

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen dewasa ini mempunyai peranan yang sangat penting di dalam keseharian. Manajemen merupakan solusi untuk masalah pada berbagai aspek yang penting terutama dalam mencapai tujuan bersama. Manajemen sendiri definisinya adalah suatu kegiatan yang biasanya mengendalikan atau mengatur individu ataupun kelompok dengan fungsi mengorganisir, merencanakan, mengarahkan dan mengawasi individu atau kelompok pada saat mencapai tujuan.

Manajemen sendiri sebenarnya mempunyai arti yang luas. Manajemen juga sering diartikan dengan seni dalam mengerjakan sesuatu untuk mencapai tujuannya. Sebagaimana yang diutarakan oleh Hasibuan (2011 : 2) manajemen merupakan seni dan ilmu yang mengatur manfaat sumber daya manusia dan sumberdaya lainnya secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Jadi, bisa di simpulkan bahwa manajemen adalah proses untuk mewujudkan suatu tujuan bersama yang diharapkan dengan melalui berbagai proses.

Sumber daya manusia adalah sumber daya paling menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Organisasi harusnya mempunyai nilai lebih jika dibandingkan dengan organisasi yang lain. Perusahaan atau organisasi bisa dikatakan berhasil jika perusahaan tersebut

dapat menarik perhatian dari kelebihan yang dimiliki. Sumberdaya manusia yang digerakan secara efektif perlunya keterampilan organisatoris dan teknis supaya terciptanya tingkat hasil guna yang tinggi, maksudnya hasil yang didapat seimbang dengan masukan yang diolah melalui perbaikan cara kerja, pengurangan pemborosan waktu dan tenaga serta berbagai input lainnya (Yakup, 2017). Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan output yang baik bagi perusahaan, dengan salah satu cara yang banyak dilakukan oleh perusahaan modern dalam pengelolaan sumber daya adalah melakukan berbagai macam survey internal agar bisa mengukur kapasitas, kompetensi, dan kinerja para karyawan (Rosita, 2016).

Perusahaan yang sukses umumnya dilatar belakangi oleh ketersediaan sumber daya manusia yang bermutu yaitu para pegawai perusahaan itu sendiri. Pegawai adalah suatu penggerak utama sebuah perusahaan, oleh karena itu perusahaan hendaknya memandang mereka bukan hanya digunakan sebagai alat untuk mencapai tujuan perusahaan, melainkan dipandang sebagai pribadi yang memiliki kebutuhan atas pengakuan (*self esteem*) dan juga penghargaan (*awardness*). Sehingga perusahaan tidak seharusnya terus-menerus menuntut apa saja yang harus diberikan karyawan kepada perusahaan, akan tetapi perusahaan juga perlu memperhatikan dan memikirkan kinerja karyawan apakah telah layak ataukah belum. Masalah dalam sumberdaya manusia menjadi tumpuan bagi perusahaan untuk tetap bertahan di tengah persaingan. Karena sumber

daya manusia berperan sebagai pelaku lancarnya kegiatan perusahaan melalui kinerjanya. Salah satu faktor yang biasanya sering memengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan adalah stres kerjanya. Organisasi bisa dikatakan efektif jika para karyawannya dapat bekerjasama dan semua itu dapat dilihat dari interaksi yang cukup baik antar karyawan pada tingkat perorangan, kelompok, dan dalam sistem organisasinya akan menciptakan output sdm yang memiliki tingkat absensi yang sangat rendah, *turn over* yang rendah, komitmen yang tinggi, dan tercapainya kepuasan kerja.

Seiring berjalannya waktu dunia bisnis di era globalisasi, semakin banyak perusahaan yang bermunculan dengan menawarkan jasa yang berbeda-beda juga barang yang berbeda-beda, atas kejadian tersebut perusahaan dituntut untuk dapat berkompetisi dan perusahaan juga harus memiliki kualitas dan produktivitas yang tinggi agar tidak tersingkirkan. Atas maraknya persaingan dan produktivitas perusahaan yang sangat tinggi, tidak bisa dipungkiri lagi bahwa organisasi atau perusahaan harus memiliki pegawai yang cerdas, unggul, terampil dan memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaan, sehingga dapat memperlihatkan kemampuan yang cukup baik (Prawitasari, 2007). Hal tersebut dapat dicapai apabila individu didalam suatu perusahaan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi maupun perusahaan tersebut. Seiring berjalannya waktu seseorang akan menemukan masalah-masalah, kesulitan-kesulitan dan meningkatnya emosional. Beberapa kesulitan-kesulitan ini biasanya

terjadi di dalam dan di luar pekerjaan. Masalah yang terjadi demikian sering juga disebut dengan stres kerja yaitu respon yang cepat terhadap keadaan *eksternal* yang menyebabkan gangguan secara psikologis, fisik dan konflik pada keluarga yang memuncak bisa berpengaruh pada kejiwaan dan penurunan fisik karyawan.

Dalam hal ini ada beberapa faktor yang menyebabkan stres pada karyawan diantaranya (1) beban kerja yang berlebihan dan cukup sulit untuk dikerjakan; (2) kurang adilnya pimpinan terhadap karyawan dan dengan berbagai tekanan; (3) waktu dan peralatan yang dibagikan kurang adil; (4) konflik yang terjadi antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja; (5) rendahnya balas jasa yang diberikan pimpinan; dan (6) konflik keluarga seperti anak, istri/suami, dan lain-lainnya (Fathoni, 2006). Selain dari faktor penyebab stres kerja tersebut, konflik peran ganda (*work-family conflict*) atau konflik peran ganda adalah salah satu penyebab lainnya, dimana penyebab ini sering datang dari dalam dan luar pekerjaan. Dengan gejalanya yang biasa terjadi seperti kelelahan fisik, gangguan tidur, sakit kepala, mudah marah, sering mengalami kecemasan dan gejala lainnya mengenai psikologis dan fisik.

Konflik peran ganda (*work-family conflict*) memiliki hubungan yang kuat dengan depresi, kecemasan ataupun stres yang dirasakan oleh wanita berbeda dengan laki-laki, peran tanggung jawab wanita untuk mengurus rumah tangga dan mengurus anak lebih besar dibanding dengan laki-laki. Sebagai wanita karir yang sudah berstatus menikah

wanita juga harus berjiwa profesional. Selain itu, wanita juga tidak bisa meninggalkan tanggungjawabnya dalam mengurus pekerjaan. Dalam hal ini bisa terjadi benturan antara tugas wanita sebagai seorang ibu dan istri dengan tugasnya sebagai wanita karir.

Menurut Greenhaus & Beutell (2013) *work family conflict* merupakan suatu bentuk konflik yang terjadi antar peran, yang dimana terdapat tekanan pada pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan. Yaitu partisipasi yang terjadi pada peran pekerjaan sering kali menyulitkan seseorang untuk menyesuaikan diri pada peran keluarga. Ada tiga tipe *work family conflict* yaitu *time based conflict*, *strain based conflict* dan *behavior conflict*. Karyawan yang sering mengalami konflik pekerjaan dan konflik keluarga merupakan salah satu penyebab timbulnya stres kerja karena mereka merasa lebih dikuasai oleh pekerjaannya dan sering kali tidak bisa memenuhi tanggung jawab pada keluarga, dan semua itu mengakibatkan kurangnya kualitas kehidupan dalam keluarganya. Peningkatan stres pada karyawan wanita yang disebabkan oleh pengaruh *work family conflict* juga bisa disebabkan oleh berbagai faktor lain, misalnya faktor kepribadian individu. Kepribadian individu tentu berbeda-beda, terutama individu yang memiliki tipe kepribadian *neuroticism* (ketidakstabilan emosi) hal ini bisa memperkuat pengaruh dari *work family conflict* terhadap peningkatan stres kerja. Permasalahan mengenai stres kerja adalah permasalahan yang akan terus dihadapi oleh pihak perusahaan, oleh karena itu manajemen atau organisasi harus mengetahui

faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi stres kerja tersebut dan di sisi lain akan membuat pihak manajemen perusahaan dapat membuat berbagai kebijakan yang sekiranya diperlukan, sehingga bisa menurunkan tingkat stres kerja dan mencapai tujuan sesuai dengan harapan perusahaan.

Menurut Prawitasari (2007), untuk sekarang ini kebanyakan wanita dan pria memiliki kedudukan ganda, yaitu sebagai karyawan dan juga orang tua. Dikatakan Primastuti (2000), mereka lebih banyak menggeluti peranan ganda di tempat kerja dengan tujuan untuk bisa menghasilkan keuangan yang cukup dan kepuasan yang tinggi. Dalam perjalannya, peran ganda yang dilakukan biasanya sering mengakibatkan konflik. Konflik yang terjadi antara keluarga dan pekerjaan bisa timbul pada perempuan ataupun laki-laki. Apperson dkk (2002) dalam penelitiannya menemukan adanya beberapa tingkatan konflik peran yang terjadi antara wanita dan pria, ditemukan bahwa lebih tingginya konflik peran pada wanita dibandingkan dengan pria. Kejadian ini terjadi karena wanita itu melihat keluarganya sebagai suatu kewajiban yang paling utama, yang mereka dapatkan harusnya adalah perhatian yang lebih jika disandingkan dengan peran pekerjaan mereka. Seiring dengan berkembangnya waktu, tenaga yang lebih dituntut untuk disumbangkan, bukan hanya sebatas perlakuan kepada suami dirumah, merawat anak dengan baik, serta menjadi ibu rumah tangga. Dengan adanya tekanan dari banyaknya faktor ekonomi, kebutuhan serta keinginan psikologis untuk menambah *self-identity*, mendorong setiap wanita untuk bekerja di luar rumah, mengembangkan

karir dan berperan aktif dalam kehidupan bermasyarakat (Kusumaning dan Suparmi dalam Prawitasari, 2007).

Terdapat beberapa alasan yang dapat menjadi acuan wanita mengapa lebih dititik beratkan dengan konflik peran ganda dibandingkan pria, semua itu dikarenakan tingkat depresi yang dirasakan wanita secara signifikan lebih besar dibandingkan dengan yang biasa dirasakan oleh pria, wanita biasanya akan lebih cepat merasakan kelelahan, ketegangan dan kecemasan dibandingkan dengan pria, selain faktor yang telah disebutkan tadi, biasanya waktu yang dihabiskan wanita dalam mengurus rumah tangga tiga kali lipat dibandingkan pria. Dengan meningkatnya jumlah tenaga kerja wanita, pengaruh mereka menjadi lebih besar dan memiliki kontribusi yang cukup besar pula terhadap kinerja perusahaan dan dapat menjadikan seimbang konflik antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan berkeluarga. Suksesnya kinerja perusahaan dapat dilihat dari bagaimana kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya. Oleh sebab itu, perusahaan menuntut supaya karyawannya mampu memperlihatkan kinerja yang baik, karena kinerja yang dicapai oleh karyawan baik maupun buruk akan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan dan kinerja secara keseluruhan. Sebuah pekerjaan untuk pekerja wanita bisa menimbulkan dampak positif ataupun negatif. Untuk dampak positifnya yaitu melalui pekerjaan yang dilakukan wanita bisa membantu keluarga dalam hal finansial, dengan tujuan mencari penghasilan yang layak guna menghidupi diri sendiri dan keluarga, menciptakan rasa percaya diri dan

memperluas kesempatan untuk bisa mendapatkan kepuasan hidup (Istiani, 1989). Selain dengan dampak positif, terdapat pula dampak negatif yang harus selalu diperhatikan oleh wanita, dimana banyaknya tuntutan pekerjaan ini dapat mengakibatkan pada saat ibu pulang kerja dalam keadaan lelah, sehingga ketika sampai dirumah ibu tidak memiliki cukup energi untuk memenuhi kebutuhan yang diperlukan anggota keluarganya. Selain itu, dengan dilaksanakannya jam kerja yang relatif panjang dapat mengakibatkan ibu tidak selalu ada pada saat ia sangat dibutuhkan oleh suami atau anaknya.

Akibat yang harus dihadapi wanita jika tidak mampu menyeimbangkan tuntutan peran pekerjaan dan juga keluarga adalah timbulnya konflik. Semakin besar waktu serta energi yang diberikan pada peran keluarga dan pekerjaan, maka akan semakin besar juga kemungkinan timbulnya konflik. Konflik pekerjaan dengan konflik keluarga pada wanita terjadi ketika wanita dituntut untuk memenuhi kedua harapan perannya, dimana masing-masing peran tersebut membutuhkan waktu, dan energi yang tidak sedikit (Prawitasari, 2007).

Penelitian ini dilakukan di PT. Industri Susu Alam Murni yang terletak di Jl. Rumah Sakit. PT. Isam merupakan salah satu perusahaan susu yang biasa membuat produk susu dalam kemasan. Menurut beberapa karyawan di PT. Industri Susu Alam Murni, kasus diatas merupakan salah satu kasus yang dialami dipekerjaanya, karyawan seringkali merasa lelah karena cukup banyaknya tugas yang harus diselesaikan dan merasa waktu

untuk keluarganya sedikit berkurang. Misalnya, disaat anaknya ada acara di sekolah dan orang tua harus hadir, sedangkan pekerjaannya belum selesai maka orangtua mau tidak mau harus mengorbankan salah satunya. Dan yang sering terjadi yaitu mengorbankan tidak menemani anak ke sekolah karena ketika dia sebagai wanita karir yang profesional, dia harus tetap bekerja. Dengan *shift* yang telah ditetapkan oleh perusahaan yaitu pagi, siang dan malam ataupun lembur. Jika masalah ini terus terjadi pada pekerjaannya itu akan membuat dia merasa tertekan dan akhirnya akan mengalami stres kerja.

Tabel 1.1
Mini Wawancara

NO	PERTANYAAN	JAWABAN
1.	Apakah didalam perusahaan ini terdapat konflik peran ganda (<i>work-family conflict</i>)?	Ya tentunya disetiap perusahaan mempunyai masalah tersebut, karena biasanya perusahaan memiliki banyak karyawan yang sudah berkeluarga dan bahkan sudah memiliki anak. Dalam hal ini <i>work-family conflict</i> menjadi salah satu masalah yang harus dihadapi oleh setiap perusahaan, karena jika permasalahan ini tidak diatur maka akan berpengaruh terhadap kinerja dan atau produktivitas karyawan itu sendiri dan khususnya bagi perusahaan.
2.	Apakah <i>work-family conflict</i> diperusahaan ini memengaruhi stres kerja?	Tentunya, ada beberapa kasus yang terjadi mengenai hal tersebut, dimana ada beberapa karyawan yang

		mengalaminya, kebanyakan kasus ini biasanya dilatar belakangi oleh situasi dimana seorang ibu yang terbebani oleh pekerjaan yang menumpuk dan keluarga yang meminta perhatian lebih. Dengan adanya hal itu sering memicu terjadinya stres karyawan dalam bekerja muncul.
3.	Dalam masalah stres kerja karyawan perusahaan, hal apa saja yang sering menyebabkan stres kerja di perusahaan ?	Kalau di perusahaan ini, yang sering menyebabkan stres ya salah satunya konflik peran ganda ini dimana karyawan merasa tertekan dengan tuntutan yang sering kali muncul secara bersamaan. selain itu juga masih banyak hal yang menyebabkan stres dalam bekerja diantaranya yang diakibatkan oleh lingkungan dalam dan lingkungan luar perusahaan.
4.	Langkah seperti apa yang dilakukan perusahaan dalam menangani masalah ini?	Di perusahaan ini, dalam menangani masalah ini biasanya perusahaan mengadakan liburan bersama dan game. Selain itu juga perusahaan menggunakan beberapa pendekatan seperti dukungan untuk kegiatan sosial karyawan, pendekatan dengan melalui realigi, dan juga dengan pengecekan kesehatan secara teratur supaya terjaga kesehatannya.
5.	Apakah ibu selaku karyawan disini pernah mengalami masalah konflik peran ganda yang berpengaruh terhadap stres	Ya tentu saya pernah mengalaminya bahkan sering, itu semua dikarenakan tuntutan saya terhadap keluarga yang kurang atau sebaliknya. Ketika di perusahaan banyak tugas, saya kurang

	kerja?	dalam mengurus keluarga karena lelah. Begitu juga sebaliknya ketika saya terlalu fokus di keluarga, produktivitas saya agak menurun dalam bekerja.
--	--------	--

Greenhaus & Beutell (1985) dalam Ansari (2011) memaparkan bahwa wanita akan memiliki pengalaman konflik peran ganda yang lebih tinggi dari pada pria dikarenakan wanita memiliki tanggung jawab yang besar terhadap keluarga dan mengalokasikan sebagian besar waktu mereka pada keluarga. Dari latar belakang perusahaan, *work-family conflict* maupun stres merupakan dua hal yang harus diperhatikan oleh organisasi atau perusahaan. Tingkat *work-family conflict* yang tinggi akan berpotensi besar untuk menimbulkan stres kerja pada karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Konflik Peran Ganda (*Work-Family Conflict*) terhadap Stres Kerja di PT. ISAM.”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang sudah dikemukakan maka dari itu peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Konflik peran ganda (*work-family conflict*) ini umumnya terjadi pada wanita yang sudah menikah atau berkeluarga, dimana wanita merasakan adanya tekanan ketika peran dalam keluarga mengganggu kepentingan pekerjaannya juga sebaliknya. Pada penelitian ini, konflik

peran ganda (*work-family conflict*) yang terjadi pada pegawai wanita menyebabkan produktivitas kerja menurun dan stres dalam bekerja.

2. Stres kerja ini akan muncul karena adanya tekanan-tekanan dari berbagai sumber masalah yang membuat seseorang menjadi tertekan. Stress kerja akan menyebabkan seseorang tidak fokus dalam bekerja maupun pada saat melakukan tindakan dan dapat menjadi penghambat untuk pekerjaan dan kepentingan lainnya pada saat mengerjakan sesuatu dan tentunya akan menurunkan produktivitas perusahaan atau organisasi yang ditempatinya.
3. Konflik peran ganda (*Work-family conflict*) juga merupakan masalah pertama yang sering terjadi pada wanita yang sudah berkeluarga yang mana wanita tersebut akan memulai untuk bekerja. Dimana masalah tersebut juga dapat memicu timbulnya sebuah stres dalam bekerja yang mana akan membuat wanita tersebut menjadi tertekan. Jadi, tingkat *work-family conflict* yang dialami oleh wanita akan memengaruhi tingkat stres kerjanya. Karena ketika semakin tinggi tingkat konflik peran ganda maka akan semakin tinggi pula tingkat stres dalam kerja, begitupun sebaliknya.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi yang telah dilakukan maka pertanyaan penelitian yang muncul dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh positif pada *Time-based conflict* terhadap stres kerja?
2. Apakah terdapat pengaruh positif pada *Strain-based conflict* terhadap stres kerja?
3. Apakah terdapat pengaruh positif pada *Behavior-based conflict* terhadap stres kerja?
4. Apakah terdapat pengaruh positif pada *Time-based conflict*, *Strain-based conflict* dan *Behavior-based conflict* secara simultan terhadap stres kerja?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitiannya adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji pengaruh positif pada *Time-based conflict* terhadap Stres kerja.
2. Untuk menguji pengaruh positif pada *Strain-based conflict* terhadap stres kerja.
3. Untuk menguji pengaruh positif pada *Behavior-based conflict* terhadap stres kerja.

4. Untuk menguji pengaruh positif pada *Time-based conflict*, *Strain-based conflict*, dan *Behavior-based conflict* secara simultan terhadap stres kerja.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang bisa didapat dari penelitian ini yaitu antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Manfaat bagi peneliti dan akademisi yaitu penelitian ini dapat menambah informasi mengenai pengaruh *work-family conflict* terhadap Stres kerja.
- b. Manfaat bagi Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, penelitian ini bisa digunakan untuk bahan referensi bagi mahasiswa lain yang sedang menyusun skripsi khususnya untuk mahasiswa program studi Manajemen pada Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk mendukung pengembangan teori-teori yang telah ada.
- c. Manfaat bagi tempat penelitian, yaitu penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan kebijakan yang diberikan dalam menghadapi dan memahami masalah *Work-family conflict* yang berpengaruh terhadap stres kerja pada pegawai.

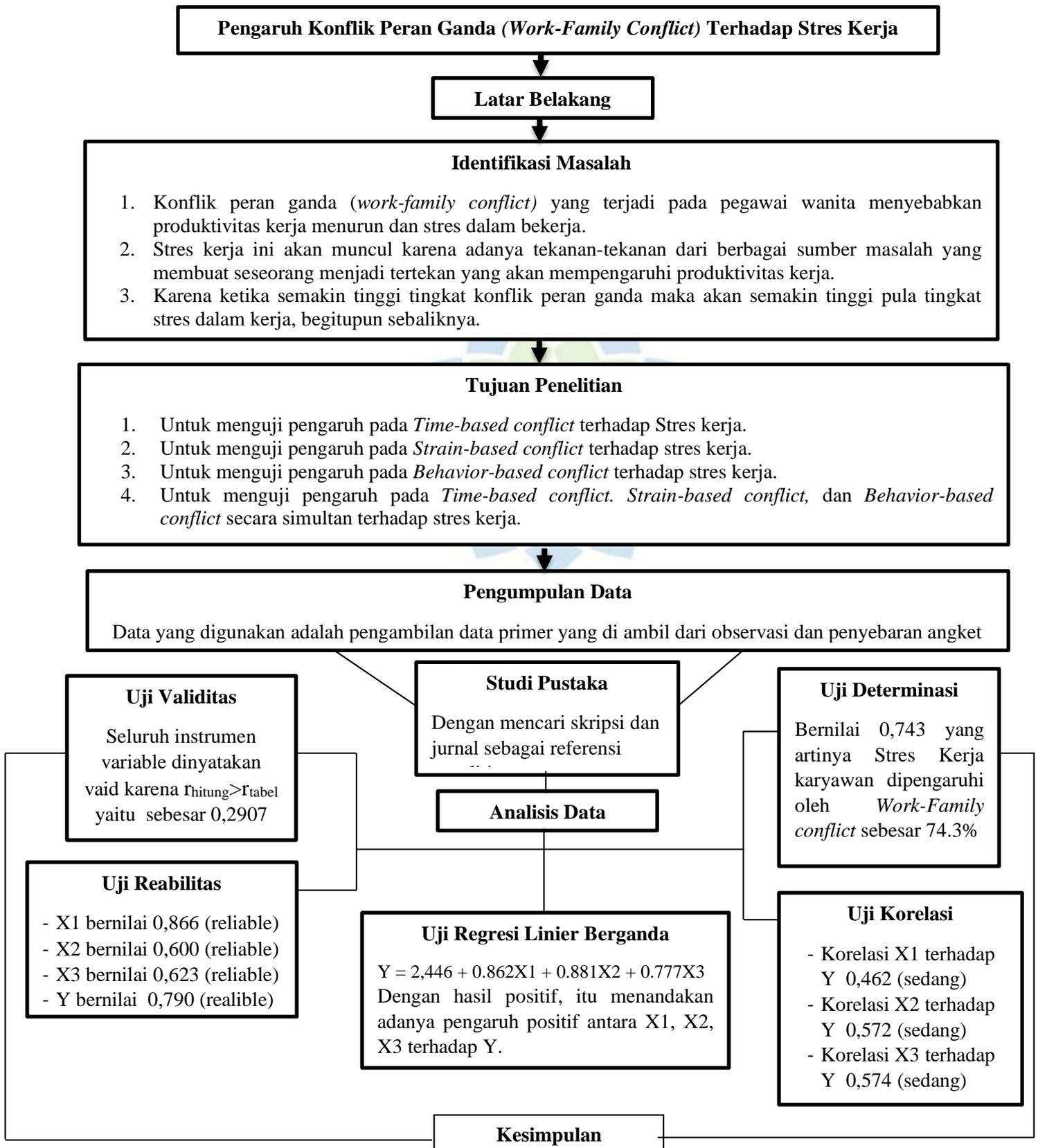
2. Manfaat praktis

a. Dengan hasil penelitian ini penulis berharap dapat memberikan manfaat dan menjadi bahan pertimbangan untuk perusahaan dalam mengambil keputusan yang berhubungan dengan *work-family conflict* juga dengan pengaruhnya terhadap stres kerja. sehingga penulis berharap dapat diadakannya pencegahan terjadinya stres kerja.

b. Untuk memenuhi salah satu syarat mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi dari Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.



F. Kerangka Pemikiran



Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh *Time-Based Conflict* Terhadap Stres Kerja

Stres adalah salah suatu kondisi ketegangan yang bisa memengaruhi fisik dan emosi seseorang yang mengalaminya. Stres kerja pada pekerja wanita bisa terjadi disaat pekerja wanita tersebut membagi waktunya, yang mana pada saat wanita menyelesaikan tugas pekerjaanya tidak jarang berbeda halnya ketika wanita memenuhi kepentingan juga tanggungjawabnya terhadap keluarga, hal ini biasanya disebut dengan *time-based conflict*.

Menurut Greenhaus & Beutell *time-based conflict* ini biasanya terjadi diakibatkan oleh beberapa masalah, pertama, baik secara waktu ataupun fisik pekerja tidak akan bisa melakukan tuntutan peran secara bersamaan, yang kedua adalah fokus pekrja hanya bisa dilakukan di salah satu peran, namun sebisa mungkin pekerja tetap menghadiri meskipun hanya secara fisik diperan yang lain hanya untuk memenuhi tuntutan meskipun tidak secara keseluruhan.

Pekerja wanita yang sudah memiliki status berkeluarga yang tidak bisa mengatur waktunya untuk mementingkan keluarga maupun kerja ini akan mengulangi tekanan emosional maupun psikologis dari tiap-tiap pihak yang berkaitan dengan hal-hal tersebut. Contohnya yaitu seperti timbulnya rasa bersalah untuk salah satu kepentingan, seperti merasa bersalah kepada sang buah hati yang menginginkannya hadir untuk melakukan rapat orang tua, tetapi dia belum bisa ikut karena waktu yang

diperlukan bersamaan juga dengan pekerjaan yang sama pentingnya dan dia didesak untuk segera diselesaikan, begitu pula sebaliknya. Semakin sering *time-based conflict* ini terjadi maka akan semakin stres pula wanita karir tersebut dalam bekerja.

Dengan hal yang telah dipaparkan dapat dikatakan bahwa masalah dalam pembagian waktu atau *time-based conflict* bisa menimbulkan seseorang merasakan tekanan secara emosional, kecemasan dan juga stres yang dirasakan dalam pekerjaan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa *time-based conflict* ini mempunyai pengaruh positif terhadap stres kerja pada pekerja wanita, yang dimana semakin tinggi pengaruh *time-based conflict* maka akan semakin tinggi pula stres kerja yang dirasakan wanita karir tersebut.

2. Pengaruh *Strain-Based Conflict* Terhadap Stres Kerja

Sama halnya dengan konflik-konflik yang biasa terjadi pada keluarga dan pekerjaan, *strain-based conflict* ini juga dapat berpengaruh terhadap kondisi emosional dan fisik seseorang dalam beraktivitas. *Strain-based conflict* dapat terjadi ketika suatu tuntutan dari pekerjaan memengaruhi tuntutan yang ada pada keluarga. Hal ini menimbulkan keadaan emosional atau ketegangan, oleh dikarenakan tuntutan pekerjaan menjadikan wanita karir susah dalam memenuhi tuntutan kepentingan dalam keluarga.

Adanya tekanan psikologis yang bersifat negatif menimbulkan pekerja cenderung menggunakan lebih banyak waktu dan kemampuan hanya pada satu peran saja sehingga tidak bisa memenuhi peran lainnya. Dampak yang biasanya muncul dari konflik ini antara lain adalah masalah keluarga dapat menyita waktu kerja dan tidak ada waktu untuk bermasyarakat.

Sebagai contoh, pasti seorang ibu akan merasa lelah, letih dan lesu setelah melaksanakan tugas dalam pekerjaannya, menjadikan sang ibu kurang enak dan kurang fokus ketika mendampingi anaknya yang mau makan bersama dan ingin disuapi, begitu pula sebaliknya. Pada kasus ini bisa menjadikan ibu tersebut merasakan kecemasan, ketegangan, hingga stres. Secara logika, jika seseorang semakin sering mengalami *strain-based conflict* ini maka orang tersebut akan semakin sering juga mengalami stres saat bekerja. Maka dapat disimpulkan bahwa *strain-based conflict* berpengaruh positif terhadap stres kerja.

3. Pengaruh *Behavior-Based Conflict* Terhadap Stres Kerja

Selain yang telah dipaparkan diatas stres kerja dapat disebabkan dalam *work-family conflict* yaitu dengan *behavior-based conflict*. Konflik ini biasanya muncul ketika perilaku yang diharapkan untuk satu peran berbeda dengan perilaku yang diharapkan. Contoh, saat berada di dalam rumah pekerja wanita mesti bisa menjadi ibu ataupun istri yang sangat pengertian, perhatian, penuh kehangatan, emosial, dan pastinya harus

penuh dengan kasih sayang. Sedangkan pada waktu bekerja mereka diharuskan untuk bersikap tegas, agresif, emosi stabil dan harus percaya diri.

Jika seseorang tidak bisa menyesuaikan perbedaan perilaku tersebut akan terjadinya konflik antara kedua peran tersebut dan dari hal tersebut bisa menimbulkan ketegangan, tekanan emosional dan kecemasan pada seseorang yang belum dapat menyesuaikan kedua peran tersebut. Secara logis, dapat di katakan bahwa semakin tidak bisanya seseorang dalam menyesuaikan perilaku dalam peranannya maka dia akan sering merasakan stres. Sehingga bisa disimpulkan bahwa *behavior-based conflict* memiliki pengaruh yang positif terhadap stres kerja.

4. Pengaruh *Time-Based Conflict*, *Strain-Based Conflict*, dan *Behavior Based Conflict* Terhadap Stres Kerja

Seperti yang telah dipaparkan diatas bahwa *Time-Based Conflict*, *Strain-Based Conflict*, dan *Behavior-Based Conflict* mempunyai hubungan yang cukup besar terhadap stres kerja. Semakin sering individu menghadapi berbagai konflik tadi, bisa dikatakan tingkat stres dalam bekerja yang dialami individu tersebut akan tinggi pula. Dapat disimpulkan pula bahwa terdapat pengaruh positif secara simultan antara *Time-Based Conflict*, *Strain-Based Conflict*, dan *Behavior-Based Conflict* terhadap stres kerja.

Tabel 1.2
Penelitian Terdahulu

NO	NAMA PENELITI	JUDUL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
1.	Revina Paramitha 2017	Pengaruh Dimensi konflik peran Ganda Terhadap Stres Kerja Pada Wanita Bekerja Di PT. Sinar Laut Indah Branti Lampung Selatan	Kesimpulan yang sudah dilakukan menyatakan dimensi konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.
2.	M. Ridhwan Hielmy	Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> Terhadap Kinerja: Stress Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Perawat Wanita RS. PTPN VIII Subang)	<i>Work-family conflict</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat.
3.	Sukatri Melani Jumilah 2015	Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Wanita Di PT.	Kesimpulan pada penelitian ini adalah adanya hubungan

		Pelita Tomang Mas Karanganyar	positif antara konflik peran ganda dengan stres kerja
4.	Dody Wijaya, 2015	Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja (Studi Pada Pegawai Wanita Di Balai Bahan dan Barang Teknik Bandung)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>work family conflict</i> tidak berpengaruh positif terhadap stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja
5.	Benyamin, Universitas 17 Agustus 1945	Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Di Cv. Semoga Jaya Samarinda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang sangat signifikan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada CV. Semoga Jaya Samarinda.
6.	Novi Aprianti,	Pengaruh konflik peran	Konflik peran ganda

	2015	ganda (<i>work family conflict</i>) terhadap kinerja tenaga petik wanita PPTK Gambung dengan kepribadian <i>Neuroticism</i> sebagai variabel medoresai	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga petik wanita PPTK Gambung.
7.	Osa Siti 2018	Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> dan lingkungan kerja terhadap stres kerja : studi pada wanita di lembaga pendidikan islam Buntet pesantren Cirebon	<i>Work family conflict</i> dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja
8.	Mutia Rachmah 2018	Pengaruh konflik peran ganda (<i>work family conflict</i>) terhadap stres kerja studi pada perawat wanita rumah sakit pindad kota Bandung	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work family conflict</i> berpengaruh positif terhadap stres kerja
9.	Rahmah Alpadiah 2018	Pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap turnover intention studi pada	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengeruh konflik peran ganda dan stres

		karyawan wanita operator sewing CV. Suho garmino Ujung Berung Berung	kerja terhadap turnover intention berpengaruh positif dan signifikan.
10.	Gustina 2017	Pengaruh <i>work family conflict</i> terhadap kinerja pegawai : studi kasus pada dinas kependudukan dan catatan sipil kota Bandung	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa <i>work family conflict</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Data Diolah oleh Peneliti

Dari penelitian terdahulu diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu, diantaranya yaitu mengenai perbedaan antara variabel yang diteliti dan juga dalam objek penelitian itu sendiri.

G. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran dan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Hipotesis 1

H1 : *Time Based Conflict* berpengaruh positif terhadap stres kerja di PT. ISAM.

Hipotesis 2

H2 : *Strain Based Conflict* berpengaruh positif terhadap stres kerja di PT. ISAM.

Hipotesis 3

H3 : *Behaviour Based Conflict* berpengaruh positif terhadap stres kerja di PT. ISAM.

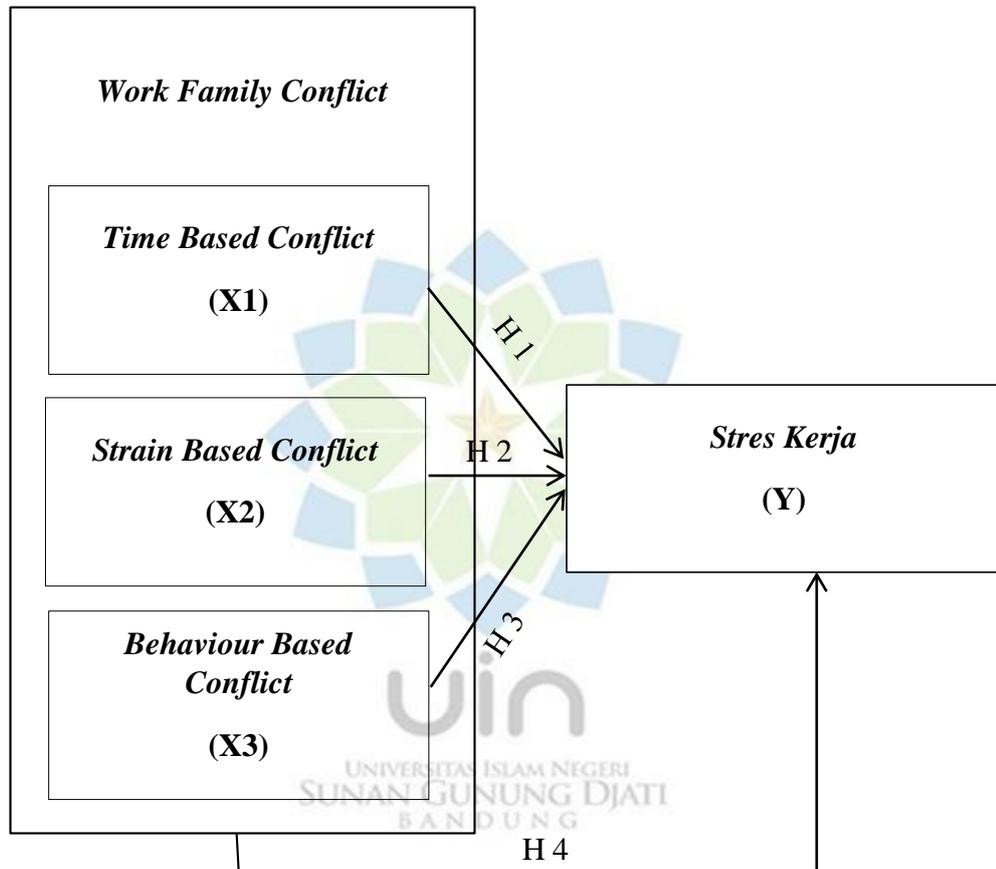
Hipotesis 4

H4 : *Time Based Conflict, Strain Based Conflict Dan Behaviour Based Conflict* secara simultan berpengaruh terhadap stres kerja di PT. ISAM.



H. Model Penelitian

Berdasarkan hipotesis yang telah diuraikan sebelumnya, maka model dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1.2 Model Penelitian

