

**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA, KEBIJAKAN KEHIDUPAN KERJA DAN
DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA MELALUI STRES KERJA
PADA TENAGA KERJA WANITA SEKTOR INDUSTRI
DI KOTA BATAM**

Hikmah
Universitas Putera Batam
hikmahupb@gmail.com

ABSTRACT

Batam is an industrial city, where workers in Batam are from various islands in Indonesia and also manpower from abroad (expatriates) in which labor-power is occupying the major industries on the island of Batam. The industries that dominate in Batam of which type of manufacturing industry. Manufacturing industry is heavily dependent on the availability and resource needs, namely human resources, especially women. The purpose of this study was to evaluate the performance of the dual role of women (dual role) who worked on the manufacturing industry in Batam and further discusses the relationship between work-family conflict, family-work conflict, work-life policies, organizational support, to the performance. The study was conducted by collecting quantitative data through questionnaires distributed to 268 respondents. Data collected were analyzed using Statistical AMOS as software for Structural Equation Modeling. Research findings show that work-family conflict had a positive effect on work stress, family-work conflict had a positive effect on the stress of work, policy work life has a positive effect on job stress, organizational support has a positive effect on job stress, work stress has an influence significant negative on performance.

Keywords: Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, Work-Life Policies, Organizational Support, Performance

ABSTRAK

Batam merupakan kota industri, dimana tenaga kerja di Batam berasal dari berbagai pulau di Indonesia dan juga tenaga kerja dari luar negeri (ekspatriat) yang mana tenaga-tenaga kerja tersebut menempati pada industri-industri besar di pulau Batam. Industri yang mendominasi di Batam diantaranya jenis industri manufacturing. Industri manufacturing ini sangat tergantung oleh ketersediaan dan kebutuhan sumberdaya, yaitu sumberdaya manusia khususnya wanita. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi kinerja dari wanita peran ganda (dual role) yang bekerja pada industri manufaktur di Kota Batam dan selanjutnya membahas hubungan antara work-family conflict, family-work conflict, kebijakan kehidupan kerja, dukungan organisasi, terhadap kinerja. Penelitian dilakukan dengan mengumpulkan data kuantitatif melalui kuesioner yang dibagikan ke 268 responden. Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan AMOS Statistical sebagai software untuk Structural Equation Modeling. Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa work-family conflict memiliki pengaruh positif terhadap stres kerja, family-work conflict memiliki pengaruh positif terhadap stres kerja, kebijakan kehidupan kerja memiliki pengaruh positif

terhadap stres kerja, dukungan organisasi memiliki pengaruh positif terhadap stres kerja, stres kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja.

Kata kunci: Work-family Conflict, Family-Work Conflict, Kebijakan Kehidupan Kerja, Dukungan Organisasi, Kinerja

PENDAHULUAN

Batam merupakan kota industri yang menjadi tujuan para pencari pekerjaan, sebagai daerah industri yang cukup strategis, secara geografis yakni berbatasan dengan dua negara seperti Singapura dan Malaysia (*golden triangle*) yang merupakan jalur pelayaran dunia. Tenaga kerja di Batam berasal dari berbagai pulau di Indonesia dan juga tenaga kerja dari luar negeri (*ekspatriat*) yang mana tenaga-tenaga kerja tersebut menempati pada industri-industri besar di pulau Batam. Industri yang mendominasi di Batam diantaranya jenis industri *manufacturing*. Industri *manufacturing* ini juga sangat tergantung oleh ketersediaan dan kebutuhan sumberdaya, yaitu sumberdaya manusia khususnya wanita. Tenaga kerja wanita di Batam banyak menduduki pada level-level jenis pekerjaan di industri manufaktur. Pergeseran budaya, gaya hidup yang tinggi dan perkembangan status sosial, dimana saat ini peran perempuan telah bergeser dari peran tradisional menjadi peran ganda yakni sebelumnya hanya berperan sebagai seorang ibu yang mengurus rumah tangga, mengurus suami dan anak-anak, kini mempunyai peran lain yaitu sebagai wanita yang harus bekerja (Tri Aryati, 2015: 64). Dalam hal ini wanita mempunyai peran ganda, di satu sisi wanita dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik, namun di sisi lain, sebagai seorang tenaga kerja yang harus bekerja sesuai dengan standar kinerja (berperan ganda)

dengan menunjukkan kinerja kerja yang baik.

Konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan dirumah atau kehidupan rumah tangga. Karyawan yang tidak dapat membagi atau menyeimbangkan waktu untuk urusan keluarga dan bekerja dapat menimbulkan konflik yaitu konflik keluarga dan konflik pekerjaan atau sering disebut sebagai konflik peran ganda wanita antara keluarga dan pekerjaan (*work-family conflict*). Disisi lain sebuah konflik yang bersumber dari konflik keluarga-pekerjaan (*family-work conflict*) yaitu konflik yang muncul dikarenakan tanggung jawab terhadap keluarga mengganggu tanggung jawab terhadap pekerjaan Netemeyer *et al.*, (dalam Hennessy, 2015). Wanita untuk peran tersebut terbagi dengan perannya sebagai ibu rumah tangga sehingga terkadang dapat mengganggu kegiatan dan konsentrasi didalam pekerjaannya. Kondisi seperti diatas sering memicu terjadinya konflik-konflik yang terjadi dalam kehidupan perusahaan, bila tidak ditangani secara serius akan menimbulkan dampak yang sangat berarti bagi usaha pencapaian tujuan perusahaan, salah satunya adalah rendahnya kinerja karyawan secara keseluruhan akan mempengaruhi produktifitas perusahaan. Konflik yang tidak ditangani secara tepat dan bijaksana, dapat pula berakibat langsung pada diri karyawan, karena

mereka dalam keadaan suasana serba salah sehingga mengalami tekanan jiwa (stres). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi stres seperti: kelebihan beban kerja, tanggung jawab atas orang lain, perkembangan karir, kurangnya kohesi kelompok, dukungan kelompok yang kurang memadai, struktur dan iklim organisasi, wilayah dalam organisasi, karakteristik tugas, dan pengaruh pimpinan (Sudarwati, 2015). Penelitian yang dilakukan oleh Sari (2014) menunjukkan bahwa konflik peran ganda dari seorang wanita memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja.

Kebijakan kehidupan kerja (*work-life policies*) sangat penting dan didefinisikan sebagai indikator tingkat dasar organisasi, yang memprioritaskan pekerjaan lebih dari keluarga atau keluarga di atas pekerjaan. Kebijakan ini termasuk jadwal kerja yang fleksibel dan cuti karyawan dari pekerjaan. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai, sedangkan pada tingkat negatif stres pada tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis. Adapun konflik peran ganda ini bisa menurunkan kinerja karyawan, sementara menurunnya kinerja karyawan bisa memberi dampak pada meningkatnya keinginan untuk keluar, meningkatnya absensi, dan menurunnya komitmen organisasi (Boles, Howard & Donofrio, 2010). Jadi hal ini merupakan keadaan yang berbahaya bagi organisasi, karena bisa menyebabkan pelaksanaan pekerjaan terganggu, yang akhirnya bisa menurunkan kinerja organisasi. ini

merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan perusahaan dalam mengolah Sumber Daya Manusia untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah (1) Menganalisis pengaruh *work-family conflict* terhadap *stres kerja* (2) Menganalisis pengaruh *family-work conflict* terhadap *stres kerja* (3). Menganalisis pengaruh kebijakan kehidupan kerja terhadap stres kerja (4) Menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap stres kerja (5) Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS Konflik Peran Ganda

Netemeyer *et al.*, (dalam Hennessy, 2015) mendefinisikan konflik peran ganda (*dual conflict*) sebagai konflik yang muncul akibat tanggung jawab yang berhubungan dengan tuntutan yang mengganggu pekerjaan, waktu dan ketegangan dalam keluarga. Dimana dikatakan konflik peran ganda (*dual conflict*) merupakan konflik yang terjadi sebagai hasil dari tanggung jawab pekerjaan yang mengganggu kehidupan rumah tangga. Hal serupa juga diungkapkan oleh Paden dan Buchler dalam Simon (2010: 57) mendefinisikan konflik peran ganda (*dual conflict*) merupakan konflik peran yang muncul antara harapan dari dua peran yang berbeda yang dimiliki oleh seseorang. Di pekerjaan, seorang wanita yang profesional diharapkan untuk agresif, kompetitif, dan dapat menjalankan komitmennya pada pekerjaan. Bernhard

dan Florensia (2014) menyatakan tiga jenis konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) yaitu: 1) *Time-based conflict*. Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga), 2) *Strain-based conflict*. Terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya. 3) *Behavior-based conflict*. Berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga). Yavas *et al.*, (2011: 8) menyatakan bahwa konflik yang terjadi pada peran dipekerjaan dan peran di keluarga menimbulkan efek-efek negatif. Konflik yang terjadi pada peran dipekerjaan dan peran di keluarga oleh para ahli selalu dikaitkan dengan sumber stress yang mempengaruhi segi fisik dan psikologis. Konflik antara pekerjaan dan keluarga (*work-family conflict*) mempunyai hubungan dengan depresi dan somatic.

Menurut Greenhouse dan Beutell dalam (David, 2015: 76) konflik peran ganda (*dual role*) itu bersifat *bi-directional*. *Bi-directional* terdiri dari :

1. Konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) adalah konflik yang muncul dikarenakan tanggung jawab pekerjaan yang mengganggu tanggung jawab terhadap keluarga. Netemeyer *et al.*, dalam (Hennessy, 2015) mendeskripsikan konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) sebagai suatu bentuk konflik antar peran dimana secara umum tuntutan, waktu dan

ketegangan yang diakibatkan oleh pekerjaan mengganggu tanggung jawab terhadap keluarga. Konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) difokuskan pada aspek negatif dari keterlibatan dalam suatu peran ganda (Huffman dan Anderson, 2010: 17). Menurut Gary Howard & Heather H. Donofrio (2010) indikator konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) adalah:

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

2. Konflik keluarga-pekerjaan (*family-work conflict*) yaitu konflik yang muncul dikarenakan tanggung jawab terhadap keluarga mengganggu tanggung jawab terhadap pekerjaan. Netemeyer *et al.*, (dalam Hennessy, 2015) mendeskripsikan konflik keluarga-pekerjaan (*family-work conflict*) sebagai suatu bentuk konflik antar peran dimana secara umum tuntutan, waktu dan ketegangan dalam keluarga mengganggu tanggung jawab pekerjaan. Jadi dapat disimpulkan konflik keluarga-pekerjaan adalah konflik yang muncul dikarenakan tanggung jawab terhadap keluarga mengganggu tanggung jawab terhadap pekerjaan dimana secara umum tuntutan, waktu dan ketegangan dalam keluarga mengganggu tanggung jawab pekerjaan. Menurut Frone, Russell dan Cooper dalam (Dita, 2010: 58) indikator konflik keluarga-pekerjaan (*family-work conflict*) adalah:

- a. Tekanan sebagai orang tua

- b. Tekanan perkawinan
- c. Kurangnya keterlibatan sebagai istri
- d. Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua
- e. Campur tangan pekerjaan

Kebijakan Kehidupan Kerja (*Work-Life Policies*)

Kebijakan kehidupan kerja (*work-life policies*) diungkapkan dalam penelitian Noor dan Maad (2011) sangat penting dan didefinisikan sebagai indikator tingkat dasar organisasi yang mana memprioritaskan pekerjaan lebih dari keluarga atau keluarga diatas pekerjaan. Kebijakan ini termasuk jadwal kerja yang fleksibel dan cuti karyawan dari pekerjaan. Kebijakan kehidupan kerja (*work-life policies*) merupakan salah satu pertimbangan utama bagi organisasi karena kebijakan yang ramah merupakan faktor penting untuk mengurangi *turnover* (Valcour & Batt, 2010 dalam Noor dan Maad, 2011). Kebijakan kehidupan kerja (*work-life policies*) yang bersahabat diperlukan untuk mengembalikan dampak negatif dari konflik kehidupan kerja seperti ketidakseimbangan diantara tanggung jawab dari pekerjaan dan keluarga (Bashir, & Ramay (2011). Kebijakan kehidupan kerja merupakan suatu bentuk kebijakan dan perhatian yang diberikan perusahaan kepada karyawannya untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan dalam lingkup kehidupan pribadi yang berdampak pada kehidupan pekerjaan sehingga dapat mengurangi berbagai bentrokan serta mendukung segala aspek dalam bekerja dan sebagai hasilnya akan meningkatkan komitmen kerja (Mathis dan Jackson, 2013: 476).

Faktor-faktor yang mendukung kebijakan kehidupan kerja

1. Kesehatan adalah keadaan umum dari kesejahteraan fisik, mental dan emosi. Kesehatan dan keselamatan kerja yang kurang terlindungi bisa menimbulkan : kecelakaan kerja, penyakit, kehidupan kerja berkualitas rendah, stres dan kelelahan kerja
2. Relasi kerja Hubungan kerja yang kokoh dan harmonis membutuhkan perhatian yang cermat dan kontinyu terhadap komunikasi organisasi, konseling karyawan dan disiplin. Supervisor bertanggung jawab mengkonsumsi persyaratan kerja, memberikan konseling, dan mendisiplinkan karyawannya sesuai dengan pedoman yang ditetapkan,
3. Waktu kerja, ada 6 (enam) kategori dasar dari program kerja yang memperhatikan *work-life balance* para karyawannya: 1). *Flexitime* Kondisi, kerja di mana para karyawan dapat memilih dan menentukan jam kerjanya sendiri, walau harus tetap pada konteks standar jam kerja (misal: pk 10.00 – pk 15.00), 2. *Flexible week / Compressed workweek*. Kondisi kerja di mana karyawan bekerja dengan jam kerja lebih lama pada beberapa hari tertentu sehingga pada hari lainnya, para karyawan dapat bekerja dengan jam kerja yang lebih pendek, 3. *Work-at-home, flexplace or telecommuting*. Kondisi kerja di mana para karyawannya dapat menyelesaikan pekerjaan di luar tempat kerja, misalnya di rumah, 4. *Part-time*. Kondisi kerja yang menawarkan

kepada karyawan untuk bekerja dengan jam kerja yang pendek, 5). *Job sharing*. Kondisi kerja di mana satu pekerjaan akan dikerjakan oleh dua karyawan atau lebih untuk meringankan proses pengerjaannya, 6). *Part-time telecommuting*. Kondisi kerja yang merupakan kombinasi dari kerja paruh waktu (*part-time*) dan kerja di luar tempat kerja. Yu (2015) menemukan bahwa *work life balance policies* berpengaruh positif dengan masa kerja karyawan perempuan, dan apalagi praktek kebijakan tersebut memiliki dampak yang besar pada tingkat perputaran karyawan (*employees turnover*). *Work life balance policies* membantu dalam mengurangi *stress* dan menyediakan tempat kerja yang baik di mana meminimalkan timbulnya kecelakaan kerja dan juga menyediakan dasar yang adil bagi setiap karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas (Yasbek, 2014).

Dukungan Organisasi (Organizational Support)

Dukungan organisasi (*organizational support*) dipandang sangat penting bagi perilaku pekerjanya. Dukungan organisasi (*organizational support*) didasarkan pada pengamatan bahwa ketika kepemimpinan dan manajemen organisasi menunjukkan kekhawatiran tentang komitmen karyawan terhadap organisasi, karyawan membalas dengan menunjukkan komitmen terhadap organisasi tersebut. Karyawan melihat organisasi sebagai sumber daya sosial

dan sumber daya emosional seperti rasa hormat dan peduli, jika organisasi menganggap karyawannya penting, itu memungkinkan mereka untuk memenuhi kebutuhan emosional mereka seperti penerimaan (*approval*), penghargaan (*esteem*) dan persatuan (*association*). Teori dukungan organisasi (*organizational support*) mengungkapkan bahwa sejauh mana karyawan berpikir bahwa organisasi mereka menghargai kontribusi mereka dan tertarik pada kesejahteraan mereka secara keseluruhan (Mohammad, *et al.*, 2013). Bentuk-bentuk dukungan ini pun berkembang dari mulai yang bersifat ekstrinsik (material) seperti gaji, tunjangan, bonus, dan sebagainya hingga yang bersifat intrinsik (non material) seperti perhatian, pujian, penerimaan, keakraban, informasi, pengembangan diri, dan sebagainya. Mohammad *et al.*, (2013) menyatakan bahwa dukungan organisasi (*organizational support*) berpengaruh positif terhadap stres kerja (*stres kerja*).

Stres Kerja (Stres kerja)

Stres kerja (*stres kerja*) berkaitan tantangan dari tuntutan pekerjaan (Huffman, 2010: 17). Menurut Robbins (2006: 45) stres adalah suatu kondisi yang dinamis dimana seseorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan individu tersebut dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Stres lebih sering dikaitkan dengan tuntutan (*demand*) dan sumber daya (*resources*). Tuntutan seperti tanggung jawab, pekerjaan yang *overload*, tekanan, kewajiban, dan bahkan ketidakpastian yang dihadapi

para individu di tempat kerja. Noor dan Maad (2010) menyatakan bahwa stres didefinisikan sebagai tekanan atau penderitaan akibat situasi yang sulit. Cary Cooper (2010), mengemukakan bahwa respon terhadap stres dapat ditampilkan dalam 3 bentuk, yaitu bentuk fisik, perilaku dan psikologis. Gejala yang ditimbulkan dalam bentuk fisik, antara lain, mulut kering, tangan lembab, sesak nafas, migrain, diare, asma bahkan sampai pingsan. Namun tidak selalu berarti demikian, karena stres yang dimaksud adalah stres kerja yang artinya suatu bentuk interaksi individu terhadap lingkungannya. Abushaikha dan Sheil (2010) menemukan bahwa stres mempunyai dampak negatif dan positif seperti memberikan tekanan dan karyawan tersebut bisa mencapai target yang diberikan atau sebaliknya.

Kinerja

Mangkunegara (2005: 9) menyatakan bahwa kinerja karyawan (*employees performance*) adalah ungkapan seperti *output*, efisiensi serta efektivitas yang sering dihubungkan dengan produktivitas. Kinerja karyawan (*employees performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan (*employees performance*) adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai Sumber Daya Manusia dalam periode waktu saat melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Esson *et al.*,

(2005: 22) mendefinisikan kinerja (*job performance*) sebagai perilaku-perilaku yang seorang pegawai tunjukkan yang sesuai dengan uraian pekerjaannya dan persyaratan-persyaratan kerja, yang memperlengkapi kearah sukses organisasi keseluruhan. Kinerja telah dioperasionalisasikan dalam istilah kualitas kerja, kuantitas kerja dan/atau jumlah usaha yang digunakan.

Pengembangan Hipotesis

1. H1: Terdapat pengaruh *work-family conflict* terhadap stres kerja.

Banyak peneliti memberikan bukti konseptual dan empiris untuk mendukung hubungan positif antara *work-family conflict* dan *stres kerja*. Misalnya Netemeyer, R. G., Brashear-Alejandro, T., & Boles, J.S. (2004); Ratna Kartika Sari, Nasir Aziz dan Amri (2014) menyatakan bahwa *work-family conflict* memiliki dampak positif terhadap stres kerja. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Rizwan *et al.*, (2014) juga menyampaikan temuan yang sama adanya pengaruh positif *work-family conflict* terhadap stres kerja. Jamadin *et al.*, (2015) menyatakan hal serupa *work-family conflict* memiliki hubungan positif signifikan terhadap stres kerja.

2. Terdapat pengaruh *family-work conflict* terhadap stres kerja

Banyak penelitian yang mengungkapkan tentang *family-work conflict* (Carlson, Kacmar, & Williams, Frone, Russell, & Cooper, dalam Lu, Kao dan Chang, 2008). Jam kerja dan beban kerja diduga sebagai *antecedents* dari *family-work conflict*. Tuntutan keluarga

berpengaruh positif terhadap *work-family conflict* dan stres kerja (Lu, Kao dan Chang, 2008). Simon (2004) mengatakan bahwa konflik peran ganda (*dual conflict*) muncul karena adanya beberapa faktor, yaitu adanya tuntutan dari pekerjaan dan keluarga, kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga, dan adanya tekanan dari pekerjaan membuat seseorang sulit untuk memenuhi kebutuhan keluarga dan kewajiban pekerjaan yang seringkali merubah rencana bersama keluarga

3. Terdapat pengaruh kebijakan kehidupan kerja terhadap stres kerja.

Teori yang diungkapkan oleh Mackie, K.S., Holahan, C.K. dan Gottlieb, N.H., (2001) menyatakan bahwa keterlibatan pekerja dalam praktek manajemen yang terkait dengan kebijakan kehidupan kerja memiliki dampak positif terhadap *stres kerja*. Penelitian Shahzad *et al.*, (2011) juga mengungkapkan kebijakan kehidupan kerja berdampak pada stress. Ditambahkan kebijakan kehidupan kerja yang seimbang membantu dalam mengurangi stres dan menyediakan tempat kerja yang baik di mana terdapat sedikit kemungkinan kecelakaan dalam bekerja dan juga menyediakan tempat yang adil bagi setiap karyawan, akhirnya meningkatkan produktivitas.

4. Terdapat pengaruh dukungan organisasi memiliki hubungan positif terhadap stres kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Thorsteinsson, E.B., Brown, R.F, dan Richards, C., (2014). Mohammad *et al.*, (2013) menyatakan bahwa

dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap *job stress*. Dukungan manajemen, dukungan organisasi (*organizational support*) membantu dalam mengurangi atau meningkatkan stres pada karyawan

5. Terdapat pengaruh stress kerja terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan Hsieh, Huang dan Su, (2015) menyatakan berbagai tekanan stres bersifat relatif bagi seseorang akan bergantung pada kemampuan orang tersebut dalam menghadapi stres kerja. Rendahnya stres itu berdampak pada peningkatan kinerja (Ahmed dan Ramzan, 2013). Ditambahkan pula bahwa dukungan manajemen membantu mengembalikan atau meningkatkan stres.

METODA PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis (*testing hypotheses*) yaitu untuk melihat hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi antara variabel-variabel latent yang diteliti. *Setting* penelitian ini adalah *field study*, tingkat interferensi korelasional, dengan unit analisis individual yaitu para wanita yang telah menikah yang memiliki peran ganda yakni sebagai wanita yang bekerja, berstatus menikah dan memiliki anak di Kota Batam khususnya di Kecamatan Batu Aji dan Kecamatan Sagulung yang terbagi dalam 4 Kelurahan (Kelurahan Tanjung Uncang, Sungai Langkai, Sagulung Kota dan Bukit Tempayan).

Populasi dalam penelitian ini adalah para wanita yang telah menikah dan memiliki anak di Kota Batam pada Kecamatan Batu Aji dan Kecamatan

Sagulung. Populasi dalam penelitian ini adalah 25.417 responden.

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk menghitung besar sampel dengan metode yang dikembangkan oleh Isaac dan Michael, digunakan nilai kritis 10 %, karena adanya keterbatasan waktu dan biaya, tetapi dengan nilai kritis 10 %, jumlah sampel yang diperoleh sudah cukup mewakili keadaan dari populasi tersebut. Berdasarkan tabel Isaac dan Michael di dapatkan sampel sebesar 268. Banyaknya sampel yang terdapat di Kelurahan Tanjung Uncang sebanyak 69 orang, Kelurahan Bukit Tempayan sebanyak 36 orang, untuk Kelurahan Sungai Langkai sebanyak 95 orang, dan untuk Kelurahan Sagulung Kota sebanyak 67 orang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Sebelum kuesioner disampaikan kepada responden sebanyak jumlah sampel penelitian, perlu dilakukan uji terhadap kuesioner yaitu uji validitas dan reabilitas. Dari

hasil analisis faktor menunjukkan bahwa indikator dalam kuesioner penelitian menunjukkan nilai KMO diatas 0,5 dan nilai MSA diatas 0,5, yang merupakan persyaratan lulus uji validitas data, maka dapat disimpulkan indikator tersebut dapat diterima, tepat, sesuai dan cukup untuk digunakan sebagai alat ukur atau indikator dalam melakukan penelitian ini, sehingga penelitian bisa diteruskan.

Uji Reliabilitas dilakukan dengan uji *Cronbach Alpha*. Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas, nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari > 0.6, yang merupakan persyaratan lulus uji reliabilitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan pada penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya dan diandalkan untuk digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini. Selanjutnya dilakukan analisis kesesuaian seluruh model. Kemudian dilakukan pengujian hubungan model struktural pada penelitian ini yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1. Pengujian Hubungan Model Struktural

Hipotesis	Koefisien β	<i>p-value</i>	Keputusan
H1 : <i>Work-family conflict</i> mempunyai pengaruh terhadap stres kerja	0,103	0,002	H1 Diterima
H2 : <i>Family-work conflict</i> mempunyai pengaruh terhadap stres kerja	0,155	0,000	H2 Diterima
H3 : Kebijakan kehidupan kerja mempunyai pengaruh terhadap stres kerja	0,811	0,000	H3 Diterima

H4 : Dukungan organisasi mempunyai pengaruh terhadap stres kerja	0,495	0,000	H4 Diterima
H5 : Stres kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja	-0,240	0,040	H5 Diterima

Hipotesa 1

Hipotesa pertama menguji apakah terdapat pengaruh *work-family conflict* terhadap *stres kerja*. Berdasarkan hasil pengujian untuk hipotesis pertama diperoleh nilai *p-value* $0,002 < 0,05$ menunjukkan bahwa H₁ diterima artinya ada pengaruh kebijakan kehidupan kerja terhadap stres kerja. Sedangkan untuk hasil nilai koefisien β sebesar 0,103 menunjukkan bahwa *work-family conflict* yang dialami oleh wanita berperan ganda memiliki hubungan yang positif dan searah terhadap stres kerja. Pernyataan ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Raza *et al.*, (2014) menyatakan bahwa *work-family conflict* memiliki hubungan yang positif terhadap stres kerja. Berpengaruh positifnya *work-family conflict* terhadap stres kerja menunjukkan semua nilai rata-rata dari gejala stres menunjukkan bahwa karyawan menunjukkan tingkat minimum stres dalam pekerjaan mereka. Responden menyatakan bahwa tidak mengalami perasaan emosional yang berkaitan dengan pekerjaan mereka, frustrasi, ketegangan emosional mereka, mental dan tekanan fiasik yang terkait dengan perkerjaan mereka, para responden dengan peran ganda telah dapat mengatasi konflik peran ganda (*dual conflict*) yang terjadi, meminimalisasi kemungkinan yang dapat menyebabkan benturan dan tekanan didalam pekerjaan terhadap kebutuhan keluarga sehingga dapat

memenuhi kebutuhan kedua kepentingan. Benturan dan tekanan yang terkait dalam masalah ini dapat berupa tekanan pekerjaan yang dialami mungkin saja dapat membuat kesulitan membagi waktu, peristiwa kurang menyenangkan di tempat kerja mungkin saja dapat terbawa ke rumah, kebersamaan keluarga berkurang karena kesibukan, tuntutan tugas memungkinkan kesulitan menghabiskan waktu untuk keluarga, pekerjaan membuat keluarga terabaikan. Hal ini sejalan dengan pendapat yang diungkapkan oleh Yavas *et al.*, (2010: 8) konflik yang terjadi pada peran dipekerjaan dan peran dikeluarga menimbulkan efek-efek negatif. Jamadin, N. *et al.*, (2015) menyatakan kebijakan kehidupan kerja memiliki hubungan positif signifikan terhadap stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan mengalami konflik keluarga pada level yang rendah, level dari stres kerja juga akan rendah, jika karyawan mengalami tingginya tingkat konflik keluarga peran tingkat stres kerja juga akan tinggi. Konflik yang terjadi pada peran dipekerjaan dan peran dikeluarga oleh para ahli selalu dikaitkan dengan sumber stress yang mempengaruhi segi fisik dan psikologis. Konflik antara pekerjaan dan keluarga (*work-family conflict*) mempunyai hubungan dengan depresi dan somatic. Konflik yang berkepanjangan dapat menimbulkan stres (Roboth, 2015). Netemeyer *et al.*,

dalam (Hennessy, 2015) mengungkapkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) sebagai bentuk konflik antar peran dimana secara umum tuntutan, waktu dan ketegangan yang diakibatkan oleh pekerjaan mengganggu tanggung jawab terhadap keluarga. Konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) difokuskan pada aspek negatif dari keterlibatan dalam suatu peran ganda (Huffman dan Anderson, 2010: 17).

Hipotesa 2

Hipotesa kedua menguji apakah terdapat pengaruh *family-work conflict* terhadap stres kerja. Berdasarkan hasil pengujian untuk hipotesis kedua diperoleh nilai *p-value* $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa H_{a2} diterima artinya ada pengaruh *family-work conflict* terhadap stres kerja. Sedangkan untuk hasil nilai koefisien β sebesar 0,155 menunjukkan bahwa *family-work conflict* yang dialami oleh wanita berperan ganda memiliki hubungan yang positif dan searah terhadap stres kerja. Hal ini serupa dengan teori yang diungkapkan oleh Jamadin, *et al.*, (2015); Rizwan, *et al.*, (2014); Lu, Kao dan Chang, (2010) *family-work conflict* memiliki pengaruh positif terhadap stres kerja. Berpengaruh positifnya *family-work conflict* terhadap stres kerja menunjukkan para responden dengan peran ganda telah dapat mengatasi konflik peran ganda (*dual conflict*) yang terjadi, meminimalisasi kemungkinan yang dapat menyebabkan benturan dan tekanan yang bersumber dari tuntutan keluarga dan tuntutan pekerjaan. Faktor pemicu munculnya konflik peran ganda (*family-work conflict*) dari

tuntutan keluarga dan pekerjaan. Benturan dan tekanan yang terkait dalam masalah ini dapat berupa tuntutan keterlibatan sebagai orang tua membuat pekerjaan sebagai karyawan terganggu, tuntutan keterlibatan sebagai istri memungkinkan terganggunya dipekerjaan, tekanan dalam perkawinan kadangkala menimbulkan gangguan dipekerjaan, tuntutan sebagai orang tua kadangkala menimbulkan gangguan dipekerjaan, peristiwa kurang menyenangkan yang terjadi di rumah tangga memungkinkan mengganggu konsentrasi dipekerjaan. Simon (2014) mengatakan bahwa konflik peran ganda muncul karena adanya beberapa faktor, yaitu adanya tuntutan dari pekerjaan dan keluarga, kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga, dan adanya tekanan dari pekerjaan membuat seseorang sulit untuk memenuhi kebutuhan keluarga dan kewajiban pekerjaan yang seringkali merubah rencana bersama keluarga.

Hipotesa 3

Hipotesa ketiga menguji apakah terdapat pengaruh kebijakan kehidupan kerja terhadap stres kerja. Berdasarkan hasil pengujian untuk hipotesis ketiga diperoleh nilai *p-value* $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa H_{a3} diterima artinya ada pengaruh kebijakan kehidupan kerja terhadap stres kerja. Sedangkan untuk hasil nilai koefisien β sebesar 0,811 menunjukkan bahwa Kebijakan kehidupan kerja yang dialami oleh wanita peran ganda menyatakan telah dapat menyeimbangkan kehidupan kerja dan pelaksanaan kebijakan kerja sehingga dapat meminimalkan stres. Kebijakan kehidupan kerja yang

seimbang membantu dalam mengurangi stres dan menyediakan tempat kerja yang baik di mana terdapat sedikit kemungkinan kecelakaan dalam bekerja dan juga menyediakan tempat yang adil bagi setiap karyawan, akhirnya meningkatkan produktivitas. Dimana lingkungan kerja dan pengaturan kerja akan menghasilkan stres kerja. Menurut Forsyth dan Polzer-DeBruyne (2012), ketika karyawan merasa bahwa organisasi mendukung dan menyediakan tempat bagi kehidupan kerja yang seimbang itu akan meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi tekanan kerja (stres kerja) yang mengarah ke penurunan *turnover*.

Hipotesa 4

Hipotesa keempat menguji apakah terdapat pengaruh dukungan organisasi terhadap stres kerja. Berdasarkan hasil pengujian untuk hipotesis keempat diperoleh nilai *p-value* $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa H_{a4} diterima artinya ada pengaruh dukungan organisasi terhadap stres kerja. Sedangkan untuk hasil nilai koefisien β sebesar 0,495 menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang dialami oleh wanita berperan ganda memiliki hubungan yang positif dan searah terhadap stres kerja. Berpengaruh positifnya dukungan organisasi terhadap stres kerja menunjukkan bahwa karyawan merasa atasan telah memberikan perhatian ditempat kerja, kontribusi yang diberikan di tempat kerja dihargai dengan maksimal, mendapatkan perlakuan yang positif dari tempat kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat, mendapatkan dukungan organisasi secara maksimal untuk mendukung

pekerjaan karyawan, dukungan organisasi ini akan lebih meningkatkan kepercayaan diri personal untuk meraih kesuksesan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mohammad *et al.*, (2013). Dukungan manajemen, dukungan organisasi (*organizational support*) membantu dalam mengurangi atau meningkatkan stres pada karyawan, Jamadin, N. *et al.*, (2013) dijelaskan dukungan organisasi (*organizational support*), dukungan manajemen bekerja sebagai dasar yang bertindak positif dalam mengurangi stres yang berhubungan dengan pekerjaan pada karyawan.

Hipotesa 5

Hipotesa kelima menguji apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja. Berdasarkan hasil pengujian untuk hipotesis keempat diperoleh nilai *p-value* $0,040 < 0,05$ menunjukkan bahwa H_{a5} Diterima artinya ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja. Sedangkan untuk hasil nilai koefisien β sebesar -0,240 menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami oleh wanita berperan ganda memiliki hubungan yang negatif terhadap kinerja. Artinya semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan akan semakin rendah kinerja karyawan. Hal ini berarti stres kerja yang terjadi pada karyawan akan menyebabkan penurunan kinerja yang bersangkutan, hal ini telah sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Nur Saina, (2013: 746) bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan. Hal serupa juga diungkapkan oleh Ashfaq, Mahmood dan Ahmad, (2013) stres memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja kerja. Stres kerja (*stres*

kerja) yang terjadi pada wanita peran ganda dalam penelitian ini dapat disebabkan oleh faktor-faktor stres yang berasal dari pekerjaan dan diluar pekerjaan. Stres yang dialami oleh karyawan yang tidak ditangani dengan baik dapat menurunkan kinerja karyawan (*employee performance*) yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Stres kerja yang dialami karyawan dapat berdampak buruk terhadap kinerja karena stres kerja dapat bekerja secara maksimal, sehingga dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan tersebut. Tingkat stres yang rendah berdampak pada peningkatan kinerja (Ahmed dan Ramzan, 2013). Ditambahkan pula bahwa dukungan manajemen membantu mengembalikan atau meningkatkan stres. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Setyono, A. *et al.*, (2012) menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Terdapat pengaruh positif *Work-family conflict* terhadap stres kerja, Terdapat pengaruh positif *family-work conflict* terhadap stres kerja, kebijakan kehidupan kerja pengaruh positif terhadap stres kerja, dukungan organisasi memiliki pengaruh positif terhadap stres, Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja dan hipotesis yang diajukan diterima.

Berdasarkan hasil dari uji empiris, maka peneliti memberikan beberapa saran untuk masukan bagi perusahaan dan pengembangan penelitian lebih lanjut. Penelitian yang akan datang dimana para peneliti perlu

melakukan penelitian lebih lanjut untuk menambahkan variabel lainnya dalam upaya mengenai bagaimana perusahaan untuk dapat lebih memaksimalkan kinerja kerja Seperti menambahkan variabel tentang pengaruh *organizational commitment*, *job embeddedness*, *achievement* dan lain-lain terhadap *kinerja*.

Model penelitian ini sebaiknya jangan terbatas pada industri *manufacturing* saja, penelitian selanjutnya harus dapat meneliti apakah model penelitian ini juga dapat diterapkan dan berguna pada industri lain selain industri jasa, contohnya industri jasa. Pada penelitian ini penulis menggunakan metode Analisa Regresi Linier dan *Structural Equation Modelling* (SEM). Penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode yang sama atau dimodifikasi, disesuaikan dengan kebutuhan dan keakuratan hasil penelitian yang diinginkan

DAFTAR PUSTAKA

- Aryati, Tri. 2015. *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Abushaikha, L. & Sheil, E.P. 2006. "Labor Stress and Nursing Support: How do They Relate?" *Journal of International Women's Studies* Vol. 7
- Ahmed, A. 2013. "Direct and Indirect Effect of Work-Family Conflict on Job Performance" *The journal of International Manajement Studies*.Vol.3 No.2 Page 176-180.
- Bashir, S. & Ramay, M.I. 2010. *Determinants of Organizational Commitment A Study of Information Technology Professionals in Pakistan*. Institute of Behavioral and Applied Management.
- Bernhard, T. dan Florensia B.T. 2014. "Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Wanita Karir Pada

- Universitas Sam Ratulangi Manado” *Jurnal EMBA*. Vol. 2. No. 1. Hal. 450-456.
- Boles, J. S., Howard, W. G., & Donofrio, H. H. 2015. “An Investigation Into the Interrelationships of Work-Family Conflict, Family-Work Conflict and Work Satisfaction” *Journal of Managerial Issues* 13 page 376-390.
- Christine W.S., Oktorina, M. & Mula, I. (2010). *Pengaruh konflik pekerjaan dan konflik keluarga terhadap kinerja dengan konflik pekerjaan keluarga sebagai intervening variabel (studi pada dual career couple di Jabodetabek)*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol.12. No.2. Hal.121-132.
- Cooper Cary, N., Mohamad, S., Syarkawi, Z., Noordin, F. 2015. “Work - Family Conflict and Stress: Evidence from Malaysia” *Journal of Economics, Business and Management* Vol. 3 No. 2 Page 309-312.
- David, H, Orzeck, T, & Keelan, P. 2015. *Psychometric item evaluations of the Recovery-Stress Questionnaire for athletes. Psychology of Sport and Exercise*.
- Esson, S, Manning, M.&Packard, J. 2005. “Occupational Stress: Its Causes And Consequences For Job Performance” *Journal of Applied Psychology*. 71. 618-629.
- Gary Howard, S, Heather, A. 2010. “The Organizational Pay-Offs for Perceived Work–Life Balance Support Asia Pacific” *Journal of Human Resources*. Vol 45 No.1 page 113-123.
- Horsteinsson, T and Brown, P. 2008. “Work–Life Balance: A Review Of The Meaning Of The Balance Construct” *Journal of Management & Organization* Vol 14 page 323–327.
- Lu, E.B, Kao, R.F, & Chang, C. 2014. “The Relationship between Work-Stress, Psychological Stress and Staff Health and Work Outcomes in Office Workers” *Journal of Psychology* Vol 5 page 1301-1311.
- Mackie. 2001. *Stress and Performance: a Review of the Literature and Its Applicability to the Military*. Technical Report.
- Mathis, Robert L. & John H. Jackson. 2003. *Human Resource Management*. Thomson South-Western, USA.
- Mangkunegara. 2005. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan : Dari teori ke praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mohammad, A. Mangkunegara, A.A.A.P. 2013. *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Maad, A., Shamsudin, F.M., Noor, C., Islam, R. 2011. “The Moderating Effects of Organizational Support on the Relationship between Stress kerja and Nurses’ Performance in Public Sector Hospitals in Saudi Arabia” *Journal Advances in Environmental Biology* Vol 7 page 2606-2617.
- Netemeyer, R. G., Brashear-Alejandro, T., & Boles, J.S. 2015. A Cross-National Model Of Jobrelatedoutcomes Of Work-Role And Family Role Variables: A Retail Sales Context. *Journal of the Academy of Marketing Science* Vol 32 page 49-60.
- Paden, K.S., Holahan, C.K & Buchler, N.H. 2010. “Employee involvement management practice, works stress, depression in employees of a human services residential care facility” *Journal Human Relation* Vol 54 No 8 page 1065-1092.
- Rizwan, M., Raza, M.A., Mateen, M.A., Tehseen, F., Farooq, M.S., Javed, A., Javed, S. 2014. “Investigating the Causes of Stress kerja: A Study on Banking Sector of Bahawalpur” *Journal Pakistan*. Vol. 4 No.2 page

- 227-241.
- Sari R.K., Aziz, N. & Amri. 2014. "Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pemeriksa BPK RI Perwakilan Provinsi Aceh" *Jurnal Manajemen* Vol. 3, No. 2. Hal. 29-34.
- Sudarwati. 2015. "Analisis Peran Ganda Dosen Wanita Di Universitas Islam Batik Surakarta" *Jurnal Paradigma*. Vol. 12 No. 02 Hal 60-72.
- Yavas, P.L. 2010. *Consequences of work-family conflict: Testing a new model of work-related, non work-related and stress-related outcomes*. Thesis. The Faculty of Virginia Polytechnic Institute and State University. Blacksburg, VA. Pp. 1-101.
- Yasbek, P. 2014. *The Business Case for Firm-Level Work-Life Balance Policies: a Review of the Literature*. Labour Market Policy Group, Department of Labour.
- Yu, C. H. 2015. *The effect of work-life balance policies on women employees' turnover*. OSIPP Discussion paper: DP-2008-E-008. Japan Society for the Promotion of Science (JSPS) Fellow.