

Konflik Peran Ganda Karyawan Wanita dan Stres Kerja

Dinnul Alfian Akbar

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

Email : Dinnulalfianakbar_uin@radenfatah.ac.id

Abstract

The participation of women at this time rather than just demanding equal rights but also expresses its function has the meaning for the development of society Indonesia. conflict of dual role is the simultaneous occurrence of two or more role allotment, which is the fulfillment of a role that will give rise to difficulties in fulfilling the role of the other. Work-family conflict has two components, namely family affairs interfere with work, work-family conflict can arise due to the Affairs of the jobs came family. Conflicts arising as a result of household chores and all the consequences disrupt the performance of the functions of the employment of mothers in the workplace. An adaptive response, linked by characteristics and individual psychology or process which is a consecution of any external action, situation or event that puts the demands of special psychological and or physical person. The results of the work can be accomplished by a person or group of people in an organization in accordance with the authority and responsibility of their respective efforts in order to achieve the objectives of the Organization in question legally, does not violate the law and in accordance with morals or ethics. Double role conflict can have an impact on work stress, this shows the higher conflict dual role female employees, then the greater the also stress their work. The impact of the conflict on performance of dual role female employees indicating higher role conflict the women, then the lower the performance of them. Work stress is also impacting on the performance of female employees have, i.e. show the higher the stress of work, then the lower the pulakinerja female employees.

Keywords : *Work Conflict, Dual Role Conflict, Work Stress, Female Employee*

Pendahuluan

Sumbangan wanita dalam pembangunan ekonomi terlihat dari kecenderungan partisipasi wanita dalam angkatan kerja. Partisipasi wanita menyangkut peran tradisi dan transisi. Peran tradisi atau domestik mencakup peran wanita sebagai istri, ibu dan pengelola rumah tangga. Sementara peran transisi meliputi pengertian wanita sebagai tenaga kerja, anggota masyarakat dan manusia pembangunan. Peran transisi wanita sebagai tenaga kerja turut aktif dalam kegiatan ekonomis (mencari nafkah) di berbagai kegiatan sesuai dengan keterampilan dan pendidikan yang dimiliki serta lapangan pekerjaan yang tersedia. Kecenderungan wanita untuk bekerja menimbulkan

banyak implikasi, antara lain merenggangnya ikatan keluarga, meningkatnya kenakalan remaja dan implikasi lain.

Jumlah wanita pencari kerja akan semakin meningkat di sebagian wilayah dunia. Wanita karier adalah berhubungan dengan pekerjaan yang menghasilkan uang, cenderung pada pemanfaatan kemampuan jiwa atau karena adanya suatuperaturan, maka wanita memperoleh pekerjaan, penghasilan, jabatan, dan sebagainya. Istilah wanita karier kurang tepat biladitujukan pada semua wanita yang bekerja di kantor saja, sebenarnya tidak selaluseperti itu, bekerja apa saja asal mendapatkan penghasilan dan suatu kemajuan dalam kehidupannya itulah karier. Diterangkan lebih lanjut bahwa bekerja bagi wanita selain untuk mendapatkan uang sebagai tambahan ekonomi juga terkait dengan kesadaran akan kedudukan wanita baik dalam keluarga maupun masyarakat sehingga menyebabkan wanita secara khusus perlu menguatkan kemampuan dan memberdayakan dirinya sendiri untuk bekerja (Ihromi, 1990, hal. 32) .

Menjadi wanita karier hampir dambaan setiap wanita, selain wanita lajang, wanita yang telah berumahtangga pun ingin menjadi yang seperti itu, mempunyai pekerjaan yang menghasilkan uang dan posisi jabatan disuatu perusahaan. Kondisi tesebut sejalan dengan konsep emansipasi, di mana wanita juga ingin dihargai sama dengan pria, selain itu sama dengan tuntutan kehidupan yang semakin lama semakin meningkat. Kepuasan kerja yang dicapai bila seseorang dapat mengaktualisasikan dirinya, maksudnya adalah terpenuhinya kebutuhan seseorang untuk menampilkan apa yang terbaik dari dirinya sesuai dengan potensi dan kemampuan yang dimilikinya.

Menurut hasil penelitian, menyebutkan bahwa wanita ingin tetap bekerja, karena pekerjaan memberikan banyak arti bagi diri: mulai dari dukungan finansial, mengembangkan pengetahuan dan wawasan, memungkinkan aktualisasi kemampuan, memberikan kebanggaan diri dan kemandirian (meskipun penghasilan suami mencukupi), serta memungkinkan subyek mengaktualisasikan aspirasi pribadi lain yang mendasar (seperti) memberi rasa “berarti” sebagai pribadi, Meskipun keterlibatan dalam berbagai peran ini dapat memberikan keuntungan psiko sosial, seperti peningkatan kepercayaan diri, moral, serta kebahagiaan, kesulitan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan dan keluarga yang sering kali bertentangan juga dapat menyebabkan terjadinya konflik pekerjaan-keluarga.

Namun menjalani dua peran sekaligus, sebagai seorang pekerja sekaligus sebagai ibu rumah tangga, tidaklah mudah. Karyawan wanita yang telah menikah dan punya anak memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih berat daripada wanita single. Peran ganda pun dialami oleh wanita tersebut karena selain berperan di dalam keluarga, wanita tersebut juga berperan di dalam karirnya. Konflik pekerjaan-keluarga menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan dirumah atau kehidupan rumah tangga (Frone, Russel, & Cooper, 1994, hal. 54). 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 (*work conflict family*) wanita antara keluarga dan pekerjaan. Di satu sisi perempuan dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik, namun disisi lain, sebagai seorang karyawan yang baik mereka dituntut pula untuk bekerja sesuai dengan standar perusahaan dengan menunjukkan performan kerja yang baik. Wanita untuk peran tersebut terbagi dengan perannya sebagai ibu rumah tangga sehingga terkadang dapat mengganggu kegiatan dan konsentrasi didalam pekerjaannya, sebagai contoh perusahaan merasa sulit menuntut lembur ataupun menugaskan karyawan wanita yang telah menikah dan punya anak untuk pergi keluar Kota. Masalah ini merupakan salah satu contoh kecil bahwa urusan keluarga dapat berpengaruh terhadap kegiatan-kegiatan karyawan dalam bekerja. Bagi wanita yang sudah bekerja sejak sebelum menikah karena dilandasi oleh kebutuhan aktualisasi diri yang tinggi, maka ia cenderung kembali bekerja setelah menikah dan mempunyai anak. Ada juga diantara para ibu yang lebih senang hanya berperan menjadi ibu rumah tangga, namun keadaan ternyata menuntut untuk bekerja demi menyokong keuangan keluarga.

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. Akan tetapi tidak hanya itu saja yang ditimbulkan oleh 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).

Faktor-faktor yang mempengaruhi stress 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. Sebetulnya stress merupakan keadaan yang wajar karena terbentuk pada diri manusia sebagai respon dan merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari dari diri manusia terlebih menghadapi jaman kemajuan segala bidang yang dihadapi dengan kegiatan dan kesibukan yang harus dilakukan, disalah satu pihak beban kerja disatuan unit organisasi semakin bertambah. Biasanya para ibu yang mengalami masalah demikian, cenderung merasa lelah (terutama secara psikis), karena seharian memaksakan diri untuk bertahan ditempat kerja.

Dalam menyelesaikan tugas-tugas dalam pekerjaannya terdapat gangguan atau masalah-masalah yang berhubungan dengan faktor psikologis dalam diri wanita tersebut, misalnya wanita itu merasa bersalah telah meninggalkan keluarganya untuk bekerja, tertekan karena terbatasnya waktu dan beban pekerjaan terlalu banyak serta situasi kerja yang kurang menyenangkan. Keadaan ini akan mengganggu pikiran dan mental karyawan wanita ketika bekerja.

Stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stress pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai, sedangkan pada tingkat negatif stress 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. Jadi hal ini merupakan keadaan yang berbahaya bagi organisasi, karena bisa menyebabkan pelaksanaan pekerjaan terganggu, yang akhirnya bisa menurunnya kinerja organisasi. ini merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan perusahaan dalam mengolah sumberdaya manusia untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

Konflik peran inilah yang mesti diperhatikan sebagai faktor pembentuk terjadinya stress di tempat kerja, meskipun ada faktor dari luar organisasi seharusnya organisasi juga memperhatikan hal ini. Karena pengaruh terhadap anggota yang bekerja dalam organisasi tersebut meningkatkan pekerjaan yang dilakukan karyawan memicu stress, karena karyawan berhubungan langsung dengan dengan tekanan dari berbagai pihak yang menuntut penyelesaian pekerjaan dengan baik.

Stress kerja tidak hanya berpengaruh pada individu, namun juga terhadap biaya organisasi dan industri. Begitu besar dampak dari stress kerja, oleh para ahli perilaku organisasi telah dinyatakan sebagai agen penyebab dari berbagai masalah fisik, mental, bahkan output organisasi. Berbagai alasan tersebut cukup relevan menjadi pendukung penelitian ini untuk dilakukan.

Kesuksesan dari kinerja perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang dicapai oleh karyawannya oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat sesuai dengan harapan perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu: pendidikan dan latihan, disiplin, sikap dan aktifitas kerja, penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja serta kebutuhan untuk berprestasi. Faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, sehingga hasil akhirnya adalah kinerja karyawan itu sendiri, apakah baik atau buruk buat diri karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi stress 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.

Karyawan wanita yang mengalami tingkat konflik pekerjaan-keluarga dan keluarga-pekerjaan terhadap stress tinggi melaporkan menurunnya kinerja karena merasa lebih dikuasai oleh pekerjaannya yang mengakibatkan karyawan tidak bisa memenuhi tanggung jawab keluarganya, karena mengurangi kualitas kehidupan keluarganya tetapi stress mempunyai dampak positif dan dampak negatif. Dampak positif stress pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai, sedangkan pada tingkat negatif stress pada tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan wanita yang drastis.

Konflik Peran Ganda

Peran diwujudkan dalam perilaku. Peran adalah bagian yang dimainkan individu pada setiap keadaan dan cara tingkah lakunya untuk menyelaraskan diri dengan keadaan. Wanita bekerja menghadapi situasi rumit yang menempatkan posisi mereka di antara kepentingan keluarga dan kebutuhan untuk bekerja. Muncul sebuah pandangan bahwa perempuan ideal adalah *superwoman* atau *supermom* yang sebaiknya memiliki kapasitas yang dapat mengisi bidang domestik dengan sempurna dan bidang publik tanpa cacat.

Bekerja adalah kegiatan yang dilakukan oleh seseorang baik secara langsung maupun tidak langsung untuk mendapatkan penghasilan dalam bentuk uang atau barang, mengeluarkan energi dan mempunyai banyak kegiatan diluar rumah, kegiatan dimana memungkinkan mereka memperoleh penghasilan bagi keluarganya sebenarnya bukanlah gejala yang baru dalam masyarakat kita (Ihromi, 1990, hal. 23). Dalam pengertian ini termasuk istri sendiri atau bersama suami berusaha untuk memperoleh penghasilan, dengan demikian wanita yang bekerja dapat dianggap berperan ganda.

Secara umum, disesuaikan dengan keadaan sosial budaya yang tumbuh dan berkembang di Indonesia selama ini dapat disimpulkan bahwa ada tiga tugas utama wanita dalam rumah tangga yaitu:

1. Sebagai istri, supaya dapat mendampingi suami sebagai kekasih dan sahabat untuk bersama membimbing keluarga yang bahagia.
2. Sebagai pendidik, untuk pembina generasi muda supaya anak-anak dibekali kekuatan rohani maupun jasmani yang berguna bagi nusa dan bangsa.
3. Sebagai ibu rumah tangga, supaya mempunyai tempat aman dan teratur bagi seluruh anggota keluarga.

Konflik peran ganda muncul apabila wanita merasakan ketegangan antara peran pekerjaan dengan peran keluarga, Greenhaus dan Beutell dalam Nyoman Triaryati ada tiga macam konflik peran ganda 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 tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran lainnya; 3) *Behavior-based conflict*. Berhubungan dengan ketidaksesuaian antara

pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

Konflik Pekerjaan-Keluarga (*work-family conflict*)

Terjadinya perubahan demografi tenaga kerja seperti peningkatan jumlah wanita bekerja dan pasangan yang keduanya bekerja telah mendorong terjadinya konflik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga, hal ini membuat banyak peneliti yang tertarik untuk meneliti sebab pengaruh dari konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*).

Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya atau sebaliknya, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan deadline sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga. Tuntutan keluarga di tentukan oleh sebagian besar keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketegantungan terhadap anggota yang lain.

Konflik pekerjaan-keluarga sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana di satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan menunggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan (Frone, Russel, & Cooper, 1994, hal. 32). Pekerjaan mengganggu keluarga, artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang mempunyai waktu untuk keluarga.

Sebaliknya keluarga mengganggu pekerjaan berarti sebagian besar waktu dan perhatiannya digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga menunggu pekerjaan. Konflik pekerjaan-keluarga ini terjadi ketika kehidupan rumah seseorang berbenturan dengan tanggung jawabnya ditempat kerja, seperti masuk kerja tepat waktu, menyelesaikan tugas harian, atau kerja lembur. Demikian juga tuntutan kehidupan rumah yang menghalangi seseorang untuk meluangkan waktu untuk pekerjaannya atau kegiatan yang berkenaan dengan kariernya. Konflik pekerjaan-keluarga terjadi karena karyawan berusaha untuk menyeimbangkan antara permintaan dan tekanan yang timbul, baik dari keluarga maupun yang berasal dari pekerjaannya (Frone, Russel, & Cooper, 1994) .

Konflik pekerjaan-keluarga mempunyai dua komponen, yaitu urusan keluarga mencampuri pekerjaan, konflik pekerjaan-keluarga dapat timbul dikarenakan urusan pekerjaan mencampuri urusan keluarga. Seperti banyaknya waktu yang dicurahkan untuk menjalankan pekerjaan menghalangi seseorang untuk menjalankan kewajibannya di rumah atau urusan keluarga, mencampuri urusan pekerjaan (seperti merawat anak yang sakit akan menghalangi seseorang untuk datang ke tempat kerja).

Beberapa peneliti menemukan bahwa wanita cenderung menghabiskan lebih banyak waktu dalam hal urusan keluarga sehingga wanita dilaporkan lebih banyak mengalami konflik pekerjaan-keluarga, sebaliknya pria cenderung untuk menghabiskan lebih banyak waktu untuk menangani urusan pekerjaan daripada wanita sehingga wanita dilaporkan lebih banyak mengalami konflik pekerjaan-keluarga dari pada pria.

Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan deadline (Triaryati, 2003). Indikator-indikator konflik pekerjaan-keluarga adalah (Frone, Russel, & Cooper, 1994): a) Tekanan Kerja; b) Banyaknya Tuntutan Kerja; c) Kurangnya Kebersamaan Keluarga; d) Sibuk dengan Pekerjaan; e) Konflik Komitmen dan Tanggungjawab terhadap Keluarga.

Beberapa kiat menangani konflik keluarga-pekerjaan dan konflik pekerjaan-keluarga:

1. Kiat untuk individu

Ada beberapa kiat untuk menangani konflik keluarga-pekerjaan dan konflik pekerjaan-keluarga. Hal ini ditunjukkan pada individu atau diri karyawan sendiri, yaitu dengan manajemen waktu. Manajemen waktu adalah strategi penting yang perlu diterapkan oleh para ibu pekerja untuk dapat mengoptimalkan perannya sebagai ibu rumah tangga, istri, dan sekaligus karyawati.

2. Kiat untuk perusahaan

Ada beberapa kiat untuk perusahaan dalam menghadapi masalah konflik pekerjaan-keluarga dan keluarga-pekerjaan, yaitu (Triaryati, 2003): a) Waktu kerja yang lebih fleksibel; b) Jadwal kerja alternatif; c) Tempat penitipan anak; d) Taman kanak-kanak; e) Kebijakan ijin keluarga; f) *Job sharing*

Perusahaan perlu menyertakan karyawan dalam proses pelaksanaan kiat tersebut sehingga kebijakan yang diambil sesuai dengan yang dibutuhkan oleh karyawan yang bersangkutan. Perusahaan juga harus menunjukkan keseriusannya dalam menangani masalah konflik pekerjaan-keluarga dan keluarga-pekerjaan yang dialami karyawannya karena selain penting bagi karyawan, ketidakseriusan perusahaan dalam menangani masalah ini dapat berdampak buruk terhadap kinerja perusahaan dan akan berujung pada kerugian yang akan ditanggung pihak perusahaan baik yang berbentuk materi maupun inmateri.

Konflik Keluarga-Pekerjaan

Keluarga dapat dilihat dalam arti kata sempit, sebagai keluarga inti yang merupakan kelompok sosial terkecil dari masyarakat yang terbentuk berdasarkan pernikahan dan terdiri dari seorang suami (Ayah), istri (Ibu) dan anak-anak mereka. Keluarga adalah kesatuan dari sejumlah orang yang saling berinteraksi dan berkomunikasi dalam rangka menjalankan peranan sosial mereka sebagai suami,

istri, dan anak-anak, saudara laki-laki dan saudara perempuan. Peran ini ditentukan oleh masyarakat, tetapi peranan dalam tiap keluarga diperkuat oleh perasaan-perasaan. Perasaan-perasaan tersebut sebagai berkembangnya berdasarkan tradisi dan sebagian berdasarkan pengalaman dari masing-masing anggota keluarga.

Indikator-indikator konflik keluarga-pekerjaan adalah (Frone, Russel, & Cooper, 1994, hal. 35): a) Tekanan sebagai orang tua. Tekanan sebagai orang tua merupakan beban kerja sebagai orang tua didalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa beban pekerjaan rumah tangga karena anak tidak dapat membantu dan kenakalan anak; b) Tekanan perkawinan. Tekanan perkawinan merupakan beban sebagai istri didalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa pekerjaan rumah tangga karena suami tidak dapat atau tidak bisa membantu, tidak adanya dukungansuami dan sikap suami yang mengambil keputusan tidak secara bersama-sama; c) Kurangnya keterlibatan sebagai istri. Kurangnya keterlibatan sebagai istri mengukur tingkat seseorang dalam memihak secara psikologis pada perannya sebagai pasangan (istri). Keterlibatan sebagai istri bisa berupa kesediaan sebagai istri untuk menemani suami dan sewaktu dibutuhkan suami; d) Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua. Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua mengukur tingkat seseorang dalam memihak perannya sebagai orang tua. Keterlibatan sebagai orang tua untuk menemani anak dan sewaktu dibutuhkan anak; e) Campur tangan pekerjaan. Campur tangan pekerjaan menilai derajat dimana pekerjaan seseorang mencampuri kehidupan keluarganya. Campur tangan pekerjaan bisa berupa persoalan-persoalan pekerjaan yang mengganggu hubungan di dalam keluarga yang tersita.

Konflik Peran Ganda dan Kinerja

Konflik kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Konflik adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan yang dapat menimbulkan ketegangan, konfrontasi, pertengkaran, stress dan frustrasi apabila masalah mereka tidak dapat diselesaikan. Hal tersebut tentu akan merugikan perusahaan yaitu berupa turunnya kinerja yang diakibatkan adanya stress dan konflik dalam lingkungan kerja. Hal ini penting untuk diketahui oleh perusahaan agar dapat mengambil tindakan-tindakan pencegahan. Begitu juga dengan konflik peran ganda wanita pekerja yang terdiri dari konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-kerja.

Konflik pekerjaan-keluarga berhubungan negatif dengan kinerja karyawan wanita, begitu juga konflik keluarga-pekerjaan berhubungan negatif dengan kinerja karyawan. Rendahnya tingkat kinerja yang berhubungan dengan hasil kerja karyawan tersebut pada suatu peran bisa dialami bila seseorang sering kali gagal memenuhi peran itu karena dengan karyawan yang pekerjaannya tidak mengganggu kehidupan keluarganya. Karyawan yang mengalami tingkat konflik pekerjaan-keluarga tinggi melaporkan menurunnya kinerja karena merasa lebih dikuasai oleh pekerjaannya yang mengakibatkan karyawan tidak bisa memenuhi tanggung jawab keluarganya, karena

mengurangi kualitas kehidupan keluarganya. Penjelasan tersebut serupa bisa diberikan untuk hubungan konflik keluarga-pekerjaan dengan kinerja karyawan (Frone, Russel, & Cooper, 1994)

Stress Kerja

Stress kerja adalah suatu respon adaptif, dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologi individu yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik khusus pada seseorang. Stress biasanya dianggap sebagai istilah negatif, stress dianggap terjadi karena disebabkan oleh suatu yang buruk namun tidak selalu berarti demikian karena stress yang dimaksud adalah stress kerja yang artinya suatu bentuk interaksi individu terhadap lingkungannya. Stress mempunyai dampak positif atau negatif.

Dampak positif stress pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai sedangkan pada dampak negatif stress pada tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis (Gitosudarmo, 2008). Karyawan yang mempunyai tingkat stress kerja yang tinggi cenderung mempunyai ciri kearah gejala fisiologis sedangkankaryawan dengan tingkat stress kerja yang sedang tidak memiliki gejala fisiologis.

Penyebab stress yang diakibatkan oleh peran seseorang dalam menjalani suatu profesi tertentu. Peran yang dimaksud adalah sebagai perawat ditempat kerja seperti: kelebihan beban kerja, tanggung jawab atas orang lain, perkembangan karier, kurangnya kohesi kelompok, dukungan kelompok yang tidak memadai, struktur dan iklim organisasi, wilayah dalam organisasi, karakteristik tugas, pengaruh kepemimpinan (Ivancevich, 1980).

Stress yang dirasakan menggambarkan persepsi keseluruhan seseorang individu mengenai bagaimana berbagai stressor mempengaruhi kehidupannya. Persepsi terhadap stressor ini merupakan suatu komponen yang penting didalam proses stres karena orang menginterpretasikan stressor yang sama secara berlebihan. Para ahli menyatakan bahwa stress memiliki konsekuensi atau hasil psikologis yang berkaitan dengan sikap, keperilakuan, kognitif dan kesehatan fisik. Konsekuensi stress yang muncul lewat berbagai stressor dapat dibagi menjadi 3 kategori umum yaitu (Robbins, 2006):

1. **Gejala Fisiologis**

Hubungan antara stress dan gejala fisiologis tertentu tidaklah jelas. Kalau memang ada, pasti hanya sedikit hubungan yang konsisten ini terkait dengan kerumitan gejala-gejala dan kesulitan untuk secara obyektif mengukurnya. Tetapi yang lebih relevan adalah fakta bahwa gejala fisiologis mempunyai relevansi langsung yang kecil sekali bagi perilaku organisasi.

2. **Gejala Psikologis**

Stress dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stress yang berakibat dengan

pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan, dimana dampak ketidakpuasan memiliki dampak psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stress. Menurut penelitian membuktikan bahwa orang ditempatkan dalam pekerjaan yang mempunyai tuntutan ganda, konflik ditempat kerja, tidak adanya kejelasan dalam pekerjaan, wewenang, tanggung jawab, dan beban kerja sehingga Stress dan ketidakpuasan akan mengikat (Cooper dan Marshall 1976).

3. Gejala Perilaku

Gejala stress yang terkait dengan perilaku mencakup perubahan produktivitas, absensi, dan tingkat keluar masuknya karyawan, perubahan kebiasaan makan, meningkatnya merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur. Gejala stress kedalam beberapa aspek: (1) beban kerja yang tinggi, (2) tingkat absensi, (3) terlambat masuk kerja, (4) tuntutan/tekanan dari atasan (5) prestasi dan penurunan produktivitas, (6) ketegangan dan kesalahan, (7) menurunnya kualitas hubungan interpersonal (Rini, 2002).

Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja

Konflik pekerjaan-keluarga cenderung mengarah pada stress kerja karena ketika urusan pekerjaan mencampuri kehidupan keluarga, tekanan sering kali terjadi pada individu untuk mengurangi waktu yang dihabiskan dalam pekerjaan dan menyediakan lebih banyak waktu untuk keluarga. Sama halnya dengan konflik keluarga-pekerjaan dapat mengarah pada stress kerja dikarenakan banyaknya waktu yang dibutuhkan dalam menangani urusan pekerjaan dan ini merupakan sumber potensial terjadinya stress kerja (Forrest, Aberle, Hendrick, Judge, & RA, 1975)

Banyak bukti yang menjelaskan bahwa tekanan antara peran keluarga dan pekerjaan dapat mengarah pada penurunan fisik dan psikologis karyawan wanita. Tekanan untuk mengembangkan dua peran tersebut dapat menyebabkan timbulnya stress. Konflik pekerjaan-keluarga merupakan salah satu bentuk konflik antar peran dimana tekanan dari pekerjaan mengganggu pelaksanaan peran keluarga. Thomas & Ganster menyatakan bahwa 38% pria dan 43% wanita yang sudah menikah dan memiliki pekerjaan serta anak dilaporkan mengalami konflik pekerjaan-keluarga dan keluarga-pekerjaan terhadap stress kerja dan hasil yang diperoleh mengindikasikan bahwa tekanan untuk menyeimbangkan stress kerja tetapi juga ketidakpuasan kerja, depresi, kemangkiran dan penyakit jantung.

Kinerja Karyawan

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan cara kerja karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu. Suatu perusahaan yang memiliki karyawan yang kinerjanya baik maka besar kemungkinan kinerja perusahaan tersebut akan baik, sehingga terdapat hubungan yang sangat erat antara kinerja individu (karyawan) dengan kinerja perusahaan.

Ukuran kesuksesan yang dicapai oleh karyawan tidak bisa di generalisasikan dengan karyawan yang lain karena harus disesuaikan dengan ukuran yang berlaku dan jenis pekerjaan yang dilakukannya (Johnson, 2000). Kinerja kerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi kerja atau kegiatan tertentu dalam suatu jangka waktu tertentu. Kinerja kerja seorang individu merupakan gabungan dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang di hasilkan oleh karena itu kinerja kerja bukan menyangkut karakteristik pribadi yang ditujukan oleh seseorang melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang.

Kinerja kerja mengacu pada hasil-hasil yang diperoleh dari tugas-tugas yang substantif yang membedakan pekerjaan seseorang dengan pekerjaan yang lainnya serta meliputi aspek-aspek yang lebih teknis mengenai kinerja (Motowidlo, 1994). Kinerja kerja memberikan kontribusi bagi organisasi dengan mengubah bahan mentah sebagai bagian dari langkah untuk menghasilkan produk organisasi. Sumbangan yang diberikan oleh kinerja kerja bisa juga dengan memberikan pelayanan-pelayanan yang penting dan melakukan fungsi pemeliharaan seperti, mengisi penyediaan bahan mentah, mendistribusikan produk-produk jasa serta menghasilkan perencanaan, koordinasi dan pengawasan.

Kinerja kerja menunjukkan pencapaian target kerja yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Pencapaian kinerja kerja tersebut dipergunakan oleh kecakapan dan motivasi. Kinerja kerja yang optimum akan tercapai jika organisasi dapat memilih karyawan yang memungkinkan mereka agar dapat bekerja secara maksimal (Cherrington, 1994). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika (Prawirosentono, 1999).

Teori tentang kinerja dalam perihal ini adalah teori psikologis tentang proses tingkah laku kerja seseorang yang kemudian menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari pekerjaannya. Perbedaan karakteristik individu yang satu dengan yang lain dapat menyebabkan berbedanya performa kerja atau dalam hal ini kinerjanya jika dihadapkan dalam situasi yang berbeda. Di samping itu, orang yang sama dapat menghasilkan kinerja yang berbeda jika berada di dalam situasi kerja yang berbeda. Secara garis besar semua ini menerangkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh dua hal yaitu: faktor idividu dan faktor situasi.

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai apakah seseorang telah melaksanakan pekerjaan masing-masing secara keseluruhan. Penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual seseorang dengan prestasi yang diharap. Untuk dapat menilai kinerja seseorang digunakan dua buah konsepsi utama, yaitu efisiensi dan efektivitas. Efisiensi adalah kemampuan untuk

menyelesaikan sesuatu pekerjaan dengan benar. Efektivitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Evaluasi kerja adalah kegiatan penentuan sampai pada tingkat dimana seseorang melakukan tugasnya secara efektif. Pengukuran kinerja juga dapat dilakukan melalui beberapa penilaian (Flippo, 1986), antara lain: a) Kualitas kerja, merupakan tingkat dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan/organisasi; b) Kuantitas kerja, merupakan jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja ataupun merupakan jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan; c) Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas di selesainya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang diinginkan; d) Sikap, merupakan hal-hal yang berkaitan dengan sikap yang menunjukkan seberapa jauh tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan, serta tingkat kemampuan seseorang untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Efektifitas, tingkat pengetahuan sumber daya organisasi dimana dengan maksud menaikkan keuangan.

Stres kerja dan Kinerja Karyawan Wanita

Tingkat stres yang mampu dikendalikan mampu membuat karyawan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, karena membuat mereka mampu meningkatkan intensitas kerja, kewaspadaan, dan kemampuan berkreasi, tetapi tingkat stress yang berlebihan membuat kinerja mereka akan mengalami penurunan (Robbins, 2006). Stres yang tinggi baik fisik maupun perilaku adalah hasil jangka pendek dari job stress yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan yang rendah. Stress pada karyawan bukanlah suatu hal yang selalu berakibat buruk pada karyawan dan kinerjanya, melainkan stress juga dapat memberikan motivasi bagi karyawan untuk memupuk rasa semangat dalam menjalankan setiap pekerjaannya untuk mencapai suatu prestasi kerja yang baik buat karier karyawan dan untuk kemajuan dan keberhasilan perusahaan.

Stres ditempat kerja juga berhubungan positif dengan kinerja karyawan. stress dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan dengan manajemen yang baik. Stress juga memberikan dampak positif yang lain seperti dengan adanya batasan waktu perusahaan dapat menjadi lebih efisien dan efektif. Stress mempunyai dampak positif atau negatif. Dampak positif stress pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai sedangkan pada dampak negatif stress pada tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis (Gitosudarmo, 2008).

Dampak Konflik Bagi Karyawan Wanita

Konflik peran ganda adalah sebuah konflik yang timbul akibat tekanan-tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga. Adanya tuntutan untuk mendukung ekonomi rumahtangga menjadi salah satu alasan bagi wanita untuk bekerja. Pada perempuan yang bekerja mereka dihadapkan pada banyak pilihan yang ditimbulkan oleh perubahan peran dalam masyarakat, di satu sisi mereka harus berperan sebagai ibu rumah tangga

yang tentu saja bias dikatakan memiliki tugas yang cukup berat dan sisi lain mereka juga harus berperan sebagai wanita karir.

Keinginan untuk menjalankan kedua peran tersebut dengan sempurna, terkadang saling bertentangan satu dengan lain, sehingga dapat menimbulkan konflik pada wanita bekerja. Dengan demikian semakin besar konflik peran ganda pada karyawan wanita, maka akan semakin besar pula kecenderungan untuk mengalami stres kerja. Oleh karena itu agar konflik peran ganda karyawan wanita ini semakin meningkat, maka perusahaan lebih memperhatikan jam kerja karyawan wanita, yaitu dengan cara karyawan wanita dibatasi jam kerja lemburnya atau untuk shift malam untuk karyawan wanita ditiadakan, sehingga karyawan wanita dapat membagi waktu untuk mengurus keluarganya serta dapat bekerja dengan lebih baik.

Sebagaimana diketahui di atas bahwa konflik peran ganda adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan yang dapat menimbulkan ketegangan, konfrontasi, pertengkaran, stres dan frustrasi apabila masalah mereka tidak dapat diselesaikan. Konflik peran ganda pada pekerja wanita timbul karena seorang ibu sebagai wanita karir berusaha semaksimal mungkin untuk mendampingi anak-anak, berhasil mengurus rumah tangga, anak-anak serta suami, tetapi tetap dapat menyalurkan kebutuhan mereka sebagai makhluk sosial kebutuhan untuk bersosialisasi, tetap mampu mandiri dari segi keuangan, pengembangan wawasan, serta perasaan dihargai dan bangga saat mereka bekerja menjadi wanita karir, sehingga kondisi tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan wanita yang semakin rendah. Oleh karena itu perusahaan sesegera mungkin memperhatikan kondisi psikologis para pekerja wanitanya tersebut, yaitu dengan cara melakukan *sharing* mengenai keluhan-keluhan yang terjadi, dan perusahaan sesegera mungkin membenahi keluhan-keluhan tersebut, sehingga kondisi kejiwaan wanita pekerja tersebut dapat kembali stabil dan tidak mengganggu jalannya operasional perusahaan.

Stres kerja adalah suatu kondisi yang dinamis dalam seorang individu yang dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan individu tersebut dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Banyak hal yang menyebabkan pekerja wanita stres, diantaranya adalah beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervisi yang jelek, iklim politik yang tidak aman, umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab, kemenduaan peran (*role ambiguity*), frustrasi, konflik antar pribadi dan antar kelompok, perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan, berbagai bentuk perubahan, kekuatan keuangan, masalah yang bersangkutan dengan anak, masalah fisik, masalah perkawinan dan perubahan-perubahan yang terjadi ditempat tinggal.

Dengan demikian semakin tinggi stres kerja karyawan wanita, maka semakin rendah pula kinerja mereka, oleh karena itu perusahaan harus mampu menekan

stres kerjayang terjadi pada karyawan wanitanya, yaitu dengan cara mengurangi jam kerja lemburmereka, menambahkan tunjangan-tunjangan atau bonus, melakukan wisata bersama keluargadan sebagainya, sehingga dengan adanya hal tersebut, maka para pekerja wanita tersebut akanlebih nyaman dalam bekerja dan tingkat stres kerja juga dapat menurun, serta kinerja mereka juga meningkat.

Kesimpulan

Beberapa hal yang dapat menyebabkan terjadinya konflik peran ganda yang dialami karyawan wanita ini, di antaranya adalahkurang atau bahkan tidak adanya waktu untuk keluarga, tidak adanya waktu untuk bermasyarakat, penggunaan hari libur untuk bekerja, permasalahan dalam keluarga, dan keluhan dari anggota keluarga atas pekerjaan yang dijalani karyawan wanita. Agar konflik peran ganda ini tidak mempengaruhi kinerja karyawan, pemberian beasiswa bagi anak karyawan yang berprestasi, memberlakukan sistem kerja shift, sehingga karyawan wanita tersebut memiliki waktu untuk keluarga dan bermasyarakat, hari libur nasional sebaiknyakaryawan wanita tetap libur, sehingga karyawan wanita tersebut dapat menikmati liburan bersama keluarga dan juga mengurangi rasa lelah setelah seminggu bekerja.

Terdapat banyak hal yang menyebabkan karyawan stress diantaranya beban pekerjaan yang berlebihan, iklim politis yang tidak aman dalam pekerjaan, berbagaibentuk perubahan yang terjadi, kekuatan keuangan dalam keluarga atau permasalahan keluarga, perubahan – perubahan yang terjadi dalam tempat tinggal dan sebagainya, namun kondisi tersebut dapat dikurangi dengan cara perusahaan melakukan rekreasi atau wisata karyawan dengan melibatkan anggota keluarga dari karyawan dan staff setiap 3 bulan sekali, sehingga rasa penat selama bekerja dapat berkurang dengan adanya rekreasi bersama tersebut. Untuk mengatasi iklim kerja yang kurang baik, sebaiknya pihak manajemen sebisa mungkin menciptakan iklim dan suasana kerja yang kondusif dan nyaman untuk bekerja, seperti membangun hubungan yang kuat antar karyawan dengan mengadakan kegiatan kegiatan seperti *outbond*, penataan ruang kerja yang tidak bersekat-sekat, menjembatani hubungan antar karyawan. Stress kerja akibat beban pekerjaan dan keluarga dapat juga berkurang dengan pengadaan bimbingan konseling secara gratis terhadap karyawan wanita dengan menggunakan orang yang ahli dalam hal psikologi, diharapkan pula kesediaan para manajer / pimpinan departemen yang terkait agar lebihterbuka mendengar keluhan dari para karyawan wanitanya, baik yang bersifat personal maupun non personal.

Daftar Pustaka

- Abu Suqqoh, H. A. (1999). *Halim, Abdul, Abu Syuqqoh, 1999, Kebebasan Wanita, Jakarta: Gema insani Press.* Jakarta: Gema Insani Press.
- Albar, M. (2000). *Wanita Karir dalam Timbangan Islam.* Jakarta: Pustaka Azzam.
- Darut-Tauhid, L. (1993). *Lembaga Darut-tauhid, 1993, Kiprah Muslimah, Bandung: Mizan.* Bandung: Mizan.
- Forrest , G.J., Aberle, H.B. Hendrick, M.D. Judge and R.A. (1975). *Principles of Meat Science.* San Fransisco: W.H. Freeman and Company.
- Frone, M.R., Russel, M., & Cooper, M.L. (1994). Relationship between job and familysatisfaction: Causal or noncausal covariation? *Journal of Management* , 20: 565-579.
- Gitosudarmo, I. (2008). *Manajemen Pemasaran.* Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Halim, A. A. (1999). *Kebebasan Wanita.* Jakarta: Gema Insani Press.
- Hamid, T. A. (2001). *Pemikir Politik Alquran.* Jakarta: Gema Insani Press.
- Ivancevich, J. M. (1980). *Stress and Work: A managerial perspective.* Glenview, IL: Scott: Foresman and Company.
- Johnson. (2000). *Cooperative Learning Methods-A Meta Analysis.* New Jersey: Prentise-Hall Englewood Chiff.
- Motowidlo, J. S. (1994). Edvidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied Psychology* , Vol. 79 No. 4 : 475 – 480.
- Rini, J. (2002, April 12). *Stres Kerja.* Dipetik April 12, 2002, dari tim e-psikologi: www.epikologi.com
- Robbins, S. (2006). Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emsisonal. *Telaah Bisnis* , 10.
- Roded, R. (1995). *Kembang Peradaban.* Bandung: Mizan.
- Shafiyah, A. (2003). *Kiprah Politik Muslimah.* Jakarta: Gema Insani.
- Syafiq, H. (2001). *Hal-Hal Yang Tak Terpikirkan Tentang Isu-Isu Keperempuanan Dalam Islam.* Bandung: Mizan.
- Syarifuddin, A. (2004). Posisi Wanita dalam Fiqh. *Nurani* , 4 (2).
- T.O.Ihromi. (1990). *Para ibu yang berperan tunggal dan yang berperan ganda.* Jakarta: Fakultas Ekonomi UI.
- Triaryati, N. (2003). Pengaruh Adaptasi Kebijakan Mengenai Work Family Issue Terhadap Absen Dan Turnover. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* ,

Vol. 5, No. 1, Maret 2003: 85 .

Yanggo, T. H. (2001). *Figh Perempuan Kontemporer*. Jakarta: Al-Mawardi Prima.