

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan zaman, melalui gerakan emansipasi yang diperjuangkan oleh Raden Ajeng Kartini agar setiap wanita memiliki hak untuk mendapatkan pendidikan setinggi-tingginya, agar wanita diakui kecerdasannya dan diberi kesempatan yang sama untuk mengaplikasikan keilmuan yang dimilikinya, dan agar wanita tidak merendahkan diri dan tidak direndahkan derajatnya di mata pria, wanita di Indonesia akhirnya dapat menyejajarkan diri dengan kaum pria dalam berbagai bidang kehidupan, baik di bidang politik, ekonomi maupun sosial. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, emansipasi ialah pembebasan dari perbudakan, persamaan hak dalam berbagai aspek kehidupan masyarakat. Emansipasi wanita adalah proses pelepasan diri para wanita dari kedudukan sosial ekonomi yang rendah atau dari pengekangan hukum yang membatasi kemungkinan untuk berkembang dan untuk maju.

Wanita di Indonesia secara hukum berpeluang sama dengan laki-laki untuk berpartisipasi dalam proses pembangunan pada semua bidang kehidupan. Pasal 27 ayat 2 UUD 1945 yang berbunyi, "*Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.*" menjamin adanya kesamaan hak dan kewajiban bagi penduduk tanpa membedakan laki-laki atau perempuan, dalam bidang-bidang pekerjaan, kesehatan, politik dan hukum, serta hak perorangan. Dengan kata lain telah tercipta iklim yang sangat menguntungkan bagi kaum wanita untuk lebih mengembangkan semua potensi dirinya agar dapat memanfaatkan kesempatan yang sudah terbentang luas. Menurut Endang Sih Prati, M.A, seorang dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis (FEB) Universitas Gajah Mada (UGM) dalam

diskusi *Economics Talk* yang bertajuk '*Wanita dan Kemiskinan*' di auditorium Djarum Gedung Pertamina Tower FEB UGM, mengatakan jumlah wanita pekerja di Indonesia saat ini mencapai 54,44 persen dari total angkatan kerja wanita. Partisipasi kerja wanita mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Endang menambahkan, harus banyak wanita berpartisipasi dalam sektor angkatan kerja, karena dengan bekerja wanita bisa meningkatkan taraf hidup ekonomi dirinya dan keluarga bahkan mendorong kemajuan ekonomi bangsa.

Untuk memenuhi kebutuhan yang makin meningkat akan tenaga kerja terampil dalam pembangunan, tenaga kerja wanita sangat diperlukan di berbagai lapangan pekerjaan. Meningkatnya jumlah wanita yang memasuki lapangan pekerjaan dapat disebabkan oleh beberapa alasan. Pekerjaan tidak hanya berfungsi sebagai sumber nafkah, tetapi juga untuk mendapatkan identitas diri dan harga diri, mencapai tingkat sosial tertentu di dalam masyarakat, dan untuk mengaktualisasikan diri. Pekerjaan dapat menjadi sarana bagi wanita untuk menjadi kreatif, produktif, konstruktif, menyalurkan potensi dan mengejar cita-cita, memperluas kemungkinan untuk menjalin kontak sosial, merasa senang dan terlepas dari rasa bosan atau membebaskan diri dari situasi yang menekan.

Beberapa alasan mengapa wanita bekerja (Wiemasen, 2015), yaitu: **(1) Meningkatkan kenyamanan hidup.** Meskipun sang suami mampu menyediakan nafkah, membeli rumah, memiliki sepeda motor atau mobil, serta mampu menyekolahkan anak-anaknya, akan tetapi karena menginginkan kualitas hidup yang lebih tinggi, maka bekerjalah sang istri. **(2) Desakan orang tua.** Orang tua yang telah mengeluarkan uang yang banyak untuk menyekolahkan anak perempuannya ingin mendapatkan kebahagiaan dengan melihat anaknya sukses mendapatkan kerja. Hal ini juga bisa menaikkan gengsi orang tua di depan kenalan dan saudara-saudaranya. Selain itu kalau anaknya tidak bekerja maka akan menyia-nyiakan uang yang dihabiskan dan gelar yang diperoleh. **(3) Menghilangkan ketergantungan terhadap suami.** Wanita yang bekerja karena alasan ini bangga karena mampu mencari uang sendiri dan memiliki percaya diri yang tinggi. Mereka berkerja karena takut sewaktu-

waktu ditinggal bercerai atau mati oleh suaminya, sehingga mereka tidak sepenuhnya bergantung dari nafkah sang suami. **(4) Menaikkan identitas sosial.** Wanita yang bekerja dan memiliki karier akan berusaha menunjukkan kemampuan terbaik dirinya dan akan mengubah pandangan orang-orang kebanyakan yang hanya melihat wanita sebagai sosok yang lemah, hanya perlu mengurus anak dan memasak di rumah. Orang-orang akan melihatnya dengan perasaan takjub, apalagi jika wanita dapat memegang posisi penting di tempat kerjanya. **(5) Desakan masyarakat.** Pada zaman di mana sudah teramat banyak wanita yang bekerja di luar rumah, maka wanita yang hanya menjaga anak di rumah akan dipandang rendah oleh masyarakat. Pertanyaan yang selalu ditanya adalah “Dimana kamu bekerja?”, “Kenapa istri kamu tidak bekerja, bukankah dia memiliki pendidikan tinggi?”. Hal tersebut akan membuat wanita yang duduk di rumah juga ingin bekerja, karena tidak tahan dengan anggapan rendah tersebut.

Endang juga menyatakan dalam diskusinya bahwa harus banyak wanita yang berpartisipasi dalam sektor angkatan kerja. Dengan bekerja, wanita bisa meningkatkan taraf hidup ekonomi dirinya dan keluarga bahkan mendorong kemajuan ekonomi bangsa. Ia juga menyarankan agar wanita Indonesia tidak kehilangan kebanggaan pada dirinya, apalagi sampai kehilangan kebebasan bersikap.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan salah satu pekerjaan yang banyak digeluti oleh para wanita. Menurut UU RI No. 5 Tahun 2014 mengenai Aparatur Sipil Negara (ASN), PNS merupakan pegawai ASN yang disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Menurut Badan Pusat Statistik, terdapat sebanyak 2.166.672 wanita yang bekerja sebagai PNS pada tahun 2014, di mana telah terjadi peningkatan jika dibandingkan dengan tahun 2013 dengan jumlah sebanyak 2.102.197 PNS wanita di Indonesia. PNS bekerja pada suatu instansi pemerintah, seperti pada instansi pusat dan instansi daerah. Instansi pusat te,pat PNS bekerja yaitu kementerian atau lembaga pemerintah nonkementerian seperti instansi militer.

Pada suatu instansi militer terdapat tidak hanya prajurit Tentara Nasional Indonesia (TNI) namun juga PNS. Pada awalnya PNS hanya membantu tugas-tugas TNI. Tanpa PNS, prajurit TNI masih dapat menjalankan tugas-tugasnya, oleh karena itu PNS disebut sebagai suplemen prajurit TNI. Namun sejalan dengan perkembangan situasi politik, di mana TNI juga dituntut berkiprah di luar bidang pertahanan keamanan, maka banyak tugas-tugas baru yang dilimpahkan pada TNI, yang tidak efisien jika dilakukan oleh prajurit TNI, seperti misalnya juru ketik, meskipun pengetikan tersebut penting untuk tugas-tugas TNI. Sehubungan dengan kondisi tersebut, pada tahun 1983 Menhankam mengeluarkan surat telegram tentang kedudukan PNS sebagai komplemen di lingkungan TNI, yang bertujuan untuk melengkapi atau menyempurnakan. Dengan demikian, tanpa peran PNS, tugas-tugas pokok TNI tidak dapat dicapai dengan sempurna. Kedudukan PNS di instansi militer sebagai komplemen memiliki peran dan tanggung jawab yang sama dengan tentara (PNS TNI merupakan Komplemen dari Prajurit, 2010).

Keberadaan PNS di instansi militer merupakan bagian yang tidak terpisahkan satu sama lainnya dan secara bersama-sama dengan tentara mengabdikan kepada negara di bidang pertahanan. TNI dan PNS memiliki persamaan dalam lingkungan kerja, tanggung jawab menyelesaikan tugas, dan kesetaraan dalam bekerja sesuai dengan golongan jabatan yang dimiliki. Dalam penugasannya, PNS di instansi militer lebih diarahkan pada bidang administrasi, pelayanan, dan bidang lain sesuai keahlian yang dimiliki untuk mendukung kelancaran serta bertanggung jawab dalam pelaksanaan tugas tentara. Penggunaan PNS di lingkungan militer merupakan pertimbangan adanya beberapa jabatan tertentu yang lebih efektif dan efisien jika dijabat oleh PNS yang dapat menjamin kontinuitas pelaksanaan tugas pokok instansi. PNS sebagai unsur komplemen dituntut secara tidak langsung untuk meningkatkan profesionalisme mereka agar mampu berkontribusi bagi instansi militer dengan menghadapi tugas yang secara konstan mengalami perubahan dan perkembangan. Peningkatan profesionalisme tersebut dipengaruhi pula oleh proses kerja dan sosialisasi antara PNS dan TNI yang saling membutuhkan satu sama lain. Akan

tetapi, dapat dilihat secara awam bahwa PNS yang bekerja di instansi militer justru memiliki fungsi lebih sebagai suplemen dibandingkan komplemen. Kemudian adanya kesan eksklusif pada tentara bagi masyarakat masih dirasa sangat kental, padahal dengan PNS sebagai komplemen, PNS maupun TNI memiliki kontribusi yang sama terhadap pencapaian tujuan dari instansi militer. Pentingnya peran PNS dalam keberhasilan organisasi TNI menimbulkan perhatian lebih untuk para PNS yang bekerja di lingkungan TNI, di mana tidak semua orang paham bahwa PNS juga berkontribusi besar dalam lingkungan militer tersebut.

PNS wanita yang telah menikah dan mempunyai anak tidak hanya berperan sebagai pegawai yang bekerja pada sebuah organisasi, namun juga berperan sebagai istri pendamping suami, ibu bagi anak, dan pengelola rumah tangga. Menurut Shaw dan Constanzo (1982), peran merupakan suatu fungsi yang ditampilkan individu ketika memiliki posisi tertentu di dalam lingkungan sosialnya. Setiap orang bisa menyanggah lebih dari satu peran, seperti halnya PNS wanita, adalah wanita yang memiliki lebih dari satu peran (peran ganda). Wanita yang berperan ganda dikatakan oleh Frieze dkk (1978) dalam bukunya “Women & Sex Role” sebagai wanita yang bekerja dan menjalankan perannya sebagai istri, ibu, ibu rumah tangga dan pekerja. Sebagai seorang pekerja sekaligus sebagai ibu rumah tangga yang menjalani beberapa peran sekaligus, hal tersebut tidaklah mudah. Pegawai wanita yang telah menikah dan mempunyai anak memiliki peran yang lebih berat daripada wanita *single*. Peran ganda pun dialami oleh wanita tersebut karena selain berperan di dalam keluarga, wanita tersebut juga berperan di dalam karirnya.

Keterlibatan wanita pada beberapa peran tersebut sering kali menjadi sebuah konflik tersendiri di mana akan sulit untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dan keluarga yang sering kali bertentangan. Konflik yang terjadi antara pekerjaan dan keluarga menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan di rumah atau kehidupan rumah tangga (Nelson & Quick, 2010).

Konflik peran muncul jika seorang pekerja mengalami pertentangan antara tanggung jawab yang dimilikinya dengan tugas-tugas yang harus dilakukannya. Jika

seseorang tidak mampu mengkoordinasikan beberapa peran yang melekat pada dirinya maka akan muncul konflik peran (*role conflict*). Peran-peran yang melekat pada PNS wanita yang sudah berkeluarga memiliki posisi yang sama-sama menuntut untuk dilaksanakan sebaik mungkin. PNS wanita yang tidak dapat membagi atau menyeimbangkan waktu untuk urusan keluarga dan pekerjaan dapat mengalami konflik peran. Quin dan Stainee (dalam Thomas & Ganster, 1995) menyatakan bahwa konflik peran akan muncul ketika peran yang berasal dari dua domain yang berbeda menuntut untuk dilaksanakan secara bersamaan.

Konflik peran ganda pada PNS wanita termasuk konflik antar peran (*interrole conflict*) di mana tekanan dari peran sebagai PNS wanita tidak sesuai dengan tekanan peran sebagai ibu rumah tangga (Thomas & Ganster, 1995). Menurut Greenhaus & Beutell (1985), konflik antar peran terjadi ketika tuntutan dari satu peran tidak bisa sejalan dengan tuntutan dari peran yang lainnya. Konflik antar peran wanita dalam keluarga dan dalam pekerjaan disebut sebagai konflik peran ganda. Greenhaus & Beutell memberi istilah konflik peran ganda sebagai konflik kerja dan keluarga (*work-family conflict*). Konflik kerja dan keluarga terjadi ketika tuntutan peran kerja menghambat seseorang untuk melaksanakan peran keluarga atau sebaliknya tuntutan peran keluarga menghambat seseorang dalam melakukan pekerjaan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh E. Jeffrey Hill (2005) meneliti tentang konflik peran ganda pada ibu dan ayah. Pada penelitian tersebut didapatkan kesimpulan bahwa konflik peran ganda pada ayah pekerja dilaporkan lebih sedikit daripada ibu pekerja dan ayah pekerja dilaporkan memiliki lebih sedikit stres individu. Oleh karena itu lebih banyak penelitian mengenai konflik peran yang difokuskan pada ketidaksesuaian yang terjadi antara peran pekerjaan dan peran dalam keluarga, terutama pada wanita (Triaryati, 2003). Terdapat beberapa alasan mengapa wanita lebih dikaitkan dengan konflik peran ganda dibandingkan dengan laki-laki, diantaranya yaitu tingkat depresi wanita secara signifikan terdapat lebih besar, wanita dinyatakan lebih cepat menderita kelelahan, kecemasan dan *somatic symptoms* dan *mild physiological disorder* dibanding laki-laki (Jick & Mitz, 1985), dan wanita

menghabiskan waktu tiga kali lipat dalam mengurus rumah tangga dibandingkan dengan laki-laki (Triaryati, 2003).

Wanita di satu sisi dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik, namun di sisi lain, sebagai seorang pegawai yang baik mereka dituntut pula untuk bekerja sesuai dengan standar organisasi dengan menunjukkan performan kerja yang baik. Wanita untuk peran tersebut terbagi dengan perannya sebagai ibu rumah tangga sehingga terkadang dapat mengganggu kegiatan dan konsentrasi di dalam pekerjaannya, sebagai contoh organisasi merasa sulit menuntut lembur ataupun menugaskan pegawai wanita yang telah menikah dan punya anak untuk pergi ke luar kota. Masalah ini merupakan salah satu contoh kecil bahwa urusan keluarga dapat berpengaruh terhadap kegiatan-kegiatan pegawai wanita dalam bekerja.

Kondisi seperti di atas sering memicu terjadinya konflik-konflik yang terjadi dalam kehidupan organisasi, bila tidak ditangani secara serius akan menimbulkan dampak yang sangat berarti bagi usaha pencapaian tujuan organisasi. Peran ganda yang dijalankan wanita, baik sebagai ibu rumah tangga maupun sebagai wanita yang bekerja, dapat menimbulkan konflik. Konflik peran ganda yang muncul ini tidak bisa dibiarkan begitu saja, karena konflik yang terjadi secara terus menerus akan menyebabkan menurunnya kemampuan seseorang sehingga menjadi stres (Shy & Yun, 2010).

Dalam hal ini wanita bekerja yang berperan ganda harus mencari penyelesaian terhadap konflik peran yang dihadapinya. Usaha untuk mengatasi atau mengurangi tekanan dari situasi tertentu disebut *coping* (Sarafino, 1994). *Coping* merupakan tingkah laku dan cara pandang yang secara konstan berubah untuk mengatur tuntutan eksternal maupun internal yang dinilai membebani atau melebihi sumber daya yang dimiliki oleh individu (Folkman & Lazarus, 1984).

Coping tidak pernah lepas dari stres karena *coping* sendiri merupakan bentuk reaksi yang dimunculkan seseorang terhadap stres yang dialaminya. *Coping* adalah suatu bentuk penyesuaian diri individu yang bertujuan untuk mengatasi situasi yang

sulit atau situasi yang dianggap menantang, menekan, dan mengancam, serta menimbulkan perasaan yang tidak menyenangkan.

Jika seseorang individu gagal beradaptasi dengan masalah yang dimilikinya, maka individu dapat mengalami konsekuensi-konsekuensi negatif akibat adanya konflik peran, seperti menurunnya kualitas kesehatan, kurang berperannya orang tua terhadap pengasuhan anak, menurunnya produktivitas, *absenteeism*, *turnover*, kepuasan hidup yang berkurang, dan menurunnya kesehatan mental (Greenhaus & Beutell dalam Netemeyer dkk., 1996)

Menurut Ethel Spector (dalam Bernay & Cantor, 1989), wanita yang bekerja dapat mengatasi konflik peran gandanya dengan membuat perubahan dan penyesuaian diri terhadap lingkungan kerja dan keluarga. Penyesuaian diri terhadap lingkungan kerja dan keluarga dapat dikatakan sebagai usaha *coping* yang dilakukan oleh wanita yang bekerja.

PNS wanita memerlukan strategi *coping* yang baik dan tepat dalam menghadapi masalah yang dimiliki. Menurut Lazarus (1984), strategi *coping* dikategorikan menjadi dua, yaitu *coping* yang terpusat pada masalah (*problem-focused coping*) dan *coping* yang terpusat pada emosi (*emotion-focused coping*). *Problem-focused coping* merupakan usaha individu untuk mengurangi atau menghilangkan stres dengan cara menghadapi masalah yang menjadi penyebab timbulnya stres secara langsung, seperti halnya apabila PNS wanita merasakan tekanan beban pekerjaan yang teramat banyak, ia akan menghadapi stresnya dengan menyusun strategi untuk menyelesaikan pekerjaannya sedikit demi sedikit. Selain itu, strategi *coping* yang kedua, yaitu *emotion-focused coping* merupakan usaha yang dilakukan untuk mengurangi atau menghilangkan stres yang dirasakan tidak dengan menghadapi masalah secara langsung, tetapi lebih diarahkan untuk menghadapi tekanan-tekanan emosi atau perilaku yang bertujuan untuk mengurangi *distress* emosional yang berhubungan dengan situasi yang menekan. Sebagai contoh, apabila PNS wanita merasakan tekanan beban pekerjaan yang teramat banyak, ia memilih untuk pergi berbelanja untuk mengurangi perasaan stres yang dimilikinya. Hal tersebut tidak menyelesaikan

masalahnya, tetapi dapat mengurangi ketegangan emosi yang ia miliki. Pada dasarnya kedua strategi *coping* ini akan menjadi lebih efektif bergantung pada situasi dan kondisi yang dialami individu.

Selama ini telah banyak penelitian mengenai hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja, di mana hasil yang ditemukan signifikan, yaitu terdapat hubungan positif antara konflik peran ganda dengan stres kerja. Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut, penulis tertarik untuk meneliti hubungan antara konflik peran ganda dengan *coping* stres, karena *coping* tidak pernah lepas dari stres, di mana *coping* merupakan bentuk reaksi yang dimunculkan seseorang terhadap stres yang dialaminya. Penulis tertarik untuk meneliti apakah jika konflik peran ganda memiliki hubungan dengan stres kerja, konflik peran ganda juga memiliki hubungan dengan *coping* stres atau tidak, karena masih sedikit penelitian yang meneliti tentang kedua variabel tersebut.

Penelitian sebelumnya mengenai konflik peran ganda dan *coping* stres yang dilakukan oleh Somech dan Drach-Zahavy menemukan bahwa dukungan organisasi memiliki peran penting untuk menurunkan konflik peran ganda yang dimiliki oleh karyawan ketika karyawan tidak dapat menemukan strategi *coping* yang baik atau ketika karyawan menganggap bahwa dukungan organisasi tidak adil atau tidak sesuai dengan usaha *coping* yang mereka lakukan.

Oleh karena itu, hubungan antara konflik peran ganda dengan *coping* stres PNS wanita perlu dianalisis guna mengetahui apakah terdapat hubungan antara konflik peran ganda dengan *coping* stres untuk para PNS wanita yang mengalami stres kerja. Hubungan tersebut apabila diketahui oleh organisasi, dapat menjadi sebuah masukan serta pertimbangan guna melakukan kebijakan-kebijakan dalam hal pengelolaan sumber daya manusia yang ada, sehingga dapat mengatasi timbulnya stres kerja pegawai dan dapat meningkatkan efektivitas organisasi.

Rindam Jaya sebagai Resimen Induk Kodam Jaya merupakan satuan lembaga pendidikan di bawah Kodam Jaya yang memiliki tugas pokok membantu menyelenggarakan latihan dan pendidikan bagi seluruh jajaran Kodam Jaya untuk

menghasilkan prajurit yang profesional, handal, berkualitas dan memiliki militansi yang tangguh serta dicintai rakyat.

Perkembangan TNI Angkatan Darat (AD) sejak bernama Badan Keamanan Rakyat (BKR) berganti TKR kemudian Tentara Republik Indonesia (TRI) hingga akhirnya menjadi Tentara Nasional Indonesia (TNI) adalah akibat yang wajar dari proses penyempurnaan pola perjuangan Nasional. Usaha untuk meningkatkan mutu TNI mulai dilakukan, baik di bidang organisasi maupun di bidang pengetahuan militer serta di bidang mental. Belum adanya lembaga pendidikan kemiliteran yang formal bagi Angkatan Darat pada masa itu, demikian pula organisasi, administrasi, tata cara dan keseragaman dan sebagainya merupakan alasan dibentuknya resimen induk militer. Kemudian dibentuklah Resimen Induk Infanteri (Rinif) pada tahun 1960. Seiring dengan berkembangnya situasi zaman dari tahun ke tahun Rinif telah mengalami berbagai perubahan nama dan status, hingga pada saat ini disebut Rindam Jaya.

Sebagai pusat pendidikan TNI AD di Jakarta, Rindam Jaya memerlukan tidak hanya prajurit TNI, tetapi juga PNS sebagai komplemen dalam mengerjakan tugas-tugas bela negara, sehingga dapat menghasilkan prajurit yang profesional, handal, berkualitas dan memiliki militansi yang tangguh serta dicintai rakyat. PNS yang bekerja pada lingkungan militer dituntut untuk mengikuti sistem yang diterapkan dalam dunia militer. Penerapan sistem organisasi militer yang menanamkan nilai-nilai pragmatis yang bergaya feodal diterapkan bagi para pemimpin terhadap anggota organisasi. Gaya kepemimpinan yang diterapkan di dalam dunia militer adalah gaya kepemimpinan tipe otokratis. Gaya kepemimpinan otokratis bersifat komando, pemimpin memerintah dengan kekuasaan absolut dan menuntut ketaatan penuh dari bawahannya, mendidik bawahan dengan disiplin yang keras, serta mengambil keputusan tanpa memedulikan peranan bawahan. Sebagai anggota organisasi, PNS harus mengikuti sistem yang diterapkan pada lingkungan militer, termasuk dengan mengikuti gaya kepemimpinan otokratis tersebut.

Berdasarkan *study preliminary* yang telah dilakukan sebelumnya dengan mewawancarai beberapa PNS wanita yang sudah berkeluarga di lingkungan militer Rindam Jaya, wawancara tersebut dilakukan guna mengetahui apakah para PNS wanita mengalami kondisi stres kerja. Dari beberapa wawancara tersebut diketahui bahwa rata-rata wanita yang telah berkeluarga merasakan adanya tuntutan dari dua peran yang mereka jalani, seperti misalnya beban pekerjaan yang berat dan keluarga yang menuntut untuk menjadi ibu maupun istri yang baik. PNS wanita merasa kesulitan ketika memiliki jadwal yang berbenturan, seperti kegiatan kantor yang tidak dapat ditinggalkan dan di saat bersamaan pula harus mengambil raport anak di sekolah. Selain itu kelelahan yang dirasakan akibat bekerja akan membawa dampak ketika berinteraksi dengan keluarga di rumah, terkadang jika terlalu letih, maka PNS wanita akan merasa kesulitan untuk mengontrol emosinya sehingga menyebabkannya mudah marah ketika di rumah dan sering mengomel atau mendumel untuk meredakan emosinya. Ketika memiliki masalah keluarga, seperti misalnya terdapat anggota keluarga yang sakit ataupun masalah-masalah lainnya, PNS wanita merasa kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaannya dan lebih memilih untuk membolos kerja. Hal-hal tersebut memicu terjadinya ketidakefektifan kedua peran dan menyebabkan terjadinya stres, sehingga PNS wanita harus berusaha mencari cara untuk menangani stres yang dimiliki. Oleh sebab itu peneliti menganggap perlu dilakukan penelitian mengenai hubungan antara konflik peran ganda dengan *coping* stres pada PNS wanita di Rindam Jaya, khususnya pada PNS wanita yang sudah berkeluarga.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas, penulis ingin mengetahui pengaruh dari variabel independen yaitu konflik peran ganda terhadap variabel dependen yaitu *coping* stres PNS wanita. Oleh karena itu, penulis mengidentifikasi permasalahan penelitian sebagai berikut:

- 1.2.1 Bagaimanakah gambaran konflik peran ganda yang dirasakan oleh PNS wanita di Rindam Jaya?

1.2.2 Bagaimanakah gambaran *coping* stres yang dilakukan oleh PNS wanita di Rindam Jaya?

1.2.3 Apakah terdapat hubungan antara konflik peran ganda dengan *coping* stres pada PNS wanita di Rindam Jaya?

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut, maka perlu diadakan pembatasan masalah. Hal ini dimaksudkan untuk memperjelas dan lebih terfokus pada masalah yang ingin diteliti. Pada penelitian ini, ruang lingkup masalah yang akan diteliti terbatas pada hubungan antara konflik peran ganda dan *coping* stres pada PNS di Rindam Jaya.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan batasan masalah. Maka masalah ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

“Apakah terdapat hubungan antara konflik peran ganda dengan *coping* stres pada PNS di Rindam Jaya?”

1.5 Tujuan Penelitian

Melalui penelitian ini, tujuan yang hendak dicapai adalah untuk mengetahui hubungan antara konflik peran ganda dengan *coping* stres pada PNS di Rindam Jaya.

1.6 Manfaat Penelitian

Pada penelitian ini terdapat beberapa manfaat yang didapat, yaitu:

1.6.1 Manfaat teoretis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan yang bermanfaat terhadap perkembangan ilmu pengetahuan di bidang Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya di bidang Sumber Daya Manusia dalam kaitannya dengan konflik peran ganda dengan *coping* stres.

1.6.2 Manfaat praktis

a. Bagi peneliti

Mempunyai kesempatan untuk menerapkan teori-teori yang diperoleh selama masa kuliah dan menambah gairah untuk melakukan penelitian-penelitian selanjutnya.

b. Bagi pegawai

Diharapkan agar wanita yang sudah berumah tangga dapat mengatasi serta mengendalikan terjadinya konflik peran ganda yang mungkin dialaminya dan dapat menjalankan peran sebagai ibu rumah tangga serta sebagai pegawai dengan baik dan seimbang.

c. Bagi organisasi

Diharapkan menjadi sumbangan pemikiran bagi organisasi militer Rindam Jaya agar dapat mengetahui stres kerja yang dialami oleh pegawainya, khususnya pegawai wanita yang berperan ganda, sehingga dapat menentukan kebijakan apa yang perlu dilakukan oleh organisasi untuk menanggulangi maupun mencegah terjadinya stres kerja. Hal ini dapat meningkatkan efektivitas organisasi.

d. Bagi pihak lain

Diharapkan dapat menjadi referensi atau data tambahan bagi penelitian terkait di masa yang akan datang.