

# **SKRIPSI**

**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA, BEBAN KERJA,  
DAN LINGKUNGAN KERJA PADA KARYAWAN WANITA  
TERHADAP STRES KERJA DI PABRIK GULA ARASOE DAN  
CAMMING**

**YUSRIL YUSUF**

**A021191162**



**DEPARTEMEN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2023**

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA PADA KARYAWAN WANITA TERHADAP STRES KERJA DI PABRIK GULA ARASOE DAN CAMMING**

sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh  
gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

**YUSRIL YUSUF**

**A021191162**



kepada

**DEPARTEMEN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2023**

# SKRIPSI

## PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA PADA KARYAWAN WANITA TERHADAP STRES KERJA DI PABRIK GULA ARASOE DAN CAMMING

Disusun dan diajukan oleh :

**YUSRIL YUSUF**

**A021191162**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan

Makassar, 11 September 2023

Pembimbing Utama



Prof. Dr. H. Jusni, S.E.,M.Si

NIP.196101051990021002

Pembimbing Pendamping



Insany Fitri Nurgamar, S.E.,M.M

NIP.198812052015042002

Ketua Departemen Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Andi Aswan, S.E.,MBA.,M.Phil.

NIP.196204051987022001

# SKRIPSI

## PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA PADA KARYAWAN WANITA TERHADAP STRES KERJA DI PABRIK GULA ARASOE DAN CAMMING

disusun oleh :

**YUSRIL YUSUF**  
**A021191162**

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi  
pada tanggal 4 Oktober 2023 dan  
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,  
Panitia penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. H. Jusni, S.E.,M.Si	Ketua	1. 
2.	Insany Fitri Nurqamar, S.E.,M.M	Sekretaris	2. 
3.	Prof. Dr. Sumardi, S.E.,M.Si	Anggota	3. 
4.	Dr. Hj. Wardhani Hakim, S.E.,M.Si	Anggota	4. 

Mengetahui,

Ketua Departemen Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Hasanuddin

  
Dr. Andi Aswan, S.E., MBA., M.Phil.  
NIP. 196204051987022001

## PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Yusril Yusuf  
NIM : A021191162  
Jurusan/Program Studi : Manajemen/S1

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul

### **PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA PADA KARYAWAN WANITA TERHADAP STRES KERJA DI PABRIK GULA ARASOE DAN CAMMING**

adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 1 Oktober 2023

Yang membuat pernyataan,



Yusril Yusuf

## PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran ALLAH SWT. karena berkat karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Konflik Peran Ganda, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja pada Karyawan Wanita terhadap Stres Kerja di Pabrik Gula Arasoe dan Camming”**. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikann rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah dengan sabar dan ikhlas memberikan dukungan dan masukan selama proses penyusunan skripsi ini. Untuk itu penulis ucapkan terima kasih kepada semua pihak, terutama kepada:

1. Seluruh keluarga. Terimakasih atas segala doa, kasih sayang, serta dukungan moril dan material yang selalu diberikan kepada penulis sepanjang proses perkuliahan. Sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
2. Prof. Dr. Jusni, S.E., M.Si dan Ibu Insany Fitri Nurqamar, S.E., M.M. selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu, memberikan masukan serta arahan terbaik yang sangat membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Prof. Dr. Sumardi, S.E., M.S dan Ibu Dr. HJ. Wardhani Hakim, S.E., M.Si. selaku penguji I dan penguji II yang telah memberikan masukan dalam penulisan skripsi pada saat proses ujian berlangsung, baik saat seminar proposal.
4. Ibu Daniella Cynthia Sempapajung, S.E., M.Sc. Selaku dosen Pembimbing Akademik penulis yang telah membimbing dan mengarahkan penulis selama masa perkuliahan, serta seluruh dosen dan staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin atas segala hal baik yang telah diberikan, baik ilmu, dukungan serta bantuan selama penulis menempuh Pendidikan.
5. Teman-teman penulis khususnya Grup Al-Haadi, IMMAJ, dan HMI Komisariat FEB UNHAS yang telah memberikan semangat dan menjadi

teman yang sangat baik bagi penulis. Terima kasih atas segala hal-hal baik yang pernah kita lakukan bersama.

6. Seluruh karyawan Pabrik Gula Bone dan Camming yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian sehingga memudahkan penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan baik dari segi materi dan teknik penyajiannya. Maka dari itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan penulis agar skripsi ini menjadi lebih baik dan memberikan manfaat di kemudian hari.

Makassar, 21 Juni 2023

Penulis

## **ABSTRAK**

### **Pengaruh Konflik Peran Ganda, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Pada Karyawan Wanita terhadap Stres Kerja di Pabrik Gula Arasoe dan Camming**

**Yusril Yusuf**

**Jusni**

**Insany Fitri Nurqamar**

Stres kerja merupakan fenomena yang banyak dirasakan oleh pekerja utamanya perempuan yang memiliki tanggung jawab dalam lingkungan kerja dan rumah tangga. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak konflik peran ganda, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap tingkat stres kerja pada karyawan perempuan di Pabrik Gula Arasoe dan Camming. Penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda untuk menganalisis data yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada 66 karyawan perempuan. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa konflik peran ganda, beban kerja, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dengan tingkat signifikansi 5%. Uji determinasi menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama menjelaskan sebanyak 73,2% variasi dalam tingkat stres kerja, sementara faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini menyumbang sebanyak 26,8%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa konflik peran ganda, beban kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja di Pabrik Gula Arasoe dan Camming.

**Kata Kunci** : konflik peran ganda, beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja.



## **ABSTRACT**

### ***The Effect of Work-Family Conflict, Workload, and Work Environment on Female Employees on Work Stress In Arasoe and Camming Sugar Factory***

**Yusril Yusuf**

**Jusni**

**Insany Fitri Nurqamar**

*Workplace stress is a phenomenon commonly experienced by employees, particularly women who bear workplace and home responsibilities. This research examined the impact of work-family conflict, workload, and work environment on the level of work stress among female employees at the Arasoe and Camming Sugar Factory. The study employs multiple linear regression analysis to analyze data gathered through questionnaires distributed to 66 female employees. The results of statistical tests indicate that work-family conflict, workload, and work environment partially influence job stress at a 5% significance level. The determination test reveals that when considered together, these three independent variables collectively account for 73.2% of the variation in job stress levels, while the remaining 26.8% is attributed to unexamined factors. The result implies that role conflict, workload, and work environment significantly impact job stress at the Arasoe and Camming Sugar Factory.*

**Keywords:** *work-family conflict, workload, work environment, job stress.*

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>PRAKATA.....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
<b>1.1. Latar Belakang .....</b>	<b>1</b>
<b>1.2. Rumusan Masalah.....</b>	<b>6</b>
<b>1.3. Tujuan Penelitian.....</b>	<b>7</b>
<b>1.4. Kegunaan Penelitian .....</b>	<b>7</b>
<b>1.5. Sistematika Penulisan.....</b>	<b>8</b>
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>10</b>
<b>2.1. Landasan Teori.....</b>	<b>10</b>
2.1.1. Pengertian Konflik Peran Ganda.....	10
2.1.2. Sumber-sumber Konflik Peran Ganda.....	11
2.1.3. Indikator-indikator Konflik Peran Ganda.....	12
2.1.4. Pengertian Beban Kerja.....	13
2.1.5. Indikator Beban Kerja .....	13
2.1.6. Pengertian dan Indikator Lingkungan Kerja .....	14
2.1.7. Pengertian Stres Kerja.....	14
2.1.8. Gejala-Gejala Stres Kerja .....	16
2.1.9. Indikator-indikator Stres Kerja.....	17

2.1.10. Hubungan antara Konflik Peran Ganda, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja.....	18
<b>2.2. Penelitian Terdahulu .....</b>	<b>19</b>
<b>2.3. Kerangka Pemikiran .....</b>	<b>25</b>
<b>2.4. Hipotesis .....</b>	<b>25</b>
2.4.1. Pengaruh Konflik Peran Ganda Karyawan Pada Wanita Terhadap Stres Kerja.....	26
2.4.2. Pengaruh Beban Kerja Pada Karyawan Wanita Terhadap Stres Kerja .....	26
2.4.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Pada Karyawan Wanita Terhadap Stres Kerja.....	26
2.4.4. Variabel yang Dominan Memengaruhi Stres Kerja.....	26
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>27</b>
<b>3.1. Rancangan Penelitian .....</b>	<b>27</b>
<b>3.2. Tempat dan Waktu Penelitian.....</b>	<b>27</b>
<b>3.3. Populasi dan Sampel .....</b>	<b>27</b>
3.3.1. Populasi.....	27
3.3.2. Sampel .....	27
<b>3.4. Jenis dan Sumber Data.....</b>	<b>28</b>
3.4.1. Jenis Data.....	28
3.4.2. Sumber Data.....	28
<b>3.5. Teknik Pengumpulan Data.....</b>	<b>28</b>
<b>3.6. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....</b>	<b>28</b>
<b>3.7. Instrumen Penelitian .....</b>	<b>30</b>
<b>3.8. Analisis Data.....</b>	<b>30</b>
3.8.1. Uji Validitas .....	31
3.8.2. Uji Realibilitas .....	31
3.8.3. Uji Hipotesis.....	31

<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>33</b>
<b>4.1. Gambaran Umum Pabrik Gula Bone dan Camming</b> .....	<b>33</b>
4.1.1. Sejarah Singkat .....	33
4.1.2. Struktur Organisasi .....	34
4.1.3. Visi dan Misi Perusahaan.....	36
4.1.4. Bahan Baku dan Produk yang dihasilkan .....	37
<b>4.2. Deskripsi Data Responden</b> .....	<b>38</b>
4.2.1. Deskripsi Data Berdasarkan Usia Responden .....	39
4.2.2. Deskripsi Data Berdasarkan Status Pernikahan.....	39
4.2.3. Deskripsi Data Berdasarkan Tinggal dengan Siapa .....	40
<b>4.3. Deskripsi Data Jawaban Responden</b> .....	<b>40</b>
4.3.1. Deskripsi Data Jawaban Responden Mengenai Variabel Konflik Peran Ganda (X1) .....	41
4.3.2. Deskripsi Data Jawaban Responden Mengenai Variabel Beban Kerja (X2) .....	43
4.3.3. Deskripsi Data Jawaban Responden Mengenai Variabel Lingkungan Kerja (X3) .....	46
4.3.4. Deskripsi Data Jawaban Responden Mengenai Variabel Stres Kerja (Y) .....	48
<b>4.4. Uji Validitas dan Reliabilitas</b> .....	<b>52</b>
4.4.1. Uji Validitas .....	52
4.4.2. Uji Reliabilitas .....	53
<b>4.5. Analisis Regresi Linear Berganda</b> .....	<b>54</b>
4.5.1. Nilai Konstanta ( $\beta_0$ ) .....	55
4.5.2. Konflik Peran Ganda (X1) .....	55
4.5.3. Beban Kerja (X2) .....	55
4.5.4. Lingkungan Kerja (X3) .....	55
<b>4.6. Pengujian Hipotesis</b> .....	<b>56</b>

4.6.1. Uji t (Uji Signifikansi Individu).....	56
4.6.2. Uji Kesesuaian Model (Uji F).....	57
4.6.3. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	58
<b>4.7. Pembahasan .....</b>	<b>58</b>
4.7.1. Konflik Peran Ganda berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Stres Kerja.....	59
4.7.2. Beban Kerja berpengaruh Positif Signifikan terhadap Stres Kerja.....	59
4.7.3. Lingkungan Kerja Berpengaruh Negatif Signifikan terhadap Stres Kerja dan Variabel Paling Dominan diantara Semua Variabel. ....	60
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>61</b>
<b>5.1. Kesimpulan.....</b>	<b>61</b>
<b>5.2. Saran-saran .....</b>	<b>61</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>63</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
TABEL 1.1 WANITA YANG MENJADI TENAGA KERJA PROFESIONAL TAHUN 2017-2021 .....	2
TABEL 2.1 PENELITIAN TERDAHULU .....	19
TABEL 3.1 VARIABEL PENELITIAN .....	29
TABEL 4. 1 USIA RESPONDEN .....	39
TABEL 4. 2 STATUS PERNIKAHAN RESPONDEN.....	39
TABEL 4. 3 RESPONDEN TINGGAL DENGAN SIAPA .....	40
TABEL 4. 4 JAWABAN RESPONDEN VARIABEL X1.....	41
TABEL 4. 5 JAWABAN RESPONDEN VARIABEL X2.....	44
TABEL 4. 6 JAWABAN RESPONDEN VARIABEL X3.....	46
TABEL 4. 7 JAWABAN RESPONDEN VARIABEL Y .....	48
TABEL 4. 8 UJI VALIDITAS .....	52
TABEL 4. 9 UJI RELIABILITAS VARIABEL.....	53
TABEL 4. 10 REGRESI LINEAR BERGANDA.....	54
TABEL 4. 11 UJI T .....	56
TABEL 4. 12 TABEL UJI KESESUAIAN MODEL .....	57
TABEL 4. 13 UJI R SQUARE .....	58

## DAFTAR GAMBAR

Tabel	Halaman
GAMBAR 2. 1 KERANGKA PEMIKIRAN .....	25
GAMBAR 4. 1 STRUKTUR ORGANISASI PT PERKEBUNAN NUSANTARA XIV .....	34

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

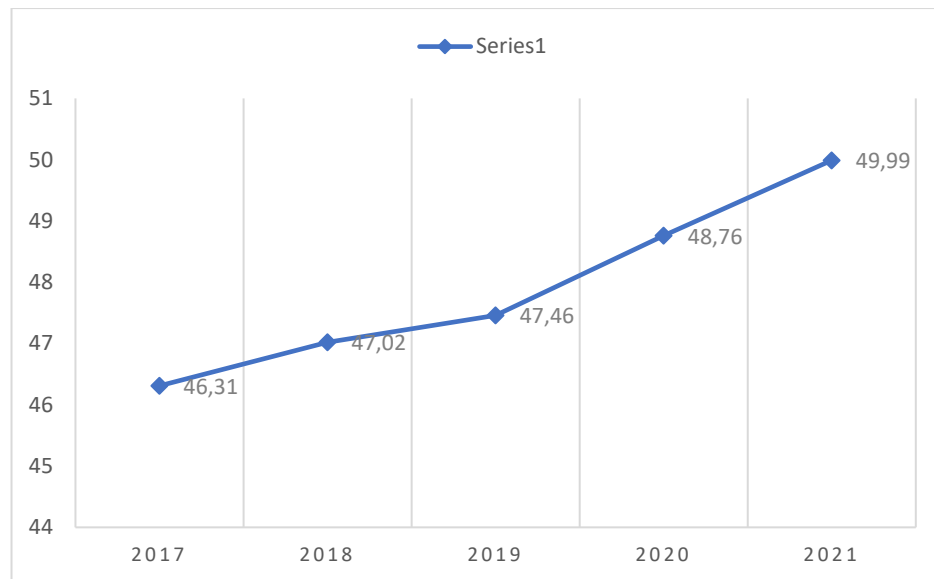
Tuntutan pemenuhan kebutuhan hidup yang semakin meningkat pada saat ini membuat perempuan juga turut ikut serta dalam bekerja layaknya laki-laki. Hal ini perlahan-lahan menghilangkan sekat-sekat antara laki-laki dan perempuan dalam posisinya di pekerjaan. Stigma bahwa perempuan harusnya sebagai pengurus rumah tangga perlahan-lahan terkikis. Maka dari itu sudah lumrah perempuan bekerja seperti pekerjaan yang dilakukan lelaki, baik itu di bidang industri, jasa, dan jenis pekerjaan lainnya. Hal ini kemudian menghasilkan istilah seperti wanita karir (R. Handayani, 2020).

Wanita karir adalah berhubungan dengan pekerjaan yang menghasilkan uang, cenderung pada pemanfaatan kemampuan jiwa atau karena adanya suatu peraturan, maka wanita memperoleh pekerjaan, penghasilan, jabatan, dan sebagainya (R. Handayani, 2020). Modernisasi membuat kesempatan bagi wanita untuk berkarir pada dunia kerja. Hal ini ditandai dengan semakin meningkatnya jumlah wanita yang menjadi tenaga kerja profesional setiap tahunnya.

Dari tabel 1.1 bisa dilihat bahwa jumlah pekerja perempuan yang ada di Indonesia semakin meningkat dari tahun ke tahun. Puncaknya pada tahun 2021 sebesar 49,99% wanita menjadi tenaga kerja profesional. Sementara presentase tenaga kerja formal menurut jenis kelamin menunjukkan pada tahun 2021 sebesar 36,20% adalah perempuan dan pada tahun 2022 sebesar 35,57% (BPS, 2020).



TABEL 1.1 WANITA YANG MENJADI TENAGA KERJA PROFESIONAL TAHUN 2017-2021



Data dari Badan Pusat Statistik ini membuktikan bahwa perempuan memiliki peran yang penting dalam perkembangan ekonomi suatu negara. Namun stigma masyarakat, utamanya di negara agraris seperti di Indonesia mengenai peran perempuan dalam pekerjaan belum sepenuhnya berubah. Bekerja bagi wanita bukanlah sebuah kewajiban (Noor Rahamah Abu Bakar, 2012).

Hal inilah yang kemudian menjadi masalah ketenagakerjaan baru yang dihadapi sekarang. Besarnya angkatan kerja perempuan menuntut mereka untuk tetap produktif di sela-sela peran mereka yang lain untuk mengurus rumah tangga. Wanita, pada akhirnya, selain bekerja di pabrik, kantor, pegawai negeri sipil, harus juga mengurus rumah tangga ketika kembali dari pekerjaannya. Menjadi seorang wanita karir yang berkeluarga akan membuat wanita menjalankan dua peran, pertama sebagai pekerja, kedua sebagai ibu rumah tangga (Akbar, 2017).

Dua peran yang dimiliki oleh wanita yang bekerja dan berkeluarga sekaligus ini biasa disebut konflik peran ganda. Wanita dituntut bisa menjalankan kedua peran itu dengan baik secara bersamaan. Selain menyelesaikan tugas dari kantor atau pekerjaan mereka, mereka juga perlu

untuk membagi waktu untuk mengurus anak dan suami mereka (Boyar et al., 2008).

Ketika seorang wanita karir kurang mampu membagi waktu dengan baik maka salah satu dari dua peran yang dijalani bisa saja bermasalah. Pihak kantor akan merasa dirugikan ketika tugas yang diberikan kepada pekerja wanita tidak dilaksanakan dengan baik dan akan memengaruhi kinerjanya. Begitu pula dengan keluarga yang akan merasa tidak nyaman ketika sebagian besar waktu dihabiskan di kantor. Pada akhirnya keluarga akan menuntut agar wanita tersebut meluangkan waktu untuk mereka (Ismiati, 2018).

Tekanan yang didapatkan dari pekerjaan bisa muncul dari beban kerja yang diberikan atasan. Selain itu, tekanan juga bisa datang dari adanya pekerjaan yang harus dikerjakan diluar jam kerja yang telah ditetapkan kepada karyawan wanita. Hal ini berhubungan dengan beban kerja yang disebutkan sebelumnya. Beban kerja yang terlalu banyak akan sulit diselesaikan oleh karyawan di kantor sehingga harus dibawa pulang ke rumah. Akibatnya, tugas-tugas tersebut mengambil waktu karyawan yang tidak seharusnya diambil. Sebab meskipun dikerjakan di rumah, hal ini tetap merupakan tugas yang terkait dengan pekerjaan yang dimana bisa mengambil waktu istirahat wanita pekerja (Alifah, 2021).

Selain beban kerja, lingkungan kerja juga turut berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan wanita. Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Maka dapat disimpulkan lingkungan kerja perlu diperhatikan agar karyawan dapat semakin meningkatkan kemampuan dan semangat kerja sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik (Effendy & Fitria, 2019).

Lingkungan kerja yang aman dan kondusif akan memberikan kenyamanan kepada para karyawan. Namun sebaliknya, ketika lingkungan kerja yang dibentuk terlalu kaku ditambah beban kerja yang berat akan membuat karyawan kurang nyaman dalam bekerja. Jika dibiarkan berlarut-

larut, maka bisa saja karyawan akan mengalami stres (S. Handayani & Daulay, 2020).

Meskipun kondisi tersebut juga terjadi pada karyawan laki-laki, karyawan perempuan yang sudah berkeluarga akan merasakan dampak yang lebih besar (Akbar, 2017). Sebab waktu yang mereka gunakan untuk istirahat dan mengurus urusan rumah tangga malah dipangkas lagi oleh waktu pengerjaan tugas atau beban kerja berlebihan yang diberikan kepada mereka. Hal inilah yang dapat menimbulkan tekanan dari sisi keluarga karena keluarga akan merasa kurang diberikan perhatian. Hal ini bisa saja memberi dampak lain berupa perceraian atau anak-anak yang kurang dididik dengan baik akan menimbulkan masalah seperti kenakalan remaja. Akibat tekanan tersebut karyawan wanita yang juga ibu akan lebih sensitif sehingga mudah marah yang akan menimbulkan pertengkaran atau memarahi anaknya. Penurunan kualitas hubungan dalam keluarga inilah yang menyebabkan kondisi keluarga yang kurang harmonis (Bahar et al., 2022).

Konflik peran, beban kerja, dan lingkungan kerja adalah mesti diperhatikan sebagai faktor pembentuk terjadinya stres di tempat kerja, meskipun ada faktor dari luar organisasi seharusnya organisasi juga memperhatikan hal ini. Konflik pekerjaan-keluarga mempunyai pengaruh menurunnya kehidupan rumah tangga/keluarga dan mengganggu aktifitas bekerja. Sementara itu, beban kerja yang berat akan membuat karyawan wanita akan sulit untuk membagi waktunya. Kondisi ini juga akan diperparah bila lingkungan kerja yang terbentuk kurang kondusif. Pengaruh konflik ini terhadap anggota yang bekerja dalam organisasi tersebut meningkatkan pekerjaan yang dilakukan karyawan wanita dapat memicu stres (Vercruyssen & Van de Putte, 2013).

Di Indonesia, penelitian Chairani (2020) menyebutkan bahwa kebanyakan perempuan yang bekerja di Indonesia cenderung mengalami beban ganda yang lebih. Banyak wanita pekerja yang mendapat perlakuan yang tidak seharusnya. Hal ini terbukti dengan fenomena yang berkembang saat ini.

Masalah ketenagakerjaan wanita bisa dilihat berupa adanya berbagai kesenjangan di mana-mana (Simamora & Widyawati, 2022). Misalnya saja masih adanya perbedaan antara upah pekerja wanita dan pekerja pria. Walaupun Undang- Undang Ketenaga-kerjaan khususnya dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 (Indonesia) tentang tenaga kerja wanita. Dalam pasal tersebut dijelaskan bahwa pengusaha dilarang mempekerjakan perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya. Pemilik kerja juga tidak boleh mempekerjakan pekerja perempuan tanpa memberikan konsumsi berupa makanan dan minuman yang bergizi serta menjaga keamanan dan kesesuaian di tempat kerja. Pemilik usaha juga wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang kerja.

Meningkatnya kontribusi dari perempuan terhadap ketenagakerjaan seperti di perusahaan membuat keseimbangan antara karir atau pekerjaan dan keluarga adalah sebuah tuntutan. Tuntutan ini utamanya diarahkan kepada pihak perusahaan untuk membuat kebijakan terkait konflik peran ganda serta pembentukan lingkungan kerja yang nyaman kepada karyawan wanita. Kebijakan yang sesuai akan memberikan dampak yang baik pada kinerja karyawan. Hal ini tidak akan terpisah dari kinerja perusahaan secara keseluruhan (Moe, 2003).

Pada saat pemilik perusahaan tidak melibatkan *issue work-family conflict* ke dalam kebijakan yang berhubungan dengan karyawan, maka para pekerja wanita dalam perusahaan tersebut akan mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan karir dan keluarga. Hal ini dapat meningkatkan stres pada karyawan, stres tersebut dapat mempengaruhi kinerja dan menurunkan produktifitas karyawan yang kemudian secara langsung mempengaruhi profitabilitas perusahaan (Kayaalp et al., 2021).

Pabrik Gula Arasoe merupakan industri gula kristal putih yang berlokasi di Desa Arasoe, Kecamatan Cina, Kabupaten Bone. Sementara Pabrik Gula Camming berlokasi di Desa Camming , Kecamatan Libureng, Kabupaten Bone. Pabrik Gula Bone Arasoe memiliki karyawan yang tersebar dari bagian kantor sampai dengan bagian produksi. Dalam

menjalankan proses oprasionalnya, bagian produksi dan instalasi berhadapan langsung dengan berbagai mesin mekanik. Sedangkan bagian kantor menjalankan bagian administrasi (Astuti & Zaenab, 2020).

Pabrik Gula Arasoe dan Pabrik Gula Camming hampir setiap tahun melakukan rangkaian penanaman hingga panen tebu. Tebu yang dipanen dari lahan disatukan di lokasi pabrik kemudian diolah. Pengolahan ini dilakukan secara berkelanjutan sehingga tidak jarang para pekerja harus lembur utamanya ketika masa giling.

Masa giling merupakan masa tersibuk bagi pabrik gula sehingga tidak jarang mesin pabrik terus beroperasi sampai malam hari. Hal inilah yang kemudian memakan waktu para karyawan termasuk karyawan wanita yang bekerja di pabrik. Karyawan wanita harus membawa pekerjaan tersebut untuk diselesaikan di rumah. Akibatnya, waktu untuk keluarga mereka bisa berkurang. Kecemasan tersebut bisa membuat karyawan wanita tidak bisa fokus pada pekerjaannya. Hal ini bisa mengakibatkan stres kerja karena karyawan tersebut harus membagi pikirannya antara di kantor dan di rumah.

Atas dasar berbagai permasalahan dan uraian yang ada di atas, maka penulis mencoba untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Konflik Peran Ganda, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Pada Karyawan Wanita Terhadap Stres Kerja di Pabrik Gula Arasoe dan Camming”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka pokok masalah yang akan dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah konflik peran ganda berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan wanita di Pabrik Gula Arasoe dan Camming ?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan wanita di Pabrik Gula Arasoe dan Camming ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan wanita di Pabrik Gula Arasoe dan Camming ?

4. Antara konflik peran ganda, beban kerja, dan lingkungan kerja pada karyawan wanita, variabel mana yang lebih dominan pengaruhnya terhadap stres kerja di Pabrik Gula Arasoe dan Camming ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dibahas diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda terhadap stres kerja pada karyawan wanita di Pabrik Gula Arasoe dan Camming.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada karyawan wanita di Pabrik Gula Arasoe dan Camming.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja pada karyawan wanita di Pabrik Gula Arasoe dan Camming.
4. Untuk mengetahui antara konflik peran ganda, beban kerja, dan lingkungan kerja pada karyawan wanita, variabel mana yang lebih besar pengaruhnya terhadap stres kerja di Pabrik Gula Arasoe dan Camming.

### **1.4. Kegunaan Penelitian**

Penulis mengharapkan agar hasil dari penelitian ini memiliki manfaat bagi :

#### **1.4.1.1. Manfaat Teoretis**

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat teoritis, yakni memperluas wawasan terkait pengaruh konflik peran ganda karyawan wanita terhadap stres kerja. Serta dapat digunakan sebagai referensi bagi pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai topik yang dibawakan dalam penelitian ini. Penelitian ini juga diharapkan mampu memberi kontribusi bagi pengembangan teori manajemen khususnya konsentrasi manajemen sumber daya manusia.

#### **1.4.1.2. Manfaat Praktis**

##### **a. Bagi Peneliti**

Dengan hadirnya penelitian ini, memiliki manfaat serta berguna bagi peneliti, dimana penelitian ini hadir sebagai pengalaman

serta pembelajaran dalam bidang penelitian yang terkait dengan konflik peran ganda wanita dan pengaruhnya terhadap stres kerja.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi perusahaan terutama berkaitan dengan hal-hal yang menyangkut konflik peran ganda pemberian beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap stres kerja pada karyawan wanita.

c. Bagi Karyawan Wanita

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan informasi yang berkaitan dengan hubungan antara peran ganda, beban kerja, dan lingkungan kerja dengan stres kerja sehingga dapat digunakan sebagai acuan dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapinya.

### **1.5. Sistematika Penulisan**

Penulisan dalam penelitian ini disusun berdasarkan sistematika sebagai berikut :

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi landasan teori terkait konsumen etnosentrisme, sikap konsumen, dan minat beli yang menjelaskan tentang pokok pembahasan yang digunakan sebagai landasan penelitian. Kemudian pada bab ini juga berisikan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis, dan model penelitian.

#### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi terkait rancangan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik

pengumpulan data, variabel penelitian dan defenisi operasional, instrumen penelitian, dan metode analisis data.

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

Bab ini berisikan penjelasan mengenai gambaran umum responden, karakteristik responden, deskripsi variabel, hasil uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, dan pembahasan.

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisikan kesimpulan serta saran-saran terkait hasil dari penelitian ini.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

Dalam mendukung penelitian ini sebagai landasan teori akan diuraikan sebagai berikut :

##### **2.1.1. Pengertian Konflik Peran Ganda**

Konflik peran ganda atau *work family conflict* (WFC) merujuk pada sebuah masalah individual dimana sulitnya seseorang menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan tuntutan keluarga (Vercruyssen & Van de Putte, 2013). Lebih spesifiknya lagi, konflik peran ganda merujuk pada konflik yang terjadi dari dua arah antara *work-interfering-with-family* (WIF) yaitu terjadi ketika peran pekerjaan menghalangi untuk pemenuhan peran dalam domain keluarga dan *family-interfering-with-work* (FIW) yaitu terjadi ketika peran pada keluarga menghalangi untuk pemenuhan peran dalam domain pekerjaan (Powell et al., 2018).

Pentingnya keluarga bagi individu mendorong individu untuk menginvestasikan waktu dan tenaganya pada keluarga. Hal ini dapat tercermin dari bagaimana individu bisa meluangkan waktu lebih banyak pada keluarga seperti mengurus rumah dan mengasuh anak. Akibatnya, semakin besar waktu dan tenaga dikeluarkan untuk keluarga, maka semakin sedikit pula waktu dan tenaga yang diluangkan untuk pekerjaan. Pada pekerjaan, individu membutuhkan itu untuk mendapatkan penghasilan. Penghasilan itu sendiri akan lebih banyak didapatkan ketika waktu yang dicurahkan lebih banyak. Namun konsekuensi dari itu adalah berkurangnya waktu untuk keluarga (Parasuraman & Simmers, 2016).

Adanya tuntutan untuk mendukung ekonomi rumah tangga menjadi salah satu alasan bagi wanita untuk bekerja (Anoraga,1992). Pada perempuan yang bekerja mereka dihadapkan pada banyak pilihan yang ditimbulkan oleh perubahan

peran dalam masyarakat, di satu sisi mereka harus berperan sebagai ibu rumah tangga yang tentu saja bisa dikatakan memiliki tugas yang cukup berat dan sisi lain mereka juga harus berperan sebagai wanita karir (Hearn, 2019). Menurut Greenhaus & Beutell (1985), mendefinisikan konflik peran ganda adalah sebuah konflik yang timbul akibat tekanan-tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga.

#### 2.1.2. Sumber-sumber Konflik Peran Ganda

Greenhaus dan Beutell (1985) menyatakan bahwa seseorang yang mengalami konflik peran ganda akan merasakan ketegangan dalam bekerja. Konflik peran ini bersifat psikologis, gejala yang terlihat pada individu yang mengalami konflik peran ini adalah frustrasi, rasa bersalah, kegelisahan, kelelahan.

Faktor-faktor penyebab konflik peran ganda, diantaranya:

1. Permintaan waktu akan peran yang tercampur dengan pengambilan bagian dalam peran yang lain.
2. Stres yang dimulai dalam satu peran yang terjatuh ke dalam peran lain dikurangi dari kualitas hidup dalam peran itu.
3. Kecemasan dan kelelahan yang disebabkan ketegangan dari satu peran dapat mempersulit untuk peran yang lainnya.
4. Perilaku yang efektif dan tepat dalam satu peran tetapi tidak efektif dan tidak tepat saat dipindahkan ke peran yang lainnya

Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti; pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan deadline. Sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak. Tuntutan keluarga ini ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan

terhadap anggota lain. Faktor pemicu munculnya konflik peran ganda (*work-family conflict*) dapat bersumber dari domain tempat kerja dan keluarga. Tekanan-tekanan tersebut berhubungan positif dengan konflik pekerjaan-keluarga. Tekanan pekerjaan meliputi beban pekerjaan, kurang diberi otonomi dan kerancuan peran (Schat & Frone, 2011). Sedangkan tekanan dari domain keluarga menggambarkan individu yang berperan sebagai orang tua dan pasangan suami isteri. Kedua peran tersebut mengarah pada kualitas peran masing-masing yaitu hubungan antara orangtua – anak dan hubungan suami – isteri (Parasuraman & Simmers, 2016).

### 2.1.3. Indikator-indikator Konflik Peran Ganda

Konflik peran ganda menurut Greenhaus & Beutell (1985) memiliki 3 indikator yaitu:

#### 1. Time based conflict

Time based conflict adalah konflik yang terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran lainnya, artinya pada saat yang bersamaan seorang yang mengalami konflik peran ganda tidak akan bisa melakukan dua peran atau lebih.

#### 2. Strain based conflict

Strain based conflict adalah ketegangan yang dihasilkan oleh salah satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan peran yang lain. Ketegangan yang ditimbulkan akan mempengaruhi kualitas hidup secara keseluruhan. Ketegangan peran ini termasuk stres, tekanan darah meningkat, kecemasan, cepat marah, dan sakit kepala.

#### 3. Behaviour based conflict

Behaviour based conflict adalah konflik yang muncul ketika suatu tingkah laku efektif untuk satu peran namun tidak efektif

digunakan untuk peran yang lain. Ketidakefektifan tingkah laku ini dapat disebabkan oleh kurangnya kesadaran individu akan akibat dari tingkah lakunya kepada orang lain.

#### 2.1.4. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Teknik analisis beban kerja (*workload analysis*) memerlukan penggunaan rasio atau pedoman staf standar untuk menentukan kebutuhan personalia, analisis beban kerja mengidentifikasi baik jumlah pegawai maupun jenis pegawai yang di perlukan dalam mencapai tujuan organisasional (Zulmaidarleni et al., 2019).

Menurut Hart dan Staveland (2009) beban kerja adalah sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang di definisikan secara operasional pada faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan.

#### 2.1.5. Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja dalam penelitian ini akan diukur dengan indikator sebagai berikut

1. Faktor tuntutan tugas (*task demands*)

Faktor tuntutan tugas (*task demands*) yaitu beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.

2. Usaha atau tenaga (*effort*)

Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat *effort*.

### 3. Performansi

Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan performansi yang akan dicapai.

#### 2.1.6. Pengertian dan Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan memengaruhi dirinya (karyawan) dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja meliputi semua aspek-aspek seperti; fisik, psikologis, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, pencapaian, dan produktivitas karyawan. Lingkungan fisik menurut memiliki arti yakni, semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, yang akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung ataupun tidak langsung.

Adapun indikator-indikator dari lingkungan kerja meliputi : penerangan/cahaya, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, tata warna, dekorasi, musik, dan keamanan di lingkungan tempat bekerja. Faktor-faktor ini dapat mempengaruhi kemampuan manusia (karyawan) (Carlita & Sedarmayanti, 2021).

#### 2.1.7. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja didefinisikan sebagai respons fisik dan emosional yang berbahaya yang terjadi ketika persyaratan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, dan kebutuhan pekerja (Jungwee, 2007). Diakui di seluruh dunia sebagai tantangan besar bagi kesehatan mental dan fisik individu, dan kesehatan organisasi. Pekerja yang stres juga cenderung kurang sehat secara fisik, produktivitas yang menurun, serta tidak nyaman ketika berada di tempat kerja. Hal ini pada akhirnya memengaruhi organisasi atau perusahaan mereka dalam mendapatkan keuntungan sehingga kurang mampu bersaing di pasar. Menurut beberapa perkiraan, stres yang berhubungan dengan pekerjaan membebani ekonomi nasional dengan jumlah

yang mengejutkan dalam pembayaran sakit, kehilangan produktivitas, perawatan kesehatan, dan biaya litigasi (Gyllensten et al., 2004).

Menurut Nelson dkk (1998), stres didefinisikan sebagai suatu respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi. Semua respon yang ditujukan kepada stresor, baik respon fisiologis atau psikologis, disebut dengan stres. Stres adalah suatu kondisi yang dinamis dalam mana seseorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan individu tersebut dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Stres lebih sering dikaitkan dengan tuntutan (*demand*) dan sumber daya (*resources*). Tuntutan merupakan tanggung jawab, tekanan, kewajiban, dan bahkan ketidakpastian yang dihadapi para individu di tempat kerja. Sumber daya adalah hal-hal (atau benda-benda) yang berada dalam kendali seorang individu yang dapat digunakan untuk memenuhi tuntutan (Brockner et al., 2006).

Ada beberapa macam stres yang dihadapi oleh wanita (Beresford et al., 2018), yaitu:

1. Wanita pekerja dipengaruhi oleh sumber stres yang biasanya dihadapi oleh laki-laki seperti beban kerja yang berlebihan, *overskills*, *underutilization skills*, kebosanan kerja, hubungan dengan pasangan dan anak, dan masalah keuangan.
2. Sumber stres yang kedua ini bersifat unik dan berasal dari pekerjaannya atau di luar pekerjaan. Yang berasal dari pekerjaan misalnya; kebosanan, rendahnya tingkat kekuasaan, permintaan tinggi dalam pekerjaan, dan sedikitnya promosi yang diberikan perusahaan.

### 2.1.8. Gejala-Gejala Stres Kerja

Menurut Simister & Cooper (2005), gejala-gejala yang muncul saat seseorang mengalami stres kerja adalah sebagai berikut :

1. Fisik, yaitu nafas memburu, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembab, merasa panas, otot-otot tegang, pencernaan terganggu, sembelit, letih yang tidak beralasan, sakit kepala, salah urat dan gelisah.
2. Perilaku, yaitu perasaan bingung, cemas dan sedih, jengkel, sia-sia paham, tidak berdaya, tidak mampu berbuat apa-apa, gelisah, gagal, tidak menarik, kehilangan semangat, sulit konsentrasi, sulit berfikir jernih, sulit membuat keputusan, hilangnya kreatifitas, hilangnya gairah dalam penampilan dan hilangnya minat terhadap orang lain.
3. Watak dan kepribadian, yaitu sikap hati-hati menjadi cermat yang berlebihan, cemas menjadi lekas panik, kurang percaya diri menjadi rawan, penjengkel menjadi meledak-ledak.

Menurut Beresford dkk (2018) ada lima macam konsekuensi dari stres:

#### 1. Subyektif

Meliputi kecemasan, agresif, acuh, kebosanan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kesabaran, rendah diri, gugup, merasa kesepian.

#### 2. Perilaku

Perilaku orang yang stress cenderung tidak terkendali, kecanduan alkohol, mengonsumsi obat-obatan terlarang, mengemudi ugal-ugalan dan lain sebagainya.

#### 3. Kognitif

Akibat stres yang bersifat kognitif dapat menyebabkan ketidakmampuan mengambil keputusan yang jelas, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitif terhadap kritik, hambatan mental.

#### 4. Fisiologis

Stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme tubuh, kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, tubuh panas dingin.

#### 5. Organisasi

Akibat yang bersifat organisasi meliputi angka absen tinggi, pergantian karyawan (*turn over*), produktivitas rendah, terasing dari rekan sekerja, ketidakpuasan kerja, komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

#### 2.1.9. Indikator-indikator Stres Kerja

Dunia pekerjaan dan kehidupan yang penuh dengan tuntutan dan tekanan dapat menyebabkan seseorang mengalami stres. Beberapa indikator stres kerja yang mungkin dapat dialami oleh pegawai diantaranya adalah tuntutan pekerjaan yang sering memaksa pegawai bekerja diluar dari kemampuannya, adanya pencapaian-pencapaian yang belum diraih oleh pegawai, persaingan yang ketat, beban pekerjaan yang terlalu berat, dan lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat memicu stres kerja pada pegawai.



Indikator stres kerja menurut DeCenzo et al., (2016) adalah sebagai berikut:

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, dan tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain
4. Struktur organisasi, gambaran intansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab
5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

Stres kerja dapat mempengaruhi keadaan fisik dan psikologis seseorang. Hal ini dapat membuat seseorang menjadi cemas, mudah marah, kehilangan semangat bekerja yang dapat menghambat kreativitasnya.

#### 2.1.10. Hubungan antara Konflik Peran Ganda, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja

Stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stress pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai, sedangkan pada tingkat negatif stress pada tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis. Adapun konflik peran ganda ini bisa menurunkan kinerja karyawan, sementara menurunnya kinerja karyawan bisa memberi dampak pada meningkatnya keinginan untuk keluar, meningkatnya absensi, dan menurunnya komitmen. Jadi hal ini merupakan keadaan yang berbahaya bagi organisasi,

karena bisa menyebabkan pelaksanaan pekerjaan terganggu, yang akhirnya bisa menurunya kinerja organisasi. ini merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan perusahaan dalam mengolah sumberdaya manusia untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

Konflik peran mesti diperhatikan sebagai faktor pembentuk terjadinya stres di tempat kerja. Ketidakmampuan karyawan wanita dalam mengatasi tekanan-tekanan baik dari pekerjaan maupun keluarga akan membuat mereka stres. Selain konflik peran dialami pekerja wanita, stres yang mereka alami bisa bertambah parah ketika beban kerja yang diberikan perusahaan tidak sesuai lagi dengan kemampuannya. Lingkungan kerja juga mesti menjadi perhatian dalam mengatasi stres kerja. Sebab adanya gangguan baik secara fisik maupun non-fisik seperti kebisingan dan bau, bisa membuat pekerja terganggu. Meskipun masih ada faktor lain yang mungkin memengaruhi stres kerja, sebuah organisasi juga tetap harus memperhatikan hal-hal tersebut. Karena pengaruh terhadap anggota yang bekerja dalam organisasi tersebut meningkatkan pekerjaan yang dilakukan karyawan memicu stres, karena karyawan berhubungan langsung dengan tekanan dari berbagai pihak yang menuntut penyelesaian pekerjaan dengan baik (Akbar, 2017).

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu pada beberapa penelitian-penelitian terdahulu sebagai referensi. Penelitian yang dilakukan antara lain :

TABEL 2.1 PENELITIAN TERDAHULU

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil penelitian
1.	Noor Rahamah (2012)	Wanita bekerja dan pengurusan keluarga	Wanita mengalami pelbagai masalah dalam urusan rumah tangga sekaligus sebagai karyawan. Maka dari itu diperlukan dukungan dan empati dari

			masyarakat dan keluarga di sekitarnya.
2.	Insany Fitri Nurqamar, Siti Haerani, Ria Mardiana (2014)	Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran: Implikasinya Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Pejabat Struktural Prodi	Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa: (1) Konflik peran berpengaruh signifikan dan positif terhadap stres kerja pejabat struktural program studi; (2) Ambiguitas peran berpengaruh signifikan dan negatif terhadap stres kerja pejabat struktural program studi terakreditasi; (3) Konflik peran secara signifikan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pejabat struktural program studi; (4) Ambiguitas peran secara signifikan berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja pejabat struktural program studi; (5) Stres kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja pejabat struktural program studi; (6) Konflik peran berpengaruh negatif secara tidak langsung terhadap kinerja pejabat struktural program studi melalui stres kerja; dan (7) Ambiguitas peran secara tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja melalui stres kerja.

3.	Aglis Andhita Hatmawan (2015)	Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Stres Pegawai PT. PLN (Persero) Area Madiun Rayon Magetan	Konflik kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Area Madiun Rayon Magetan. Jika seorang karyawan mengalami konflik dan pekerjaan, merasa mendapat beban kerja yang tidak sesuai dengan tugas dan kemampuannya, serta adanya lingkungan kerja yang tidak nyaman dan tidak mendukung karyawan untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik, maka karyawan tersebut akan merasa stres dan tertekan.
4.	Ricka Handayani (2020)	Multi Peran Wanita Karir Pada Masa Pandemi Covid-19	Berdasarkan hasil wawancara dan dokumentasi yang dilakukan kepada 33 informan, mereka menjawab bahwa tidak ada beban tersendiri menjadi ibu rumah tangga sekaligus wanita karir. Karena ini merupakan pilihan informan sendiri, dengan alasan untuk pengembangan keahlian dan aktualisasi diri atas pendidikan yang telah diperoleh.  Dari hasil wawancara informan menjelaskan bahwa ada kesulitan bekerja selama pandemi ini. Dikarenakan informan belum terbiasa dengan keadaan dan situasi seperti sekarang ini, masih perlu manajemen waktu yang baik

			untuk mengatur semua aktivitas keseharian.
5.	Nur Ismiati, Zusmawati (2020)	Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Polisi Wanita Di Polresta Padang	Hasil temuan penelitian menyatakan bahwa konflik peran ganda tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja polisi wanita di Polresta Padang. Sementara stres kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja polisi wanita di Polresta Padang.
6.	Anne Grönlund & Ida Öun (2017)	In search of family-friendly careers? Professional strategies, work conditions and gender differences In work–family conflict	Perempuan mengalami konflik peran ganda yang lebih tinggi daripada laki-laki dalam pekerjaan yang sama, tetapi perbedaan gender ini menjadi tidak signifikan ketika memperhitungkan tingkat kendali perempuan yang lebih rendah. Singkatnya, wanita dalam sampel ini jelas mengincar keluarga dan karier dan tidak memperoleh pekerjaan yang ramah keluarga, tetapi bertujuan untuk menghindari persyaratan 'tidak ramah keluarga' untuk ketersediaan konstan. Sampai taraf tertentu, hal ini memungkinkan mereka untuk membatasi konflik pekerjaan-keluarga mereka tetapi karena kontrol mereka yang lebih rendah atas pekerjaan, perempuan masih mengalami lebih banyak konflik daripada laki-laki dalam pekerjaan yang sama.

7.	Alper Kayaalp , Kyle J. Page & Kathleen M. Rospenda (2020)	Caregiver burden, work-family conflict, familywork conflict, and mental health of caregivers: A mediational longitudinal study	Temuan peneliti memberikan dukungan parsial untuk hipotesisnya. Temuan menunjukkan WFC dan FWC berbasis tegangan sebagai mediator yang konsisten antara beban pengasuh dan kesehatan mental pada awal dan dua tahun kemudian. Temuan kami memperluas penelitian cross-sectional sebelumnya dengan membedakan WFC dan FWC, dan dengan menunjukkan bahwa masalah kesehatan mental pengasuh yang dipekerjakan dialami terutama melalui konflik berbasis ketegangan.
8.	Dinnul Alfian Akbar (2017)	Konflik Peran Ganda Karyawan Wanita dan Stres Kerja	Keinginan untuk menjalankan kedua peran tersebut dengan sempurna, terkadang saling bertentangan satu dengan lain, sehingga dapat menimbulkan konflik pada wanita bekerja. Dengan demikian semakin besar konflik peran ganda pada karyawan wanita, maka akan semakin besar pula kecenderungan untuk mengalami stres kerja. Oleh karena itu agar konflik peran ganda karyawan wanita ini semakin meningkat, maka

			<p>perusahaan lebih memperhatikan jam kerja karyawan wanita, yaitu dengan cara karyawan wanita dibatasi jam kerja lemburnya atau untuk shift malam untuk karyawan wanita ditiadakan, sehingga karyawan wanita dapat membagi waktu untuk mengurus keluarganya serta dapat bekerja dengan lebih baik.</p>
9	Zulmaidarleni, Rini Sarianti, Yuki Fitria (2019)	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Stres Kerja pada Pegawai Kantor Kecamatan Padang Timur	<p>Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai Kantor Kecamatan Padang Timur. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diberikan kepada pegawai akan mendorong meningkatnya stres kerja pegawai Kantor Kecamatan Padang Timur dan lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai Kantor Kecamatan Padang Timur. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa semakin lengkap lingkup kerja fisik yang disediakan di lingkungan kerja akan mendorong menurunnya stres kerja pegawai Kantor Kecamatan Padang Timur.</p>

### 2.3. Kerangka Pemikiran

Konflik peran ganda adalah permasalahan individual yang menyebabkan sulitnya seseorang untuk menyeimbangkan antara peran yang satu dengan peran yang lainnya. Konflik peran ganda ini sering terjadi pada wanita pekerja yang berkeluarga. Dimana wanita pekerja tersebut, selain perlu untuk bekerja untuk mendapatkan atau menambah penghasilan keluarga, mereka juga perlu untuk mengurus urusan rumah tangga. Oleh karena itu, wanita pekerja bisa saja mendapatkan tekanan dari dua arah, yaitu dari pihak keluarga dan pekerjaan. Hal inilah yang dapat memicu adanya stres pada pekerja wanita tersebut.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Akbar (2017) konflik peran ganda berpengaruh signifikan positif pada stres kerja yang dialami oleh karyawan wanita. Sementara itu, menurut Hatmawan (2015) konflik peran ganda, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif pada stres kerja.

Adapun kerangka pemikiran pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

GAMBAR 2. 1 KERANGKA PEMIKIRAN



### 2.4. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



#### 2.4.1. Pengaruh Konflik Peran Ganda Karyawan Pada Wanita Terhadap Stres Kerja

Hipotesis 1 ( $H_1$ ) : Konflik peran ganda pada karyawan wanita berpengaruh positif signifikan pada stres kerja.

#### 2.4.2. Pengaruh Beban Kerja Pada Karyawan Wanita Terhadap Stres Kerja

Hipotesis 2 ( $H_2$ ) : Beban kerja pada karyawan wanita berpengaruh positif signifikan pada stres kerja.

#### 2.4.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Pada Karyawan Wanita Terhadap Stres Kerja

Hipotesis 3 ( $H_3$ ) : Lingkungan kerja pada karyawan wanita berpengaruh negatif signifikan pada stres kerja.

#### 2.4.4. Variabel yang Dominan Memengaruhi Stres Kerja

Hipotesis 4 ( $H_4$ ) : Lingkungan kerja pada karyawan wanita dominan memengaruhi stres kerja.