitu work family conflict. *Work family conflict* didefinisikan sebagai konflik antar peran yang terjadi apabila tekanan dari peran seseorang di pekerjaannya tidak sesuai dengan

tekanan dari peran yang ia jalani di keluarga, sehingga pemenuhan tuntutan pada satu peran akan menyulitkan pemenuhan tuntutan pada peran lainnya.

Sementara itu, ada pun perbedaan antara *work family conflict* dan konflik peran ganda adalah *work family conflict* merupakan konflik yang terjadi dikarenakan tekanan dari peran pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan. Sedangkan konflik peran ganda merupakan konflik yang terjadi ketika individu menghadapi harapan-harapan yang berlawanan dari berbagai peranan yang dimilikinya.

Berdasarkan hasil wawancara pada pegawai wanita yang bekerja di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Medan, menunjukkan bahwa wanita sebagai ibu rumah tangga dan sebagai ibu bekerja (berperan ganda) yang mana peran tersebut sama-sama membutuhkan waktu, tenaga dan perhatian, sehingga apabila peran yang satu dilakukan dengan baik, yang lain terabaikan sehingga timbullah konflik. Apabila terjadi ketidaksesuaian antara situasi keluarga dan situasi pekerjaan, maka hal inilah yang menyebabkan terjadinya konflik peran.

Timbulnya masalah-masalah dalam kedua peran yang harus dijalaninya itu bisa memicu tingkat stres pada wanita tersebut. Adanya intensitas peran ganda yang tinggi menjadi penyebab menurunnya kinerja karena wanita berkerja akan mengalami depresi, peningkatan keluhan fisik dan tingkat energi yang rendah. Bentuk kesulitan yang dialami saat melaksanakan pekerjaan bisa terjadi kapan saja dan dapat dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal, sehingga dapat mengganggu tingkat konsentrasi dan mengakibatkan kekhawatiran yang berlebihan serta menimbulkan ketegangan yang berakibatkan pada stres.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Hubungan *Work-Family Conflict* dengan Stres Kerja pada Pegawai Wanita yang Bekerja di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Medan”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan yang akan diteliti adalah apakah ada hubungan *work-family conflict* dengan stres kerja pada pegawai wanita yang bekerja di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Medan?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan *work-family conflict* dengan stres kerja pada pegawai wanita yang bekerja di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Medan.

1.4. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positif antara *work-family conflict* dengan stres kerja dengan asumsi semakin tinggi *work-family conflict*, semakin tinggi pula stres kerja dan semakin rendah *work-family conflict*, semakin rendah pula stres kerja.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi ilmu psikologi khususnya bidang Psikologi Industri dan Organisasi, terutama mengenai hubungan

work-family conflict dengan stres kerja pada Pegawai Wanita yang Bekerja di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Medan.

1.5.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk memberikan informasi pengetahuan dan wawasan bagi karyawan dan instansi sebagai bahan pertimbangan dalam membina dan mengembangkan sumber daya manusia di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Medan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Stres Kerja

2.1.1. Pengertian Stres Kerja

Menurut Asmoro (2022), stres kerja merupakan penciptaan keadaan emosional pada diri karyawan berupa tekanan psikologis, seperti perasaan tidak nyaman dan tidak nyaman di tempat kerja, sebagai akibat dari ketidakmampuan seseorang menghadapi tugas dan harapan pekerjaannya. Menurut Riyadi (2022), Stres kerja adalah respons adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpanan fisik, psikologis dan atau perilaku pada anggota organisasi. Kesimpulan ini menunjukkan adanya kondisi tertentu dalam lingkungan yang merupakan sumber potensial bagi munculnya stres.

Menurut Wijono, (2010), Stres kerja adalah suatu kondisi dari hasil penghayatan subjektif individu yang dapat berupa interaksi antara individu dan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberi tekanan secara psikologis dan sikap individu. Menurut Asih (2018), Stres kerja adalah suatu kondisi dari interaksi manusia dengan pekerjaannya pada sesuatu berupa suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Menurut Buulolo (2021), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang pegawai. Stres yang dilalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi tugas pekerjaan yang di percayakan kepadanya. Sedangkan menurut Mangkunegara (Idris, Hasyim, &

Alhadar, 2023) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan dan dikatakan bahwa stress kerja adalah umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan perusahaan yang mampu mempengaruhi kinerja.

Sementara itu, Djaali & Muljono (Priastuty & Mulyana, 2021) berpendapat bahwa stres kerja merupakan sebuah kondisi tanggapan dan kekuatan sebagai interaksi dalam diri individu karena terjadi suatu kendala, peluang, serta tuntutan di tempat kerja yang berkaitan dengan hasil yang diinginkan atau dihindari, stress kerja yang dialami individu secara terus-menerus dapat menyebabkan gangguan emosi yang dapat mempengaruhi kinerja dan tugas-tugas individu lainnya yang seharusnya mampu berjalan dengan baik.

Sementara itu, Beehr dan Franz (Roboth, 2015) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja yang tertentu, sehingga dapat menimbulkan stress kerja yang dapat memunculkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. Menurut Vanman (Bharata, dkk, 2023) stres kerja merupakan keadaan yang normal dialami karena terbentuk pada diri manusia sebagai respon tubuh yang muncul jika berada dalam perasaan yang tidak nyaman terhadap kemajuan segala bidang yang dihadapi dengan kegiatan dan kesibukan yang harus dilakukan dan mengalami masalah kelelahan secara psikis dikarenakan merasa tertekan dan memaksakan diri untuk bertahan di tempat kerja.

Berdasarkan beberapa definisi stres kerja di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah perasaan tidak nyaman yang dialami oleh karyawan dikarenakan beratnya tuntutan pekerjaan dan dapat memunculkan reaksi fisiologis dan

psikologis serta akan memunculkan perilaku-perilaku yang tidak diinginkan dalam bekerja.

2.1.2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Adapun faktor yang mempengaruhi stress dalam lingkungan kerja menurut Asih (2018), sebagai berikut:

1. Faktor-faktor *intrinsic* dalam pekerjaan, diantaranya :
 - 1) Tuntutan fisik (bising, paparan, getaran, *hygiene*)
 - 2) Tuntutan tugas (*shift* kerja, beban kerja berlebihan ataukah sedikit) atau *workload*
2. Peran individu dalam organisasi, meliputi :
 - 1) Konflik Peran:
 - a) Pertentangan antara tugas-tugas yang dilakukan dengan tanggung jawab yang di miliki
 - b) Tugas-tugas yang harus dilakukan yang menurut padangannya bukan merupakan bagian dari pekerjaanya
 - c) Tuntutan-tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahan atau orang lain yang dinilai penting bagi seseorang.
 - d) Pertentangan dengan nilai-nilai keyakinan pribadinya sewaktu melaksanakan tugasnya.
 - 2) Ketidak jelasan peran, meliputi:
 - a) Ketidak jelasan dari sasaran-sasaran
 - b) Kesamaran tentang tanggung jawab
 - c) Ketidak jelasan tentang prosedur kerja
 - d) Kesamaran tentang apa yang diharapkan

- e) Ketidakpastian tentang unjuk kerja pekerjaan
- 3) Pengembangan karier, meliputi faktor:
- a) Peluang untuk menggunakan jabatan sepenuhnya
 - b) Peluang untuk menggunakan keterampilan yang baru
 - c) Penyuluhan karier untuk memudahkan keputusan-keputusan menyangkut karier. Adapun hal-hal yang termasuk di dalamnya adalah *job insecurity, over dan under promotion*
3. Hubungan dalam pekerjaan
- Hubungan yang baik dengan kelompok kerja dianggap sebagai faktor utama dalam menjaga kesehatan organisasi.
4. Struktur dalam organisasi
- Sejauh mana tenaga kerja dapat terlibat atau berperan serta pada support
5. Tuntutan dari luar pekerjaan, meliputi faktor :
- 1) Karakteristik kepribadian. Hal ini berpengaruh terhadap kehidupan kerja dan di luar kerja, terdapat hubungan antara tipe *attachment* yang didapatkan individu ketika masih kecil dengan *work life conflict*. Individu yang memiliki *secure attachment* cenderung mengalami *positive spillover* dibandingkan individu yang memiliki *insecure attachment*.
 - 2) Karakteristik keluarga. Menjadi salah satu aspek penting yang dapat menemukan ada tidaknya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
 - 3) Karakteristik pekerjaan. Meliputi pola kerja, beban kerja dan jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja dapat memicu adanya konflik baik konflik dalam pekerjaan maupun konflik dalam kehidupan pribadi.

- 4) Sikap. Merupakan evaluasi terhadap berbagai aspek dalam dunia sosial. Terhadap tiga komponen di dalam sikap seperti pengetahuan, perasaan-perasaan dan kecenderungan untuk bertindak. Sikap dari masing-masing individu merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work life conflict*.

6. Ciri-ciri individu

Kepribadian Tipe A dan Tipe B kecakapan (unjuk kerja) serta nilai dan kebutuhan. Menurut Saranani (2022) terdapat empat faktor penyebab stres kerja yaitu :

1. Faktor lingkungan di luar organisasi, yang sering menimbulkan terjadinya stress kerja antara lain perubahan sosial yang sangat cepat, tuntutan ekonomi, tuntutan sosial, serta tuntutan keluarga.
2. Faktor kondisi organisasi, kurangnya dukungan dari rekan kerja, konflik dengan rekan kerja dan suasana kelompok kerja yang tidak nyaman.
3. Faktor desain pekerjaan, adalah besarnya beban pekerjaan tingkat keterkaitan tugas, tingkat variasi dalam tugas, tingkat kesempatan menggunakan metode sendiri dalam melaksanakan tugas dan tingkat kejelasan deskripsi pekerjaan.
4. Faktor karakteristik individu, dapat menimbulkan stres kerja yaitu karakteristik individu atau karakteristik peran dan tipe kepribadian.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah intrinsik dalam pekerjaan seperti tuntutan fisik dan tuntutan tugas, peran individu dalam organisasi seperti konflik peran, hubungan dalam pekerjaan, struktur dalam organisasi, luar pekerjaan seperti keluarga, pekerjaan dan sikap, ciri individu. Hal ini sangat rentan dan mudah dialami oleh pekerja wanita

2.1.3. Ciri - Ciri Stres Kerja

Adapun ciri-ciri stres kerja menurut Marchelia (2014) yaitu terbagi menjadi tiga :

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

Menurut Arden (Antonio S, Heryana, Silviana M, & Nabila, 2022), ciri-ciri stres kerja yaitu :

1. Fisik meliputi kepala nyeri, tidak nafsu makan, sulit tidur, mukosa kering, nafas cepat, dan lain lain,
2. Psikologis meliputi mudah putus asa, tidak sabaran, mudah cemas dan lain lain)
3. Perilaku meliputi sering gelisah, sering absen kerja, pekerjaan sering tidak selesai, dan lain lain.

Sedangkan ciri-ciri stres kerja menurut Maramis dan Maramis (Asih, Widhiastuti, & Dewi, 2018) adalah sebagai berikut:

- a. Merasa gelisah dan tidak dapat bersantai

- b. Mudah marah seperti akan meledak bila ada sesuatu yang berjalan tidak sesuai dengan kemauan.
- c. Ada waktu-waktu dengan perasaan sangat lelah atau lelah yang berkepanjangan
- d. Sukar konsentrasi
- e. Kehilangan minat terhadap rekreasi yang sebelumnya dapat dinikmati dan sudah biasa dilakukan.
- f. Menjadi khawatir mengenai hal-hal yang sebenarnya tidak dapat diselesaikan dengan perasaan khawatir saja.
- g. Bekerja berlebihan, meski tidak seluruhnya efektif.
- h. Makin lama makin banyak pekerjaan yang dibawa pulang ke rumah
- i. Makin banyak merokok atau makin banyak minum minuman keras dibandingkan dengan sebelumnya.
- j. Berulang kali merasa kehilangan perspektif atau merasa masa depan suram mengenai apa yang sebenarnya penting dalam pekerjaan dan keluarga atau mungkin juga dalam hidup.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri stres kerja meliputi fisik, psikologis dan perilaku seperti sakit kepala, mual, mudah cemas atau gelisah, mudah emosi dan juga kehilangan minat terhadap hal-hal yang disenanginya, serta sulit berkonsentrasi.

2.1.4. Dampak Stres Kerja

Adapun dampak stres kerja menurut Gregson (Bimantoro & Noor, 2012) yaitu :

1. Dampak Subyektif; Terdiri dari kecemasan, agresi, kebosanan, depresi, keletihan, frustrasi, kehilangan kesabaran, rendah diri, gugup, merasa kesepian.
2. Dampak Perilaku; Kecenderungan mendapat kecelakaan, alkoholik, penyalahgunaan obat-obatan, emosi yang tiba-tiba meledak, makan berlebihan, merokok berlebihan, perilaku yang mengikuti kata hati, tertawa, dan gugup.
3. Dampak Kognitif; Ketidakmampuan mengambil keputusan yang jelas, konsentrasi yang buruk, rentang yang pendek, sangat peka terhadap kritik
4. Dampak Psikologis; Meningkatnya kadar gula meningkatnya denyut jantung dan tekanan darah, kekeringan di mulut, berkeringat, membesarnya pupil mata, dan tubuh terasa panas dingin.
5. Dampak pekerjaan; Kemangkiran, pergantian karyawan, rendahnya produktivitas, keterasingan dari rekan kerja, menurunnya kesetiaan terhadap pekerjaan.

Dampak stres dalam pekerjaan menurut Asmoro (2022), yaitu :

1. Pengaruh secara individu

Pengaruh secara individu dapat mudah tersinggung, gelisah dan curiga. Merokok, minum beralkohol dan kebiasaan penggunaan narkoba semuanya berubah. Sakit kepala, sulit tidur, hipertensi, serangan jantung dan perubahan fisiologis lainnya.

2. Pengaruh pada organisasi

Stres di tempat kerja dapat menyebabkan ketidakhadiran karyawan, pergantian yang tinggi, kualitas pekerjaan yang buruk dan hubungan kerja yang

tegang. Hal ini dapat mengganggu kinerja kerja dan meningkatkan risiko kecelakaan kerja, serta menurunkan produksi.

Berdasarkan dampak stres kerja diatas dapat disimpulkan bahwa individu diharapkan dapat lebih efektif dalam mengatasi dan mengelolanya, dengan begitu dapat mengurangi adanya pemborosan, mengurangi absensi kerja dan produktivitas kerja diharapkan dapat lebih meningkatkan dalam organisasi.

2.1.5. Aspek – Aspek Stres Kerja

Menurut Hakim (2021) terdapat empat aspek stres kerja yaitu:

1. Kognitif, dalam proses kognitif karyawan menerima dan memproses segala informasi dari luar dirinya. Namun, jika karyawan mengalami stres kerja, gambaran kognitif yang ditunjukkan adalah dengan kurangnya konsentrasi, lupa dan error dalam mengerjakan tugas ketika bekerja.
2. Emosi, merupakan bentuk dari perasaan seseorang dalam merespon terhadap suatu objek. Apabila karyawan dihadapkan pada situasi yang tidak sesuai dengan ekspektasi yang diharapkan, maka respon emosi stres kerja dapat ditunjukkan dengan emosi kelelahan, cemas dan kurangnya motivasi dalam bekerja.
3. Tingkah laku, merupakan cerminan perilaku seseorang dalam bertindak pada objek sikap yang dihadapinya. Gambaran karyawan yang mengalami stres kerja dapat menunjukkan tingkahlaku seperti absen, keterlambatan, melanggar peraturan.
4. *Psychological*, yaitu efek dari hormone-hormon atau kondisi tubuh yang mengalami perubahan karena stimulus yang diterima dan diproses didalam

otak. Karyawan yang mengalami stres kerja ditunjukkan dengan mengalami pusing, sakit perut, tekanan darah dan sebagainya

Sementara itu, Beehr (Angwen, 2017) berpendapat ada tiga aspek dari stres kerja yaitu :

1. Aspek fisiologis merupakan respon tubuh dalam kondisi tertekan atau stres, seperti detak jantung berdebar kencang, tekanan darah meningkat, gangguan pernafasan, dan bahkan sampai sulit tidur.
2. Aspek psikologis merupakan respon dari keadaan tertekan karena pekerjaan yang dimiliki. Hal ini dapat membuat pekerja merasakan kecemasan berlebihan, mudah tersinggung, mudah marah, turunnya motivasi, turunnya kepercayaan diri, dan sampai menarik diri dari pergaulan.
3. Aspek perilaku merupakan respon fisik yang dilampiaskan dalam bentuk sikap dan perilaku, seperti prokrastinasi, menurunnya hubungan interpersonal dengan keluarga maupun teman, dan meningkatnya atau menurunnya nafsu makan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek stres kerja terdiri dari kognitif, emosi, tingkah laku dan *psychological*.

2.1.6. Indikator Stres Kerja

Indikator Stres Kerja Menurut Massie (2018), yaitu :

1. Tuntutan Tugas merupakan faktor yang terkait dengan tuntutan atau tekanan untuk menunaikan tugasnya secara baik dan benar.
2. Tuntutan Peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu.
3. Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain.

4. Struktur Organisasi adalah sistem yang digunakan untuk mendefinisikan hierarki dalam sebuah organisasi dengan tujuan menetapkan cara sebuah organisasi dengan tujuan menetapkan cara sebuah organisasi dapat beroperasi.
5. Kepemimpinan organisasi adalah suatu pendekatan manajemen yang mana setiap pemimpin membantu untuk menetapkan tujuan strategis bagi organisasi.

Stres kerja dapat dilihat dari lima indikator utama menurut Kesuma (2014), yaitu sebagai berikut:

1. Beban kerja operasional

Sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

2. Ketersediaan waktu dalam menjalankan pekerjaan

Merupakan sebuah keterampilan yang memerlukan penilaian diri, perencanaan serta disiplin dalam melakukan pekerjaan.

3. Peran individu dalam organisasi

Mempunyai kemampuan untuk bekerjasama dengan tujuan organisasi.

4. Ketidakjelasan peran

Adalah tidak cukupnya informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan serta tidak adanya arah dan kebijakan yang jelas ketidakpastian sanksi dan ganjaran terhadap perilaku yang dilakukan.

5. Karakteristik tugas pekerjaan

Adalah sifat dan tugas yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan.

Adapun simpulan dari indikator stres kerja yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, beban kerja operasional, ketersediaan waktu dalam pekerjaan, peran individu dalam organisasi, ketidakjelasan peran dan karakteristik tugas pekerjaan.

2.2. *Work Family Conflict*

2.2.1. *Pengertian Work Family Conflict*

Menurut Darmawati (2019), *work family conflict* merupakan bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Menurut Roboth (2015), *work family conflict* sebagai peran yang terjadi pada karyawan, dimana disatu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh.

Menurut Sisca (2022), *work family conflict* merupakan konflik antara peran dimana peran pekerjaan dan keluarga tidak sejalan dan bertentangan. Menurut Buhali (2013), *work family conflict* merupakan salah satu bentuk dari konflik peran dimana secara umum sebagai kemunculan stimulus dari dua tekanan peran. Kehadiran salah satu peran akan menyebabkan kesulitan dalam memenuhi tuntutan peran yang lain. Sehingga mengakibatkan individu sulit membagi waktu dan sulit untuk melaksanakan salah satu peran karena hadirnya peran yang lain.

Menurut Setyowati (2013), *work family conflict* adalah kesulitan-kesulitan yang dirasakan dalam menjalankan kewajiban atau tuntutan peran yang berbeda secara bersamaan, perempuan karir dituntut untuk dapat memberikan untuk kerja (*performance*) yang maksimal dalam menyelesaikan tugas-tugasnya baik di dalam keluarga maupun kantor.

Adapun Netemeyer (Rozana & Purnama, 2022) berpendapat *bahwa work-family conflict* adalah suatu konflik antar peran yang disebabkan oleh tuntutan atas waktu dan tekanan yang muncul karena gangguan dari pekerjaan terhadap pemenuhan kewajiban yang terkait dengan keluarga, sehingga kehadiran pada salah satu peran akan menyebabkan kesulitan dalam memenuhi tuntutan peran yang lain.

Sementara itu, menurut Greenhaus dan Beutell (Idris, Hasyim, & Alhadar, 2023), *work family conflict* merupakan konflik yang dialami individu saat menjalankan peran ganda dimana tuntutan pekerjaan menyebabkan individu tidak dapat menjalankan peran sebagai anggota keluarga dengan baik begitu juga sebaliknya. Konflik tersebut dapat terjadi dikarenakan aktivitas pemenuhan tuntutan pada salah satu domain (pekerjaan/keluarga) membutuhkan sumber daya yang terbatas seperti waktu, energi, dan mental, apabila karyawan menggunakan sumber daya tersebut hingga tidak dapat memenuhi tuntutan pada domain lain (keluarga/pekerjaan) maka karyawan tersebut mengalami *work family conflict*. *Work family conflict* adalah kebuntuan yang muncul antara tuntutan pekerjaan dan tugas keluarga. Gangguan pekerjaan dan keluarga adalah sejenis konflik antar peran yang muncul dari tekanan peran yang tidak sesuai dari masalah pekerjaan dan keluarga. Pekerjaan dapat mengganggu pencapaian urusan keluarga yang sesuai serta keluarga dapat mengganggu prospek pekerjaan.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa *work-family conflict* adalah konflik yang dialami oleh individu pekerja yang sulit membagi peran antara pekerjaan dan peran dalam keluarga, sehingga mengalami kesulitan untuk mendalukan tugas utama diantara keduanya.

2.2.2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi *Work Family Conflict*

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *work family conflict* dapat berasal dari pekerjaan maupun keluarga. Menurut Sisca (2022), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *work family conflict* yaitu:

1. *Time Pressure*, semakin banyak waktu yang dihabiskan untuk bekerja maka makin sedikit pula waktu untuk keluarga
2. *Family Size and Support*, semakin banyak jumlah anggota keluarga maka semakin besar pula kemungkinan konflik, semakin banyak dukungan dari keluarga maka makin sedikit pula kemungkinan muncul konflik
3. Kepuasan Kerja, semakin tinggi kepuasan kerja maka konflik yang dirasakan maka semakin sedikit pula konflik yang dirasakan
4. *Marital and Life Satisfaction*, adanya pendapatan yang menyatakan bahwa wanita yang bekerja memiliki konsekuensi negatif terhadap pernikahannya

Menurut Hasanah (2017), Faktor-faktor yang mempengaruhi *work family conflict* menjadi tiga faktor yang didasarkan dari asal faktor, yaitu:

1. Dalam diri individu (*general intra-individu predictors*)
Ciri demografis (jenis kelamin, status keluarga, usia anak kecil) dapat menjadikan faktor resiko kepribadian (seperti *negative affectivity*, ketabahan (*hardinnes*), ketelitian (*conscientiousness*) dapat membentengi dari potensi konflik peran).
2. Peran keluarga (*family role predictors*)
Pembagian waktu untuk pekerjaan di keluarga (pengasuhan dan tugas rumah tangga), stressor dari keluarga (dikritik, terbebani oleh anggota keluarga, konflik peran dalam keluarga, ambiguitas peran dalam keluarga).
3. Peran pekerjaan (*work role predictors*)

Pembagian waktu, terkena stressor kerja (tuntutan pekerjaan atau *overload*, konflik peran kerja, ambiguitas peran kerja atau ketidakpuasan), karakteristik pekerjaan (kerjasama, rasa aman dalam bekerja), dukungan sosial dari atasan dan rekan, karakteristik tempat kerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *work-family conflict* adalah banyaknya waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan dibandingkan untuk keluarga, peran keluarga yang diberikan akan mempengaruhi peran dalam pekerjaan seperti karakter pekerjaan dan dukungan yang sosial dari keluarga dan rekan kerja.

2.2.3. Dampak *Work-Family Conflict*

Dampak *work-family conflict* menurut Higginset (Darmawati, 2019) menyatakan bahwa dampak negatif yang dirasakan adalah stres yang berlebih, konsentrasi berkurang, sensitif, pemurung, emosi tidak stabil, mudah mengeluh, mengalami gangguan kesehatan seperti pusing, otot tegang, sakit dan vertigo.

Adapun dampak dari *work-family conflict* menurut Amstad, dkk (2011), dikategorikan menjadi tiga bagian yang berbeda yaitu :

1. Dampak *work-family conflict* yang berhubungan dengan pekerjaan adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi, niat untuk berhenti, kelelahan, absensi pekerjaan yang berhubungan dengan regangan, dan *organizational citizenship behavior*.
2. Dampak *work-family conflict* yang berhubungan dengan keluarga antara lain seperti kepuasan perkawinan, kepuasan keluarga, keluarga yang berhubungan dengan tekanan.

3. Dampak *work-family conflict* dari kedua arah yaitu pekerjaan dan keluarga yaitu kepuasan hidup, tekanan psikologis, keluhan somatic, depresi dan penggunaan atau penyalahgunaan narkoba.

Berdasarkan kesimpulan diatas bahwa dampak yang terjadi pada *work-family conflict* yang berhubungan dengan individu, keluarga dan pekerjaan saling berhubungan dan mempengaruhi kinerja dan prestasi seseorang yang sebenarnya.

2.2.4. Aspek – Aspek *Work Family Conflict*

Menurut Greenhaus & Beutell (saiful anwar, 2018) terdapat tiga aspek *work family conflict* yaitu:

1. *Time-based conflict*, merupakan konflik yang terjadi ketika waktu yang tersedia untuk memenuhi peran di keluarga (pekerjaan) tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran di keluarga (pekerjaan) dengan kata lain pada waktu yang sama perempuan tidak akan bisa melakukan dua atau lebih peran sekaligus
2. *Strain-based conflict*, ditandai dengan munculnya ketegangan emosional (misalnya kelelahan, kecemasan, depresi, mudah marah) yang dihasilkan oleh satu peran menyulitkan pemenuhan tuntutan peran yang lain atau menghambat performasi peran lain tersebut.
3. *Behavior-based conflict*, mengacu pada pola perilaku spesifik dari suatu peran yang tidak sesuai dengan harapan perilaku peran yang lain. Ketidaksesuaian seperangkat perilaku individu ketika ditempat kerja dan ketika dirumah menyebabkan individu sulit menukar antara peran yang satu dengan peran yang lain.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek *work family conflict* terdiri dari aspek *time-based conflict*, *strain-based conflict* dan *behavior-based conflict*

2.2.5. Indikator *Work-Family Conflict*

Adapun indikator *work-family conflict* menurut Netemeyer dkk (Riptiono, 2012) yaitu :

1. Tuntutan keluarga mengganggu pekerjaan,
2. Keluarga mengakibatkan kehilangan pekerjaan,
3. Keluarga mengganggu keinginan dalam pekerjaan,
4. Keluarga mengganggu tanggungjawab dalam pekerjaan,
5. Kesibukan dalam keluarga mengganggu rekan kerja.

Sedangkan menurut Frone, dkk (Roboth, 2015), terdapat lima indikator *work family conflict* yaitu:

1. Tekanan sebagai orang tua

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

2. Tekanan perkawinan

Merupakan beban sebagai istri di dalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa pekerjaan rumah tangga karena suami tidak dapat atau tidak bisa membantu, tidak adanya dukungan suami dan sikap suami yang mengambil keputusan tidak secara bersama-sama.

3. Kurangnya keterlibatan sebagai istri

Kurangnya keterlibatan sebagai istri mengukur tingkat seseorang dalam memihak secara psikologis pada perannya sebagai pasangan (Istri). Keterlibatan sebagai istri bisa berupa kesediaan sebagai istri untuk menemani suami dan sewaktu dibutuhkan suami.

4. Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua

Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua mengukur tingkat seseorang dalam memihak perannya sebagai orang tua. Keterlibatan sebagai orang tua untuk menemani anak dan sewaktu dibutuhkan anak.

5. Campur tangan pekerjaan

Campur tangan pekerjaan menilai derajat dimana pekerjaan seseorang mencampuri kehidupan keluarganya. Campur tangan pekerjaan bisa berupa persoalan-persoalan pekerjaan yang mengganggu hubungan di dalam keluarga yang tersita.

Berdasarkan indikator *work family conflict* diatas maka dapat disimpulkan bahwa konflik keluarga dengan pekerjaan terjadi ketika individu harus menghadapi tuntutan dari satu kepentingan (pekerjaan atau keluarga) yang menyebabkan kepentingan yang lain.

2.3. Hubungan *Work Family Conflict* dengan Stres Kerja

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Parlagutan (2016) yang berjudul *Hubungan Work Family Conflict dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita di Rumah Sakit Putri Hijau Medan*, disimpulkan bahwa ada hubungan positif antara konflik peran ganda dengan stress kerja pada wanita

bekerja, artinya semakin tinggi pula stres kerja pada wanita, dan sebaliknya semakin rendah konflik peran ganda semakin rendah pula stres kerja pada wanita bekerja.

Sedangkan berdasarkan penelitian terdahulu menurut Wahyudi (2017) yang berjudul hubungan *work-family conflict* dengan stres kerja pada wanita yang bekerja, disimpulkan bahwa hubungan positif antara *work-family conflict* dengan stres kerja dapat berarti bahwa semakin kecil tingkat *work-family conflict* maka semakin kecil pula tingkat stres kerjanya dan begitu juga sebaliknya.

Dari beberapa penelitian di atas, adapun yang menjadi persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang antara lain dalam sama-sama menggunakan metode kuantitatif. Selain itu pembahasan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama membahas tentang *work family conflict* dengan stres kerja pada wanita yang bekerja, yang menjadi perbedaan dengan penelitian terdahulu yaitu terletak pada tempat atau objek melakukan penelitian dan waktu yang digunakan dalam proses penelitian.

Sementara itu, adapun pengertian dari *work family conflict* ialah peran yang terjadi pada pegawai, di mana disatu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh. Sedangkan stres kerja merupakan tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda, permasalahan stres kerja di dalam organisasi atau unit kerja menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan.

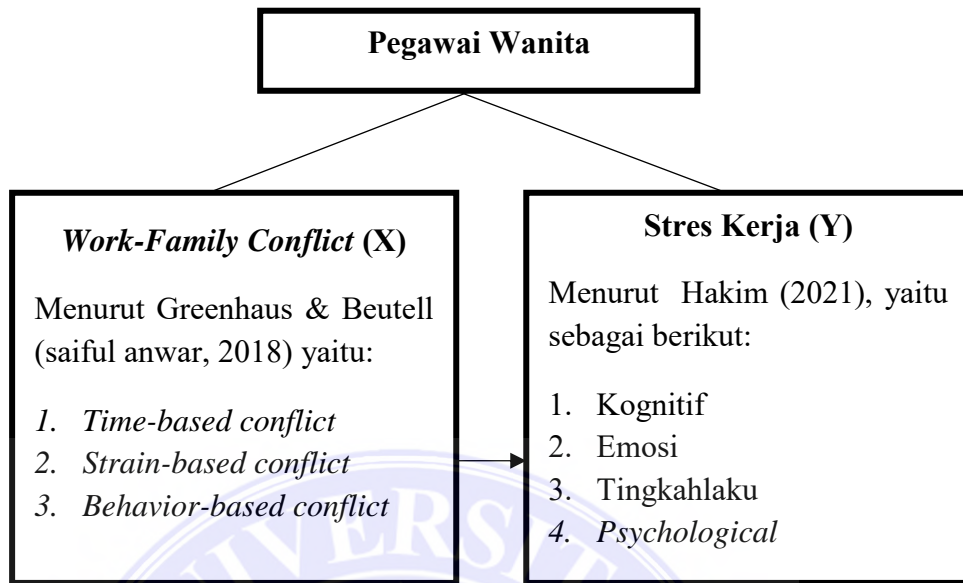
Adapun yang menjadi fokus dalam skripsi ini ialah *work family conflict* yang dijalankan oleh wanita, baik sebagai ibu rumah tangga maupun sebagai wanita

yang bekerja. Wanita yang bekerja di luar rumah berarti ia telah menimbulkan konflik peran. Konflik peran yang tinggi pada pegawai wanita menunjukkan bahwa pegawai wanita mengalami kesulitan dalam menyelaraskan perannya di dalam pekerjaan dan di dalam keluarga. Konflik yang berkepanjangan dapat menyebabkan timbulnya respon fisiologis, psikologis dan tingkah laku sebagai bentuk penyesuaian diri terhadap kondisi yang mengancam yang disebut dengan stress.

Di sisi lain wanita yang telah berkeluarga dihadapkan pada konflik keluarga, salah satunya dalam mengurus semua keperluan keluarga. Urusan pekerjaan dan keluarga dapat menimbulkan konflik pekerjaan dan keluarga, di mana urusan pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga atau urusan keluarga mengganggu urusan pekerjaan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja. Terjadinya konflik pekerjaan-keluarga dapat berakibat pada beban kerja yang terasa berat dan berujung pada munculnya rasa stress yang dapat menghambat konsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaannya dan berakhir pada tidak tercapainya kinerja yang diharapkan oleh perusahaan dimana ia bekerja.

2.4. Kerangka Konseptual

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti melakukan tahapan-tahapan kegiatan dengan mengikuti rencana kegiatan yang tertuang dalam kerangka konseptual meliputi metode pengembangan sistem. Berikut ini dapat dilihat gambaran kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.4. Kerangka Konseptual

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Medan yang beralamat di Jl. Iskandar Muda No.270, Petisah Tengah, Kec. Medan Petisah, Kota Medan. Berdasarkan surat pengantar penelitian dengan nomor 1488/FPSI/01.10/VII/2023. Penelitian dilakukan dari tanggal 13 s/d 21 Februari 2024, peneliti melaksanakan penelitian setelah mendapatkan izin dari kepala dinas yang kemudian diakhiri dengan keluarnya surat selesai penelitian dengan nomor surat 000.9/1214 yang menerangkan bahwasanya peneliti telah selesai melakukan pengambilan data penelitian di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Medan.

3.2. Bahan dan Alat Penelitian

Bahan yang digunakan pada penelitian ini berupa kertas kuesioner berisi skala dari variabel *work-family conflict* dan skala stres kerja yang digunakan sebagai alat pengumpulan data yang disebar kepada para responden dan pulpen. Sedangkan alat yang digunakan pada penelitian ini adalah SPSS.

3.3. Metodologi Penelitian

Metode penelitian merupakan langkah yang penting dalam penelitian ilmiah. Metode penelitian ialah gambaran umum dari rancangan penelitian yang mencakup langkah-langkah, waktu penelitian, sumber, teknik pengumpulan dan cara menganalisis data (Sani dkk, 2018). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan analisis korelasional. Menurut Suryabrata (1994)

dijelaskan bahwa penelitian korelasional adalah penelitian yang bertujuan untuk mendeteksi sejauh mana variasi-variasi pada suatu faktor memiliki kaitan dengan variasi-variasi pada satu atau lebih faktor lain berdasarkan pada koefisien korelasi. Penelitian korelasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variasi pada satu variabel berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih variabel lain, yang dinyatakan dengan koefisien relasi (Azwar, 2012).

3.4. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi Operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Work-Family Conflict*

Work-family conflict adalah konflik yang dialami oleh individu pekerja yang sulit membagi peran antara pekerjaan dan peran dalam keluarga, sehingga mengalami kesulitan untuk mendalukan tugas utama diantara keduanya.. *Work-family conflict* diukur menggunakan aspek-aspek *Work-family conflict* menurut Jatmika (2021), yaitu: *Time-based conflict*, *Strain-based conflict* dan *Behavior-based conflict*.

2. Stres Kerja

Stres kerja adalah perasaan tidak nyaman yang dialami oleh karyawan dikarenakan beratnya tuntutan dan dapat memunculkan reaksi fisiologis dan psikologis serta akan memunculkan perilaku-perilaku yang tidak diinginkan dalam bekerja. Stres kerja diukur menggunakan aspek-aspek stres kerja menurut Hakim (2021), yaitu kognitif, emosi, tingkah laku dan *psychological*.

3.5. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

3.5.1. Populasi

Populasi dalam setiap penelitian harus disebutkan secara tersurat yaitu berkenaan dengan besarnya anggota populasi serta wilayah penelitian yang disebutkan secara tersurat yaitu yang berkenaan dengan besarnya anggota populasi serta wilayah penelitian yang dicakup Usman (2006). Populasi dalam penelitian ini adalah 70 pegawai wanita Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Medan.

3.5.2. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive random sampling*. Menurut Sugiyono, (2019) *purposive random sampling* menurut adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Sampel dalam penelitian ini adalah 42 pegawai wanita Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Medan. Adapun kriteria untuk mengambil subjek yang menjadi sampel ini dilakukan dengan cara:

1. Menentukan jumlah pegawai wanita yang bekerja di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Medan
2. Menentukan subjek yang akan dijadikan responden dalam penelitian ini dengan kriteria wanita yang sudah menikah dan mempunyai suami dan anak.

3.6. Prosedur Kerja

Adapun persiapan dalam penelitian ini yaitu persiapan, persiapan yang dimaksud adalah persiapan alat ukur yang digunakan. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *work-family conflict* dan stres kerja.

3.6.1. Tabel 3.6.1. Distribusi Aitem Skala Work-Family Conflict Sebelum Uji

Coba

No	Aspek-aspek	Indikator	Nomor aitem		Total
			Favourable	Unfavourable	
1	<i>Time-based conflict</i>	Kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga	1, 3	2,4	4
2	<i>Strain-based conflict</i>	Tekanan pekerjaan mempengaruhi kehidupan keluarga	5, 7	6, 8	4
		Tuntutan keluarga mempengaruhi kehidupan pekerjaan	9, 11	10,12	4
3	<i>Behavior-based conflict</i>	Adanya perbedaan tuntutan berperilaku ketika di rumah dan di kantor	13, 15	14,16	4
Total			8	8	16

3.6.2.

3.6.3. Tabel 3.6.2. Distribusi Aitem Skala Stres Kerja Sebelum Uji Coba

No	Aspek-aspek	Indikator	Nomor aitem		Total
			Favorable	Unfavorable	
1	Kognitif	Kurangnya konsentrasi saat bekerja	1, 3	2, 4	4
		Sering melakukan kesalahan ditempat kerja	5, 7	6, 8	4
2	Emosi	Kurangnya motivasi dalam bekerja	9, 11	10, 12	4
		Mudah cemas	13, 15	16, 14	4
3	Tingkah laku	Melanggar aturan dalam bekerja	17, 19	18, 20	4

		Absen dan keterlambatan dalam bekerja	21, 23	22, 24	4
4	<i>Psychological</i>	Perubahan kondisi tubuh akibat tekanan psikis	25, 27	26, 28	4
Total			14	14	28

3.6.4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala yang bertujuan untuk melakukan pengukuran terhadap subjek. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala psikologi yang berbentuk skala likert. Skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social.

Pada penelitian ini terdapat dua skala yang akan digunakan, yaitu skala *work-family conflict* dan skala stress kerja. Masing-masing skala memiliki 4 alternatif jawaban. Pernyataan yang ada dalam kedua skala terdiri dari item favorable dan item unfavorable. Item favorable adalah item yang mendukung secara positif dan item unfavorable item yang tidak mendukung secara positif terhadap satu pernyataan tertentu. Berikut adalah penjelasan skala-skala yang akan digunakan dalam penelitian ini:

1. Skala *work-family conflict*

Skala *work-family conflict* disusun menggunakan aspek-aspek *Work-family conflict* menurut Greenhaus & Beutell (saiful anwar, 2018), yaitu *Time-based conflict*, *Strain-based conflict* dan *Behavior--based conflict*. Skala ini memiliki 4 alternatif jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan

Sangat Tidak Setuju (STS). Penilaian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni “SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 4, jawaban “S (Setuju)” diberi nilai 3, jawaban “TS (Tidak Setuju)” diberi nilai 2 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 1. Sedangkan untuk aitem yang *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban “SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 1, jawaban “S (Setuju)” diberi nilai 2, jawaban “TS (Tidak Setuju)” diberi nilai 3 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 4.

2. Skala stres kerja

Skala stress kerja disusun menggunakan aspek-aspek stres kerja menurut Hakim (2021), yaitu kognitif, emosi, tingkah laku dan *psychological*. Skala ini memiliki 4 alternatif jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Penilaian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni “SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 4, jawaban “S (Setuju)” diberi nilai 3, jawaban “TS (Tidak Setuju)” diberi nilai 2 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 1. Sedangkan untuk aitem yang *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban “SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 1, jawaban “S (Setuju)” diberi nilai 2, jawaban “TS (Tidak Setuju)” diberi nilai 3 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 4.

3.6.5. Validitas dan Reliabilitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keahlian suatu instrumen (alat ukur), instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Sedangkan Reliabilitas

mengacu kepada konsistensi atau kepercayaan hasil ukur, yang mengandung makna kecermatan pengukuran.

3.6.2.1. Uji Validitas

Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi dan sebaliknya bila tingkat validitasnya rendah maka instrumen tersebut kurang valid. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti. Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi. Validitas isi adalah suatu alat pengukur yang ditentukan sejauh mana alat pengukur tersebut mewakili semua aspek yang dianggap sebagai aspek kerangka konsep.

3.6.2.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Reliabilitas alat ukur menunjukkan konsistensi hasil pengukuran apabila alat ukur digunakan pada orang yang sama dalam waktu yang berbeda atau digunakan pada orang lain dalam waktu yang bersamaan maupun waktu yang berlainan (Sanusi, 2011). Dengan kata lain, realibitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur gejala yang sama.

Ada beberapa jenis uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian, namun yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah uji reliabilitas menggunakan rumus Alpha Cronbach karena instrument penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat.

3.6.6. Metode Analisis Data

3.6.3.1. Uji Normalitas

Uji *normalitas* adalah uji untuk mengukur apakah data memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik, jika data tidak berdistribusi normal maka dapat dipakai statistik non parametrik. Statistik parametrik mensyaratkan bahwa data setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal. Dalam proses pengujian uji normalitas data, peneliti akan menggunakan model uji Kolmogorov-Smirnov.

Uji Kolmogorov-Smirnov Tujuan pengujian adalah untuk mengetahui apakah variabel bebas berdistribusi normal dengan variabel terikat dalam penelitian atau tidak. Ketentuan untuk uji Kolmogorov-Smirnov ini maka dapat di lihat pada nilai probabilitasnya.

3.6.3.2. Uji Linearitas

Setelah melakukan uji normalitas, maka selanjutnya peneliti melakukan uji linearitas. Menurut Widana (2020) uji linearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan tak bebas apakah linear atau tidak. Pengujian linearitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS for windows dengan teknik *linearity*. Uji linearitas dapat dilihat pada *linearity* di tabel Anova. Variabel dikatakan linier apabila nilai signifikan pada *linearity* ialah $\text{sig} < 0,05$.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan saran-saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan simpulan dari penelitian ini dan pada bagian berikutnya akan dikemukakan saran-saran yang dapat digunakan bagi para pihak terkait.

5.1. Simpulan

1. Berdasarkan hasil analisis penelitian di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Medan, diketahui bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara stres kerja dengan *work-family conflict* dilihat dari nilai koefisien (R_{xy}) yang memiliki nilai 0.405 dengan p atau signifikansinya $0.002 < 0.050$, artinya ada hubungan positif dan signifikan antara stres kerja dengan *work-family conflict*, dan dapat dikatakan bahwa semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi *work-family conflict* pada pegawai wanita di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Medan.
2. Begitu juga dengan nilai koefisien determinan (R^2) yang memiliki nilai 0.311, hal ini setara dengan 31.1%, artinya adalah stres kerja tersebut berkontribusi sebesar 31.1% *work-family conflict* pada pegawai wanita di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Medan.
3. Dalam penelitian ini stres kerja pada pegawai wanita di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Medan tergolong tinggi, berdasarkan pada nilai rata-rata empirik yang diperoleh (82.24) lebih besar dari nilai rata-rata hipotetik

(37.5). Selanjutnya diketahui bahwa *work-family conflict* pada pegawai wanita di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Medan tergolong tinggi juga, hal tersebut berdasarkan pada nilai rata-rata empirik yang diperoleh (46.24) lebih besar dari nilai rata-rata hipotetik (32.5).

5.2. Saran

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

1. Bagi Pegawai Wanita

Diharapkan bagi pegawai wanita untuk mengungkapkan keinginan dalam membangun hubungan yang baik antara keluarga dan rekan kerja, diharapkan juga mampu mengungkapkan kegelisahan yang dialami saat berada di rumah dan di kantor agar meringankan kegelisahan serta menurunkan tingkat stres kerja jika berada dalam konflik antara pekerjaan dan keluarga, serta hal ini akan membantu meningkatkan kesejahteraan diri bagi pegawai wanita. Namun jika sudah merasa tidak bisa mengungkapkan kegelisahan dan memunculkan perilaku yang merugikan diri sendiri, maka sebaiknya dilakukan konseling dengan psikolog.

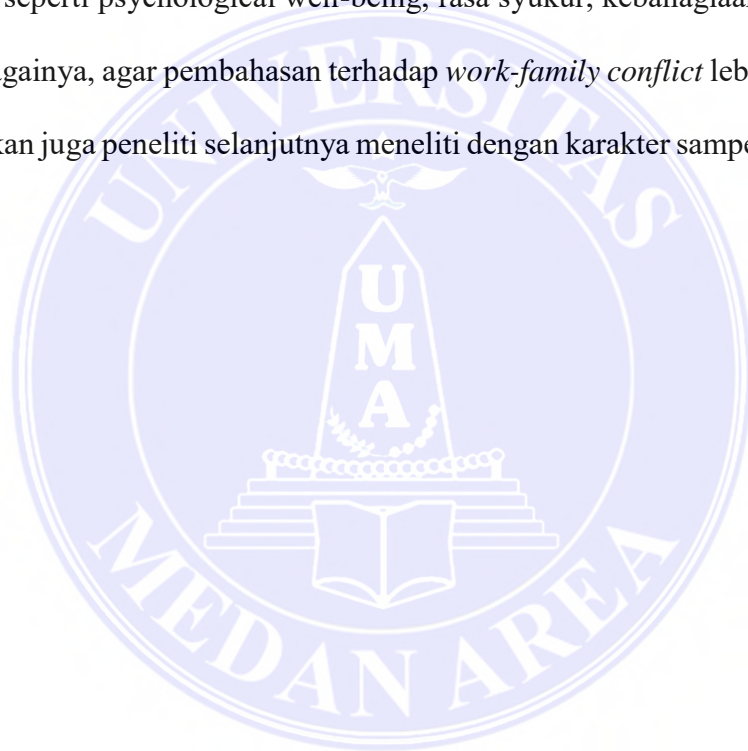
2. Bagi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Medan

Diharapkan bagi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Medan untuk merekrut psikolog atau konselor untuk mendengarkan keluhan selama bekerja dan memberikan dukungan, perhatian hingga meminta perusahaan untuk mendukung dan memberikan bantuan seperti memberikan pujian kepada para pegawai wanita saat mereka mampu menyelesaikan pekerjaan, sehingga pegawai wanita akan lebih

bahagia dan memberikan dorongan semangat saat pegawai wanita mengalami permasalahan di dalam rumah.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti dengan variabel lain yang berhubungan pada pegawai wanita di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Medan karena *work-family conflict* pada pegawai wanita dapat diteliti dengan variabel seperti psychological well-being, rasa syukur, kebahagiaan, jenis kelamin dan sebagainya, agar pembahasan terhadap *work-family conflict* lebih beragam, dan diharapkan juga peneliti selanjutnya meneliti dengan karakter sampel yang berbeda.



DAFTAR PUSTAKA

- Amstad, F. T., Meier, L.L., Fasel, U., Elfering, A, d. (2011). Ameta Analysis of Work Family Conflict and Various Outcomes With a Special Emphasis on Cross Domain Versus Matching- Domain Relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 151.
- Anggraeny, Y., Russeng, S.S., Saleh, L. M. (2021). Pengaruh Beban Dengan Stres Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Perawat RS Tadjuddin Chalid. *Hasanuddin Journal of Public Health*, 2(1), 66-76.
- Angwen, D. G. (2017). Hubungan Antara Lingkungan Fisik dan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada PT Pangung Electric Citrabuana. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 577 - 586.
- Antonio S, K., Heryana, A., Silviana M, I., & Nabila, A. (2022). Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Stress Kerja pada Petugas Call Center Nomor Tunggal Panggilan Darurat (NTPD) Jakarta Siaga 112 di Badan Penanggulangan Bencana Daerah DKI Jakarta Tahun 2021. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 101-107.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ashar, A., & Harsanti, I. (2016). Work Family Conflict dengan Quality of Work Life pada Karyawan Wanita Perusahaan Swasta. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 120 - 131.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres Kerja*. Semarang: Semarang University Press.
- Asmoro, M. P , d. (2022). *Terapi Self Healing Menggunakan Metode Expressive Writing Therapy Untuk Mengatasi Stres Kerja Perawat*. Bakipandeyan: Grub Penerbitan CV. Pradina Pustaka Grub .

- Azwar, S. (2011). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bharata, W., Sumarsono, H., Widyaningrum, P. W., & Choirinnisa, E. (2023). Pengaruh Work Family Conflict terhadap Stres Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan Wanita Samarinda di Pandemi Covid-19 Tahun 2021. *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan*, 73-87.
- Buhali, G. A., dan Margaretha, M. (2013). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Komitmen Organisasi: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen*, 13(1), 15-33.
- Buulolo, F., Dakhi, P., dan Zalogo, E. F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 191-202.
- Darmawati. (2019). *Work Family Conflict (Konflik Peran Pekerjaan dan Keluarga)*. Parepare: IAIN Parepare Nusantara Press.
- Ghozali, I. (2001). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gusti, I. A. (2008). *Audit Kinerja Pada Sektor Publik*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat .
- Hasanah, S. M. (2017). Work Family Conflict Pada Single Parent. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora dan Seni*, 1(2), 381-398.
- Idris, F., Hasyim, A. W., & Alhadar, F. M. (2023). Pengaruh Konflik Keluarga Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi di PT. Bank BRI Cabang Kota Tidore Bank Kepulauan. *Jurnal EMBA*, 138-148.
- Kusuma, A. A., dan Soesatyo, Y. (2014). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 375-386.

- Marchelia, V. (2014). Stres Kerja Ditinjau Dari Shift Kerja Pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 2(1), 130-143.
- Massie, R. N., Areros, W.A., dan Rumawas, W. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 41-49.
- Parlagutan, M. T. (2016). Hubungan Work Family Conflict Dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita Di Rumah Sakit Putri Hijau Medan. *Jurnal Riset Hesti Medan*, 1(1), 10-15.
- Priastuty, B. D., & Mulyana, O. P. (2021). Hubungan antara Konflik Peran Ganda dengan Stres Kerja pada Tenaga Kesehatan Wanita di Puskesmas. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 94-104.
- Retnaningrum, A. A. (2016). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi pada perawat wanita RSUD Wonosari Yogyakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 36(1), 72-81.
- Riptiono, S. (2012). Analisis Pengaruh Work Family Conflict dan Family Work Conflict Terhadap Turnover Intention dengan Job Stress Sebagai Mediasi (Studi pada Karyawan Wanita CV. Tiga Mutiara). *Management Insight*, 13-22.
- Riyadi, S. (2022). *Peran Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Yogyakarta: Jejak Pustaka.
- Roboth, J. Y. (2015). Analisis Work Family Conflict, Stres Kerja Dan Kinerja Wanita Berperan Ganda Pada Yayasan Compassion East Indonesia. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 33-46.
- Rozana, A., & Purnama, H. (2022). Work-Family Conflict Pada Pekerja Wanita Era Modern. *Psikoborneo : Jurnal Ilmiah Psikologi*, 128-139.
- Sani, R. A., Manurung, S. R., Suswanto, S., & Sudirman. (2018). *Penelitian Pendidikan*. Medan: Tira Smart.

- Saranani, F. S. (2022). *Stres Kerja*. Bandung: Penerbit Media Sains Indonesia.
- Setyowati, T. L. (2013). Work Family Conflict Pada Perempuan Bekerja (Studi Kasus : Dosen Perempuan Di Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga). *Jurnal Manajemen*, 2(5), 52-60.
- Sisca, e. a. (2022). *Psikologi Industri & Organisasi*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung (Grup CV. Widina Media Utama).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno , E. (2010). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Karya Putra Di Surabaya. *Jurnal Ekuitas*, 14(4), 460-477.
- Usman, H. d. (2006). *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wahyudi, K. Y., Hadi, C. (2017). Hubungan Antara Work-Family Conflict Dengan Stres Kerja Pada Wanita yang Bekerja. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 6, 1-10
- Widana, I. W. (2020). *Uji Persyaratan Analisis*. Jawa Timur: Klik Media.
- Widodo, N. L., & Sukarno, G. (2021). Pengaruh Stress Kerja dan Konflik Wanita Peran Ganda pada Aspirasi Karir pada Pekerja Wanita dalam Lingkungan PT Pertamina Asset 4 Surabaya. *JIMEA : Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 900 - 908.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri & Organisasi Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KENCANA .

LAMPIRAN

Lampiran 1. Data Mentah

a. Data mentah *work-family conflict*

N	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	Jumlah
1	4	2	4	4	4	4	4	4	3	2	1	4	3	3	3	4	53
2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	2	3	2	3	3	48
3	4	2	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	52
4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	4	3	41
5	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	42
6	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	52
7	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	51
8	4	4	4	4	4	3	4	1	4	3	4	3	4	3	4	3	56
9	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	3	46
10	4	2	2	2	2	1	4	4	2	3	4	1	4	3	3	4	45
11	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
12	3	3	4	2	3	1	1	3	2	3	2	1	4	2	3	3	40
13	3	3	3	2	2	1	4	3	3	1	3	1	3	1	2	3	38
14	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	47
15	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	1	2	3	3	2	38
16	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	38
17	4	2	3	3	2	2	4	1	2	4	2	2	4	2	1	1	39
18	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	37
19	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	40

20	4	2	2	2	2	1	4	4	2	3	4	1	4	3	3	4	45
21	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	47
22	3	3	4	2	3	1	1	3	2	3	2	1	4	2	3	3	40
23	3	3	3	2	3	1	4	3	3	1	3	1	3	1	2	3	39
24	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	47
25	4	4	4	4	4	3	4	1	4	3	4	3	4	3	4	3	56
26	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	3	46
27	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	3	53
28	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	2	2	4	4	4	4	54
29	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	40
30	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	2	2	4	4	4	4	55
31	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	4	2	43
32	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	1	41
33	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	44
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	47
35	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	1	45
36	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	52
37	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	60
38	4	2	4	1	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	52
39	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	60
40	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	43
41	4	3	3	3	3	1	2	2	3	2	3	3	4	2	3	3	44
42	4	1	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	1	4	1	40

b. Data mentah stres kerja

N	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	Jumlah	
1	4	2	4	1	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	1	4	4	4	2	4	2	4	2	91	
2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	1	1	1	1	4	4	4	4	95
3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	3	2	3	3	4	3	2	2	77	
4	4	3	3	3	3	1	2	2	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	75	
5	4	1	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	1	4	1	3	1	4	2	4	1	4	2	1	4	4	1	71	
6	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	75	
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	84	
8	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	1	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	82	
9	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	84	
10	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	3	4	4	4	4	2	4	1	97	
11	4	1	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	1	4	4	4	2	4	2	4	2	3	3	91	
12	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	1	1	1	1	4	4	4	4	4	95	
13	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	3	2	3	3	4	3	2	2	3	2	77	
14	3	3	3	1	2	2	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	2	73
15	2	4	3	2	3	1	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	1	2	2	2	2	4	71	
16	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	3	3	3	1	2	2	1	2	2	70	
17	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	70	
18	4	2	4	4	4	4	4	4	3	2	1	4	3	3	3	4	3	4	4	2	4	2	3	2	3	1	4	2	87	
19	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	82	
20	4	2	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	1	4	3	3	3	89	
21	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	77	

22	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	71
23	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	85	
24	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	77
25	4	4	4	4	4	3	4	1	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	1	4	3	4	1	91
26	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	84
27	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	4	4	4	3	4	3	4	92
28	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	70
29	4	2	4	4	4	4	4	4	3	2	1	4	3	3	3	4	3	4	4	2	4	2	3	2	3	1	4	2	87
30	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	82
31	4	2	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	1	4	3	3	3	89
32	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	77
33	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	71
34	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	85
35	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	77
36	4	4	4	4	4	3	4	1	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	1	4	3	4	1	91
37	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	84
38	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	4	4	4	3	4	3	4	92
39	2	3	2	2	2	4	2	3	2	3	1	4	2	3	2	3	1	4	1	4	1	3	2	3	1	4	1	4	69
40	4	4	4	4	4	3	4	1	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	1	4	3	4	1	91
41	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	84
42	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	4	4	4	3	4	3	4	92

Lampiran 2. Alat Ukur Setelah Pra-penelitian

IDENTITAS RESPONDEN

INISIAL :

JENIS KELAMIN :

PETUNJUK PENGISIAN

Saudara diminta mengisi pernyataan yang sesuai dengan saudara sekalian, dengan cara memberikan tanda silang (X) pada kolom yang sudah disediakan dibawah ini. Setiap jawaban saudara tidak mewujudkan salah atau benar.

BENTUK PERNYATAAN

SS : SANGAT SETUJU

S : SETUJU

TS : TIDAK SETUJU

STS : SANGAT TIDAK SETUJU

Contoh pengisian kuesioner :

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya adalah siswa yang malas				X
2	Saya adalah siswa yang rajin		X		

WORK-FAMILY CONFLICT

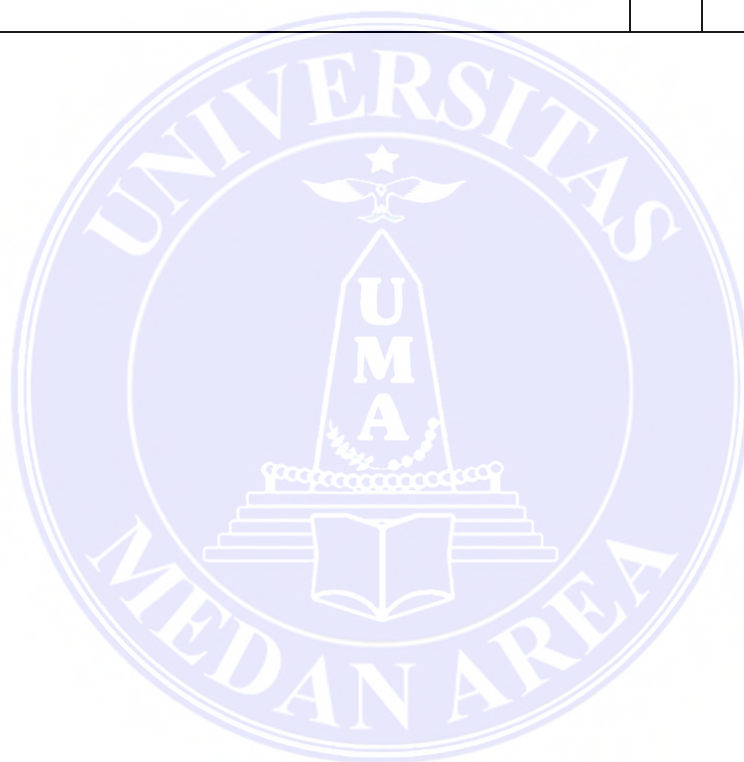
NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Banyaknya pekerjaan di kantor mengurangi waktu saya bersama keluarga				
2	Meskipun aktivitas saya di kantor tergolong padat, saya tetap bisa membagi waktu berlibur bersama keluarga				
3	Saya lebih banyak bolos dari acara keluarga dibandingkan acara kantor, atau sebaliknya				
4	Saya dapat membagi waktu untuk acara keluarga dan acara kantor secara adil/berimbang				
6	Tekanan di kantor biasanya tidak membuat saya menjadi melupakan kekesalan saya di rumah				
7	Saat saya mendapat tuntutan yang berat dari atasan, saya menjadi kurang memikirkan keluarga saya				
10	Saat ada masalah di rumah, saya tetap mampu bekerja dengan baik di kantor				
11	Saya menjadi pendiam di kantor jika sedang berantam dengan keluarga di rumah				
12	Saya tidak memikirkan hal-hal berat tentang keluarga selama di kantor				
13	Kebiasaan saya di rumah seringkali terbawa saat saya berperilaku di kantor, atau sebaliknya				
14	Saya cukup mampu membedakan perilaku apa yang cocok saya tampilkan di kantor dan perilaku apa yang cocok saya tampilkan di rumah				
15	Saya sering berharap agar orang sekitar saya memperlakukan saya di rumah ataupun di kantor secara sama				

16	Meskipun tuntutan peran di kantor berbeda dengan di rumah, saya cukup mampu menyesuaikan perilaku saya pada tempatnya				
----	---	--	--	--	--

STRES KERJA

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Banyaknya pekerjaan membuat saya sering kesulitan konsentrasi dalam bekerja				
4	Saya memiliki fokus dan konsentrasi yang baik selama bekerja di perusahaan ini				
5	Saat berhadapan dengan tekanan pekerjaan, saya sering menjadi mudah melakukan kesalahan dalam bekerja				
6	Saya mampu menjalankan pekerjaan dengan baik walaupun memiliki banyak tuntutan dari atasan				
7	Saat pikiran saya terganggu dengan banyak hal, saya sering membuat kesalahan di tempat kerja				
9	Belakangan ini, saya sering merasa kurang bersemangat dalam bekerja				
10	Saya biasanya bersemangat pergi ke kantor setiap harinya				
12	Apapun situasi kerja yang sedang saya hadapi, saya biasanya tetap bersemangat dalam bekerja				
13	Saya sering mudah merasa gelisah saat berhadapan dengan tuntutan pekerjaan saya				
15	Saat membayangkan pekerjaan saya, saya sering dihindangi perasaan cemas				
16	Apapun kesulitan kerja yang sedang saya hadapi, saya biasanya mamou menghadapinya dengan tenang				

17	Saya sengaja bertingkah laku yang buruk agar atasan tidak memberikan tugas yang banyak				
23	Saya sering terlambat kerja karena merasa enggan berangkat ke kantor				
25	Saya sering merasa sakit perut dikarenakan asam lambung karena bekerja terlalu keras di kantor				
27	Saya merasa tekanan darah saya menjadi rendah dan mudah pusing saat diberikan pekerjaan yang banyak dari atasan				



Lampiran 3. Validitas dan Reliabilitas Penelitian

a. Validitas dan Reliabilitas Work-Family Conflict

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.810	16

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	42.83	36.923	.402	.801
VAR00002	43.50	35.817	.486	.796
VAR00003	42.98	34.707	.563	.790
VAR00004	43.45	33.522	.659	.783
VAR00005	43.43	40.641	-.082	.826
VAR00006	43.60	34.344	.473	.796
VAR00007	43.00	35.512	.429	.799
VAR00008	43.31	38.316	.141	.819
VAR00009	43.19	34.402	.672	.785
VAR00010	43.45	36.888	.322	.806
VAR00011	43.45	38.742	.106	.820
VAR00012	44.02	34.756	.544	.791
VAR00013	43.26	36.149	.349	.805
VAR00014	43.62	35.022	.502	.794
VAR00015	43.07	34.312	.585	.788
VAR00016	43.40	34.979	.463	.797

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
46.24	40.381	6.355	16

b. Validitas dan Reliabilitas Stres Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.785	28

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	78.67	64.325	.551	.770
VAR00002	79.33	65.886	.250	.782
VAR00003	78.95	66.242	.229	.783
VAR00004	79.21	62.514	.549	.767
VAR00005	79.17	64.776	.457	.773
VAR00006	79.21	62.855	.546	.767
VAR00007	78.83	62.435	.668	.764
VAR00008	79.40	66.783	.181	.785
VAR00009	78.88	63.034	.617	.766
VAR00010	79.40	66.686	.303	.779
VAR00011	79.52	66.207	.199	.785
VAR00012	79.62	65.120	.359	.776
VAR00013	79.31	65.487	.319	.778
VAR00014	79.57	66.251	.266	.781
VAR00015	78.79	64.904	.395	.775
VAR00016	79.31	63.292	.570	.768
VAR00017	79.12	62.254	.608	.764
VAR00018	79.55	69.864	-.044	.795
VAR00019	79.50	67.573	.137	.787
VAR00020	79.69	71.780	-.194	.801
VAR00021	79.29	65.916	.246	.782
VAR00022	79.52	67.475	.134	.787
VAR00023	79.26	62.783	.412	.773
VAR00024	79.69	71.487	-.156	.805
VAR00025	79.21	58.758	.703	.754
VAR00026	79.52	67.036	.149	.787
VAR00027	79.24	62.869	.559	.767
VAR00028	79.64	69.601	-.038	.798

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
82.24	69.893	8.360	28

Lampiran 4. Uji Normalitas

NPar Tests

Descriptive Statistics					
	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Stres kerja	42	82.24	8.360	69	97
WFC	42	46.24	6.355	37	60

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Stres kerja	WFC
N		42	42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	82.24	46.24
	Std. Deviation	8.360	6.355
Most Extreme Differences	Absolute	.139	.119
	Positive	.139	.119
	Negative	-.115	-.103
Test Statistic		.139	.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.059 ^c	.050 ^c

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

Lampiran 5. Uji Linearitas

Case Processing Summary						
	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Stres kerja * WFC	42	100.0%	0	0.0%	42	100.0%

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Stres Kerja * WFC	Between Groups	(Combined)	1571.169	18	87.287	1.551	.159
		Linearity	31.846	1	31.846	.001	.460
		Deviation from Linearity	1539.323	17	90.548	1.609	.143
	Within Groups		1294.450	23	56.280		
	Total		2865.619	41			

Lampiran 6. Uji Korelasi

Correlations			
		Stres Kerja	WFC
Stres Kerja	Pearson Correlation	1	.405
	Sig. (2-tailed)		.002
	N	42	42
WFC	Pearson Correlation	.405	1
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	42	42



Lampiran 7. Surat 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 : 1488/FPSI/01.10/VII/2023
Lampiran : -
Hal : Penelitian

3 Juli 2023

Yth. Bapak/Ibu Kepala
Bagian Umum
di
Tempat

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

Nama : Syahvina
NPM : 188600394
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Medan, Jl. Iskandar Muda No. 270, Petisah Tengah, Kec. Medan Petisah, Kota Medan guna penyusunan skripsi yang berjudul *"Hubungan Antara Work-Family Conflict Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Wanita Yang Bekerja Di Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Medan"*.

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

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



Dr. Nur Hafidha, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip



