

Konflik Peran Ganda dengan Stres Kerja pada Polisi Wanita di Polres Ogan Ilir

Desi Purnamasari ^{a*}, Kiki Cahaya Setiawan ^b

^{a, b} Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

*Corresponding author

Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan

Alamat email : desiipurnama134@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Konflik Peran Ganda dengan Stres Kerja pada Polisi Wanita di Polres OI. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan skala. Subjek dalam penelitian ini sebanyak 31 Polisi Wanita. Terdapat hipotesis yang diajukan diantaranya Adanya Hubungan antara Konflik Peran Ganda dengan Stres Kerja pada Polisi Wanita di Polres OI. Alat ukur pada penelitian ini menggunakan dua skala yaitu skala konflik peran ganda dan skala stres kerja. Penelitian ini menggunakan teknik analisis *spearman rank* dibantuan SPSS v.25 *for windows*. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa tidak adanya hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada Polisi Wanita dimana nilai sig. 0,809 ($p > 0,05$).

Kata Kunci

konflik peran ganda; stres kerja; polisi wanita

Abstract

This study aims to determine the relationship between work family conflict and work stress on police women of Polres OI. This research is a correlation quantitative study. The subjects is 31 police woman. There are hypotheses in this research, there is relationship between work family conflict and work stress of the police woman of the Polres OI. The measuring instrument in this study uses two scales, namely the scale of work family conflict and the scale work stress. Data analysis used pearson product moment analysis by SPSS v.25 for windows. The results of this research, there is no relationship between work family conflict and work stress the factory police woman which the significance value is 0,809 ($p > 0,05$).

Keywords

work family conflict; work stress; policewoman

Pendahuluan

Pada proses perkembangan zaman, wanita yang dahulunya hanya berperan sebagai ibu rumah tangga dengan seiringnya waktu zaman yang semakin modern ini sehingga wanita itu tidak hanya sebagai ibu rumah tangga tetapi sekarang mulai bekerja di luar rumah dan mendapatkan penghasilan sendiri. Karena berbagai alasan sehingga wanita bekerja di luar rumah. Awalnya wanita memutuskan untuk bekerja di luar rumah semata-mata untuk membantu kondisi ekonomi keluarga (Shehan, 2003).

Seiring dengan bergulirnya waktu kini wanita memutuskan untuk bekerja bukan semata-mata karena tuntutan ekonomi saja melainkan lebih kepada upaya untuk memperluas wawasan dan pengembangan diri. Bahkan tidak jarang juga wanita-wanita tersebut berada pada bidang pekerjaan yang sifatnya non-tradisional bagi kaum wanita itu sendiri, mereka ikut berperan dalam program wirausaha yang membutuhkan keterampilan dan terlibat dalam pekerjaan yang selama ini mungkin belum pernah dijamah kaum hawa, seperti supir, tukang ojek, tukang kayu, petugas kepolisian, maupun pekerja berat lainnya.

Negara Republik Indonesia, keterlibatan wanita dalam pekerjaan non-tradisional, dalam hal ini dibidang kepolisian, ditunjukkan oleh data dari SDM Mabes Polri Tahun 2014 dimana diketahui bahwa jumlah Polisi Wanita seluruh Indonesia sebanyak 14.338 orang yang terdiri dari 1.263 Polwan di Mabes Polri dan 12.975 pada Polda seluruh Indonesia.

Wanita di Indonesia memiliki kesempatan untuk menjadi petugas polisi asalkan telah

terpilih, lulus pendidikan kepolisian, diangkat dengan surat keputusan Presiden atau Kapolri. Lalu menjadi anggota Polri dan berdinastis aktif dalam penugasan Kepolisian (Sari,2002), yang kemudian dikenal dengan sebutan polisi wanita, dan selanjutnya disebut polwan. Secara umum polwan memiliki tugas dan tanggung jawab yang sama dengan polisi laki-laki seperti yang tercantum dalam UU Kepolisian No.2 Tahun 2002 pasal 13, yaitu tugas pokok Polri adalah memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, dan memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Polisi wanita adalah badan pemerintah yang bertugas memelihara keamanan dan ketertiban umum (menangkap orang yang melanggar undang-undang dan sebagainya), anggota badan pemerintah (pegawai negara yang bertugas menjaga keamanan dan sebagainya). Dorongan berprestasi, kemajuan, *work it self*, kesempatan berkembang, dan tanggung jawab yang sama, ini dapat menjadi stres kerja pada polisi wanita. Permasalahan yang menimbulkan terjadinya stres kerja pada polisi khususnya polisi wanita adalah keterbatasan SDM dan proses sebagai wanita bekerja atau sering disebut dengan wanita karir untuk memenuhi kebutuhan keluarga dan sebagai ibu rumah tangga yang sama-sama membutuhkan waktu, tenaga dan perhatian (Sinambela, 2013).

Seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja jika stres yang dialami oleh individu tersebut melibatkan juga pihak organisasi atau instansi tempat ia bekerja (Rice,1992). Namun penyebab dari stres

kerja tersebut tidak hanya berasal dari dalam tempat individu tersebut bekerja, karena masalah rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa ke rumah dapat juga menjadi penyebab stres kerja (Anoraga, 2014).

Stres kerja sendiri menurut Robbins (2013) stres kerja adalah suatu proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi pada diri seorang manusia dalam menanggapi tekanan lingkungan. Hal ini sejalan dengan pendapat dari Handoko (2014) Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.

Menurut Rice wanita yang bekerja cenderung mengalami stres kerja lebih tinggi dibandingkan laki-laki. Hal ini disebabkan karena wanita karir memiliki tuntutan yang jauh lebih besar dibanding dengan wanita yang tidak bekerja. Hal tersebut sesuai dengan pendapat dari Mednick yang menyatakan bahwa wanita karir memiliki tuntutan yang lebih banyak, karena disatu sisi wanita karir berperan sebagai pekerja dalam sebuah organisasi dan berperan sebagai istri, ibu dan pengelola rumah tangga dalam sebuah keluarga (dalam Nyoman, 2003).

Menurut Robbins dan Kolega (2013) mengatakan bahwa, aspek-aspek stres kerja meliputi, tiga aspek yaitu fisiologis dapat dilihat dengan ciri-ciri antara lain adalah sakit kepala, tidur tidak teratur, susah tidur, bangun terlalu awal, sakit punggung, pencernaan terganggu, tekanan darah naik, serangan jantung, keringat berlebihan, selera makan berubah, lelah atau

kehilangan daya energi, aspek psikologis dapat dilihat sedih, mudah marah, gelisah, cemas, rasa harga diri menurun, merasa tidak aman, terlalu peka sensitif, mudah tersinggung, komunikasi tidak efektif, kepuasan kerja yang menurun, kehilangan spontanitas dan kreativitas, dan kehilangan semangat, dan aspek perilaku ciri-ciri antara lain kehilangan kepercayaan kepada orang lain, mudah mempersalahkan orang lain, suka mencari kesalahan orang, terlalu membentengi atau mempertahankan diri, meningkatnya frekuensi absensi, dan kemangkiran menurunnya kinerja dan produktifitas, meningkatkan penggunaan minuman keras, dan merokok yang lebih banyak dari biasanya.

Stres kerja yang dialami polwan akan berdampak pada konsentrasi kerja menjadi terganggu, kinerja kurang memuaskan dan individu tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaannya (Luthans, 1998). Dampak dari stres kerja tidak hanya berpengaruh bagi individu namun juga bagi instansi tempat individu tersebut bekerja. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Greenberg yang menyatakan bahwa dampak dari stres kerja adalah dapat mengakibatkan menurunnya *performance* dan produktivitas kerja (Braham, 1990). Dan hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Desi Wulandari dan Retno Dwiyantri (2014) yang menunjukkan bahwa Ada hubungan positif antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada perawat, artinya semakin tinggi konflik peran ganda semakin tinggi pula stres kerja pada perawat, dan sebaliknya semakin rendah konflik peran ganda semakin rendah pula stres kerja pada perawat.

Indonesia sebagai negara yang berkembang sesungguhnya telah menempatkan posisi wanita pada level yang sejajar dengan pria,

terutama dalam masalah ketenagakerjaan (Ihromi, 1990). Bila melihat fenomena yang berkembang saat ini yaitu : fenomena yang terjadi dalam masyarakat adalah semakin banyaknya wanita membantu suami mencari tambahan penghasilan, selain karena didorong oleh kebutuhan ekonomi keluarga, juga wanita semakin dapat mengekspresikan dirinya di tengah-tengah keluarga dan masyarakat. Wanita yang sudah menikah dan bekerja dituntut untuk dapat mengerjakan dua peran sekaligus tetapi kenyataannya wanita yang memiliki dua peran sekaligus tidak dapat membagi waktu antara pekerjaannya ditempat kerja dan tugasnya sebagai seorang ibu rumah tangga (Murniati, 2004). Cooper (dalam Umam, 2012) salah satu faktor stres kerja adalah stressor tampilan rumah pekerjaan seperti konflik peran ganda. Konflik peran ganda merupakan suatu bentuk konflik peran dimana tekanan-tekanan dari pekerjaan dan keluarga saling tidak cocok. Sejalan dengan pendapat diatas, konflik peran ganda menurut Nelson & Quick (2010) adalah konflik peran yang terjadi benturan antara tanggung jawab pekerjaan dirumah atau kehidupan rumah tangga terhadap pekerjaan di instansi tempat ia bekerja.

Menurut Greenhaus & Beuthel 1985 (dalam Utaminingsih, 2017) mendefinisikan konflik peran ganda sebagai suatu bentuk konflik peran dalam diri individu yang muncul karena adanya tekanan peran dari pekerjaan ke dalam peran keluarga. Menurut Greenhaus & Beuthel (dalam Utaminingsih, 2017) konflik peran ganda memiliki tiga aspek yaitu yang pertama *Time-based conflict* yaitu pada saat yang bersamaan seorang yang mengalami konflik peran ganda tidak akan bisa melakukan dua atau lebih peran

sekaligus, selanjutnya *Strain-based conflict* yaitu ketegangan yang dihasilkan oleh salah satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan perannya yang lain, dan yang terakhir *Behavior-based conflict* yaitu konflik yang muncul ketika pengharapan dari suatu perilaku yang berbeda dengan pengharapan dari perilaku peran lainnya.

Akibat yang sering dihadapi oleh wanita berperan ganda adalah keberhasilan setengah-setengah pada masing-masing peran atau hanya berhasil di salah satu peran saja dan peran yang lain dinomorduakan kemudian terbengkalai (Ihromi,1990). Dampak dari konflik peran ganda menyebabkan penurunan kualitas hubungan dalam keluarga serta kondisi keluarga yang kurang harmonis. Selanjutnya menurut Kinnunen & Maune (1998) mengatakan bahwa dampak dari konflik peran ganda mempunyai pengaruh menurunnya kehidupan dalam rumah tangga atau keluarga serta mengganggu aktivitas bekerja.

Hasil wawancara yang dilakukan pada beberapa polwan yang sudah menikah di Polres OI yaitu terdapat fenomena-fenomena terkait dengan stres kerja yang diungkapkan oleh subjek pertama yang berinisial R bahwa subjek mengalami ketegangan dan kecemasan dalam bekerja misalnya dalam mengatur waktu antara keluarga dan pekerjaan. Kebersamaan bersama keluarga hanya pada hari sabtu minggu, terkadang hari sabtu minggu pun digunakan untuk bekerja. Sebagai individu, subjek sering merasa cemas anaknya kekurangan kasih sayang, karena waktu kebersamaan yang sangat sedikit bersama anaknya ditambah tuntutan pekerjaan yang semakin hari kian meningkat membuat

subjek sangat frustrasi dengan pekerjaannya, kemudian akan mengalami komunikasi yang tidak lancar dengan rekan-rekannya, subjek tersebut stres dalam melakukan pekerjaannya, salah satunya adalah tidak fokus dengan pekerjaannya karena memikirkan anak yang masih sangat balita.

Hasil wawancara yang dilakukan oleh subjek kedua berinisial F yang juga merupakan polwan yang sudah menikah, yang diungkapkan oleh subjek bahwa subjek mengalami kelelahan fisik dan psikologis ketika menjalani dua perannya secara bersamaan, karena pekerjaannya membuat subjek seringkali lembur sehingga mudah lelah dan mudah marah ketika pekerjaan dirumah belum terselesaikan.

Hasil wawancara yang dilakukan oleh subjek ketiga berinisial S, kesulitan yang seringkali subjek hadapi yaitu ia merasa sebagai polwan dan sebagai ibu rumah tangga dengan mempunyai anak lebih dari satu orang membuat dirinya kewalahan. Karena tugas di kepolisian yang menurutnya sangat menyita waktunya apalagi harus ada piket yang harus dilakukannya membuat subjek merasa tidak memiliki waktu dengan keluarga. Kadang bekerja hingga larut malam, ditambah tekanan dari atasan membuat dirinya stres ketika berada dikantor. Hal tersebut terjadi atau terbawa hingga subjek pulang kerumah, sehingga dia terkadang tidak melakukan tugasnya sebagai seorang istri dan ibu dengan maksimal. Begitupun sebaliknya, yaitu apabila kondisi di rumah atau dalam keluarganya tengah terjadi masalah dengan suami atau anak-anaknya bisa terbawa sampai pekerjaannya sebagai polwan. Hal ini menyebabkan subjek

mengalami stres kerja dengan ditandai dia tidak konsentrasi dengan pekerjaannya, kemudian atasan komplain bahwa kinerjanya mulai menurun. Stres kerja yang dialaminya menyebabkan kinerjanya sebagai polwan menurun.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti diatas bahwa di Polres OI, hasilnya Polwan tersebut maupun juga rekan-rekannya yang juga bekerja disana khususnya polwan yang sudah menikah dan mempunyai anak mengalami gejala-gejala stres kerja. Sebagian besar polwan yang sudah menikah ternyata belum mampu untuk meminimalisir terjadinya stres kerja. Pimpinan Polres OI masih berusaha untuk membekali anggotanya mengenai cara meminimalisir terjadinya stres kerja. Salah satunya dengan cara memberikan pelatihan-pelatihan dan hak-hak yang seharusnya diterima oleh anggotanya seperti cuti dan libur hari besar agar para anggotanya khususnya polwan yang sudah menikah agar mampu menyelaraskan peran gandanya sebagai istri dan wanita karir sehingga tidak terjadi konflik peran ganda yang dapat memunculkan stres kerja.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik dan ingin melakukan penelitian lebih jauh yang dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul konflik peran ganda dengan stres kerja pada polisi wanita.

Metode

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada polisi wanita di Polres OI, oleh karena itu, jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif. Penelitian metode kuantitatif

menggunakan pendekatan korelasional. Sedangkan penelitian korelasional merupakan penelitian yang bertujuan meneliti sejauhmana hubungan sebab-akibat pada variabel independen dan variabel dependen. Penelitian korelasional bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai taraf hubungan yang terjadi, bukan mengenai ada tidaknya efek variabel satu terhadap variabel yang lain (Azwar,2016).

Populasi

Menurut Azwar (2016) Populasi didefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau benda, yang memiliki karakteristik tertentu dan dijadikan objek penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah polisi wanita yang bekerja di Polres OI. Adapun jumlah subjek yang menjadi populasi penelitian ini adalah 32 Polisi Wanita.

Sampel

Menurut Azwar (2016) Sampel adalah sebagian dari populasi, karena ia merupakan bagian dari populasi, tentulah ia harus memiliki ciri-ciri yang dimiliki oleh populasinya. Apakah suatu sampel merupakan representasi yang baik bagi populasinya sangat bergantung pada sejauh mana karakteristik sampel itu sama dengan karakteristik populasinya. Karena analisis penelitian didasarkan pada data sampel sedangkan kesimpulannya nanti akan diterapkan pada populasi, maka sangatlah penting untuk memperoleh sampel yang representatif bagi populasinya. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *purposive sampling*, dimana

penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Sampel penelitian ini adalah 31 Polisi Wanita.

Metode Pengambilan Data

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan skala dalam metode pengumpulan data. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan Skala Likert. Dalam skala jenis ini biasanya terdapat dua komponen atau sikap yaitu *favorable* (mendukung/positif) dan *unfavorable* (tidak mendukung/negatif). Bentuk jawaban skala likert ialah sangat sesuai (SS), sesuai (S), netral (N), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS). Tetapi, dalam skala stres kerja peneliti hanya menggunakan empat alternatif jawaban saja dengan jenis respon jawaban sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), sangat tidak sesuai (STS). Hal ini dikarenakan apabila disajikan alternatif Netral (N), responden lebih cenderung untuk memilih jawaban netral. Pengujian uji instrument dalam penelitian ini menggunakan uji coba terpakai atau *tryout* terpakai. Menurut Saifuddin (2020) mengatakan bahwa uji coba terpakai atau *tryout* terpakai ialah uji coba skala psikologi pada sample penelitian yang digunakan, yang mana hasil yang didapatkan dari uji coba tersebut dianggap sebagai hasil dari pengukuran.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini metode analisis yang digunakan yakni metode analisis *Spearman* karena menggunakan satu variabel bebas dan satu variabel terikat.

Hasil

Berdasarkan hasil deskripsi data penelitian dapat diuraikan mengenai kategorisasi masing-masing variabel penelitian.

Penelitian ini menggunakan jenjang kategorisasi variabel penelitian berdasarkan skor empirik (mean dan standar deviasi). Hasil selengkapnya dapat dilihat dari skor empirik masing-masing variabel penelitian yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Skor empirik pada tabel tersebut akan menjadi pedoman untuk membuat kategorisasi dari variabel penelitian. Peneliti telah membuat kategorisasi beserta frekuensi dari variabel penelitian dengan rumus kategorisasi yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.
Deskripsi Data Penelitian

Variabel	Skor X Yang diperoleh (Empirik)			
	<i>X</i> <i>min</i>	<i>X</i> <i>max</i>	<i>Mean</i>	<i>SD</i> (Standar Deviasi)
Stres Kerja	35	104	60.42	19.903
Konflik Peran Ganda	41	85	52.68	14.682

Tabel 2.
Kategorisasi Skor Skala Stres Kerja

Skor	Kategori	N	%
$X < 40.517$	Rendah	6	19%
$40.517 \leq X \leq 80.322$	Sedang	20	65%
$X > 80.322$	Tinggi	5	16%
Total		31	100%

Berdasarkan perhitungan kategorisasi skor variabel stres kerja dapat disimpulkan bahwa terdapat 6 polisi wanita atau 19% termasuk kategori rendah, 20 polisi wanita atau 65% termasuk kategori sedang, dan 5 polisi wanita atau 16% termasuk kategori tinggi pada polisi wanita di Polres Ogan Ilir.

Tabel 3.
Kategorisasi Skor Skala Konflik Peran Ganda

Skor	Kategori	N	%
$X < 37.995$	Rendah	0	0%
$37.995 \leq X \leq 67.359$	Sedang	25	81%
$X > 67.359$	Tinggi	6	19%

Total	31	100%
-------	----	------

Berdasarkan perhitungan kategorisasi skor variabel konflik peran ganda dapat disimpulkan bahwa terdapat 0 polisi wanita atau 0,0% termasuk kategori rendah, 25 polisi wanita atau 81% termasuk kategori sedang, dan 6 polisi wanita atau 19% termasuk kategori tinggi pada polisi wanita di Polres OI.

Uji Asumsi

Uji Prasyarat dilakukan uji normalitas dan uji linieritas. Hal ini merupakan syarat sebelum dilakukannya uji analisis dengan menggunakan bantuan program SPSS 25 *for windows* dengan maksud agar kesimpulan yang ditarik tidak menyimpang dari kebenaran yang seharusnya ditarik.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normalitas sebaran data penelitian, Adapun teknik normalitas penelitian menggunakan teknik *Kolmogorov Smirnov*, jika taraf signifikansi normal maka nilai $p > 0,05$ namun sebaliknya jika nilai $p < 0,05$ maka data dinyatakan tidak normal (Febry dan Teofilus, 2020). Hasil uji normalitas terhadap Konflik Peran Ganda dengan Stres Kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.
Deskripsi Hasil Uji Normalitas

Variabel	Statistic	Sig	Ket.
Konflik Peran Ganda	0,270	0,000	Tidak Normal
Stres Kerja	0,218	0,001	Tidak Normal

Berdasarkan tabel uji normalitas diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikan untuk variabel konflik peran ganda adalah 0,000 dan nilai signifikan untuk variabel stres kerja adalah 0,001. Dengan kriteria

dinyatakan tidak normal bila nilai signifikan kurang dari 0,05, berdasarkan hasil dari uji normalitas maka kedua variabel dinyatakan tidak normal karena nilai signifikan kurang dari 0,05.

Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier secara signifikan atau tidak. Uji linieritas dilakukan pada kedua variabel dengan menggunakan *tes for linierity* pada taraf signifikan 0,05. Bila pada *Devition From Linierity* >0,05 maka kedua variabel dinyatakan mempunyai hubungan linier dan jika nilai *Devition From Linierity* <0,05 maka dinyatakan tidak ada hubungan linier (Febry dan Teofilus, 2020). Hasil uji linieritas antara kedua variabel tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.
Deskripsi Hasil Uji Linieritas Konflik Peran Ganda dengan Stres Kerja

	F	Sign.
<i>Linierity</i>	4.772	,041
<i>Deviation From Linierity</i>	4.600	,002

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai signifikan pada *Deviation From Linierity* adalah 0,002. Berarti nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel konflik peran ganda dengan stres kerja memiliki hubungan yang tidak linier ($0,002 < 0,05$). Dengan demikian asumsi linieritas tidak terpenuhi.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis penelitian ini adalah untuk menguji ada tidaknya hubungan antara variabel X (Konflik Peran Ganda) dengan variabel Y (Stres Kerja). Perhitungan

statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis non parametrik dengan menggunakan bantuan program *SPSS version 25 for windows*. Hasil uji hipotesis antara kedua variabel tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6.
Deskripsi Hasil Uji Hipotesis

Variabel	<i>Spearman's rho</i>	Sig. (p)	Keterangan
Konflik Peran Ganda >< Stres Kerja	0,045	0,809	Tidak Signifikan

Berdasarkan hasil analisis diatas diperoleh bahwa besarnya koefisien korelasi antara variabel konflik peran ganda dengan stres kerja sebesar 0,045 dengan nilai signifikansi 0,809 dimana $p > 0,05$ maka hasil ini berarti menunjukkan konflik peran ganda tidak memiliki hubungan dengan stres kerja pada polisi wanita di Polres OI.

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada polisi wanita di Polres OI. Jadi hipotesis yang menyatakan ada hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada polisi wanita di Polres OI tidak diterima.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan dari konflik peran ganda dengan stres kerja pada polisi wanita di Polres OI. Pengujian hipotesis peneliti menggunakan uji analisis *rank spearman* yang berfungsi untuk menguji ada tidaknya hubungan antara variabel X (Konflik Peran Ganda) dengan variabel Y (Stres Kerja). Berdasarkan analisis *rank spearman*, peneliti memperoleh hasil bahwa tidak

adanya hubungan signifikan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada polisi wanita di Polres OI dengan nilai sig. 0,809 > 0,05.

Adapun berdasarkan hasil perhitungan kategorisasi skor konflik peran ganda dari 31 sampel penelitian, bahwa terdapat 25 polisi wanita dengan persentase 81% tergolong dalam kategori sedang. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda pada polisi wanita di Polres OI tergolong sedang berdasarkan perhitungan statistik. Greenhaus & Beuthel 1985 (dalam Utaminingsih, 2017) menjelaskan bahwa konflik peran ganda sebagai suatu bentuk konflik peran dalam diri individu yang muncul karena adanya tekanan peran dari pekerjaan ke dalam peran keluarga.

Kategorisasi skor variabel stres kerja dari 31 sampel penelitian bahwa terdapat 65% atau 20 polisi wanita dalam kategori sedang atau dapat disimpulkan bahwa jika rata-rata tingkat stres kerja pada polisi wanita di Polres OI berada di kategori sedang yang artinya polisi wanita cukup mampu meminimalisir stres kerjanya. Menurut Handoko (2014) Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa rata-rata para polisi wanita berada pada tahapan sedang dalam memahami dan menyadari bahwa terdapat stres kerja dan konflik peran ganda.

Hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa adanya hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja. Hipotesis ini tidak terbukti karena ditemukan nilai

sig. 0,809 yang berarti $p > 0,05$. Maka dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak ada hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja. Menurut Thomas dan Ganster (1995) konflik peran ganda merupakan suatu bentuk khusus dari konflik antar peran yang terjadi karena tuntutan dari pekerjaan bertentangan atau tidak sesuai dengan tuntutan dari keluarga.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kriste Riyanni & Jajuk Herawati (2018) dengan judul pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawati Hamzah Batik Malioboro Yogyakarta. Penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yaitu *purpose sampling*, didapat jumlah sampel 69 orang karyawati yang sudah menikah atau memiliki anak dengan metode pengambilan data menggunakan angket atau *kuesioner*. Teknik analisa yang digunakan adalah analisis diskriptif dan analisis jalur (*uji path*). Hasil regresi nilai t untuk variabel konflik peran ganda terhadap stres kerja menunjukkan nilai $t=60.839$ dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Nilai signifikansi dibawah 0,05 tersebut menunjukkan konflik peran ganda berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja. Hasil regresi diperoleh nilai t untuk variabel jalur konflik peran ganda terhadap kinerja menunjukkan nilai $t=63.059$ dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Selanjutnya hasil regresi untuk variabel stres kerja terhadap kinerja menunjukkan nilai $t=68,615$ dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$.

Namun, penelitian yang diperoleh dari penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan Purnomo & Intan (2001) dengan judul Hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada perawat wanita

yang sudah menikah. Analisis data menggunakan teknik statistik korelasi *product moment* dari Karl Pearson. Hasil penelitian terhadap 58 subjek menunjukkan bahwa hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja adalah tidak signifikan ($r=0,223$ dengan $p=0,089$). Sehingga hipotesis alternatif (H_a) ditolak, dan hipotesis yang diterima berbunyi: "Tidak ada hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada perawat wanita yang sudah menikah."

Perbedaan hasil penelitian ini dapat disebabkan ada variabel lain yang menjadi perantara antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada Polisi Wanita di Polres OI. Tidak hanya itu, jumlah skala yang terlalu banyak dapat menjadi faktor pendukung, dikarenakan terdapat dua skala penelitian yang diisi oleh polisi wanita yang menyebabkan subjek enggan membaca item dengan benar dan subjek kurang berkonsentrasi saat pengisian skala karena harus membagi pekerjaan dengan mengisi skala, adanya keterbatasan dan ketidakmampuan peneliti untuk mengontrol faktor perbedaan subjek saat mengisi skala penelitian. Faktor ini meliputi faktor bawaan seperti usia, maupun faktor sesuatu yang telah dipelajari sebelumnya seperti pendidikan dan pengalaman ataupun yang lainnya sehingga menyebabkan terjadinya gangguan yang mampu mempengaruhi variabel bebas terhadap variabel terikat. Polres OI telah berupaya meminimalisir dalam menghadapi stres kerja pada polisi wanita. Adapun upaya tersebut seperti memberikan pelatihan-pelatihan kepada polisi wanita tersebut.

Menurut subjek berinisial A menjelaskan bahwa setiap pekerjaan itu pasti ada

tantangannya namun tergantung lagi kepada kitanya apakah bisa atau tidak melewatinya, apalagi bagi polisi wanita yang sudah menikah dan sudah memiliki anak. Ia sering merasa bersalah ketika meninggalkan anak lama-lama dirumah untuk bekerja dan tidak bisa langsung melihat perkembangan anaknya secara langsung karena sibuk bekerja, apalagi kalau pekerjaannya itu bersamaan seperti waktu anak kenaikan kelas saya dan suami harus bekerja, mau tidak mau saya harus memilih bekerja atau datang kesekolah untuk mengambil raport anak, nah tentunya kami disana sangat kesusahan mengatur waktu antara bekerja dan keluarga ditambah jika di kantor banyak tuntutan pekerjaan yang harus segera diselesaikan sedangkan dirumah ada anak yang lagi sakit sangat membutuhkan perhatian, sehingga membuat saya menjadi pusing dan pikiran saya terganggu karena memikirkan anak dirumah yang sedang sakit dan memikirkan banyak pekerjaan dikantor sehingga membuat kurang fokus dalam bekerja.

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa memang konflik peran ganda menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja. Akan tetapi, berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa hubungan konflik peran ganda dengan stres kerja pada polisi wanita di Polres OI diperoleh nilai sig. sebesar 0,809 dimana $p > 0,05$ atau disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti ditolak. Sehingga stres kerja pada polisi wanita di Polres OI terdapat faktor lain yang lebih besar mempengaruhinya, tidak hanya konflik peran ganda.

Menurut Hurrell dkk (Munandar, 2001) mengatakan bahwa stres kerja dapat dipengaruhi dari beberapa faktor diantaranya faktor intrinsik dalam

pekerjaan meliputi tuntutan fisik seperti bising, vibrasi dan hygiene, tuntutan tugas seperti shift kerja, beban kerja, paparan terhadap resiko dan bahaya, faktor peran individu dalam organisasi, faktor pengembangan karier meliputi ketidakamanan kerja, *over dan under-promotion*, faktor hubungan dalam pekerjaan, faktor struktur dan iklim organisasi, faktor tuntutan dari luar organisasi/pekerjaan, dan faktor ciri-ciri individu. Berdasarkan teori tersebut bahwa peneliti menemukan faktor yang berkontribusi lebih besar terhadap stres kerja di Polres OI ialah beban kerja. Menurut Munandar (2001) beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja yang dapat dibedakan lebih lanjut kedalam 2 kategori sebagai beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif.

Adapun menurut subjek berinisial N mengatakan bahwa Jadwal dinas yang sangat padat membuat kondisi fisik terasa sangat lelah bahkan tak jarang tiba-tiba sakit dan kurang makan, ditambah waktu pekerjaan yang tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan, sering adanya jadwal kerja dadakan, apalagi waktu dikumpulkan mendadak oleh pimpinan karena adanya kejadian sehingga mau tidak mau walaupun ditengah malam harus datang, kurangnya waktu libur, kurangnya istirahat, pekerjaan menumpuk yang membuat bekerja hingga larut malam dapat membuat pikiran tidak baik, pusing kepala dan emosi yang tidak stabil sehingga membuat kurang fokus dalam bekerja, bahkan terkadang juga membuat tidak hadir dan sering terlambat, banyaknya beban kerja inilah yang terkadang membuat kita stres dan yang

sangat menjadi keluhan rekan kerja yang lainnya.

Adapun menurut Permendagri No.12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Selain itu, ada juga menurut Hart dan Staveland (Tarwaka, 2011), bahwa beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan bahwa tidak adanya hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada Polisi Wanita di Polres Ogan Ilir. Hal ini dapat dilihat melalui nilai signifikansi sebesar 0,809 dimana $p > 0,05$ sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak dengan maksud bahwa hipotesis yang diajukan ditolak.

Referensi

- Andraeni., & Nyoman N.N. (2003). Pengaruh Stress Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT.H.M.Sampoerna Tbk. *Jurnal Studi Pengembangan SDA Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga*, 1(2), 1-2.
- Anoraga, P. (2005). *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2016). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Braham. (1990). Gejala Stres. *Indonesian Psychological journal*, 4(3), 1-8.
- Desi, W., & Retno, D (2014) Hubungan antara Konflik Peran Ganda dengan Stres Kerja pada Perawat Wanita yang Sudah Menikah. *Jurnal Psycho Idea*, 2(2), 1-12.

- Febry, T ., & Teofilus. (2020). *SPSS Aplikasi pada Penelitian Manajemen Bisnis*. CV. Media Sains Indonesia.
- Handoko, T.H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. BPFE.
- Ihromi, T,O. (1990). *Pokok-pokok Antropologi Budaya*. Gramedia.
- Kinnunen, U., & Mauno, S. (1998). *Antecedents and Outcomes of Work-family Conflict Among Employed Women and Men in Finland*. Human Relations, 51.
- Kriste., & Jajuk, H. (2018) Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawati Hamzah Batik Malioboro Yogyakarta. *Jurnal UMKM Dewantara*, 1 (2), 12-14.
- Luthans. (1998). *Organizational Behavior*. Edisi 8. Mc. Graw Hill.
- Murniati. (2004). *Getar Gender [Perempuan Indonesia dalam Perspektif Agama, Budaya, dan Keluarga]*. Indonesia Tera.
- Munandar. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia Press.
- Nelson, D.L., & Quick, J.C. (2006). *Organizational Behavior Foundations Realiti and Challenges*. Thompson South Westrn.
- Nyoman S.P. (2003). *Pengantar Ilmu Pariwisata*. PT.Pradnya Paramita.
- Rice, P.L (1992). *Stress and Health*. Ed.2. California:Brooks/Cole Publishing Comperi.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior* Edition 15. Pearson Education.
- Saifuddin, A. (2020) *Penyusunan Skala Psikologi*. Kencana.
- Shehan, C.L. (2003). *Marriage and Families*, 2nd ed. Allyn & Bacon.
- Sinambela., Lijan, P., & Dkk. (2013). *Reformasi Pelayanan Publik*Bumi Aksara.
- Tarwaka. (2011). *Ergonomi Industri*. Harapan Pres.
- Umam., & Khaerul. (2012). *Perilaku Organisasi*. CV. Pustaka Setia.
- Utaminingsih., & Alifiulahtin. (2017) *Gender dan Wanita Karir*. UB. Press.