

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Wanita karier adalah seseorang dengan jenis kelamin perempuan yang memiliki pekerjaan dan menghasilkan uang dengan memanfaatkan kemampuannya (Suryadi, 1989). Perkembangan jaman membuat banyak wanita ingin menjadi wanita karier. Tidak hanya bagi wanita lajang, namun juga bagi mereka yang sudah menikah dan memiliki anak. Didukung oleh hasil Badan Pusat Statistik Republik Indonesia tahun 2018 yang menyatakan terdapat 70,96% perempuan dalam ikatan perkawinan dan juga bekerja, baik di pedesaan ataupun perkotaan (Hakiki, Supriyanto, Ulfah, Prastiwi, Larasati, & Koer, 2019). Kondisi tersebut sejalan dengan konsep emansipasi wanita, di mana adanya tuntutan untuk mendapatkan kesempatan yang sama dengan kaum pria. Jika semula, kaum pria dinilai wajib untuk bekerja dan menafkahi keluarganya, sementara wanita hanya mengurus rumah tangga, emansipasi menyatakan bahwa wanita pun berhak untuk mengenyam pendidikan dan bekerja layaknya kaum pria (Mustikawati, 2015).

Umumnya, setiap pekerja berkeinginan untuk memberikan hasil terbaik untuk perusahaan tempatnya bekerja dengan harapan dipertahankan atau dapat naik jabatan. Hal tersebutpun dilakukan oleh perusahaan, yaitu mempertahankan karyawannya yang memiliki kinerja maksimal untuk kemajuan perusahaan. Perkembangan industri di Indonesia yang semakin cepat pun mendukung untuk menjadikan sumber daya manusia yang dibutuhkan semakin banyak, sehingga bukan hal tabu melihat wanita, bahkan yang sudah berkeluarga, untuk terjun langsung ke dunia kerja, terutama di kota Jakarta yang merupakan pusat industri di Indonesia. Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta (Shaid, 2021) menyatakan bahwa pada Agustus 2021 terdapat 1.049.907 perempuan yang bekerja di sektor formal dan tingkat kesempatan kerja untuk perempuan sebesar 91,88% di mana hasil persentase tersebut lebih besar dibandingkan kesempatan kerja pada laki-laki. Tingkat pengangguran perempuan pun lebih sedikit dibandingkan laki-laki, yaitu 8,12% pada perempuan dan 8,73 pada laki-laki. Hal tersebut mengartikan bahwa pekerja perempuan lebih banyak dicari oleh

perusahaan-perusahaan di Jakarta dan terdapat banyak pekerja perempuan pada Ibu Kota DKI Jakarta.

Selain itu, menurut survei Badan Pusat Statistika Republik Indonesia (Badan Pusat Statistika Republik Indonesia, 2022) menyatakan bahwa DKI Jakarta memiliki persentase tenaga profesional perempuan yang lebih besar dibandingkan dengan beberapa daerah lainnya di Indonesia. Data tersebut tersaji pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Persentase Pekerja Perempuan pada Beberapa Daerah di Indonesia

Daerah	Persentase
DKI Jakarta	49,29%
Kalimantan Tengah	47,36%
Kalimantan Barat	46,89%
Nusa Tenggara Barat	46,72%
Banten	45,72%
Kalimantan Timur	45,37%
Jawa Barat	45,3%

Tidak sedikit wanita yang memberikan gerakan dan memiliki peran penting dalam pekerjaannya. Penelitian mengenai wanita pekerja pernah dilakukan oleh Accenture, sebuah perusahaan konsultan manajemen, layanan teknologi, dan *outsourcing*, yang menyatakan bahwa 42% wanita di Indonesia lebih memilih untuk bekerja dibanding hanya di rumah saja dan sebanyak 50% menyatakan bahwa mereka puas dengan pekerjaannya (Afrianti, 2021). Keinginan wanita dalam berkarir ini, akhirnya memudahkan mitos bahwa wanita tidak diperbolehkan untuk bekerja dan hanya mengurus suami dan anaknya di rumah.

Di samping itu, salah satu faktor keberhasilan suatu perusahaan adalah sumber daya manusianya. Suatu perusahaan dituntut untuk memiliki sesuatu yang memiliki nilai lebih dibandingkan perusahaan lainnya. Sumber daya manusia yang diolah dengan efektif dan efisien dapat menciptakan *output* yang tinggi, maksudnya hasil yang akan didapatkan akan sebanding dengan biaya yang telah

dikeluarkan oleh perusahaan (Yakup, 2017). Perusahaan yang berhasil umumnya dilatar belakangi oleh sumber daya manusianya yang bermutu, yaitu pegawai perusahaan tersebut. Pegawai merupakan garda terdepan suatu perusahaan yang bukan hanya sebagai alat untuk mencapai tujuan perusahaan, namun juga sebagai individu yang berkebutuhan untuk mendapatkan penghargaan dan pengakuan. Maka dari itu, perusahaan pun perlu untuk memperhatikan kondisi setiap pegawainya.

Masalah dalam sumber daya manusia menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan perusahaan untuk tetap bertahan di tengah persaingan era globalisasi. Kinerja sumber daya manusia ini lah yang berperan terhadap lancar atau tidaknya kegiatan yang dijalankan perusahaan. Tuntutan persaingan tersebut perusahaan pun dituntut untuk memiliki pegawai yang unggul, cerdas, terampil, serta memiliki komitmen yang tinggi kepada perusahaan (Prawitasari, 2007). Hal tersebut tentu saja bukan hal yang mudah untuk dicapai oleh seluruh pegawai. Seiring berjalannya waktu, pegawai akan menemukan masalah, kesulitan, atau meningkatnya emosional ketika melakukan pekerjaannya. Masalah, kesulitan, atau meningkatnya emosional tersebut dapat terjadi karena faktor dari luar ataupun dari dalam pekerjaannya. Kondisi tersebut dapat dikatakan bahwa pegawai mengalami stres kerja.

Stres kerja adalah respon emosional terkait penyimpangan dari fungsi normal atau keinginan individu di tempat kerja sebagai akibat dari kendala atau tuntutan yang berkaitan dengan hasil pekerjaan (Parker & DeCotiis, 1983). Apabila keinginan individu terhadap pekerjaannya tidak sesuai dengan realita, maka hal tersebut dapat memicu stres kerja. Tuntutan pada pekerjaan membuat seseorang dapat stres karena beban dan tanggung jawab yang begitu besar yang dapat berdampak pula pada kehidupan pribadinya. Hal tersebut dapat mengakibatkan dampak yang lebih besar jika tidak ditangani dengan baik. Misalnya akan berdampak pada kesehatan pekerja, kesejahteraan pekerja, kecelakaan kerja, kenyamanan bekerja, dan lain sebagainya (Arif, Malaka, & Novrikasari, 2021). Selain itu, stres kerja pun menjadi salah satu hal yang perlu menjadi perhatian karena dapat berdampak negatif tidak hanya bagi individu atau pegawai, namun juga kepada perusahaan. Adapun dampak negatif bagi

perusahaan, yaitu terjadinya kekacauan, aktivitas kerja menjadi terganggu, produktivitas yang menurun, dan pemasukan serta keuntungan perusahaan pun menjadi menurun (Pratiwi & Betria, 2021).

Adanya tuntutan dan perkembangan dalam dunia kerja yang semakin meningkat, memungkinkan pegawai mengalami peningkatan stres kerja pula. Hal tersebut dikarenakan stres kerja merupakan kondisi yang tidak tentu di mana pegawai dihadapkan pada tuntutan, kesempatan, maupun sumber daya yang merupakan hal penting dan diinginkan oleh pegawai namun bersifat tidak pasti. Stres dalam pekerjaan pasti pernah dialami oleh pekerja yang dapat disebabkan oleh beban kerja berlebih dan tidak tentu, pekerjaan yang monoton, bertambahnya tanggung jawab ataupun beban kerja, minimnya waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya, hasil yang didapat tidak sebanding dengan kinerja, atau faktor lainnya yang dapat menimbulkan stres atau ketidaknyamanan bagi pekerja sehingga mengganggu dalam melakukan pekerjaannya.

Adapun terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat stres kerja pada seseorang, antara lain kondisi pekerjaan, stres akibat peran, dan faktor interpersonal (Devi & Rani, 2017). Tuntutan yang dialami oleh ibu dalam perannya untuk mengurus rumah tangga dan mengurus keperluan keluarga diiringi tuntutan dalam perannya sebagai pegawai yang mengharuskannya profesional terhadap pekerjaan menghasilkan timbulnya konflik peran. Selain itu, terdapat faktor interpersonal di mana individu tersebut tidak mendapat dukungan dari orang-orang terdekatnya, maka dapat menyebabkan stres pula.

Berdasarkan penelitian Surya dan Fahmi (2022), mayoritas pegawai di Jakarta memiliki tingkat stres yang sedang dan ditandai dengan demotivasi, tingginya ketidakhadiran, tekanan darah tinggi, dan ketidakpuasan kerja. Lalu, Putri, dkk. (2020) pada penelitiannya menyatakan bahwa sejak pandemi Covid-19 terjadi stres kerja pada ibu pekerja di Jakarta, baik dengan sistem kerja *Work From Home* (WFH) maupun *Work From Office* (WFO). Stres kerja pada ibu pekerja tersebut ditandai dengan tidur tidak teratur, kelelahan, khawatir tidak dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik, menurunnya produktivitas dan efektivitas kerja, mengumpulkan tugasnya melewati tenggat waktu, dan mudah mengalami sakit kepala.

Peneliti pun telah melakukan studi pendahuluan kepada 30 pegawai wanita berusia 18 hingga 40 tahun, bekerja dan berdomisili di Jakarta, telah menikah, dan memiliki anak berusia 5 hingga 13 tahun. Hasilnya, sebanyak 80% responden menyatakan bahwa bekerja membuat mereka menyisakan sedikit waktu untuk kegiatan lain, 46,7% menyatakan bahwa mereka memiliki terlalu banyak pekerjaan dengan tenggat waktu yang sedikit, 43,3% menyatakan bahwa mereka terlalu banyak menghabiskan waktu di tempat kerja hingga melupakan hal-hal kecil, dan sebanyak 43,3% menyatakan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan lebih banyak dari yang seharusnya, 30% menyatakan bahwa pendapatannya tidak sebanding dengan kinerjanya, sebanyak 26,7% merasa takut saat di rumah teleponnya berdering karena mungkin panggilan tersebut berkaitan dengan pekerjaan. Pernyataan-pernyataan tersebut mendukung adanya stres kerja pada responden.

Berkaitan dengan yang telah disebutkan sebelumnya bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah akibat perannya, misalnya tuntutan yang dialami oleh ibu dalam perannya untuk mengurus rumah tangga dan mengurus keperluan keluarga diiringi tuntutan dalam perannya sebagai pegawai atau disebut peran ganda. Suryadi (2004) menyatakan bahwa peran ganda adalah keadaan di mana wanita memiliki beberapa peran yang dijalankan dalam waktu yang bersamaan. Dalam hal ini, peran yang dimaksud adalah peran seorang wanita sebagai istri bagi suaminya, ibu bagi anak-anaknya, dan peran sebagai wanita yang memiliki karir di tempat kerjanya. Selain itu, Ramlafatma, dkk. (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa peran ganda pada wanita adalah ketika seorang wanita memiliki peran sebagai istri, ibu, dan wanita karir yang menuntut upaya lebih agar kaum wanita dapat menjalani peran-peran tersebut secara seimbang dan optimal (Ramlafatma, et al., 2020). Sehingga dapat disimpulkan bahwa peran ganda adalah kondisi ketika seorang wanita memiliki peran sebagai istri, ibu, dan pekerja di luar rumah.

Seorang yang memiliki peran ganda dituntut untuk mempunyai dua komitmen di hidupnya, yaitu komitmen dalam keluarga dan komitmen dalam dunia kerja (Sari, Farha, & Sanjaya, 2021). Mungkin ada perempuan yang dapat menerima peran gandanya, namun terdapat juga perempuan yang tidak bisa

menerima sehingga persoalan di kehidupannya semakin rumit. Wanita yang sudah menikah dan memiliki anak yang juga sebagai pekerja sering kali mengalami kondisi stres di tempat kerjanya, ditambah pula permasalahan di rumah, membuat wanita membutuhkan tenaga lebih untuk menghadapi hal ini yang akhirnya menimbulkan konflik peran.

Konflik peran ganda adalah konflik terhadap perannya sebagai wanita karir dengan peran lainnya sebagai ibu rumah tangga. Konflik peran ganda merupakan bentuk konflik antar peran di mana tekanan peran dari tugas pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal. Konflik peran ganda ini dapat terjadi saat pengalaman di tempat kerja mengganggu kehidupan keluarga, seperti jam kerja yang kaku, beban kerja yang berlebihan, konflik interpersonal di tempat kerja, perubahan karir, supervisor atau organisasi yang tidak mengakomodasi, dan sebagainya (Aboobaker, Edward, & K.P, 2017). Pekerjaan dan tuntutan dari kantor pun tak mudah untuk dilakukan, hal tersebut tentu saja dapat bersinggungan dan mengganggu aktivitas keluarga di rumah hingga. Akhirnya, muncul kekacauan dan konflik pada tempat kerja dan keluarga.

Selain itu, konflik peran juga muncul akibat dari salah satu peran yang dijalannya memiliki tuntutan yang lebih besar dibandingkan yang lain. Misalnya, tuntutan pekerjaan yang berasal dari besarnya tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang terbatas, pekerjaan yang berlebih, atau pekerjaan yang bertambah, sedangkan tuntutan keluarga yang berasal dari tekanan dalam keluarga seperti mengurus anak, mengurus keperluan rumah tangga, ataupun menangani permasalahan dalam keluarga. Pegawai dituntut untuk dapat menyeimbangkan kedua hal tersebut dan sering kali kesulitan melakukan pekerjaannya akibat dari tuntutan yang terkadang bertentangan.

Adapun terdapat tiga prediktor pada konflik peran ganda (Carlson, Kacmar, & Williams, 2000), yaitu *time-based conflict* yang berarti adanya kesulitan individu dalam membagi waktu antara tempat kerja dan tuntutan keluarga, *strain-based conflict* yang berarti adanya ketegangan yang muncul disebabkan satu peran mengganggu atau mempersulit pada pelaksanaan peran lainnya, dan *behavior-based conflict* yang berarti perilaku tertentu yang

diperlukan dalam satu peran bertentangan dengan perilaku yang diinginkan dalam peran lainnya.

Peneliti pun telah melakukan studi pendahuluan kepada ibu pekerja mengenai hal tersebut yang hasilnya menyatakan terdapat 76,7% responden sulit membagi waktu antara keluarga dengan pekerjaan, 56,7% menyatakan bahwa mereka kehilangan aktivitas dengan keluarga karena waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan, 76,7% menyatakan bahwa mereka merasa kelelahan untuk mengerjakan kegiatan atau tanggung jawab keluarga setelah mereka selesai bekerja, 83,3% menyatakan bahwa mereka sulit berkonsentrasi mengerjakan pekerjaan kantor karena sering kali stress mengenai urusan di rumah, 73,3% menyatakan bahwa mereka merasa menjadi orang tua yang buruk karena meninggalkan rumah untuk bekerja, dan 60% menyatakan bahwa mereka memiliki emosi yang tidak stabil karena menjalankan dua peran sekaligus. Pernyataan-pernyataan tersebut mendukung bahwa sebagian besar responden memiliki konflik peran ganda dalam kehidupannya.

Studi pendahuluan yang telah dilakukan menggambarkan bahwa wanita yang telah berkeluarga dan memiliki anak mengalami stres dalam bekerja, hal tersebut pun dapat bertambah seiring berjalannya waktu dan kebutuhan. Masalahnya, wanita pekerja yang memiliki konflik peran ganda, di mana tidak seimbang peran dalam keluarga dan peran dalam pekerjaan, terlebih dalam budaya Indonesia yang menuntut wanita harus menjadi istri dan ibu yang baik dengan mengurus anak dan suaminya sehingga banyak wanita karir yang merasa bersalah ketika harus melakukan pekerjaannya di kantor. Perasaan bersalah tersebut disertai dengan tuntutan yang besar dari keluarga dan pekerjaannya mengakibatkan wanita pekerja yang telah menikah dan memiliki anak lebih rentan mengalami stres dibandingkan dengan pria pekerja (Pratiwi & Betria, 2021).

Pernyataan-pernyataan yang telah dijabarkan didukung pula oleh penelitian sebelumnya. Penelitian yang dilakukan Sari, Farha, dan Sanjaya (2021) menyatakan bahwa semakin tinggi konflik peran ganda maka stres kerja yang dialami oleh pegawai perempuan akan semakin meningkat. Ibu yang bekerja pun akan lebih lama menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga ketika konflik terjadi, sulit bagi perempuan untuk menyelesaikan tugas di rumah dengan tugas di tempat

kerja (Retnowati, Aprianti, & Agustina, 2020). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Harkina, dkk. (2020) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada pegawai wanita yang sudah menikah di Universitas Malahayati dengan hasil semakin tinggi konflik peran ganda maka semakin tinggi stres kerja. Sebaliknya semakin rendah konflik peran ganda maka semakin rendah stres kerja. Penelitian tersebut juga menyatakan bahwa responden memiliki aspek-aspek konflik peran ganda yang menghasilkan kategori rendah pada aspek *time-based conflict*, kategori sedang pada aspek *strain-based conflict* dan *behavior-based conflict*.

Penelitian yang dilakukan oleh Putri, dkk. (2020) menyatakan bahwa perempuan yang telah menikah dan bekerja selama pandemi covid-19 mengalami kebingungan akan peran mereka. Peran yang lebih dari satu menyebabkan individu sulit untuk menyelesaikan tugas rumah maupun pekerjaan. Kebingungan yang dirasakan individu berasal dari kebingungan dalam menentukan waktu istirahatnya, dan kesulitan terhadap penentuan tugas yang harus dikerjakan terlebih dahulu ketika terdapat pekerjaan rumah dan kantor yang datang secara bersamaan. Anak yang bersekolah di rumah pun menambah stressor mereka. Keadaan tersebut memaksa para Ibu untuk membagi perannya dengan tuntutan yang berbeda. Terlebih bagi para Ibu yang bekerja dari kantor merasakan perasaan bersalah dan khawatir yang lebih karena tidak dapat mendampingi anaknya di rumah. Hasil penelitian tersebut menegaskan bahwa terdapat konflik peran ganda dan stres kerja pada pegawai wanita yang telah menikah akibat dari tumpang tindihnya peran mereka sebagai Istri, Ibu, dan juga pekerja.

Berdasarkan yang telah dijabarkan sebelumnya, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Stres Kerja pada Pegawai Perempuan di Jakarta”. Adanya gambaran dari studi pendahuluan yang didukung oleh penelitian sebelumnya, terdapat konflik peran ganda dan stres kerja pada perempuan yang telah menikah dan memiliki anak. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, yaitu penelitian dilakukan pada kondisi pandemi dan penelitian memiliki batasan pada usia anak yang dimiliki. Sejak pandemi covid-19 muncul yang mengharuskan semua kalangan beradaptasi dengan kondisi yang baru yang terus menerus berganti.

Menurut Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia (2020), situasi pandemi covid-19 memberikan tantangan sangat besar pada wanita. Kondisi di tengah kondisi pandemi covid-19 memberikan beban ganda wanita menjadi lebih besar karena adanya kebijakan bekerja dan belajar dari rumah. Sebagai seorang ibu, *sense of motherhood* pasti dimiliki oleh kaum Ibu dan keluarga menjadi prioritas utama. Tetapi, sebagai pekerja maka di dunia kerja pun perempuan dituntut untuk memiliki rasa tanggung jawab dan dituntut untuk mengembangkan potensi diri dalam pekerjaannya.

Adanya beban kerja yang bertambah dari kondisi sebelum pandemi karena kebijakan anak belajar dari rumah, peneliti memberikan kriteria batasan usia anak yang dimiliki oleh ibu pekerja. Pada penelitian yang dilakukan oleh Putri, dkk. (2020), tuntutan ibu pekerja menjadi lebih banyak karena mengharuskan mendampingi anak sekolah dan mengerjakan pekerjaan kantor, sehingga stressornya bertambah karena perannya untuk membimbing anaknya belajar. Selain itu, selama pandemi, rintangan yang dihadapi oleh ibu pekerja pun lebih sulit ketika mengajar dan menjelaskan kepada anak Sekolah Dasar (SD) (Putri, dkk., 2020). Oleh karena itu, peneliti memberikan kriteria penelitian pada ibu yang memiliki anak usia 5 tahun hingga 13 tahun. Menurut Freud (Hapsari, 2017), usia 5 tahun hingga 13 tahun merupakan tahap anak terpusat pada sekolah dan bermain dengan teman-temannya. Kondisi pandemi covid-19 yang sedang terjadi memberikan keterbatasan pada anak untuk belajar di sekolah dan bermain dengan teman-temannya, sehingga kaum ibu dituntut untuk berperan lebih dalam mendampingi anaknya untuk belajar dan bermain.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka terdapat masalah yang dapat diidentifikasi, meliputi:

1. Konflik peran ganda yang terjadi pada pegawai perempuan yang telah menikah dan memiliki anak menyebabkan tidak maksimalnya kedua peran yang dijalankan secara bersamaan;

2. Tingginya tingkat stres kerja dapat berdampak buruk pada kesehatan dan keselamatan fisik ataupun mental;
3. Peran pegawai perempuan yang tidak seimbang antara di rumah dan di tempat kerja, terutama pada saat pandemi covid-19, dapat menjadi stres kerja yang mengakibatkan kebingungan dan kesulitan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, baik pekerjaan rumah maupun pekerjaan kantor.

1.3 Pembatasan Masalah

Berkaitan dengan variabel Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja, peneliti membatasi penelitian hanya pada:

1. Peran ganda adalah keadaan di mana wanita memiliki beberapa peran yang dijalankan dalam waktu yang bersamaan. Dalam hal ini, peran yang dimaksud adalah peran seorang wanita sebagai istri bagi suaminya, ibu bagi anak-anaknya, dan peran sebagai wanita yang memiliki karir di tempat kerjanya (Suryadi, 2004)
2. Konflik peran ganda adalah konflik yang timbul dari tugas dan tanggung jawab antara tempat kerja dan keluarga yang tidak seimbang satu sama lain, kewajiban pekerjaan yang mengganggu kehidupan rumah tangga, permintaan, waktu dan ketegangan dalam keluarga yang disebabkan keinginan dari dua peran yang berbeda sehingga kesulitan untuk memenuhi sesuatu peran secara maksimal. Konflik peran ganda terbagi ke dalam 3 dimensi, yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict* (Carlson, Kacmar, & Williams, 2000)
3. Stres kerja adalah keadaan di mana situasi kerja dianggap menyebabkan kesehatan psikologis atau fisik yang buruk atau kurang optimalnya pekerjaan yang dikerjakan. Stres kerja memiliki 2 dimensi, yaitu tekanan waktu dan kecemasan (Parker & DeCotiis, 1983)

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, peneliti merumuskan masalah dalam penelitian yang meliputi: “Apakah terdapat pengaruh konflik peran ganda terhadap stres kerja pada pegawai wanita di Jakarta?”

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka dapat diketahui tujuan dari penelitian ini, yaitu mengetahui pengaruh pada konflik peran ganda terhadap stres kerja pada pegawai wanita di Jakarta.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini, yaitu:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai informasi dan perkembangan ilmu pengetahuan serta wawasan, khususnya ilmu psikologi. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.6.2 Manfaat Praktis

1.6.2.1 Bagi Mahasiswa

1. Mengaplikasikan antara teori yang telah diperoleh saat perkuliahan dan membandingkannya dengan kondisi riil sehingga dapat melatih kemampuan menganalisis dan memecahkan suatu masalah;
2. Gambaran mengenai dunia kerja sehingga dapat menjadi tolak ukur dan pengambilan keputusan yang diperlukan untuk keadaan di masa yang akan datang.

1.6.2.2 Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan, referensi, atau informasi yang relevan bagi peneliti selanjutnya terkait konflik peran ganda dan stres kerja di masa yang akan datang.