
KONFLIK PERAN GANDA dan STRESS KERJA PADA WANITA KARIER: SEBUAH STUDY KORESIONAL DI BANK BPTN SYARIAH

Endang Haryati¹, Farida Hanum Siregar², Nurmaida Irawani Siregar³

Universitas Medan Area, Medan

email: endangharyati@staff.uma.ac.id

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

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

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

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

PENDAHULUAN

Secara umum, kehidupan manusia melibatkan aktivitas untuk bekerja sebagai pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari. Jenis aktivitas pekerjaan yang dimiliki bervariasi, tergantung pada kemampuan yang dimiliki oleh tiap individu masing-masing. Saat ini, baik pria maupun wanita memiliki kemampuan dan ambisi yang sama besarnya untuk dapat mencapai kesuksesan di dalam dunia kerja. Mengingat bahwa keduanya memiliki potensi yang sama dan setara, khususnya pada wanita, yang dianggap lemah ketika menghadapi pekerjaan dengan tekanan dan risiko tinggi, sehingga kaum wanita merasa perlu untuk dapat menunjukkan bahwa mereka juga layak untuk dapat meraih kesuksesan dan memiliki serta mencapai puncak karier yang baik.

Di era modernisasi saat ini, menjadi wanita karir adalah impian banyak wanita, baik yang masih lajang maupun yang sudah berkeluarga, serta mereka yang telah memiliki pekerjaan dan memperoleh penghasilan pada suatu posisi di perusahaan. Jumlah wanita yang bekerja terus meningkat dari waktu ke waktu. Berdasarkan laporan Badan Pusat Statistik (BPS) tentang Persentase Tenaga Kerja Formal (berdasarkan Jenis Kelamin, jumlah tenaga kerja wanita mengalami peningkatan yang signifikan dari 34,65% pada tahun 2020 menjadi 36,20% pada tahun 2021, yang berarti ada peningkatan sebesar 1,55% dari <https://www.bps.go.id/>. Dalam dunia kerja, banyak perusahaan yang diinginkan oleh wanita, seperti pegawai negeri sipil, karyawan swasta, karyawan BUMN, atau perusahaan lainnya. Salah satu sektor yang banyak diminati oleh wanita adalah industri perbankan, baik di bank BUMN, bank swasta, maupun bank asing.

Bank adalah merupakan suatu lembaga keuangan dengan aktivitas melakukan transaksi simpanan dan pinjaman kepada masyarakat dengan fokus pada pelayanan yang memuaskan. Menurut Undang-Undang Republik

Indonesia Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang Perbankan, bank didefinisikan sebagai badan usaha yang mengumpulkan dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya dalam bentuk kredit atau bentuk lainnya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Dalam menjalankan tugas sebagai banker, penting untuk menunjukkan kualitas yang tinggi atau profesionalisme, memiliki integritas, ketelitian, serta pengetahuan yang luas di dalam pekerjaan.

Menjadi pegawai bank bukanlah hal yang mudah karena pekerjaan ini memiliki risiko yang cukup tinggi, sehingga sebagai pegawai harus sangat berhati-hati dalam melaksanakan tugas demi menjaga nama baik dan reputasi perusahaan. Hal ini merupakan suatu fenomena yang cukup menarik untuk diteliti, terutama bagi wanita yang sudah menikah, karena mereka harus menjalani dua peran sekaligus, yakni peran sebagai wanita karir dan peran sebagai ibu rumah tangga. Jika kedua peran ini tidak dapat dijalankan dengan baik secara bersamaan, dapat menimbulkan berbagai tekanan (stres).

Berdasarkan fenomena yang terjadi di perbankan, khususnya di Bank BPTN Syariah, banyak pegawai wanita yang mengalami permasalahan dan kesulitan serta mengalami stres dalam hal mengatur waktu di tempat kerja dan dalam keluarga. Hal ini disebabkan oleh jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan Standar Prosedur Operasional dan Petunjuk Teknis Operasional yang berlaku. Di sisi lain, beban pekerjaan yang kerap kali menumpuk di kantor kerap kali memaksa pegawai untuk lembur. Hal ini tidak dapat dipungkiri bahwa saat individu menghadapi tuntutan di lingkungan kerjanya, berbagai masalah akan muncul, yang salah satunya adalah stres. Stres merupakan salah satu masalah yang paling umum dan sering dihadapi oleh setiap individu dalam kehidupan sehari-hari

Stres adalah suatu kondisi yang wajar, yang muncul sebagai respons alami dalam diri manusia dan merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari, terutama dengan meningkatnya kesibukan, aktivitas dan beban kerja. Namun, apabila stres ini dialami secara berlebihan dan tidak tertangani dengan baik, dapat berdampak negatif pada kemampuan individu untuk menjalankan kehidupan dan pekerjaannya secara normal.

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

Sementara menurut Cooper (dalam Ruslina, 2014) ada beberapa faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu kondisi pekerjaan, stres karena peran, faktor interpersonal, pengembangan karir, struktur organisasi, dan tampilan rumah-pekerjaan. Dalam penelitian ini, peneliti fokus pada variabel konflik peran ganda dan stres kerja, mengingat saat ini banyak wanita yang bekerja meskipun telah berstatus sebagai ibu rumah tangga. Situasi ini menyebabkan wanita menghadapi tekanan karena harus memenuhi dua tuntutan sekaligus: tuntutan dari pekerjaan dan tanggung jawab sebagai ibu rumah tangga.

Sedikitnya informasi dan kejelasan untuk pembagian tugas dalam peranan kerja yang melawati ambang batas kemampuan seseorang dapat menimbulkan tekanan sehingga menyebabkan stres dan cenderung pada akhirnya akan menimbulkan konflik peran. Konflik peran ganda merupakan

salah satu yang dapat mempengaruhi stres kerja, dimana peran ganda telah menjadi fenomena yang ada didalam dunia kerja dan banyak kita jumpai sekarang ini. Berdasarkan pendapat Xu (2009) bahwa konflik peran adalah suatu bentuk hubungan yang menimbulkan tumpang tindih diantara peran yang dijalankan.

Wanita jaman sekarang tidak hanya menjadi ibu rumah tangga, yang mengurus rumah tangga, anak-anak, membina keluarga dengan baik, dan bertanggung jawab dalam mengatur keuangan, tetapi juga memiliki peran sebagai seorang pekerja. Meskipun kebanyakan dari mereka dibantu asisten rumah tangga, tugas dalam rumah tangga tetap menjadi beban tersendiri bagi setiap wanita, yang terkadang tidak seluruhnya bisa diselesaikan oleh asisten rumah tangga. Dalam kondisi ini, peran wanita menjadi cukup berat. Hal ini dirasakan cukup sulit untuk dapat berharap semua pekerjaan dapat berjalan dengan baik, sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal.

Wanita yang memilih untuk menjalani dua peran sekaligus bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan. Peran sebagai ibu rumah tangga dan peran sebagai seorang pekerja di sebuah perusahaan kerap kali menciptakan dan menimbulkan konflik, di mana tuntutan antara keluarga dan tuntutan pekerjaan saling bertentangan. Pegawai wanita yang masih lajang biasanya memiliki tanggung jawab yang lebih ringan, dibandingkan wanita yang sudah menikah sehingga harus memikul tanggung jawab yang lebih besar dalam mengurus keluarganya. Wanita yang sudah menikah tidak hanya memikirkan dirinya sendiri, tetapi juga harus memenuhi kebutuhan anak-anak dan suami. Situasi ini sedikit banyaknya dapat menimbulkan konflik bagi pegawai wanita, karena mereka harus menyelesaikan antara tugas di kantor sekaligus tugas untuk mengurus pekerjaan rumah. Hal ini berdampak pada konflik peran ganda dan tingkat stres kerja pada wanita yang sudah bekerja menjadi cukup tinggi.

Konflik peran ganda menurut pendapat Greenhaus dan Beutell (dalam Wirakristama dan Suharnomo, 2011), konflik yang timbul akibat adanya tekanan-tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga. Pada kenyataannya, wanita yang bekerja sangat rentan mengalami konflik peran dibandingkan pria karena wanita mempunyai peran yang berbeda dengan apa yang dikerjakan oleh pria setelah pulang dari pekerjaan.

Perbedaan tersebut dikarenakan adanya pekerjaan pria dalam keluarga itu lebih fleksibel, sedangkan pekerjaan wanita lebih bersifat rutin, seperti bertanggung jawab mengurus anak terutama anak yang berusia dibawah 12 tahun yang dikemukakan oleh Ahmad, dkk (dalam Handayani, 2013). Wanita yang sudah memiliki dua peran sekaligus jika dalam kehidupan sehari-hari tidak dilaksanakan dengan tepat dan baik, maka dapat akan berdampak langsung terhadap psikologis diri sendiri yaitu dapat mengalami tekanan jiwa (stres). karena urusan keluarga sangat berpengaruh terhadap aktivitas-aktivitas yang dikerjakan oleh pegawai selama menjalankan pekerjaan.

Pegawai yang tidak dapat memaksimalkan pekerjaannya akan mengalami kesulitan untuk dalam menunjukkan performa kerja terbaiknya. Hal ini dapat menyebabkan tekanan (stres) akibat terbatasnya waktu yang dimiliki untuk dapat berbagi perannya sebagai seorang pekerja dan sebagai ibu rumah tangga.

Pada kondisi suami dan istri yang bekerja, sebaiknya mereka dapat melakukan pekerjaan dan tugas bersama-sama, karena hal ini adalah tanggung jawab dalam membina keluarga. Dengan bekerja sama antara suami dan istri, keharmonisan dalam keluarga akan meningkat, dan istri akan dapat lebih banyak meluangkan waktu agar dapat bersama dengan anak dan suami. Dengan demikian, keluarga dapat saling memiliki waktu bersama dan saling

Menurut Putrianti (2007) menjadi wanita dengan peran ganda dapat memberikan kontribusi besar terhadap kinerja karyawan, termasuk karyawan di bank, jika peran tersebut dapat dijalankan

dengan baik. Mereka dapat mengembangkan karir tanpa mengabaikan tanggung jawab sebagai ibu rumah tangga. Namun, jika peran ini tidak dijalankan dengan baik, hal tersebut akan berdampak negatif pada kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, jika wanita dengan peran ganda tidak dapat memenuhi tuntutan keluarga dan pekerjaan, hal ini dapat menyebabkan konflik, seperti perselisihan dalam rumah tangga, perdebatan dengan suami, kurang perhatian terhadap anak, dan merasa cepat lelah dalam menjalani aktivitas sehari-hari untuk menunjukkan keberadaannya sebagai bagian dari kelompoknya.

Dalam penelitian oleh Huang (2021), dijelaskan bahwa individu sering kali melakukan tindakan merokok sebagai hasil dari pengaruh kelompok sosial di sekitarnya. Penelitian menunjukkan bahwa norma dan perilaku kelompok, terutama di kalangan remaja, dapat secara signifikan mempengaruhi keputusan individu untuk mulai merokok. Maksudnya adalah supaya diterima oleh kelompoknya, mengikuti kelompok dalam penyesuaian diri, yang dapat disebut dengan pengaruh sosial yaitu konformitas. Tetapi banyak juga faktor lainnya yang juga mempengaruhi perilaku merokok.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian untuk melihat apakah ada suatu hubungan antara konformitas dengan perilaku merokok, sehingga pada tahap ini mengarahkan peneliti untuk membuktikan tentang adanya hubungan antara konformitas dengan perilaku merokok dan dengan hal tersebut judul dari penelitian ini adalah : “Hubungan Antara Konformitas Dengan Perilaku Merokok Pada Anggota Polsek Pantai Labu”

METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini bersifat kuantitatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk Ganda dan Stres Kerja adalah variabel dependent.

Populasi Dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019), Populasi pada penelitian ini adalah pegawai wanita yang berjumlah 56 orang..

Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Sampel dalam penelitian ini akan ditentukan oleh peneliti menggunakan teknik dan kriteria tertentu agar dapat mewakili populasi secara tepat. (Sugiyono, 2019), Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling*, dimana seluruh populasi dijadikan sampel pada penelitian ini. Maka jumlah sampelnya adalah 56 pegawai wanita

Analisis Data

Data dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan analisis korelasi, hipotesis diuji dengan menggunakan uji korelasi product moment dengan menggunakan SPSS (versi 27).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Bank BPTN Syariah, hipotesisnya adalah bahwa adanya hubungan positif antara konflik peran ganda dengan stress kerja pada pegawai wanita yang dapat ditunjukkan dengan nilai koefisien (r_{xy}) = 0,446 dengan signifikan $p=0,001 < 0,005$ yang artinya semakin tinggi konflik peran ganda maka semakin tinggi stress kerja. Sebaliknya

semakin rendah konflik peran ganda maka semakin rendah stress kerja pada pegawai wanita yang bekerja di Bank BPTN Syariah

Dalam hasil penelitian pada konflik peran ganda pegawai wanita dinilai tinggi dilihat dari nilai rata-rata empiric yang diperoleh 36,26 lebih rendah dari nilai hipotetik 30. Dapat dilihat juga pada stress kerja pegawai wanita tergolong tinggi dengan nilai rata – rata empiric 64,48 lebih rendah dari nilai rata – rata hipotetik yaitu 57,5. Dapat dilihat dalam tabel ini.

Tabel 1 Nilai Mean Hipotetik dan nilai rata-rata empirik

Variabel	SD	Nilai Rata-rata		Keterangan
		Hipotetik	Empirik	
Stres Kerja	9,069	57,5	68,48	Tinggi
Konflik Peran Ganda	4,851	30	36,26	Tinggi

Koefisien determinan (r^2) adalah 0,199, nilai ini menunjukkan bahwa konflik peran ganda berkontribusi dengan stress kerja dengan nilai sebesar 19,9%. Dengan demikian dapat diartikan bahwa konflik peran ganda mempengaruhi 19,9% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor stress kerja lain, yaitu kondisi pekerjaan, faktor interpersonal, pengembangan karir, struktur organisasi, tampilan rumah-pekerjaan. berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan di Bank BPTN Syariah, hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini diterima. Dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 2 Hasil Analisis Uji Hipotesis Korelasi

Statistik	Koefisien korelasi (r_{xy})	Koefisien Determinan (r^2)	BE%	P	Ket
X-Y	0,446	0,199	19,90%	0,001	Signifikan

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu tentang ada hubungan antara konflik peran ganda dan stress kerja, dengan asumsi semakin besar konflik peran ganda maka semakin tinggi stress kerja, demikian pula

sebaliknya, semakin kecil konflik peran ganda maka semakin rendah stress kerja. Dengan demikian hipotesisditerima, hal ini berdasarkan hasil korelasi dengan jumlah sampel sebesar 56 responden. Diketahui bahwa korelasi *product moment* terlihat bahwa ada hubungan yang signifikan antara konflik peran ganda dan stress kerja. Temuan ini didukung oleh nilai koefisien (r_{xy}) = 0,446 dengan signifikan $p=0,001 < 0,005$ yang artinya semakin tinggi konflik peran ganda maka semakin tinggi stress kerja. Sebaliknya semakin rendah konflik peran ganda maka semakin rendah stress kerja pada pegawai wanita yang bekerja di Bank BPTN Syariah

Penelitian ini sejalan dengan yang sudah dilakukan oleh Wulandari dan Retno (2014) dengan judul penelitian Hubungan antara konflik peran ganda dengan stress kerja pada perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Banyumas, dan terdapat hasil penelitian yaitu bahwa ada hubungan antara konflik peran ganda dengan stress kerja pada pegawai wanita yang sudah menikah dimana semakin tinggi konflik peran ganda maka semakin tinggi stress kerja. Dalam kedua variabel di atas menunjukkan bahwa ada hubungan konflik peran ganda dengan stress kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Amalia (2005) menunjukkan bahwa wanita yang menjalani peran ganda sebagai karyawan dan ibu rumah tangga lebih sering mengalami stres dibandingkan dengan pekerja wanita yang masih lajang. Banyak wanita yang menjalankan peran ganda tidak mampu mengatasi stres yang mereka alami, terutama terkait tuntutan untuk berprestasi dari perusahaan atau untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi. Kejadian ini dapat menyebabkan stres pada wanita jika mereka tidak dapat menjalankan

kedua perannya dengan baik akibat tekanan yang mereka hadapi.

Dengan adanya tuntutan dari pekerjaan dengan tekanan pekerjaan sangat berhubungan, dan itu berasal dari beban kerja yang berlebihan. Seperti pekerjaan yang dikerjakan secara *deadline*. Sebagai seorang pekerja yang bekerja di perbankan, mereka tentu memiliki target dalam menjalankan pekerjaan dan tugasnya, baik itu target dari perusahaan maupun target pribadi mereka. Dalam menekuni pekerjaannya masing-masing karyawan memiliki beban yang berbeda-beda sesuai dengan posisi dan jabatannya diperusahaan. Bebannya antara lain adalah tugas yang sudah memiliki *deathline* yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, lalu minimnya keterbatasan waktu dalam membagi waktu dalam bekerja dan waktu untuk berkumpul bersama keluarga.

Berdasarkan penelitian Akbar (2017), untuk mencegah konflik peran ganda pada pegawai wanita yang dapat menyebabkan stres kerja, perusahaan perlu memperhatikan jam kerja pegawai. Beberapa langkah yang disarankan termasuk menambahkan tunjangan, memperhatikan jam kerja saat lembur, dan memberikan kesempatan untuk menghabiskan waktu bersama keluarga melalui kegiatan berwisata. Dengan cara ini, pegawai wanita dapat menikmati liburan bersama keluarga dan berinteraksi dengan masyarakat, yang pada gilirannya dapat mengurangi rasa lelah setelah seminggu bekerja. Hal ini dapat membuat stres kerja menurun serta produktivitas kerja pegawai dapat semakin meningkat. dan sama halnya, jika pegawai Bank yang dapat menyeimbangkan perannya dengan maksimal, baik menjadi seorang ibu rumah tangga dan menjadi seorang wanita yang bekerja maka akan membawa dampak yang positif dalam kehidupannya. Mereka puas dengan pekerjaannya, dengan memiliki gaji setiap bulan serta bertambahnya teman atau keluarga di kehidupannya sehari-hari Sabuhari, Soleman, & Zulkifly (2016).

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada beberapa pegawai wanita terkhususnya yang sudah menikah dan memiliki anak, mereka dituntut untuk mampu menyeimbangkan peran yang sedang dijalankan dalam memenuhi perannya di dalam pekerjaan dan keluarga. Dalam hal ini, masing-masing peran sangat membutuhkan waktu dan tenaga. Jika mereka tidak mampu untuk dapat menjalankan perannya dengan baik, maka akan timbul konflik.

Konflik peran ganda merupakan suatu konflik peran dalam diri seseorang yang timbul karena adanya tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga. Hal ini terjadi akibat dari durasi jam kerja, yang mengakibatkan keterbatasan waktu untuk bersama dengan keluarga. Keterbatasan waktu yang tersedia akan menimbulkan kualitas berkumpul dengan keluarga. Ketegangan dalam satu peran akhirnya mempengaruhi kinerja pada peran lainnya, sehingga diperlukan keseimbangan antara waktu untuk bekerja dan untuk keluarga. Bagi wanita pekerja, mereka mengakui bahwa secara operasional cukup sulit untuk membagi waktu dan menyeimbangkan waktu untuk urusan pekerjaan dan urusan rumah tangga, sehingga salah satu dari perannya sering kali terabaikan.

Oleh karena itu, penting bagi seseorang untuk memiliki *coping stress* dalam dirinya. *Coping stress* adalah kemampuan yang dimiliki seseorang

untuk dapat meminimalisir ketegangan psikologis dalam kehidupannya. Dalam konteks ini, pegawai wanita yang bekerja perlu kiranya melakukan *coping stress* sehingga dapat menghadapi tekanan di tempat kerja, terutama bagi pekerja wanita yang mengalami konflik peran ganda.

SIMPULAN

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu tentang ada hubungan antara konflik peran ganda dan stress kerja, dengan asumsi semakin besar konflik peran ganda maka semakin tinggi stress kerja, demikian pula sebaliknya, semakin kecil konflik peran ganda maka semakin rendah stress kerja. Dengan demikian hipotesisditerima, hal ini berdasarkan hasil korelasi dengan jumlah sampel sebesar 56 responden. Diketahui bahwa korelasi *product moment* terlihat bahwa ada hubungan yang signifikan antara konflik peran ganda dan stress kerja. Temuan ini didukung oleh nilai koefisien (r_{xy}) = 0,446 dengan signifikan $p=0,001 < 0,005$ yang artinya semakin tinggi konflik peran ganda maka semakin tinggi stress kerja. Sebaliknya semakin rendah konflik peran ganda maka semakin rendah stress kerja pada pegawai wanita yang bekerja di Bank BPTN Syariah

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar , D. A. (2017, Juni). Konflik Peran Ganda Karyawan Wanita dan Stres Kerja. *Jurnal Kajian Gender dan Anak*, 12, 33-48.
- Azkiyati, N. (2018). Hubungan Konflik Peran Ganda dan Manajemen Waktu dengan Stres Kerja Pada Wanita Menikah yang Berprofesi Sebagai Guru. *Psikoborneo*, 9-16.
- Azwar . (2015). *Realibitas dan Validitas edisi 4*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Badan, P. S. (2020). Diakses Pada 3 Desember 2021 Pada Pukul 20.04 WIB, from <https://www.bps.go.id/>
- Benyamin , & Lia, R. (2011). Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Karyawati Di CV. Semoga Jaya Samarinda. *Fakultas Psikologi, Psikolog*, 57-77.
- B. I. (1998). UU No. 10 Tahun 1998 Tentang Perubahan Terhadap UU No. 7 tahun 1992. Jakarta.

- Dewinda, H. R., Okfrima, R., & Natura, B. (2021). Konflik peran ganda dan stres kerja karyawan yang bekerja di Bank XXX Kanca Dharmasraya. *Jurnal Psikologi Terapan dan Pendidikan*, 107-112.
- Dinnul, A. A. (2017). Konflik Peran Ganda Karyawan Wanita dan Stres Kerja. *Jurnal Kajian Gender Dan Anak*. 12(1), 33–48.
- Farradina, S., & Halim, F. W. (2016). The Consequences of Work-family Conflict, Burnout and Organizational Commitment among Women in Indonesia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 241-247.
- Fita, E. D. (2017). Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Terhadap Perawat Wanita Pada RSUD.A.Wahab Sjahranie Samarinda. *Psikoborneo*, 5(2), 346–352.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. ((1985)). Sources of Conflict between Work and Family Roles Linked references are available on JSTOR for this article: Sources of Conflict Between Work and Family Roles1. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.
- Laksmi, N. A., & Hadi, C. (2012). Hubungan antara Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) dengan Kepuasan Kerja pada Karyawati bagian Produksi PT.X. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 1(02), 124–130.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Maryam, S. (2017). Strategi Coping: Teori Dan Sumberdayanya. *Jurnal Konseling Andi Matappa*, 101-107.
- Putrianti, F. G. (2007). Kesuksesan peran ganda wanita karir ditinjau dari dukungan suami, optimisme, dan strategi coping. *Jurnal Ilmiah Berkala Psikologi*, 9(1), 3–17.
- Rantika, R., & Sunjoyo. (2011). Pengaruh Konflik Kerja Keluarga Terhadap Komitmen Organisasional Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Profesi Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) DR. Moewardi Surakarta. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 28-43.
- Robbins, S. P., & dan Mary, C. (2010). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Roboth, Jane. Y. (2015). Analisis Work Family Conflict, Stres Kerja Dan Kinerja Wanita Berperan Ganda Pada Yayasan Compassion East Indonesia. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 33-46.
- Rusliana. (2014). *Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Wanita Bekerja*. Surakarta : Universitas Muhammadiyah.
- Sabuhari, R., Soleman, M. M., & Zulkifly. (2016). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Stres Kerja (Studi Kasus Pada Ibu Yang Bekerja Sebagai Guru Di Kota Ternate). *Fakultas Ekonomi Universitas Khairun*, 7 (2).
- Sari, N. K. (2006). Hubungan Psychological Well Being Dengan Konflik Peran Ganda Pada Karyawati yang Bekerja di Bank KalTim Kota Samarinda. *Thesis*.
- Sorongon, M. V., Mandey, S., & Lumanauw, B. (2015). Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (Btpn) Tbk. Cabang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1), 514–523
- Sugiyono. (2016). *Statiska Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sutanto, V., & Mogi, J. A. (2016). Analisa Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Restoran the Duck King Imperial Chef Galaxy Mall Surabaya. Program Manajemen Perhotelan. *Program Manajemen Perhotelan, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra*, 4(1), 377–391.
- Ultaminingsih. (2017). *Gender Dan Wanita Karir*. Malang: UB Press.

- Veliana, S., & Mogi, J. A. (2016). Analisa Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Restoran the Duck King Imperial Chef Galaxy Mall Surabaya. *Program Manajemen Perhotelan, Universitas Kristen Petra*, 377-391.
- Wahyudi, K. Y., & Hadi, C. (2017). Hubungan Antara Work-Family Conflict Dengan Stres Kerja. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 6, 1-10.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri & Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Wulandari , D., & Retno, D. (2014). Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita Yang Sudah Menikah . *PSYCHO IDEA*, 33-41.
- Wulandari , D., & Wibowo, U. D. (2013). Hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada perawat wanita yang sudah menikah di rsud banyumas. *Psycho Idea*, (1), 1693–1076.
- Xu, L. (2009). View on Work-family Linkage and Work-family Conflict Model. *International Journal of Business and Management*, 4(12), 229–233. Retrieved from <https://doi.org/10.5539/ijbm.v4n12p229>