

**HUBUNGAN ANTARA KONFLIK PEKERJAAN, KELUARGA  
(*WORK FAMILY CONFLICT*) DENGAN STRES KERJA (*JOB  
STRESS*) KARYAWAN PT JASINDO DI JAKARTA**

**ORIANA  
8115072668**



**Skripsi Ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana Pendidikan**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI  
KONSENTRASI PENDIDIKAN ADMINISTRASI  
PERKANTORAN  
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
2012**

***THE RELATIONSHIP OF WORK, FAMILY CONFLICT AND  
JOB STRESS AT PT. JASINDO JAKARTA***

**ORIANA  
8115072668**



***This Script is written as Part Of Bachelor Degree in Education Accomplishment***

***CONCENTRATION OF OFFICE ADMINISTRATION  
EDUCATION (S1)  
STUDY PROGRAM OF ECONOMIC EDUCATION  
DEPARTEMENT OF ECONOMIC AND ADMINISTRATION  
FACULTY OF ECONOMIC  
STATE UNIVERSITY IF JAKARTA  
2012***

## ABSTRAK

**ORIANA. Hubungan antara Konflik Pekerjaan Keluarga dengan Stres Kerja Pada Karyawan PT JASINDO (Asuransi Jasa Indonesia) di Jakarta.** Skripsi, Jakarta: Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. 2012.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara konflik pekerjaan keluarga dengan stres kerja pada karyawan PT JASINDO. Penelitian ini dilakukan selama empat bulan terhitung mulai bulan Januari sampai dengan bulan April 2012. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan korelasional. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT JASINDO, dan populasi terjangkau dari penelitian ini adalah karyawan pada divisi sumber daya manusia, sekretaris perusahaan, dan divisi perencanaan & pengendalian mutu yang berjumlah 74 karyawan. Sampel yang digunakan sebanyak 74 karyawan dengan menggunakan teknik acak proporsional. Data variabel Y (Stres Kerja) instrumen yang digunakan berbentuk kuesioner. Sebelum digunakan, dilakukan uji validitas konstruk (*Construct Validity*) melalui proses validasi yaitu perhitungan koefisien korelasi skor butir dengan skor total dan uji reliabilitas dengan rumus *Alpha Cronbach*. Hasil reliabilitas instrumen variabel Y (Stres Kerja) sebesar 0,767. Sedangkan data variabel X (Konflik Pekerjaan Keluarga) instrumen yang digunakan berbentuk kuesioner diukur menggunakan skala Likert. Uji persyaratan analisis yang dilakukan adalah dengan mencari persamaan regresi yang didapat adalah  $\hat{Y} = 36,34 + 0,476X$ . Hasil uji normalitas galat taksiran Y terhadap X menggunakan uji *Lilliefors* dan diperoleh  $L_o = 0,075$  dibandingkan dengan  $L_{tabel}$  pada taraf signifikansi 0,05 adalah 0,112. Karena  $L_o < L_t$ , maka variabel X dan Y berdistribusi normal. Pengujian hipotesis dengan uji keberartian regresi menghasilkan  $F_{hitung} (21,62) > F_{tabel} (3,92)$  yang berarti persamaan regresi tersebut signifikan. Uji keliniearan regresi menghasilkan  $F_{hitung} (1,67) < F_{tabel} (1,90)$  sehingga disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut linier. Uji koefisien korelasi *Product Moment* menghasilkan  $r_{xy}$  sebesar 0,515. Selanjutnya dilakukan uji keberartian koefisien korelasi dengan menggunakan uji-t, menghasilkan  $t_{hitung} (4,65) > t_{tabel} (1,67)$ . Disamping itu hasil koefisien determinasi sebesar 26,49%, hal ini berarti variabel stres kerja (Y) ditentukan oleh konflik pekerjaan keluarga (X). Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif antara konflik pekerjaan keluarga dengan stres kerja pada karyawan PT JASINDO.

## ABSTRACT

**ORIANA. The Relationship Between Work Family Conflict With Job Stress on Employee at PT JASINDO. Scientific Paper, Jakarta : Study Program of Economic Education, Concentration of Office Administration Education, Economics and Administration Department, Faculty of Economics, State University of Jakarta. 2012.**

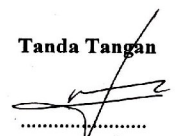
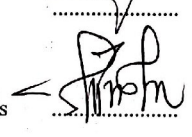

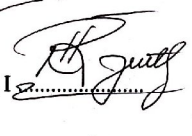
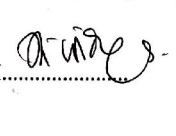
*This study aims to determine whether there is a relationship between family conflict with job stress of employees working in PT Jasindo. The study was conducted over four months from January to April 2012. The method used is survey method with the correlational approach. The study population was all employees of PT Jasindo, and affordable population of this study were employees of the division of human resources, corporate secretary, and the division of planning and quality control, amounting to 74 employees. The sample used by 74 employees by using a random proportion. Y variable data (Working Stress) instruments used in the form questionnaire. Prior to use, made of construct validity (Construct Validity) through the validation process is the calculation of the correlation coefficient score points with the total score and reliability testing with Cronbach Alpha formula. The results of the reliability of the instrument variable Y (Job Stress) of 0.767. While the data variable X (Work Family Conflict) instruments used form of the questionnaire was measured using a Likert scale. Test requirements analysis is performed by finding the regression equation obtained was  $Y = 36.34 + 0.476 X$ . The results of normality test error estimate of Y on X using the Lilliefors test and obtain  $Lo = 0.075$  compared with  $L_{table}$  at significance level 0.05 is 0.112. Because  $Lo < L_t$ , then the variables X and Y are normally distributed. Testing the hypothesis by generating regression test significance  $F_{count} (21.62) > F_{table} (3.92)$  which means the regression equation is significant.  $F_{count}$  linearity regression test result  $(1.67) < F_{table} (1.90)$  thus concluded that the linear regression equation. Test Product Moment correlation coefficient  $r_{xy}$  yield of 0.515. Significance test is then performed by using a correlation coefficient of the t-test, produce  $t_{count} (4.65) > t_{table} (1.67)$ . Besides, the coefficient of determination of 26.49%, this means that the job stress variable (Y) is determined by family work conflict (X). The results showed a positive relationship exists between family conflict with job stress of employees working in PT Jasindo.*

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab  
Dekan Fakultas Ekonomi



Dra. Nurahma Hajat, M.Si  
NIP. 195310021985032001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dra. Sudarti</u> NIP. 194805101975022001	Ketua		1 Agustus 2012
2. <u>Roni Fasliah, S.Pd., MM</u> NIP. 197510152003121001	Sekretaris		26 Juli 2012
3. <u>Dra. Rr Ponco Dewi K, MM</u> NIP. 195904031984032001	Penguji Ahli		25 Juli 2012
4. <u>Dra. Nurvetty Zain., M.M</u> NIP. 195502221986022001	Pembimbing I		26 Juli 2012
5. <u>Umi Widyastuti, S.E, M.E</u> NIP. 197612112000122001	Pembimbing II		25 Juli 2012

Tanggal Lulus: 23 Juli 2012

## LEMBAR PERSEMBAHAN

*Skripsi ini ku persembahkan kepada:*

- ~ Orangtua dan nenek yang selalu Berdo'a dan memberikan semangat di setiap harinya hingga gelar sarjana kuterima*
- ~ Serta semua pihak yang turut membantu hingga skripsi ini selesai.*

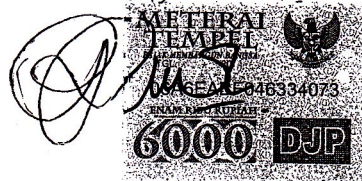
## PERNYATAAN ORIGINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Mei 2012

Yang membuat pernyataan



ORIANA

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah Yang Maha Esa karena berkat dan rahmat yang telah dikaruniaiNya, skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat dalam mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan pada Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, namun dengan niat, bimbingan dan bantuan baik secara moril dan materil dari berbagai pihak, khususnya orang tua, alhamdulillah pembuatan skripsi ini dapat diselesaikan. Pada kesempatan ini peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dra. Nuryetty Zain, MM., selaku dosen pembimbing materi yang telah meluangkan waktunya, memberikan bimbingan pada peneliti selama proses penyusunan skripsi
2. Umi Widyastuti, SE, ME., selaku dosen pembimbing statistik yang telah memberikan waktunya dan memberikan bimbingan serta saran kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Dra. Sudarti, selaku Ketua Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran Program Studi Pendidikan Ekonomi Jurusan Ekonomi dan Administrasi Fakultas Ekonomi UNJ.



4. Dr. Saparuddin, M.Si, selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi UNJ.
5. Ari Saptono, SE, M.Pd, selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi Fakultas Ekonomi UNJ.
6. Drs. Henry Eryanto, MM., sebagai pembimbing akademik.
7. Dra. Nurahma Hajat, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi UNJ.
8. Ibu Medy, selaku pembimbing penelitian di PT JASINDO yang telah memberikan izin serta membimbing kegiatan penelitian.
9. Seluruh pihak Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta, termasuk mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi angkatan 2008, terima kasih atas bantuannya selama penelitian berlangsung.

Peneliti sangat menyadari berbagai kekurangan dan keterbatasan yang dimiliki, sehingga peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Jakarta, April 2012

**Peneliti**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iii</b>
<b><i>ABSTRACT</i> .....</b>	<b>iv</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>LEMBAR PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>PERNYATAAN ORIGINALITAS .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xviii</b>
 <b>BAB I     PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	7
C. Pembatasan Masalah .....	7
D. Perumusan Masalah .....	7
E. Kegunaan Penelitian .....	8
 <b>BAB II     PENYUSUNAN DESKRIPSI TEORETIS, KERANGKA               BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS</b>	
A. Deskripsi Teoretis	
1. Stres Kerja.....	9
2. Konflik Pekerjaan Keluarga .....	19

B. Kerangka Berpikir.....	25
C. Perumusan Hipotesis .....	27

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

A. Tujuan Penelitian .....	28
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	28
C. Metode Penelitian .....	28
D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel .....	29
E. Instrumen Penelitian	
1. Stres Kerja	
a. Definisi Konseptual .....	30
b. Definisi Operasional .....	30
c. Kisi-kisi Instrumen .....	30
d. Validasi Instrumen .....	32
2. Konflik pekerjaan Keluarga	
a. Definisi Konseptual .....	34
b. Definisi Operasional .....	34
c. Kisi-kisi Instrumen .....	34
d. Validasi Instrumen .....	36
F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel .....	38
G. Teknik Analisis Data	
1. Persamaan Regresi .....	38
2. Uji Persyaratan Analisis Data .....	39
3. Uji Hipotesis	

a. Uji Keberartian Regresi.....	39
b. Uji Linieritas Regresi .....	40
c. Perhitungan Koefisien Korelasi .....	41
d. Uji Keberartian Koefisien Korelasi.....	41
e. Perhitungan Koefisien Determinan .....	42

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

##### **A. Deskripsi Data**

1. Data Stres Kerja .....	43
2. Data Konflik Pekerjaan Keluarga .....	47

##### **B. Analisis Data**

1. Persamaan Regresi .....	50
2. Uji Persyaratan Analisis	
a. Uji Normalitas.....	51
b. Uji Linieritas Regresi .....	52
3. Pengujian Hipotesis Penelitian	
a. Uji Keberartian Regresi.....	52
b. Perhitungan Koefisien Korelasi.....	54
c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi.....	55
d. Perhitungan koefisien Determinasi.....	55

C. Interpretasi Hasil Penelitian .....	56
----------------------------------------	----

D. Keterbatasan Penelitian .....	57
----------------------------------	----

#### **BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	58
---------------------	----

B. Implikasi .....	59
C. Saran .....	60
DAFTAR PUSTAKA .....	61
LAMPIRAN .....	64
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
1.	Surat Permohonan Izin Penelitian.....	64
2.	Surat Keterangan Penelitian.....	65
3.	Company Profile PT Jasindo.....	66
4.	Visi dan Misi PT Jasindo .....	70
5.	Struktur Organisasi PT Jasindo.....	71
6.	Rekapitulasi Jumlah Karyawan PT Jasindo .....	72
7.	Permohonan Izin Pengisian Instrumen Penelitian.....	74
8.	Instrumen Penelitian Variabel Y .....	75
9.	Instrumen Penelitian Variabel X .....	77
10.	Data Hasil Uji Coba Variabel Y.....	79
11.	Data hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Y .....	80
12.	Langkah-Langkah Perhitungan Uji Validitas Variabel Y .....	81
13.	Perhitungan Kembali Uji Coba Variabel Y .....	82
14.	Data Hasil Perhitungan Kembali Uji Validitas Variabel Y .....	83
15.	Data Hasil Uji Coba Reliabilitas Variabel Y .....	84
16.	Data Hasil Uji Coba Variabel X.....	85
17.	Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel X .....	87
18.	Langkah-Lanngkah Perhitungan Uji Validitas Variabel X.....	88
19.	Perhitungan Kembali Uji Coba Variabel X .....	89
20.	Data Hasil Perhitungan Kembali Uji Validitas Variabel X .....	90

21. Data Hasil Uji Coba Reliabilitas Variabel X .....	91
22. Data Penelitian Variabel X.....	92
23. Data Penelitian Variabel Y.....	94
24. Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel Y.....	96
25. Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X .....	97
26. Hasil Data Mentah X dan Y .....	98
27. Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku	
Variabel X dan Y .....	100
28. Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku	
Variabel X dan Y .....	102
29. Data Berpasangan Variabel X dan Y .....	103
30. Perhitungan Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi Linier .....	105
31. Tabel untuk Menghitung $\hat{Y} = a + b X$ .....	106
32. Tabel Perhitungan Rata-Rata, Varians dan Simpangan Baku	
Regresi $\hat{Y} = 36,34 + 0,476$ .....	108
33. Perhitungan Rata-Rata, Varians, dan Simpangan Baku	
Regresi $\hat{Y} = 36,34 + 0,476$ .....	110
34. Perhitungan Normalitas Galat taksiran Y Atas X	
Regresi $\hat{Y} = 36,34 + 0,476$ .....	111
35. Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran	
$\hat{Y} = 36,34 + 0,476$ .....	113
36. Perhitungan Uji Keberartian Regresi .....	114
37. Perhitungan Uji Kelinearan Regresi .....	116

38. Perhitungan JK (G) .....	117
39. Tabel Anava .....	119
40. Perhitungan Koefisien korelasi Product Moment .....	120
41. Perhitungan Uji Signifikasi .....	121
42. Perhitungan Uji Koefisien Determinasi .....	122
43. Tabel Nilai Kritis untuk Uji Liliefors .....	123
44. Tabel Nilai Perssentil Distribusi t .....	125
45. Tabel Nilai Perssentil Distribusi f.....	126
46. Tabel Nilai r Product Moment .....	130



## DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
III.1	Perhitungan Jumlah Sampel.....	30
III.2	Kisi-Kisi Instrumen Stres Kerja.....	31
III.3	Skala Penilaian untuk Stres Kerja.....	31
III.4	Kisi-Kisi Instrumen Konflik Pekerjaan Keluarga.....	35
III.5	Skala Penilaian untuk Konflik Pekerjaan Keluarga.....	36
III.6	Anava Uji Keberartian dan Uji Kelinearan Regresi.....	40
IV.1	Distribusi Frekuensi Variabel Y (Stres Kerja).....	44
IV.2	Rata-Rata Hitung Skor Indikator Stres Kerja.....	45
IV.3	Rata-Rata Hitung Skor Sub Indikator Stres Kerja .....	46
IV.4	Distribusi frekuensi Variabel X (Konflik Pekerjaan Keluarga).....	47
IV.5	Rata-Rata Hitung Skor Dimensi Konflik Pekerjaan Keluarga.....	48
IV.6	Rata-Rata Hitung Skor Indikator Konflik Pekerjaan Keluarga.....	49
IV.7	Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran.....	52
IV.8	Anava Uji Keberartian dan Uji Kelinearan Regresi .....	53
IV.9	Pengujian Signifikasi Koefisien Korelasi antara X dan Y .....	55

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
IV.1	Grafik Histogram Variabel Y (Stres Kerja) .....	45
IV.2	Grafik Histogram Variabel X (Konflik Pekerjaan Keluarga) .....	48
IV.3	Garis Persamaan Regresi.....	51

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini telah membawa perubahan yang sangat besar diberbagai bidang kehidupan, termasuk dalam bidang bisnis. Persaingan bisnis dalam pasar bebas membuat perusahaan-perusahaan di dunia berlomba-lomba untuk meningkatkan kualitas kinerja organisasi. Untuk itu, setiap karyawan yang terlibat dalam sebuah organisasi atau perusahaan dituntut untuk memiliki keahlian maupun keterampilan untuk mengikuti perkembangan zaman yang ada.

Dewasa ini, hampir semua instansi menghadapi lingkungan yang sangat dinamis dan terus menerus berubah. Hal ini mengharuskan instansi tersebut menyesuaikan diri. Mempertahankan keadaan atau tersingkir, mungkin menjadi fokus pemikiran yang terus melekat di benak pimpinan pada masa sekarang. perkembangan ekonomi yang cepat, perampangan instansi, pemutusan hubungan kerja (PHK), merger, dan bangkrutnya beberapa instansi sebagai akibat dari krisis yang berkepanjangan telah menimbulkan dampak yang sangat merugikan bagi ribuan bahkan jutaan tenaga kerja. Para karyawan harus rela dipindahkan ke bagian lain yang ia tidak kuasai bidangnya dan tidak mengetahui berapa lama lagi bertahan untuk dipekerjakan.

Tuntutan untuk meningkatkan kinerja perusahaan sering kali memicu terjadinya stres kerja, terutama bagi individu yang kurang dapat menyesuaikan

diri dengan tuntutan yang ada. Stres kerja yang dialami karyawan akan membentuk berbagai macam perilaku kerja, baik perilaku yang positif maupun negatif, keduanya akan mempengaruhi kinerja mereka dalam bekerja. Yang menjadi masalah adalah stres kerja yang berdampak negatif. Stres kerja ini akan menyebabkan adanya penurunan kinerja.

Salah satu aset penting dalam sebuah organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki peran strategis bagi kemajuan organisasi. Oleh karena itu, sangat diperlukan pemeliharaan sumber daya manusia dalam organisasi untuk menjaga stabilitas gerak organisasi dalam jangka panjang. Hal ini untuk mencapai visi dan misi organisasi yang bersangkutan.

Pemeliharaan terhadap sumber daya manusia selaku karyawan salah satunya adalah penanganan terhadap stres kerja. Hal ini sangat penting mengingat kehidupan kerja seseorang selalu mengalami fluktuasi, dimana pada saat tertentu seseorang mampu bekerja tanpa merasa adanya suatu beban dalam dirinya, namun ada saatnya seseorang merasa frustrasi terhadap apa yang ia kerjakan.

Penyebab stres kerja tidak hanya berasal dari dalam organisasi tetapi juga berasal dari luar organisasi. Lingkungan kerja yang tidak kondusif merupakan salah satu faktor penyebab stres kerja yang berasal dari dalam organisasi. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi seorang karyawan akan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja, selain itu dapat terhindar dari kebosanan dan kelelahan fisik maupun mental yang biasa dialami pada diri seorang karyawan. Suasana kerja yang nyaman, aman, dan kondusif akan tercipta bila semua pihak menginginkan ketertiban dalam bekerja, sehingga seorang karyawan

akan terhindar dari beban kerja yang berlebihan. Namun kurangnya perhatian perusahaan pada lingkungan kerja ini membawa dampak buruk yaitu karyawan enggan bekerja karena ruang kerja yang tidak nyaman. hal ini akan mengganggu konsentrasi karyawan terhadap pekerjaan mereka yang pada akhirnya akan menimbulkan stres kerja.

Faktor lain penyebab stres kerja adalah beban kerja yang terlalu banyak. Dalam beberapa organisasi, banyak karyawan yang melakukan pekerjaan dengan dua tanggung jawab, artinya orang tersebut menempati dua jabatan sekaligus. Hal ini dapat terjadi karena kekurangan personil karyawan untuk menangani suatu pekerjaan atau jabatan tertentu. Keadaan ini menyebabkan ketidaknyamanan kerja karena harus mempertanggungjawabkan tugas baik secara vertikal maupun horizontal. Selain itu, pekerjaan yang diberikan menjadi tidak maksimal atau malah sering diabaikan karena karyawan tersebut memilih pekerjaan yang lebih disukainya. Di satu sisi karyawan tersebut harus profesional menjalankan kedua pekerjaan yang sudah dilimpahkan oleh pimpinan kepada dirinya sebagai tanggung jawabnya sehingga akan menimbulkan stres kerja.

Hubungan interpersonal dalam sebuah organisasi sebenarnya merupakan kunci sukses sebuah organisasi. Bila hubungan itu dapat dibangun, kerjasama tim dapat terjalin dengan baik, dan hasilnya keberhasilan pada tujuan organisasi atau perusahaan. Sayangnya, ini ternyata bukan hal yang mudah. Karakter setiap orang dalam organisasi yang berbeda-beda, terkadang tidak bisa hanya dibangun dengan kultur yang ingin dibangun organisasi atau perusahaan. Dengan interpersonal yang baik, karyawan diharapkan belajar untuk bertanggung jawab atas peran

(*role*) yang dia sandang sebagai anggota sebuah organisasi atau perusahaan. Karyawan juga tidak akan lagi selalu merasa berada di zona kenyamanan (*comfort zone*) sehingga tercipta hubungan yang lebih efektif dengan orang lain, baik di lingkungan kerja maupun di lingkungan sosialnya sehingga akan tercipta kelompok kerja yang lebih produktif. Namun pada kenyataannya, hubungan diantara para karyawan tidak selalu harmonis. Hubungan interpersonal yang tidak harmonis ini akan membuat ketidaknyamanan dalam bekerja. Hal tersebut mengakibatkan pekerjaan yang dilakukan karyawan akan terasa lebih berat. Motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan akan berkurang sehingga mudah merasa jenuh. Jika keadaan ini berlanjut maka dapat dipastikan karyawan tersebut akan mengalami stres kerja.

Dalam kehidupan sehari-hari manusia membutuhkan orang lain untuk dapat memenuhi kebutuhannya. Di lingkungan pekerjaan, hubungan antar karyawan itu dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugas. Keberadaan dukungan sosial memiliki dua alasan penting. Pertama, individu membutuhkan bantuan orang lain bilamana tujuan atau aktivitas pekerjaan demikian kompleks sehingga tidak dapat menyelesaikan sendiri. Kedua, hubungan antara karyawan itu mempunyai nilai sebagai tujuan yaitu pekerjaan yang menuntut hubungan saling membantu.

Dukungan sosial merupakan informasi verbal maupun nonverbal berupa suatu tindakan yang didapat dari keakraban sosial atau karena kehadiran orang yang mendukung di mana hal ini bermanfaat secara emosional dan perilaku bagi pihak yang menerima dukungan sosial. Dukungan sosial berasal dari atasan, teman sekerja maupun keluarga. Dukungan sosial dari atasan maupun rekan kerja dapat

mereduksi beban yang diterima dalam pekerjaan, sedangkan dukungan sosial dari keluarga lebih berperan pada dukungan emosional. Bila individu kurang dapat dukungan sosial dari orang disekitarnya, khususnya di lingkungan kerja maka yang akan timbul adalah stres kerja.

Kepribadian seseorang sangat mempengaruhi individu dalam melakukan suatu pekerjaan. kepribadian merupakan keadaan manusia sebagai perseorangan dan keseluruhan sifat yang merupakan watak individu. kepribadian tipe A cenderung dikuasai oleh atursan waktu, tidak sabar, agresif, kompetitif, ucapan meledak-ledak dan sulit untuk merasa santai. individu yang berkepribadian tipe ini cenderung untuk mengalami stres kerja.

Dunia bisnis yang semakin pesat menjadi sebuah tantangan bagi setiap perusahaan untuk dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Hal ini bertujuan agar perusahaan tetap dapat bertahan dan semakin maju ditengah ketatnya persaingan. Persaingan yang ketat ini menuntut perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya dengan mengoptimalkan efisiensi karyawan. Tekanan yang besar dalam pekerjaan akan terasa berat bagi karyawan, terutama yang sudah memiliki keluarga.

Seseorang yang sudah memiliki sebuah keluarga dihadapkan pada dua peranan, yaitu sebagai karyawan dan sebagai seorang ayah ataupun ibu yang memiliki bertanggung jawab terhadap keluarganya. Seringkali kedua peran tersebut saling berbenturan, dalam arti tuntutan pekerjaan dapat mempengaruhi peran seseorang di dalam keluarga, begitu juga sebaliknya. Urusan pekerjaan yang

menguras waktu kita untuk mengurus keluarga dapat mengakibatkan terjadinya sebuah konflik antar peran.

Konflik pekerjaan-keluarga merupakan salah satu bentuk konflik antar peran dimana tekanan dari pekerjaan mengganggu pelaksanaan peran keluarga. Konflik ini di bagi menjadi dua macam yaitu *work interference with family* dan *family interference with work*. *Work interference with family (WIF)* yaitu aspek pekerjaan yang bertentangan dengan keluarga. Sedangkan *family interference with work (FIW)* yaitu aspek keluarga yang bertentangan dengan pekerjaan. Keduanya merupakan sumber potensial terjadinya stress kerja.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dikemukakan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung
2. Kelebihan beban kerja
3. Hubungan personal antar karyawan yang tidak harmonis
4. Kurangnya dukungan sosial
5. Terdapat kepribadian tipe A karyawan yang cenderung mengalami stres
6. Konflik pekerjaan-keluarga yang menimbulkan stres kerja



### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas, stres kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang sangat luas dan kompleks. Oleh karena itu, peneliti membatasi masalah yang akan diteliti hanya pada masalah: hubungan antara konflik pekerjaan keluarga (*work family conflict*) dengan stres kerja karyawan.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah, maka peneliti dapat merumuskan: "Apakah terdapat hubungan antara konflik pekerjaan keluarga (*work family conflict*) dengan stres kerja karyawan?"

### **E. Kegunaan penelitian**

#### **1. Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan akan memperluas wawasan dan menambah pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia khususnya tentang masalah konflik pekerjaan keluarga (*work family conflict*) dengan stres kerja karyawan.

#### **2. Bagi Universitas**

Diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan sebagai bahan studi lanjutan mengenai permasalahan yang terjadi dalam tubuh organisasi atau perusahaan menuju upaya peningkatan kinerja dan produktivitas kerja.

Selanjutnya penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi, bacaan dan acuan bagi perpustakaan.

3. Bagi Perusahaan

Memberikan masukan bagi perusahaan berupa informasi-informasi yang berkaitan dengan penelitian yang diharapkan berguna untuk lebih meningkatkan kualitas dari hasil proses pengambilan keputusan.

4. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan keilmuan yang berkaitan dengan hubungan konflik pekerjaan keluarga (*work family conflict*) dengan stres kerja karyawan, sehingga masyarakat yang berkepentingan dapat menerapkannya

## BAB II

### PENYUSUNAN KERANGKA TEORETIS, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

#### A. Deskripsi Teoritis

##### 1. Stres Kerja

Berbagai definisi mengenai stres kerja menurut para ahli ada berbagai macam menurut versinya masing-masing, meskipun begitu pada dasarnya definisi satu dengan definisi lainnya terdapat inti persamaan. Stres kerja atau *work stress* yang sering disebut dengan *job stress* pada dasarnya tidak berbeda dengan stres yang berada pada luar lingkungan organisasi namun sifatnya lebih khusus terjadi di tempat kerja. Sehingga untuk mendefinisikan stres kerja kita tidak bisa lepas dari pengertian stres secara umum, karena hanya stressornya yang berbeda. Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge mengemukakan pengertian stres bahwa: "Stres adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang dihasilkan dipandang tidak pasti dan penting"<sup>1</sup>.

Sedangkan menurut Handoko yang dikutip oleh Husein Umar menyatakan bahwa: "Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang"<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup>Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi*, Edisi 12 (Jakarta: Salemba Empat, 2007), h.368

<sup>2</sup>Husein Umar, *Riset SDM dalam Organisasi*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2005), h. 34

Dari beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang dirasakan oleh seseorang yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi fisik seseorang yang disebabkan oleh lingkungan pekerjaan dimana individu itu berada.

Salah satu sumber stres berasal dari lingkungan dimana tempat ia berada. Seperti yang dikatakan oleh Menurut Vincent Cornelli, sebagaimana dikutip oleh Sunaryo mengemukakan pengertian stres bahwa: “Stres adalah gangguan pada tubuh dan pikiran yang disebabkan oleh perubahan dan tuntutan kehidupan, yang dipengaruhi baik oleh lingkungan maupun penampilan individu di dalam lingkungan tersebut”<sup>3</sup>.

Dalam setiap organisasi para karyawan dituntut untuk melaksanakan tugasnya dengan optimal karena alasan itulah maka tidak sedikit karyawan yang merasakan tekanan pada lingkungan organisasi di sekelilingnya. Tekanan itu berasal dari berbagai macam jenis. Salah satunya adalah dari pekerjaan yang menumpuk atau tenggat waktu yang sangat terbatas. Selain tekanan yang berasal dari dalam organisasi, karyawan juga sering mendapat tekanan dari luar organisasi. Contohnya yaitu masalah yang berasal dari keluarga. Apabila seorang karyawan sudah merasakan tuntutan-tuntutan yang melampaui batas kemampuannya, maka orang tersebut sangat rentan terserang stres.

Seperti yang dijelaskan oleh Hawa Singh, beliau mendefinisikan stres bahwa: *”Stress is the pattern of emotional states and physiological reactions occurring in response to demands from within or outside organisations* (Stres adalah suatu

---

<sup>3</sup>Sunaryo. *Psikologi Untuk Keperawatan* (Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC. 2002), h. 215

pola tingkat emosional dan reaksi psikologis yang terjadi sebagai suatu respon kepada tuntutan dari dalam atau luar organisasi)''<sup>4</sup>.

Beberapa pernyataan diatas menyatakan bahwa lingkungan sangat mempengaruhi munculnya stres. Tekanan-tekanan yang berasal dari luar diri seseorang akan menyebabkan stres pada diri seseorang.

Munculnya stres diakibatkan faktor dari luar maupun didalam diri seseorang. Pada dunia kerja stres yang sering terjadi biasanya berasal dari luar maupun dari dalam diri karyawan. Stephen P. Robbins berpendapat bahwa sumber-sumber stres kerja berasal dari:

1. Faktor Lingkungan
  - a. Ketidakpastian ekonomi
  - b. Ketidakpastian politis
  - c. Ketidakpastian teknologis
2. Faktor Organisasi
  - a. Tuntutan tugas
  - b. Tuntutan peran
  - c. Tuntutan antar pribadi
  - d. Struktur organisasi
  - e. Kepemimpinan organisasi
  - f. Tahap hidup organisasi itu
3. Faktor Individual
  - a. Masalah keluarga
  - b. Masalah ekonomi
  - c. Kepribadian<sup>5</sup>

Menurut Marshall dan Cooper, yang dikutip oleh Mellan Sugiarto dalam jurnalnya, stressor dibagi menjadi dua yaitu yang berasal dari dalam organisasi dan luar organisasi. Stressor yang dapat dikenali di tempat kerja adalah:

1. Faktor intrinsik pekerjaan, seperti kondisi kerja fisik yang buruk, beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, bahaya fisik dan lainnya.
2. Peran dalam organisasi, seperti ambiguitas peran, konflik peran, tanggung

---

<sup>4</sup>Hawa Singh. *Organisational Behaviour* (New Delhi: Neekunj Print Process. 2010), h. 172

<sup>5</sup>Stephen P. Robbins. *Organizationl Behavior 10<sup>th</sup> Edition*, (United State of America: Pearson education Internasioal, 2003), h. 224

jawab untuk orang lain, dan konflik tentang batas-batas oeganisasional (internal dan eksternal).

3. Pengembangan karir, seperti promosi yang berlebihan, tidak pernah dipromosikan, keterbatasan keamanan kerja dan terhalangnya ambisi.
4. Hubungan di tempat kerja, seperti hubungan yang buruk dengan atasan, bawahan dan teman sekerja, serta kesulitan mendelegasikan tanggung jawab.
5. Iklim dan struktur organisasi, seperti sedikit atau tidak ada partisipasi dalam pengambilan keputusan, pembatasan perilaku, politik kantor, keterbatasan konsultasi yang efektif.
6. Sedangkan stressor yang berasal dari luar organisasi, seperti masalah keluarga, masalah kehidupan, kesulitan keuangan dan lainnya.<sup>6</sup>

Lain halnya menurut Gibson yang dikutip oleh Bahrul Ilmi dalam jurnalnya, "Konsekuensi yang ditimbulkan dari stres kerja ada yang berdampak positif, seperti; motivasi pribadi, rangsangan untuk bekerja lebih keras dan meningkatkan inspirasi hidup lebih baik"<sup>7</sup>.

Sedangkan konsekuensi negatif menurut Cox dalam Gibson yang dikutip oleh Bahrul Ilmi, mengidentifikasi lima kategori efek dari stres yang potensial sebagai berikut:

1. Subyektif; kekhawatiran atau cemas, agresi, apatis, atau rasa bosan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kendali emosi, penghargaan diri yang rendah, gugup, kesepian.
2. Perilaku; mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok secara berlebihan, perilaku kompulsif, dan tertawa gugup
3. Kognitif; ketidakmampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitif terhadap kritik, hambatan mental.
4. Fisiologis; kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, panas-dingin.

---

<sup>6</sup> Mellan Sugiarto. "Stres kerja: sebuah tantangan bagi organisasi dalam upaya menjaga eksistensi jangka panjang", *jurnal masalah sosial, politik dan kebijakan*. Volume 12, nomor 2, Juni 2008. h. 11-18

<sup>7</sup> Bahrul Ilmi, dkk. "Pengaruh stress kerja terhadap prestasi kerja dan identifikasi manajemen stress yang digunakan perawat di ruang rawat inap RSUD Ulin Banjarmasin". *Jurnal. Adm. Kebijak. Kesehat*, vol. 1, no. 3. Sept 2003, h. 126-133

5. Organisasi; angka absensi tinggi, omset, produktivitas rendah, terasing dari mitra kerja, ketidakpuasan bekerja, komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.<sup>8</sup>

Stres yang dialami karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan di dalam lingkungan pekerjaan biasanya disebut dengan stres kerja. Menurut Pascale Carayon *“Job stress is generic term that refers to the temporary adaptation process at work that is accompanied by mental and physical symptom* (Stres kerja merupakan istilah umum yang mengacu pada proses adaptasi sementara di tempat kerja yang disertai dengan gejala mental dan fisik)”<sup>9</sup>. Apabila karyawan merasa tertekan dengan pekerjaan dan lingkungan disekitarnya maka hasilnya pada diri karyawan akan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Menurut Edmund J. Bourne *“Stress can manifest itself not only in the form of physical symptoms but as emotional and psychological symptoms* (Stres dapat memanifestasikan dirinya tidak hanya dalam bentuk gejala fisik, tetapi sebagai gejala emosional dan psikologis)”<sup>10</sup>. Stres kerja yang tidak terkendali akan mempengaruhi karyawan dalam menanggapi lingkungan mereka. Orang-orang yang mengalami stres dapat dilihat dari gejala-gejala yang nampak pada diri mereka.

Beehr and Newman yang dikutip oleh Randal R Ross *“Outlined three categories of symptoms that occur under conditions of occupational stress: psychological symptoms, physical health symptoms, and behavioural symptoms*

---

<sup>8</sup> *Ibid.*, h. 127

<sup>9</sup> Pascale Carayon. *Handbook of human factors and ergonomics in health care and patient safety* (New York: McGraw Hill. 2007), h. 219

<sup>10</sup> Edmund J. Bourne. *The Anxiety & Phobia Workbook* (USA: New Harbinger Publication, 2008), h. 3

(Tiga kategori gejala yang terjadi di bawah kondisi stres pekerjaan yaitu, gejala psikologis, gejala kesehatan fisik, dan gejala perilaku)”<sup>11</sup>.

Pada umumnya gejala stres secara fisik yaitu meningkatnya denyut jantung, tekanan darah, gangguan lambung, sakit kepala, gangguan pernafasan, gangguan tidur dan dampak fisik lainnya. Sedangkan stres secara psikologis adalah perasaan frustrasi, rasa marah, sensitif, kehilangan konsentrasi, kebosanan, ketidakpuasan kerja, dan lain-lain.

Stres kerja juga berdampak sama seperti stres pada umumnya. Stres kerja berpengaruh terhadap keadaan fisik dan psikologis karyawan. Seperti yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai dalam bukunya ‘Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan’, beliau mengatakan bahwa: ”Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik, dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan”<sup>12</sup>.

N. K Jain juga mengatakan bahwa:

*Job Stress is an adaptive response, mediated by individual difference and/or psychological processes, that is the consequence of any external (environmental) action, situation, or event that places excessive psychological and/ or physical demands upon a person.*<sup>13</sup>

Dapat diartikan, stres kerja adalah respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan konsekuensi

---

<sup>11</sup>Randall R. Ross, Elizabeth M. Altmaier. *Intervention in occupational stress*. (London: Sage publication. 2000), h. 12

<sup>12</sup>Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari teori ke praktik* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), h. 479

<sup>13</sup> N.K. Jain. *Organisational Behaviour* (New Delhi: Atlanta Publisher and Distributor, 2005), h. 194



tindakan, situasi, atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik secara berlebihan pada seseorang.

Mangkunegara yang dikutip oleh Zainur Rozikin dalam jurnalnya, mendefinisikan "Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan".<sup>14</sup> Sedangkan menurut National Institut for Occupational Safety and Health yang dikutip oleh Salih Kusluvan "*Job stress as the harmful physical and emotional responses that occurs when the requirement of the job do not match the capabilities, resources or need of the worker* (Stres kerja sebagai respon fisik dan emosional berbahaya yang terjadi ketika persyaratan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya atau kebutuhan dari pekerja)"<sup>15</sup>.

Berdasarkan definisi di atas yang dimaksud dengan stres kerja adalah respon adaptif untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan. Apabila ia tidak dapat menyesuaikan diri maka ia akan mengalami stres kerja sebagai akibat dari banyaknya tuntutan baik psikologis maupun fisik.

Pendapat lainnya berasal dari Donald C. Mosley, ia menyatakan bahwa: "*Job stress is a condition arising from the interaction of people and their jobs and characterized by changes within people that force them to deviate from their normal functioning* (Stres kerja adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara

---

<sup>14</sup>Zainur Rozikin. Pengaruh konflik peran dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada bank pemerintah di Kota Malang. Jurnal aplikasi manajemen. Vol 4, no 2, Agustus 2006

<sup>15</sup>Salih Kusluvan. *Managing Employee Attitudes and Behaviors in The Tourism and Hospitality Industry* (New York: Nova Science Publisher, 2003). hal 379

seseorang dengan pekerjaannya dan karakteristik itu akan berubah sejalan dengan tekanan mereka untuk kembali dari fungsi normal mereka)”<sup>16</sup>.

Pengertian stres kerja menurut Jeff Harris dan Sandra J. Hartman adalah sebagai berikut:

*Job stress has been defined as a situation wherein job related (or eksternal) factors interact with a worker to change the employees psychological or physiological condition so that the worker is forced to deviate from normal function.*<sup>17</sup>

Stres kerja dapat diartikan sebagai situasi di tempat kerja yang mempengaruhi karyawan pada perubahan kondisi psikologis dan fisiologis seseorang yang menyimpang dari fungsi normal.

Stres merupakan masalah yang saat ini makin kompleks dihadapi oleh organisasi. Pengertian stres kerja menurut para ahli diantaranya, Anarogo dan Widiyanti yang dikutip oleh Mellan Sugiarto “Stres kerja merupakan tekanan jiwa yang terjadi pada diri seseorang yang sebenarnya merupakan keadaan wajar yang terbentuk pada diri manusia sebagai respon suatu hasrat atau keinginannya.”<sup>18</sup>

Ketika stres terjadi, tubuh akan langsung beradaptasi oleh keadaan tersebut. Reaksi tubuh merupakan bentuk pertahanan diri dari stres. Robert dan Daniel berpendapat bahwa *”Stress is define as a substantial imbalance between demand (physical and / or psychological) and response capability, under conditions where failure to meet that demand has important consequence* (Stres didefinisikan

---

<sup>16</sup>Donald C. Mosley, Paul H. Pietri, Jr Mosley. *Supervisory Management* (USA: South Western Cengage Learning. 2011), h. 366

<sup>17</sup>O. Jeff Harris, Sandra J. Hartman. *Organizational Behavior* (New York: The Haworth Press. 2001) h. 399

<sup>18</sup>Mellan Sugiarto. “Stres kerja: sebuah tantangan bagi organisasi dalam upaya menjaga eksistensi jangka panjang”, *jurnal masalah sosial, politik dan kebijakan*. Volume 12, nomor 2, Juni 2008. h. 11-18

sebagai ketidakseimbangan yang kuat antara permintaan (fisik dan / atau psikologis) dan kemampuan merespon, dalam kondisi di mana kegagalan untuk memenuhi permintaan tersebut memiliki konsekuensi penting”<sup>19</sup>.

Linda Wasmer Andrew mengemukakan stres kerja bahwa: “*Job stress as harmful physical and psychological responses that occur when the requirements of a job do not match the abilities, skills, resources, or need of the worker* (Stres kerja sebagai respon fisik dan psikologis berbahaya yang terjadi ketika persyaratan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan-kemampuan, keterampilan-keterampilan, sumber daya-sumber daya, atau kebutuhan dari para pekerja)”<sup>20</sup>.

Sandra Alters “*Stress as a complex series of psychological and physical reaction that occurs as one responds to a situation* (Stres kerja sebagai reaksi psikologis dan fisik situasi yang kompleks/rumit)”<sup>21</sup>.

Dari beberapa pengertian stres kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja juga merupakan reaksi fisik dan psikologi yang dialami seorang individu dalam menanggapi suatu kondisi tertentu.

J. B. Suharjo di dalam bukunya menyatakan bahwa:

Terdapat 3 macam reaksi akibat stres yaitu reaksi fisik (sakit kepala, mudah berdebar-debar, gangguan tidur, dan lain-lain), reaksi psikologis (mudah marah, cemas, bosan, pesimis, mudah lupa, ketegangan dan lain-lain) dan reaksi perilaku (mangkir kerja, agresif, tidak memiliki selera humor, dan lain-lain).<sup>22</sup>

---

<sup>19</sup> Robert. S Weinberg and Daniel Gould. *Foundations of Sport and Exercise Psychology*. (United States: Human Kinetic, 2011). h. 82

<sup>20</sup> Linda Wasmer Andrew. *Encyclopedia of Depression*. (California: Greenwood, 2010). h. 524

<sup>21</sup> Sandra Alters and Wendy Schiff.. *Essential Concept for Healthy Living*. (UK: Jones and Bartlett Publishers, 2011). h. 56

<sup>22</sup> J.B.Suharjo B. Cahyono. *Meraih Penyembuhan Kekuatan Diri yang Tak Terbatas*. (Jakarta: PT Gramedia Utama, 2011), h. 61

Suzanne C. De Janasz, et al. mengatakan bahwa terdapat tanda-tanda

terjadinya stres yaitu:

*Physical sign: Appetite changes, headache, fatigue, insomnia, indigestion, colds, weight change, teeth grinding, tension. Mental sign: lack of humor, dull senses, lethargy, boredom, indecisiveness, forgetfulness, poor concentration, personality changes, stuck in past..*<sup>23</sup>

Dapat diartikan bahwa Tanda Fisik: perubahan selera, sakit kepala, kelelahan, insomnia, gangguan pencernaan, pilek, perubahan berat badan, gigi grinding, tekanan darah tinggi. Tanda mental/psikis: kurangnya humor, indra kusam, kelesuan, kebosanan, keraguan, kelupaan, konsentrasi buruk, perubahan kepribadian, terjebak di masa lalu.

Sedangkan menurut Sonia Wibisono dan Vania Wibisono, akibat stres adalah:

Secara fisik, stres menyebabkan sakit kepala, sakit perut, migrain, flu, demam, meningkatkan denyut jantung, gangguan tidur dan tekanan darah tinggi. Secara psikis, stres menyebabkan gangguan mood, sulit konsentrasi, depresi, menurunnya rasa percaya diri, bahkan hilang ingatan.<sup>24</sup>

Dari uraian yang dikemukakan para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah reaksi fisik dan psikologis yang dialami karyawan dalam menanggapi tuntutan kerja yang dibebankan perusahaan.

## **2. Konflik Pekerjaan Keluarga**

Pada hakekatnya konflik didefinisikan sebagai segala macam interaksi pertentangan antara dua atau lebih pihak. Menurut Stephen P. Robbin menyatakan pengertian konflik bahwa:

---

<sup>23</sup> Suzanne C. De Janasz, Karen O. Dowd, Beth Z. Schneider. *Interpersonal Skills in Organizations*. Third edition. (New York: McGraw-Hill, 2009), h 79

<sup>24</sup> Sonia Wibisono dan Vania Wibisono. *Resep Sehat & Lezat Antistres*. (Jakarta: PT Mizan Publika, 2009), h. 4

Konflik adalah sebuah proses yang dimulai ketika satu pihak memiliki persepsi bahwa pihak lain telah memengaruhi secara negative, atau akan memengaruhi secara negative sesuatu yang menjadi perhatian dan kepentingan pihak pertama<sup>25</sup>.

Peran diwujudkan dalam bentuk 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. Dalam perjuangan menuju keseimbangan kerja dan keluarga inilah maka bermunculan berbagai konflik dan masalah yang harus dihadapi dan dicari jalan keluarnya jika ingin tetap menjalani kedua peran tersebut.

Bekerja adalah kegiatan yang dilakukan oleh seseorang baik secara langsung maupun tidak langsung untuk mendapat penghasilan dalam bentuk uang atau barang, mengeluarkan energy dan mempunyai banyak kegiatan di luar rumah. Dalam pengertian ini termasuk istri sendiri atau bersama suami berusaha untuk memperoleh penghasilan, dengan demikian wanita yang bekerja dapat dianggap berperan ganda yang berarti terjadi konflik-pekerjaan keluarga dalam dirinya.

Terjadinya perubahan demografi tenaga kerja seperti peningkatan jumlah wanita bekerja dan pasangan yang keduanya bekerja telah mendorong terjadinya konflik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Greenhaus dan Beutell mendefinisikan "*work family conflict*" sebagai bentuk konflik interrole dimana

---

<sup>25</sup> Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, op. cit., h. 173

tekanan datang dari kerja dan keberadaan keluarga yang tidak bisa saling melengkapi”<sup>26</sup>.

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 keluarga 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 secara terburu-buru dan deadline sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga.

Kerja dan keluarga adalah dua hal penting bagi kehidupan manusia. Orang yang sudah berkeluarga harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarganya, terutama bila ada anak dalam keluarga tersebut. Tetapi antara kerja dan keluarga bisa menimbulkan konflik yang disebut konflik pekerjaan keluarga. Selain itu, tekanan kerja yang begitu besar menambah kemungkinan terjadinya konflik pekerjaan keluarga terutama bagi karyawan yang telah berkeluarga.

Raymo dan Sweeney mendefinisikan konflik pekerjaan-keluarga sebagai “Situasi yang sulit dari diri seseorang tentang keikutsertaannya dalam keluarga dan pekerjaan dimana di dalamnya terdapat aspek-aspek yang bertentangan”<sup>27</sup>.

Kahn et al. yang dikutip oleh Steven Poelmas mengemukakan pengertian konflik pekerjaan keluarga bahwa: “*Work-family conflict as a form of interrole*

---

<sup>26</sup> Anisa Ramadaniati. “Konflik Pekerjaan-Keluarga”. *Jurnal Fokus Manajerial*. Vol. 6, No. 1, 2008, h. 34-47

<sup>27</sup> Purwaningsih dan Suprpti. Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Komitmen Organisasi. *Fokus Manajerial. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*. Vol. 7, No. 1, 2009: 19-28

*conflict in which pressures from work and family domains tend to be mutually incompatible* (Konflik-pekerjaan keluarga didefinisikan sebagai bentuk konflik antar peran di mana tekanan dari domain kerja dan keluarga cenderung saling bertentangan)<sup>28</sup>.

Dari beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa konflik pekerjaan keluarga sebagai konflik peran dimana seorang karyawan dihadapkan pada tuntutan-tuntutan urusan keluarga dan pekerjaan yang saling bertentangan.

Gutek, Searle, and Klepa's yang dikutip oleh Peter Hancock dan Paula Desmond berpendapat bahwa: "*Work-family conflict has two dimension, work interference with family and family interference with work* (Konflik-pekerjaan keluarga memiliki dua dimensi, pekerjaan mencampuri keluarga dan keluarga mencampuri pekerjaan)<sup>29</sup>.

Sependapat dengan Gutek, dkk, Frone, Yardley, and Markel yang dikutip oleh Jay C Thomas dan Michel Hersen menyatakan bahwa "*Work family conflict consist of two dimension: work-to family conflict (i.e, work interfering with family) and family-to work conflict (i.e, family interfering with work)*, (Konflik pekerjaan keluarga terdiri dari dua dimensi: konflik pekerjaan keluarga (yaitu, pekerjaan mencampuri keluarga) dan konflik keluarga pekerjaan (yaitu, keluarga mencampuri pekerjaan)<sup>30</sup>.

Frone et al., Greenhaus & Parasuraman, Gutek et al., yang dikutip Steven Poelmas berpendapat bahwa: "*To further conceptualize work-family interfaces,*

---

<sup>28</sup> Steven A. Y. Poelmans. *Work and Family: an international research perspective* (New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates. 2005), h. 290

<sup>29</sup> Peter A. Hancock dan Paula A. Desmond. *Stress, Workload, and Fatigue* (USA: Lawrence Erlbaum Association, 2001), h. 202

<sup>30</sup> Jay C. Thomas dan Michel Hersen. *Handbook of mental health in the workplace*, (USA: Sage Publicationn, 2002), h.85

*global work-family conflict (GWFC) was broken down into two specific dimensions: work interference with family ( $W \rightarrow F$ ) and family interference with work ( $F \rightarrow W$ ), (Untuk memahami lebih lanjut konsep pekerjaan-keluarga, yaitu konflik pekerjaan-keluarga global (GWFC) ini dipecah menjadi dua dimensi tertentu: pekerjaan mencampuri keluarga ( $W \rightarrow F$ ) dan keluarga mencampuri pekerjaan ( $F \rightarrow W$ ))<sup>31</sup>.*

Dari definisi konflik pekerjaan yang telah dikemukakan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa 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 pekerjaan mencampuri keluarga dan keluarga mencampuri pekerjaan.

Pekerjaan mencampuri/mengganggu keluarga artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang mempunyai waktu untuk keluarga. Sebaliknya keluarga mencampuri/mengganggu pekerjaan berarti sebagian besar waktu dan perhatiannya digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga mengganggu pekerjaan.

Konflik pekerjaan keluarga ini terjadi ketika kehidupan rumah tangga seseorang berbenturan dengan tanggung jawabnya di tempat kerja, seperti masuk kerja tepat waktu, menyelesaikan tugas harian, atau kerja lembur. Demikian juga tuntutan kehidupan rumah tangga yang menghalangi seseorang untuk meluangkan waktu untuk pekerjaannya atau kegiatan yang berkenaan dengan karirnya.

Selanjutnya Greenhaus and Beutell yang dikutip Katharina Naswall

---

<sup>31</sup> Steven A. Y. Poelmans. *Work and Family: an international research perspective*, (USA: Lawrence Erlbaum Associates, 2005), h.231



menyatakan, bahwa:

*“In addition both work to family conflict and family to work conflict have been seen to consist of three sub-types of conflict( time based conflict, strain based conflict, and behavior based conflict (Di samping itu, baik konflik pekerjaan ke keluarga dan konflik keluarga ke pekerjaan telah terlihat terdiri dari tiga sub-tipe konflik (konflik berdasarkan waktu, konflik berdasarkan tekanan, dan konflik berdasarkan perilaku))”<sup>32</sup>.*

Friede yang dikutip oleh Russell dan Jeffrey Hill berpendapat, *because anticipated work family conflict is being defined as the belief that participation in one's future family role (and vice versa) its important to recognize that individuals may anticipate time-, behavior-, and or strain based conflict in either direction (work interference with family and/or family interference with work) and to measure the construct accordingly<sup>33</sup>.*

Dapat diartikan bahwa konflik pekerjaan keluarga sebagai kepercayaan bahwa partisipasi dalam peran keluarga masa depan seseorang (dan sebaliknya) penting untuk mengenali bahwa orang mungkin mengantisipasi konflik berdasarkan waktu, perilaku dan tekanan di kedua arah (pekerjaan mencampuri keluarga dan / atau keluarga mencampuri pekerjaan) dan untuk mengukur construct yang sesuai.

Carlson et al yang dikutip oleh Stephen Kaiser, *based on previous theorizing and research findings, developed a measure of work family conflict. Their measures examined both work- family and family –work relationship (bi-directional conflict) and different forms of conflict (time-, strain-, behavior-based).*

- a. *Time-based conflict: the time devoted to one role makes it more difficult to participate successfully in the other role*
- b. *Strain-based conflict: strains in one role make it more difficult to*

---

<sup>32</sup> Katharina Naswall, Johnny Hellgren and Magnus Sverke, *The Individual in The Changing Working Life* (New York: Cambridge University Press, 2007), h. 129.

<sup>33</sup>D. Russell Crune, E. Jeffrey Hill. *Handbook of Families and Work Interdisciplinary Perspective*. USA: University Press of America. 2009. h. 11

- participate or be successful in the other role*
- c. *Behavior-based conflict: behavior expected or required in one role are incompatible with behaviors required or expected in the other role.*<sup>34</sup>

Dapat diartikan, didasarkan pada teori dan temuan penelitian sebelumnya, mengembangkan ukuran konflik pekerjaan keluarga. Langkah-langkah penelitian menunjukan keduanya yaitu pekerjaan ke keluarga dan keluarga ke pekerjaan yang saling berhubungan (bi-directional konflik) dan berbagai bentuk konflik (berdasarkan waktu, regangan-, perilaku).

- a. Konflik berdasarkan waktu: waktu yang digunakan untuk satu peran membuatnya lebih sulit untuk berhasil berpartisipasi dalam peran yang lain
- b. Konflik berdasarkan tekanan: tekanan dalam satu peran membuatnya lebih sulit untuk berpartisipasi atau menjadi sukses dalam peran lainnya
- c. Konflik berdasarkan perilaku: perilaku yang diharapkan atau dibutuhkan dalam satu peran yang tidak sesuai dengan perilaku yang dibutuhkan atau diharapkan dalam peran lainnya.

Alexander G. Antoniou dan Cary L. Cooper menjelaskan bahwa: *“Furthermore individuals may experience three major forms of work-family conflict (time-based, strain-based and behavior-based),* (Selanjutnya individu dapat mengalami tiga bentuk utama dari konflik pekerjaan keluarga (berdasarkan waktu, berdasarkan tekanan dan berdasarkan perilaku) ”<sup>35</sup>.

Hobfoll yang dikutip oleh Pamela dan Daniel mengatakan bahwa:

*The theoretical reasoning for this relationship is that workers who are experiencing high levels of work family conflict are more stressed, and in*

---

<sup>34</sup>Stephen Kaiser. *Creating Balance?!: International Perspectives on the Work-life Integration of Professionals* (New York: Springer. 2010), h. 102

<sup>35</sup>Alexander-Stamatios G. Antoniou, Cary L. Cooper. *Research companion to organizational health psychology* (UK: Edward Elgar Publishing. 2005), h. 349

*turn are not able to concentrate on doing their jobs as effectively because of limited resources.*<sup>36</sup>

Dapat diartikan, alasan teori untuk keterkaitan bahwa pekerja yang mengalami konflik pekerjaan keluarga yang tinggi lebih stress, dan pada gilirannya tidak mampu konsentrasi untuk melakukan pekerjaannya dengan efektif karena keterbatasan sumber.

Martins yang dikutip oleh Pamela dan Daniel menyatakan bahwa: “*Work family conflict and family work conflict are important causes of job stress for male and women executive* (Konflik pekerjaan keluarga dan konflik keluarga pekerjaan merupakan penyebab penting stress kerja untuk pria dan wanita eksekutif”<sup>37</sup>.

Hammer, yang dikutip oleh Carl Andrew dkk, mengatakan bahwa: “*employees working in organization with strong work performance norm who experience work family conflict are more likely to report higher levels of job stress than employees working in firm with low work performance norm* (Karyawan yang bekerja di organisasi dengan aturan performa kerja yang kuat yang mengalami konflik pekerjaan keluarga dilaporkan tingkat stres kerjanya tinggi daripada karyawan yang bekerja di firma dengan aturan performa yang lemah)”<sup>38</sup>.

Dari beberapa teori para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa konflik pekerjaan keluarga adalah pertentangan peran antara pekerjaan dan keluarga yang

---

<sup>36</sup>Pamela L. Perrew, Daniel C. Ganster. *Exploring the work and non-work interface* (UK: Elsevier. 2007), h. 178

<sup>37</sup>Pamela L. Perrew, Daniel C. Ganster. *Emotional and physiological processes and positive intervention strategies* (UK: Elsevier. 2004), h. 392

<sup>38</sup>Carl Andrew Castro, Amy B. Adler, Thomas W. Britt. *Military life: The psychology of serving in peace and combat the military family* (USA: Greenwood Publishing Group. 2006), h. 235

tidak bisa saling melengkapi yang terdiri dari dua dimensi pekerjaan mencampuri keluarga/*work interference with family (WIF)* dan keluarga mencampuri pekerjaan/*family interference with work (FIW)*.

## **B. Kerangka Berpikir**

Karyawan merupakan unsur yang sangat penting dalam menjalankan suatu perusahaan. Perusahaan yang memiliki karyawan yang berkualitas akan mampu menghadapi persaingan internasional dalam dunia bisnis yang semakin maju. Untuk mempertahankan eksistensinya, perusahaan harus selalu memperbaiki kinerja setiap karyawannya. Namun, dalam pelaksanaannya karyawan sering mendapat tekanan-tekanan dalam meningkatkan kinerja mereka. Tekanan tersebut dapat berasal dari beban kerja yang berlebihan yang dirasakan karyawan karena kurang mampu dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Tekanan kerja yang tinggi dalam bekerja dapat membuat terjadinya kesalahan-kesalahan kerja yang akan merugikan karyawan dan perusahaan.

Sumber daya manusia khususnya karyawan merupakan salah satu asset penting bagi suatu organisasi. Aset organisasi ini memiliki peran yang strategic bagi kemajuan organisasi, yaitu sebagai penggerak utama atas segala aktivitas yang berjalan dalam organisasi. Oleh karena itu, pemeliharaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan hal yang penting untuk menjaga kestabilan gerak organisasi dalam jangka panjang. Kestabilan gerak organisasi yang terjaga akan sangat mendukung bagi upaya pencapaian visi dan misi organisasi yang bersangkutan.

Salah satu bentuk pemeliharaan terhadap sumber daya manusia organisasi adalah penanganan terhadap stres kerja. Stres kerja adalah suatu keadaan tertekan secara emosional dan psikologis sebagai akibat dari tuntutan yang dinilai sebagai suatu yang menekan atau membebani yang berasal dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kurang kondusif, tekanan kerja, beban kerja yang berlebihan, serta konflik peran merupakan hal-hal yang dapat menyebabkan stres kerja. Oleh karena itu, untuk meminimalisir terjadinya stres kerja karyawan perusahaan harus memiliki strategi manajemen stres kerja.

Konflik pekerjaan keluarga bukan hanya terjadi di lingkungan kerja saja, tetapi juga di lingkungan keluarga. Tanggung jawab terhadap pekerjaan dan keluarga seringkali memicu terjadinya konflik. Konflik inilah yang biasa disebut dengan konflik pekerjaan keluarga. Konflik pekerjaan-keluarga dapat muncul dari beberapa hal seperti alokasi waktu yang bertentangan antara satu peran dengan peran lain dan tekanan yang terjadi antara satu peran dengan peran yang lainnya yang dapat menyebabkan terjadinya stres kerja.

## **B. Perumusan Hipotesis**

Berdasarkan deskripsi teoretis dan kerangka berpikir diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian, yaitu: “terdapat hubungan yang positif antara konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) dengan stress kerja (*job stress*).” Semakin tinggi konflik pekerjaan keluarga yang dirasakan maka semakin tinggi pula stress kerja yang dialami seorang karyawan.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi dan pengetahuan yang tepat berdasarkan fakta atau data yang sah (valid), benar dan dapat dipercaya (reliable) mengenai adanya hubungan antara konflik pekerjaan keluarga dengan stres kerja karyawan pada PT JASINDO di Jakarta.

#### **A. Tempat dan Waktu Penelitian**

Tempat penelitian ini dilaksanakan pada PT JASINDO di Jakarta, Jalan MT Haryono kav. 61 Jakarta Selatan. Penelitian dilakukan di tempat tersebut karena peneliti telah menemukan fenomena konflik pekerjaan keluarga dengan stres kerja. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Januari 2012 sampai dengan bulan April 2012

#### **B. Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam melaksanakan penelitian ini adalah metode survey, karena untuk mendapatkan data yang benar dan sesuai dengan fakta diperoleh langsung dari sumbernya. Data yang digunakan keduanya adalah data primer. Dengan menggunakan pendekatan korelasional yaitu untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antar variabel X (konflik pekerjaan

keluarga) sebagai variabel yang mempengaruhi variabel lain dengan variabel Y (stres kerja) sebagai variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain.

### C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT JASINDO yang berjumlah 398 orang. Populasi terjangkau diambil dari karyawan pada divisi SDM, sekretaris perusahaan dan divisi perencanaan yang berjumlah 74 karyawan. Sugiyono berpendapat, "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya."<sup>39</sup> Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi<sup>40</sup>. Berdasarkan tabel *Isaac* dan *Michael* dengan menggunakan tingkat kesalahan 5% maka sampel yang digunakan berjumlah 62 karyawan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik acak proporsional (*proportional random sampling*), dimana seluruh populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih dan terwakili sesuai dengan perbandingan (proporsi) frekuensinya di dalam populasi keseluruhan. Teknik perhitungan jumlah sampel tersebut dapat diamati di Tabel III.1.

---

<sup>39</sup>Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2007), h. 61

<sup>40</sup>*Ibid.*, h.62.

**Tabel III.1**  
**Teknik Perhitungan Sampel**

<b>Divisi</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Perhitungan sampel</b>
Divisi SDM	17	$17/74 \times 62 = 15$
Sekretaris Perusahaan	42	$42/74 \times 62 = 35$
Divisi Perencanaan dan Pengendalian Mutu	15	$15/74 \times 62 = 12$
		<b>62 karyawan</b>

#### **D. Instrumen Penelitian**

Penelitian ini meneliti dua variabel, yaitu konflik pekerjaan keluarga (variabel X) dan stres kerja (variabel Y). Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur kedua variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

##### **1. Stres Kerja**

###### **a. Definisi Konseptual**

Stres kerja adalah reaksi fisik dan psikologis yang dialami karyawan dalam menanggapi tuntutan kerja yang dibebankan perusahaan.

###### **b. Definisi Operasional**

Stres kerja merupakan data primer yang diukur dengan skala *likert* yang mencerminkan reaksi fisik (subindikator: sakit kepala, meningkatnya denyut jantung, dan sulit tidur) dan reaksi psikologis (tegang, mudah marah, cemas, sulit konsentrasi, dan bosan)

###### **c. Kisi-kisi instrumen**

Kisi-kisi instrumen yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel stres kerja dan juga



untuk memberikan gambaran seberapa jauh instrumen ini mencerminkan indikator variabel stress kerja. Kisi-kisi instrumen stress kerja dapat dilihat pada Tabel III. 2 berikut ini :

**Tabel III. 2**  
**Kisi-Kisi Instrumen Variabel Y Stres Kerja**

No	Indikator	Subindikator	No Item Uji Coba		Final	
			(+)	(-)	(+)	(-)
1.	Reaksi fisik	Sakit kepala	9	7, 15	9	7, 14
		Meningkatnya denyut jantung		3, 4		3, 4
		Sulit tidur		2, 5, 8		2, 5, 8
	Reaksi psikologis	Tegang	12	16	12	15
		Mudah Marah		11, 17		11, 16
		Cemas	20	14*, 18, 19	19	17, 18
		Sulit konsentrasi		1, 13		1, 13
		Bosan		6, 10, 21*		6, 10

Ket:\* Butir Pernyataan Drop

Untuk mengisi setiap butir pertanyaan dengan menggunakan instrumen berbentuk skala likert, yang telah disediakan 5 alternatif jawaban, dan setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. untuk lebih jelasnya dapat dilihat di tabel berikut ini:

**Tabel III.3**

**Skala Penilaian Untuk Instrument Variabel Stres Kerja (Y)**

No.	Alternatif Jawaban	Positif	Negatif
1	Selalu	1	5
2	Sering	2	4
3	Kadang-kadang	3	3

4	Hampir tidak pernah	4	2
5	Tidak pernah	5	1

#### d. Validasi Instrumen Stres Kerja Karyawan

Proses pengembangan instrumen stres kerja karyawan dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk kuesioner model skala likert dengan pernyataan yang mengacu kepada indikator-indikator variabel stres kerja karyawan seperti yang terlihat pada tabel III.2, yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel stres kerja karyawan.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen untuk menentukan validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan adalah korelasi *Product Moment* sebagai berikut<sup>41</sup>:

$$r_{it} = \frac{\sum y_i \cdot y_t}{\sqrt{\sum y_i^2 \cdot y_t^2}}$$

Keterangan :

$r_{it}$  = koefisien skor butir dengan skor total instrumen

$y_i$  = deviasi skor dari  $Y_i$

$y_t$  = deviasi skor  $Y_t$

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah  $r_{tabel} = 0,361$

Kriteria minimum butir pernyataan yang diterima adalah jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ ,

maka butir pernyataan dianggap valid. Sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka

<sup>41</sup>Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2006), hal. 70.

butir pernyataan dianggap tidak valid dan selanjutnya didrop atau tidak digunakan.

Berdasarkan perhitungan dari 21 butir pernyataan setelah divalidasi, ternyata 2 butir soal yang didrop sehingga pernyataan yang valid dan dapat digunakan sebanyak 19 butir. Selanjutnya dilakukan perhitungan reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu<sup>42</sup> :

$$r_{ii} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Keterangan :

$r_{ii}$  = reliabilitas instrumen

$k$  = banyaknya butir

$\sum S_i^2$  = jumlah varians butir

$S_t^2$  = jumlah varians total

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil  $\sum S_i^2 = 1,31$   $S_t^2 = 103,23$  dan  $r_{ii}$  sebesar 0,780 hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas tes termasuk dalam kategori (0,600 – 0,799), maka instrumen memiliki reabilitas yang tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 19 butir inilah yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur stres kerja.

## 2. Konflik Pekerjaan- Keluarga (Work Family Conflict)

---

<sup>42</sup>*ibid.*, h. 89

**a. Definisi Konseptual**

Konflik Pekerjaan- Keluarga (*Work Family Conflict*) adalah pertentangan peran antara pekerjaan dan keluarga yang tidak bisa saling melengkapi yang terdiri dari dua dimensi yaitu, pekerjaan mencampuri keluarga (*WIF*) dan keluarga mencampuri pekerjaan (*FIW*)

**b. Definisi Operasional**

Konflik pekerjaan-keluarga merupakan data primer dengan menggunakan skala likert . Untuk menjaring data konflik pekerjaan-keluarga dengan menggunakan kuesioner yang mencerminkan dimensi-dimensi dari konflik pekerjaan-keluarga antara lain *work interference with family* (WIF) dan *family interference with work* (FIW) dimana masing-masing dipengaruhi oleh waktu, tekanan dan perilaku.

**c. Kisi-kisi Instrumen Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work-Family Conflict*)**

Kisi-kisi instrumen yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) dan juga untuk memberikan gambaran seberapa jauh instrumen ini mencerminkan dimensi variabel konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*). Kisi-kisi instrumen konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) dapat dilihat pada Tabel III. 2 berikut ini :

**Tabel III. 4**  
**Dimensi Variabel X**  
**Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work-Family Conflict*)**

No	Dimensions	Indikator	No Item Uji Coba		Final	
			(+)	(-)	(+)	(-)
1.	Pekerjaan Mencampuri Keluarga/ <i>Work Interference With Family (WIF)</i>	Konflik Berdasarkan Waktu/ <i>Time Based Conflict</i>		3, 4, 5*, 7, 15, 16		3, 4, 6, 14, 15
		Konflik Berdasarkan Tekanan/ <i>Strain Based Conflict</i>		1, 8, 10, 14		1, 7, 9, 13
		Konflik Berdasarkan Perilaku/ <i>Behavior Based Conflict</i>		18, 19		17, 18
2.	Keluarga Mencampuri Pekerjaan/ <i>Family Interference With Work (FIW)</i>	Konflik Berdasarkan Waktu/ <i>Time Based Conflict</i>		6, 9		5, 8
		Konflik Berdasarkan Tekanan/ <i>Strain Based Conflict</i>		2, 13, 17		2, 12, 16
		Konflik Berdasarkan Perilaku/ <i>Behavior Based Conflict</i>		11, 12		10, 11

Ket:\* Butir pernyataan drop

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dengan menggunakan instrumen berbentuk skala likert, yang telah disediakan 5 alternatif jawaban, dan setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. untuk lebih jelasnya dapat dilihat di tabel berikut ini:

**Tabel III.5**  
**Skala Penilaian Untuk konflik Pekerjaan-Keluarga**

Pilihan Jawaban	Bobot Skor Pernyataan Positif	Bobot Skor Pernyataan Negatif
Sangat Setuju	1	5
Setuju	2	4
Ragu-Ragu	3	3
Tidak Setuju	4	2
Sangat Tidak Setuju	5	1

**d. Validasi Instrumen Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work-Family Conflict*)**

Proses pengembangan instrumen konflik pekerjaan keluarga dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk kuesioner model skala likert dengan pernyataan yang mengacu kepada dimensi-dimensi variabel konflik pekerjaan keluarga seperti yang terlihat pada tabel III.4, yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel konflik pekerjaan keluarga.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor tabel instrumen. Rumus yang digunakan untuk menghitung uji coba validitas yaitu<sup>43</sup>:

$$r_{it} = \frac{\sum x_i \cdot x_t}{\sqrt{\sum x_i^2 \cdot \sum x_t^2}}$$

Keterangan

---

<sup>43</sup>Suharsimi Arikunto. *Op. cit.* h. 70

$r_{it}$  = koefisien skor butir dengan skor total instrumen

$x_i$  = deviasi skor dari  $X_i$

$x_t$  = deviasi skor  $X_t$

Kriteria batas minimal butir pernyataan yang diterima adalah  $r_{tabel} = 0,361$ .

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir pernyataan dianggap valid. Sebaliknya. Jika

$r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pernyataan dianggap tidak valid dan selanjutnya didrop atau tidak digunakan.

Selanjutnya dihitung reliabilitasnya terhadap butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus uji reliabilitas yakni *Alpha Cronbach* sebagai berikut<sup>44</sup>:

$$r_{ii} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Keterangan:

$r_{ii}$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Banyaknya butir yang valid

$\sum S_i^2$  = Jumlah varians butir

$\sum S_t$  = Jumlah varians total

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil  $\sum S_i^2 = 1,41$   $S_t^2 = 78,17$  dan  $r_{ii}$  sebesar 0,775 hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas tes termasuk dalam kategori (0,600 – 0,799), maka instrumen memiliki reabilitas yang tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah

---

<sup>44</sup>*Ibid.*, h. 89

18 butir inilah yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur konflik pekerjaan keluarga.

#### E. Konstelasi Hubungan Antar Variabel/ Desain Penelitian

Konstelasi Hubungan Antar Variabel



Keterangan:

X = Variabel Bebas (Konflik Pekerjaan-Keluarga)

Y = Variabel Terikat (Stres Kerja)

$\longrightarrow$  = Arah Hubungan

#### F. Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini sesuai dengan metodologi dan tujuan penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap stress kerja. Dilakukan uji regresi dan korelasi dengan langkah-langkah berikut:

##### 1. Mencari Persamaan Regresi

Diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut<sup>45</sup>:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Dimana koefisien a dan b dapat dicari dengan rumus berikut<sup>46</sup>:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \cdot (\sum X^2) - (\sum X)^2} \quad b = \frac{n \cdot (\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n \cdot (\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

<sup>45</sup> Sugiyono, *Op. Cit.*, h. 261

<sup>46</sup> Sugiyono, *Op. Cit.*, h. 262



## 2. Uji Persyaratan Data Analisis

Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X ( $Y - \hat{Y}$ ) dengan uji liliefors pada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05

Rumus yang digunakan adalah<sup>47</sup>:  $L_o = | F(Z_i) - S(Z_i) |$

Keterangan :

$F(Z_i)$  : Merupakan peluang angka baku

$S(Z_i)$  : Merupakan proporsi angka baku

$L_o$  : L observasi (harga mutlak terbesar)

Hipotesis statistik:

$H_o$  : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal

$H_i$  : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi tak normal

Kriteria Pengujian:

Jika  $L_{hitung} < L_{tabel}$ , maka  $H_o$  diterima, berarti galat taksiran Y atas X berdistribusi normal.

## 3. Uji Hipotesis

### a. Uji Keberartian Regresi

Digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi diperoleh berarti atau tidak.

Dengan hipotesis statistik :

$H_o : \beta \leq 0$

$H_i : \beta > 0$

Kriteria pengujian keberartian regresi adalah :

---

<sup>47</sup> Sudjana, *Metode Statistika* (Bandung: Tarsito, 2002), h. 466.

Terima  $H_0$  jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan tolak  $H_0$  jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ .

Regresi dinyatakan sangat berarti jika berhasil menolak  $H_0$ .

### b. Uji Linearitas Regresi

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi tersebut berbentuk linear (garis lurus) atau tidak.

Hipotesis statistik :

$H_0 : Y = \alpha + \beta x$  (Regresi linier)

$H_1 : Y \neq \alpha + \beta x$  (Regresi tidak linier)

Atau dapat dinyatakan dengan:

$H_0$  = Regresi linear

$H_1$  = Regresi tidak linear

Kriteria pengujian linearitas regresi adalah :

Terima  $H_0$  jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan tolak  $H_0$  jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , berarti regresi dinyatakan Linear jika  $H_0$  diterima.

**Tabel III. 6**  
**Tabel Anava untuk Uji Keberartian dan Uji Kelinearan Regresi**

Sumber Varians	Derajat Kebebasan (dk)	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	$F_{hitung} (F_o)$	Ket
Total	N	$\sum Y^2$			Fo > Ft Maka Regresi
Regresi (a)	1	$\frac{(\sum Y)^2}{N}$			
Regresi (b/a)	1	$b \cdot \sum XY$	$\frac{JK(b/a)}{dk(b/a)}$		
Residu/Sisa (res)	n - 2	$JK(T) - JK(a) -$	$JK(res)$		

		$JK(b)$	$\overline{dk(res)}$	$\frac{RJK(b/a)}{RJK(res)}$	Berarti
Tuna Cocok (TC)	k - 2	$JK(res) - JK(G)$	$\frac{JK(TC)}{Dk(TC)}$	$\frac{RJK(TC)}{RJK(G)}$	Fo < Ft Maka Regresi Berbentuk Linear
Galat Kekeliruan (G)	n - k	$\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{nk}$	$\frac{JK(G)}{Dk(G)}$		

### c. Perhitungan Koefisien Korelasi

Menghitung  $r_{xy}$  menggunakan rumus “r” (*Product Moment*) dari Pearson dengan rumus sebagai berikut<sup>48</sup>:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variable X dan variable Y, dua variable yang dikorelasikan.

n = Jumlah Responden

$\sum X$  = Jumlah skor Variabel X

$\sum Y$  = Jumlah skor Variabel Y

$\sum XY$  = Jumlah Perkalian antara skor Variabel X dan Y

### d. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (uji-t)

Menggunakan uji – t untuk mengetahui keberartian hubungan 2 variabel, dengan rumus<sup>49</sup>:

<sup>48</sup> Suharsimi Arikunto. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan Edisi Revisi* ( Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009). h. 77

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}}$$

Keterangan:

$t_{hitung}$  = Skor signifikansi koefisien korelasi

$r$  = Koefisien korelasi *Product Moment*

$n$  = Banyaknya sampel atau data

Hipotesis statistik :

$H_o : \rho \leq 0$

$H_i : \rho > 0$

Kriteria pengujian :

$H_o$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan  $H_o$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti koefisien korelasi signifikan jika  $H_o$  ditolak.

#### e. Perhitungan Koefisien Determinan

Digunakan untuk mengetahui besarnya variasi Y (stres kerja) ditentukan

X (konflik pekerjaan keluarga) dengan rumus<sup>50</sup>:

$$KD = r_{xy}^2 \times 100\%$$

Keterangan :

$KD$  = Koefisien Determinasi

$r_{xy}^2$  = Koefisien *Product Moment*

---

<sup>49</sup> Sugiyono, *op. cit.*, h. 184.

<sup>50</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: CV. Alfabeta, 2006), h. 151

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Data**

Variabel yang ada dalam penelitian ini ada 2 (dua) variabel yaitu variabel bebas dan terikat. Variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain yang dilambangkan dengan X, dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah konflik pekerjaan keluarga. Sedangkan untuk variabel terikatnya yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain yang dilambangkan dengan Y, dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah stres kerja.

##### **1. Stres Kerja (Variabel Y)**

Data stress kerja (variabel Y) diperoleh melalui pengisian instrument penelitian berupa kuesioner model skala likert sebanyak 19 pernyataan yang diisi oleh 62 karyawan PT JASINDO di Jakarta. Berdasarkan data yang terkumpul, diperoleh skor terendah 45 dan skor tertinggi 79. Sehingga rata – rata skor stress kerja (Y) sebesar 61,06, Varians ( $S^2$ ) sebesar 63,766 dan simpangan baku (S) sebesar 7,985 .

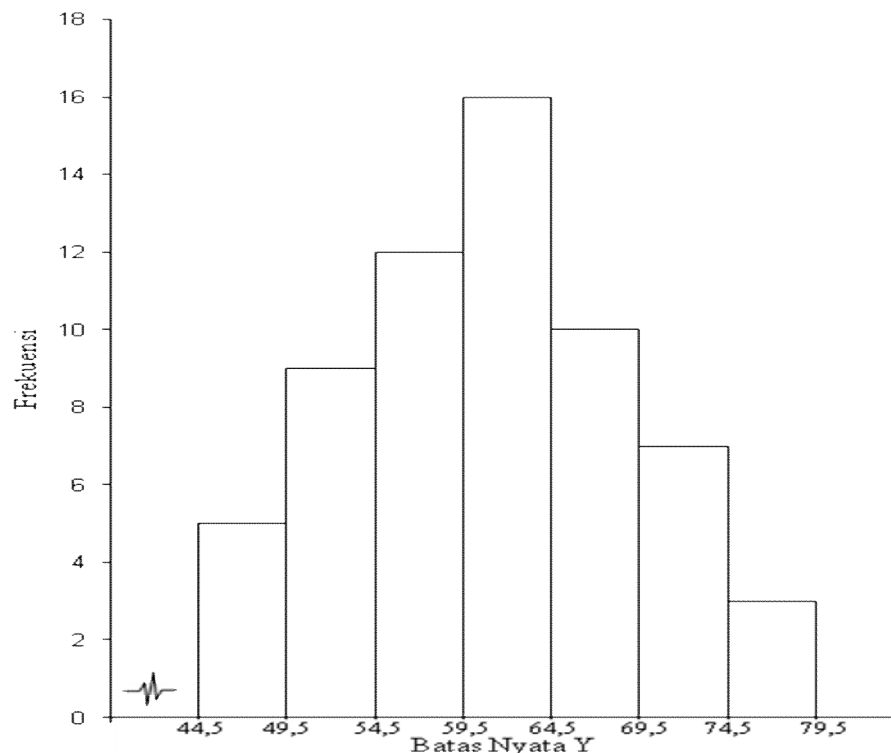
Distribusi frekuensi data stress kerja dapat dilihat di bawah ini, yaitu rentang skor adalah 34, banyak kelas interval 7 dengan perhitungan  $K = 1 + 3,3 \log 62$ , dan panjang kelas interval adalah 5.

**Tabel IV.1**  
**Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja (Y)**

<b>Kelas Interval</b>	<b>Batas Bawah</b>	<b>Batas Atas</b>	<b>Frek. Absolut</b>	<b>Frek. Relatif</b>
45 - 49	44.5	49.5	5	8.1%
50 - 54	49.5	54.5	9	14.5%
55 - 59	54.5	59.5	12	19.4%
60 - 64	59.5	64.5	16	25.8%
65 - 69	64.5	69.5	10	16.1%
70 - 74	69.5	74.5	7	11.3%
75 - 79	74.5	79.5	3	4.8%
Jumlah			62	100%

Berdasarkan tabel IV.1 dapat terlihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel stress kerja adalah 16 yang terletak pada interval ke-4 yakni antara 60-64 dengan frekuensi relatif sebesar 25,8%. Sementara frekuensi terendahnya yaitu 3 terletak pada interval ke-7 yakni antara 75-79 dengan frekuensi relatif 4,8 %.

Untuk mempermudah penafsiran data stres kerja maka data ini digambarkan sebagai berikut:



**Gambar IV.1**  
**Grafik Histogram Stres Kerja (Y)**

Berdasarkan grafik histogram gambar IV.1 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel stress kerja yaitu terletak pada interval kelas keempat yaitu 60-64 dengan batas nyata 59,5-64,5. Kelas terendah variabel stress kerja yaitu terletak pada interval kelas ketujuh yaitu 75-79 dengan batas nyata 74.5-79,5.

**Tabel IV.2**  
**Rata-Rata Hitung Skor Indikator Stres Kerja**

Indikator	Jumlah skor	Jumlah soal	Rata-rata	Persentase
Reaksi fisik	1673	8	209,13	44,19 %
Reaksi psikologis	2113	11	192,09	55,81 %
	3786	19		100 %

Berdasarkan rata-rata hitung skor indikator stres kerja di atas, dapat diketahui indikator stres kerja yang paling tinggi terletak pada indikator reaksi psikologis yaitu 55,81%. Sedangkan indikator stres kerja yang paling rendah terletak pada indikator reaksi fisik yaitu sebesar 44,19%.

**Tabel IV.3**  
**Rata-rata Hitung Skor Sub Indikator Stres Kerja**

Indikator	Sub Indikator	Jumlah Skor	Jumlah Soal	Rata-Rata	Persentase
<b>Reaksi Fisik</b>	Sakit Kepala	568	3	189,33	15%
	Meningkatnya denyut jantung	437	2	218,5	11,6%
	Sulit tidur	668	3	222,67	17,7%
<b>Reaksi Psikologis</b>	Tegang	384	2	192	10,1%
	Mudah marah	343	2	171,5	9,1%
	Cemas	569	3	189,67	15%
	Sulit konsentrasi	418	2	209	11%
	Bosan	399	2	199,5	10,5%
		3786	19	1592,17	100%

Berdasarkan rata-rata hitung skor subindikator diatas, dapat diketahui subindikator stress kerja yang paling tinggi adalah pada subindikator sulit tidur yaitu 17,7%. Sedangkan subindikator stres kerja yang paling rendah adalah pada subindikator mudah marah yaitu sebesar 9,1%.



## 2. Konflik Pekerjaan Keluarga (Variabel X)

Data konflik pekerjaan keluarga (variabel X) diperoleh melalui pengisian instrument penelitian berupa kuesioner model skala likert sebanyak 18 pernyataan yang diisi oleh 62 karyawan PT JASINDO di Jakarta. Berdasarkan data yang terkumpul, diperoleh skor terendah 34 dan skor tertinggi 75. Sehingga rata – rata skor konflik pekerjaan keluarga (X) sebesar 52,97, Varians ( $S^2$ ) sebesar 77,507 dan simpangan baku (S) sebesar 8,804 .

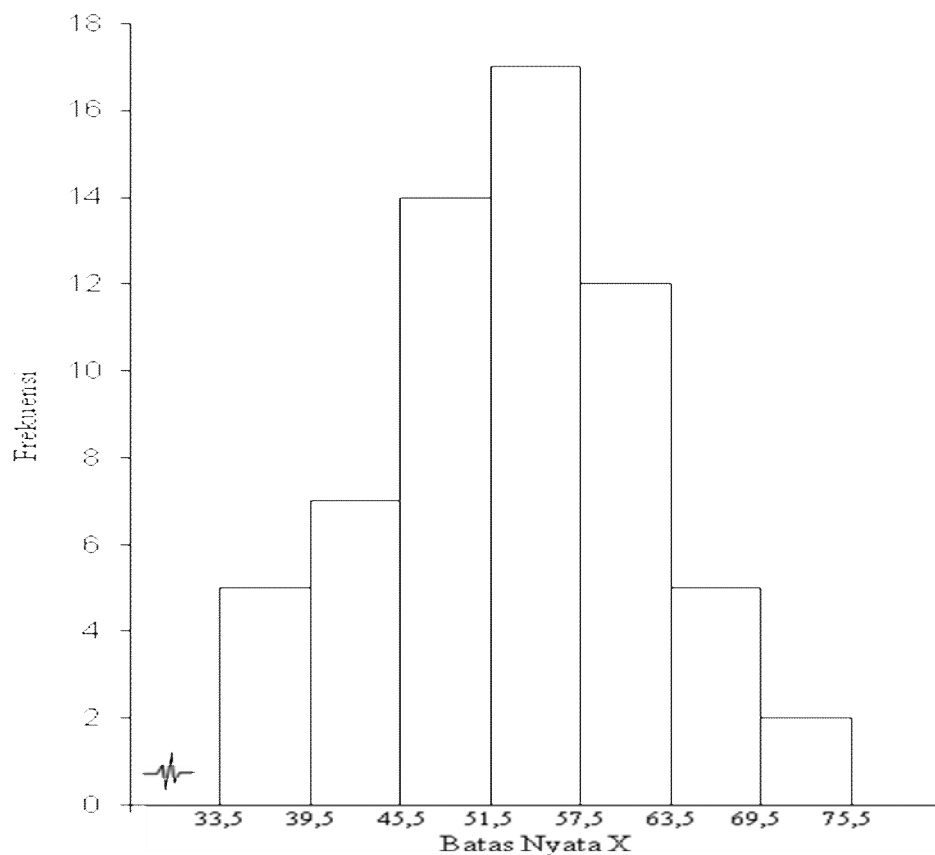
Distribusi frekuensi data konflik pekerjaan keluarga dapat dilihat di bawah ini, yaitu rentang skor adalah 41, banyak kelas interval 7 dan panjang kelas adalah 6.

**Tabel IV.4**

**Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Konflik Pekerjaan Keluarga (X)**

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
34 - 39	33.5	39.5	5	8.1%
40 - 45	39.5	45.5	7	11.3%
46 - 51	45.5	51.5	14	22.6%
52 - 57	51.5	57.5	17	27.4%
58 - 63	57.5	63.5	12	19.4%
64 - 69	63.5	69.5	5	8.1%
70 - 75	69.5	75.5	2	3.2%
Jumlah			62	100%

Berdasarkan tabel IV. 4 dapat terlihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel konflik pekerjaan keluarga adalah 17 yang terletak pada interval ke-4 yakni antara 52-57 dengan frekuensi relatif sebesar 27,4%. Sementara frekuensi terendahnya yaitu 2 terletak pada interval ke-7 yakni antara 70-75 dengan frekuensi relatif 3,2 %.



**Gambar IV.II**

**Grafik Histogram Konflik Pekerjaan Keluarga (X)**

Berdasarkan grafik histogram gambar IV.II dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel konflik pekerjaan keluarga yaitu terletak pada interval kelas keempat yaitu 52-57 dengan batas nyata 51,5-57,5. Kelas terendah variabel konflik pekerjaan keluarga yaitu terletak pada interval kelas ketujuh yaitu 70-75 dengan batas nyata 69,5-75,5.

**Tabel IV.5**  
**Rata-Rata Hitung Skor Dimensi Konflik Pekerjaan Keluarga**

Dimensi	Jumlah skor	Jumlah soal	Rata-rata	Persentase
Pekerjaan mencampuri keluarga	1982	11	180,18	60,35%
Keluarga mencampuri pekerjaan	1302	7	186	39,65%
	3284	18		100%

Berdasarkan rata-rata hitung skor dimensi konflik pekerjaan di atas, dapat diketahui dimensi konflik pekerjaan keluarga yang paling tinggi terletak pada dimensi pekerjaan mencampuri keluarga yaitu 60,35%. Sedangkan dimensi konflik pekerjaan keluarga yang paling rendah terletak pada dimensi keluarga mencampuri pekerjaan yaitu sebesar 39,65%.

**Tabel IV.6**  
**Rata-rata Hitung Skor Indikator Konflik Pekerjaan Keluarga**

Dimensi	Indikator	Jumlah Skor	Jumlah Soal	Rata-Rata	Persentase
<b>Pekerjaan mencampuri keluarga</b>	Konflik berdasarkan waktu	883	5	176,6	26,9%
	Konflik berdasarkan tekanan	732	4	183	22,3%
	Konflik berdasarkan perilaku	367	2	183,5	11,2%
<b>Keluarga mencampuri pekerjaan</b>	Konflik berdasarkan waktu	371	2	185,5	11,3%
	Konflik berdasarkan tekanan	526	3	175,3	16%

	Konflik berdasarkan perilaku	405	2	202,5	12,3%
		3284	18		100%

Berdasarkan rata-rata hitung skor indikator konflik pekerjaan di atas, dapat diketahui indikator konflik pekerjaan keluarga yang paling tinggi terletak pada indikator konflik berdasarkan waktu pada dimensi pekerjaan mencampuri keluarga yaitu 26,9%. Sedangkan indikator konflik pekerjaan keluarga yang paling rendah terletak pada indikator konflik berdasarkan perilaku pada dimensi pekerjaan mencampuri keluarga yaitu sebesar 11,2%.

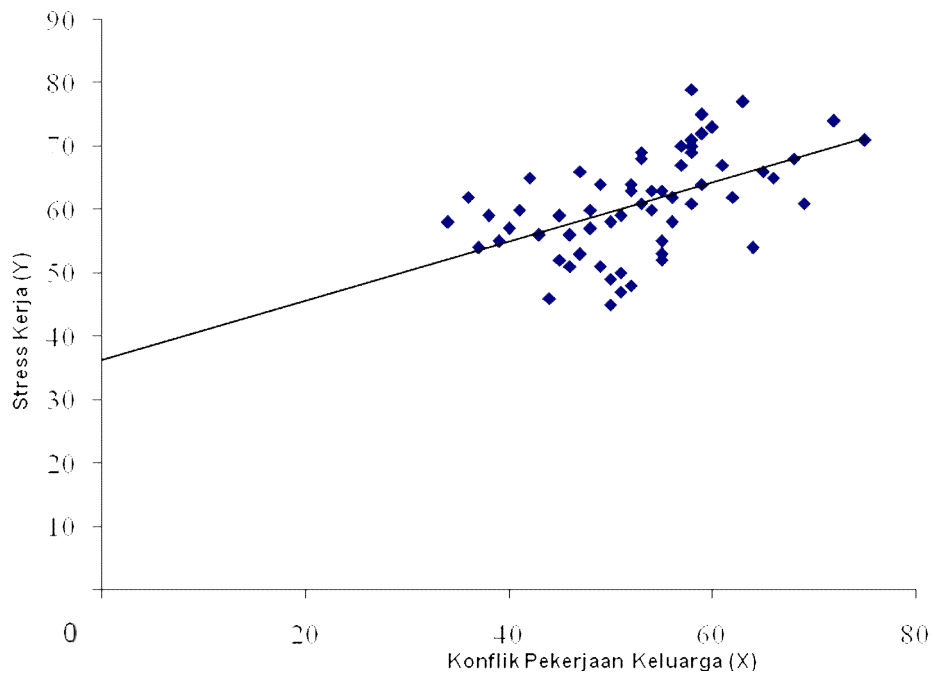
## **B. Analisis Data**

### **1. Persamaan Regresi**

Persamaan regresi yang dilakukan adalah regresi linear sederhana. Persamaan regresi ini bertujuan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel Y bila nilai variabel X dinaikkan atau diturunkan.

Analisis regresi linier sederhana terhadap pasangan data penelitian antara konflik pekerjaan keluarga dengan stres kerja menghasilkan koefisien arah regresi sebesar 0,467 dan konstanta sebesar 36,34. Dengan demikian bentuk hubungan antara konflik pekerjaan keluarga dengan stres kerja memiliki persamaan regresi  $\hat{Y} = 36,34 + 0,467 X$ .

Persamaan regresi ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 skor konflik pekerjaan keluarga (X) dapat menyebabkan peningkatan stres kerja sebesar 0,467 pada konstanta 36,34 dapat dilukiskan pada gambar IV.3 berikut ini:



**Gambar IV. 3**  
**Garis Persamaan Regresi  $\hat{Y} = 36,34 + 0,467 X$**

## 2. Uji Persyaratan Analisis

### a. Uji Normalitas

Dilakukan untuk menguji apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas galat taksiran regresi Y atas X dilakukan dengan Uji Liliefors pada taraf signifikan ( $\alpha = 0,05$ ) dengan sample sebanyak 62. Pengujian ini dilakukan dengan melihat  $L_{hitung}$  atau data  $|F_{zi} - S_{zi}|$  terbesar, dengan kriteria pengujian berdistribusi normal apabila  $L_{hitung} (L_o) < L_{tabel} (L_t)$ , dan sebaliknya maka galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal.

Hasil perhitungan Uji Liliefors menyimpulkan galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal berdasarkan pengujian hipotesis statistik bahwa jika galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal dengan kriteria pengujian jika  $L_o$

(hitung) <  $L_t$  maka  $H_0$  diterima. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan  $L_o = 0,075$  sedangkan  $L_t = 0,112$  Ini berarti  $L_o < L_t$ , maka pengujian hipotesis statistiknya adalah  $H_0$  diterima.

**Tabel IV.7**  
**Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran**

n	$\alpha$	$L_{hitung}$	$L_{tabel}$	Keterangan
62	0,05	0,075	0,112	Normal

#### **b. Uji Linieritas Regresi**

Uji linieritas ini dilakukan untuk mengetahui hubungan linier antara variabel X dan variabel Y. Regresi dinyatakan Linieritas jika  $H_0$  diterima,  $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan  $H_0$  tolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Dari hasil perhitungan, diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 1,67 dan  $F_{tabel}$  1,90. Hal ini menunjukkan bahwa  $F_h < F_t$  yang berarti regresi linier.

### **3. Pengujian Hipotesis Penelitian**

#### **a. Uji Keberartian Regresi**

Uji keberartian regresi digunakan untuk mengetahui berarti atau tidaknya hubungan antara variabel X dengan variabel Y, yang dibentuk melalui uji persamaan regresi. Sedangkan uji linieritas dilakukan untuk mengetahui hubungan linier antara variabel X dan variabel Y. Berikut dilakukan uji keberartian (signifikan) dan linearitas model regresi konflik pekerjaan keluarga dengan stres kerja yang hasil perhitungannya disajikan dalam tabel IV. 8

**Tabel IV. 8**

**Tabel Anava Untuk Uji Keberartian dan Uji Kelinearan Regresi**

$$\hat{Y} = 36,34 + 0,467 X$$

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>
Total	62	235080.00			
Regresi (a)	1	231190.26			
Regresi (b/a)	1	1030.35	1030.35	21.62*	3.92
Sisa	60	2859.39	47.66		
Tuna Cocok	34	1960.48	57.66	1.67**	1.90
Galat Kekeliruan	26	898.92	34.57		

Keterangan:

JK = Jumlah Kuadrat

Dk = Derajat Kebebasan

RJK = Rata-rata Jumlah Kuadrat

\*) : Regresi Signifikan F<sub>hitung</sub> (21,62) > F<sub>tabel</sub> (3,92)

\*\*) : Regresi linier F<sub>hitung</sub> (1,67) < F<sub>tabel</sub> (1,90) .

Berdasarkan tabel di atas, untuk uji keberartian regresi diperoleh nilai F<sub>hitung</sub> = 21,62 dan F<sub>tabel</sub> = 3,92. Ini menunjukkan bahwa F<sub>hitung</sub> > F<sub>tabel</sub> berarti Ho ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi  $\hat{Y} = 36,34 + 0,467 X$  adalah berarti (signifikan).

Sedangkan berdasarkan hasil perhitungan uji linieritas yang telah dilakukan diperoleh F<sub>hitung</sub> 1,67 dan F<sub>tabel</sub> 1,90. Ini menunjukkan bahwa F<sub>hitung</sub> < F<sub>tabel</sub>

berarti  $H_0$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi  $\hat{Y} = 36,34 + 0,467 X$  dikatakan linier.

Hasil pengujian seperti yang ditunjukkan pada tabel IV. 8 di atas menyimpulkan bahwa bentuk hubungan konflik pekerjaan keluarga dengan stres kerja adalah linier dan signifikan.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa konflik pekerjaan keluarga bukan secara kebetulan mempunyai hubungan dengan stress kerja, melainkan didasarkan pada analisis statistik yang menguji signifikansi hubungan dengan taraf signifikan ( $\alpha = 0.05$ ).

#### **b. Perhitungan Koefisien Korelasi**

Selanjutnya, dilakukan perhitungan koefisien korelasi. Perhitungan ini bertujuan untuk membuktikan apakah terdapat hubungan antara variabel X dan variabel Y dengan menggunakan rumus Koefisien Korelasi Product Moment dari Pearson.

Hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh  $r_{xy} = 0,515$  dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  dari sampel sebanyak 62 karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $r_{xy} = 0,515 > 0$ . Hal ini menunjukkan terdapat hubungan positif antara variabel X (konflik pekerjaan keluarga) dengan variabel Y (stress kerja).



### c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (uji-t)

Untuk mengetahui apakah hubungan variabel X dengan Y signifikan atau tidak, maka dilakukan uji keberartian koefisien korelasi dengan menggunakan uji-t pada taraf signifikansi 0,05 . Kriteria pengujiannya adalah signifikan jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan tidak signifikan jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ .

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa  $t_{hitung} = 4,65$  sedangkan  $t_{tabel} = 1,67$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $t_{hitung} (4,65) > t_{tabel} (1,67)$ ,  $H_0$  ditolak, maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X (konflik pekerjaan keluarga) dengan variabel Y (stress kerja).

### d. Perhitungan Koefisien Determinasi

Berikutnya adalah melakukan perhitungan koefisien determinasi. Perhitungan ini dilakukan untuk mengetahui besarnya persentasi ketergantungan variabel Y (stress kerja) terhadap variabel X (konflik pekerjaan keluarga). Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 26,49%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 26,49% variabel stress kerja ditentukan konflik pekerjaan keluarga dan sisanya ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

**Tabel IV.9**  
**Pengujian Signifikansi**  
**Koefisien Korelasi antara X dan Y**

Koefisien Antara	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	$T_{hitung}$	$T_{tabel}$
				$\alpha = 0.05$
X dan Y	0,515	26,49 %	4,65	1,67

### C. Interpretasi Hasil Penelitian

Hasil yang diperoleh dari penelitian menunjukkan bahwa model persamaan regresi  $\hat{Y} = 36,34 + 0,467 X$  menjelaskan bahwa setiap kenaikan 1 skor/nilai variabel X konflik pekerjaan keluarga akan mengakibatkan peningkatan skor/nilai variabel Y stres kerja sebesar 0,467 pada konstanta 36,34.

Selanjutnya diketahui nilai koefisien korelasi  $r_{xy}$  sebesar 0,515 dan  $t_{hitung} = 4,65 > t_{tabel} = 1,67$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara konflik pekerjaan keluarga dengan stres kerja. Uji koefisien determinasi menghasilkan KD sebesar 26,49 %. Hasil ini menunjukkan 26,49% variable stress kerja pada karyawan ditentukan oleh konflik pekerjaan keluarga. Kontribusi positif yang diberikan konflik pekerjaan keluarga terhadap stres kerja sebanyak 26,49%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan data yang diperoleh diketahui adanya hubungan positif antara konflik pekerjaan keluarga dengan stres kerja. Dari hasil itu pula dapat diinterpretasikan bahwa konflik pekerjaan keluarga memiliki hubungan yang berbanding lurus dengan stres kerja karyawan, atau dapat dikatakan semakin tinggi konflik pekerjaan keluarga maka semakin tinggi pula stres kerja yang dialami karyawan.

#### **D. Keterbatasan Penelitian**

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya sampai pada tingkat kebenaran mutlak. Dari hasil uji hipotesis tersebut peneliti juga menyadari bahwa penelitian ini memiliki beberapa kelemahan antara lain:

1. Dalam penelitian ini hanya meneliti dua variabel, yaitu konflik pekerjaan keluarga dengan stres kerja. Sedangkan pada variabel terikat, yaitu stres kerja karyawan tidak selalu dipengaruhi oleh konflik pekerjaan keluarga, namun juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.
2. Tingkat stres kerja karyawan yang diperoleh hanya berdasarkan pengukuran pada saat penelitian, jadi tingkat stres kerja karyawan ini belum tentu sama jika dilakukan pengukuran kembali di waktu yang berbeda.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian tentang Hubungan antara Konflik Pekerjaan Keluarga dengan Stress Kerja, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa:

1. Stres kerja adalah gejala fisik dan psikologis yang dialami karyawan dalam menanggapi tuntutan kerja yang dibebankan perusahaan.
2. Konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) adalah pertentangan peran antara pekerjaan dan keluarga yang tidak bisa saling melengkapi yang terdiri dari dua dimensi pekerjaan mengganggu keluarga/*work interference with family (WIF)* dan keluarga mengganggu pekerjaan/*family interference with work (FIW)*.
3. Stres kerja memiliki skor indikator paling tinggi adalah pada indikator reaksi fisik. Sedangkan indikator stres kerja yang paling rendah adalah pada indikator reaksi psikologis. Kemudian sub indikator pada stres kerja yang paling tinggi adalah pada sub indikator sulit tidur. Lalu sub indikator pada stres kerja yang paling rendah adalah pada sub indikator mudah marah
4. Konflik pekerjaan keluarga memiliki skor dimensi paling tinggi dan paling rendah berada pada dimensi konflik pekerjaan keluarga. Kemudian indikator pada konflik pekerjaan keluarga yang paling tinggi adalah pada indikator konflik berdasarkan waktu. Lalu indikator pada konflik pekerjaan keluarga yang paling rendah adalah pada indikator konflik berdasarkan perilaku

5. Persamaan regresi untuk uji keberartian regresi diperoleh nilai hitung  $F_{hitung}$  (21,62) >  $F_{tabel}$  (3,92). Ini menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  berarti  $H_0$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi adalah berarti (signifikan).
6. Hasil perhitungan koefisien korelasi dengan rumus korelasi product moment diperoleh  $r_{xy}$  sebesar 0,515. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan positif antara variabel X (konflik pekerjaan keluarga) dengan variabel Y (stress kerja).
7. Dari perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai presentase yang cukup tinggi yakni variasi Y (stress kerja) dipengaruhi oleh variasi X (konflik pekerjaan keluarga) sebesar 26,49%.
8. Hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan positif antara konflik pekerjaan keluarga dengan stress kerja pada karyawan PT JASINDO Jakarta. Bentuk hubungan positif antara konflik pekerjaan keluarga dengan stress kerja ditunjukkan pada persamaan regresi yang diperoleh dari kedua variabel tersebut, yaitu  $\hat{Y} = 36,34 + 0,476 X$ . Dengan demikian, konflik pekerjaan keluarga pada karyawan yang meningkat akan meningkatkan pula stres kerja. Sebaliknya konflik pekerjaan keluarga yang rendah akan mengakibatkan menurunnya tingkat stres kerja.

## B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan di atas dari hasil penelitian, terdapat hubungan positif dan signifikan antara konflik pekerjaan keluarga dengan stres kerja pada karyawan PT JASINDO Jakarta. Berdasarkan hasil penelitian ini, dinyatakan

bahwa konflik pekerjaan keluarga memiliki skor 26,49% dalam mempengaruhi stress kerja. Hal ini membuktikan bahwa konflik pekerjaan keluarga merupakan salah satu faktor yang signifikan menentukan stress kerja karyawan.

Penelitian ini dapat digunakan pihak PT JASINDO Jakarta dalam menekan tingkat stress kerja para karyawannya, diantaranya dengan melakukan evaluasi mengenai faktor-faktor yang dapat menyebabkan stress kerja seperti faktor dari dalam maupun dari luar lingkungan kerja itu sendiri, khususnya konflik pekerjaan keluarga yang dapat menyebabkan stress kerja.

### C. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka peneliti menyampaikan saran-saran kepada PT JASINDO , yaitu:

1. Meminimalisasi stressor kerja dengan memperhatikan kondisi lingkungan kerja baik lingkungan fisik maupun lingkungan nonfisik
2. Pihak perusahaan hendaknya perlu menyertakan karyawan dalam proses pelaksanaan kiat seperti waktu yang lebih fleksibel, jadwal kerja alternatif/jadwal lembur agar tidak dobel, kebijakan ijin keluarga, dan *job sharing*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alters, Sandra dan Wendy Schiff.. *Essential Concept for Healthy Living*. UK: Jones and Bartlett Publishers, 2011.
- Andrew, Linda Wasmer. *Encyclopedia of Depression*. California: Greenwood, 2010.
- Antoniou, Alexander-Stamatios G. dan Cary L. Cooper. *Research companion to organizational health psychology*. UK: Edward Elgar Publishing, 2005.
- Arikunto, Suharsimi. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara, 2006.
- Bourne, Edmund J. *The Anxiety & Phobia Workbook*. USA: New Harbinger Publication, 2008.
- Cahyono, J.B.Suharjo B.. *Meraih Penyembuhan Kekuatan Diri yang Tak Terbatas*. Jakarta: PT Gramedia Utama, 2011.
- Carayon, Pascale. *Handbook of human factors and ergonomics in health care and patient safety*. New York: McGraw Hill, 2007.
- Castro, Carl Andrew, Amy B. Adler, dan Thomas W. Britt. *Military life: The psychology of serving in peace and combat the military family*. USA: Greenwood Publishing Group, 2006.
- Crune, D. Russell E. dan Jeffrey Hill. *Handbook of Families and Work Interdisciplinary Perspective*. USA: University Press of America, 2009.
- De Janasz, Suzanne C., Karen O. Dowd, dan Beth Z. Schneider. *Interpersonal Skills in Organizations*. Third edition. New York: McGraw-Hill, 2009.
- Djaali, Pudji Muljono, dan Ramli. *Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta: Grasindo, 2004.
- Hancock, Peter A. dan Paula A. Desmond. *Stress, Workload, and Fatigue*. USA: Lawrence Erlbaum Association, 2001.
- Harris, O. Jeff dan Sandra J. Hartman. *Organizational Behavior*. New York: The Haworth Press, 2001.
- Ilmi, Bahrul, dkk. "Pengaruh stress kerja terhadap prestasi kerja dan identifikasi manajemen stress yang digunakan perawat di ruang rawat inap RSUD Ulin

- Banjarmasin". *Jurnal. Adm. Kebijak. Kesehat.* Sept 2003, 1, h. 126-133
- Jain, N.K. *Organisational Behaviour*. New Delhi: Atlanta Publisher and Distributor, 2005.
- Kaiser, Stephen. *Creating Balance?!: International Perspectives on the Work-life Integration of Professional*. New York: Springer, 2010.
- Kusluvan, Salih. *Managing Employee Attitudes and Behaviors in The Tourism and Hospitality Industry*. New York: Nova Science Publisher, 2003.
- Mosley, Donald C., Paul H. Pietri, dan Jr Mosley. *Supervisory Management USA*: South Western Cengage Learning, 2011.
- Naswall, Katharina, Johnny Hellgren and Magnus Sverke, *The Individual in The Changing Working Life*. New York: Cambridge University Press, 2007.
- Perrewe, Pamela L. dan Daniel C. Ganster. *Emotional and physiological processes and positive intervention strategies*. UK: Elsevier, 2004.
- \_\_\_\_\_. *Exploring the work and non-work interface*. UK: Elsevier, 2007.
- Poelmans, Steven A. Y.. *Work and Family: an international research perspective*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 2005.
- Purwaningsih dan Suprati. Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Komitmen Organisasi. Fokus Manajerial. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*. 2009, 7, h. 19-28.
- Ramadaniati, Anisa. "Konflik Pekerjaan-Keluarga". *Jurnal Fokus Manajerial*. Mei 2008, 1, h. 34-47
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari teori ke praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi*, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat, 2007.
- \_\_\_\_\_. *Organizationl Behavior 10<sup>th</sup> Edition*. United State of America: Pearson education Internasional, 2003.
- Ross, Randall R. dan Elizabeth M. Altmaier. *Intervention in occupational stress*. London: Sage publication, 2000.
- Rozikin, Zainur. "Pengaruh konflik peran dan stress kerja terhadap kinerja



- karyawan pada bank pemerintah di Kota Malang”. *Jurnal aplikasi manajemen*. Agustus 2006, 2.
- Singh, Hawa. *Organisational Behaviour*. New Delhi: Neekunj Print Process, 2010.
- Sudjana. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito, 2002.
- Sugiarto, Mellan. “Stres kerja: sebuah tantangan bagi organisasi dalam upaya menjaga eksistensi jangka panjang”, *jurnal masalah sosial, politik dan kebijakan*. Juni 2008, 2, h. 11-18
- Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta, 2007.
- Sunaryo. *Psikologi Untuk Keperawatan*. Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC, 2002.
- Thomas, Jay C dan Michel Hersen. *Handbook of mental health in the workplace*. USA: Sage Publicationn, 2002.
- Umar, Husein. *Riset SDM dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2005.
- Weinberg, Robert. S dan Daniel Gould. *Foundations of Sport and Exercise Psychology*. United States: Human Kinestic, 2011.
- Wibisono, Sonia dan Vania Wibisono. *Resep Sehat & Lezat Antistres*. Jakarta: PT Mizan Publika, 2009.