

**ARTIKEL RISET**

URL Artikel : <http://ejournal.helvetia.ac.id/index.php/jpp>

**STRAIN BASED CONFLICT SEBAGAI UPAYA MENGATASI KONFLIK PERAN DI
UNIVERSITAS X MEDAN (PADA PEKERJA WANITA YANG MULTIPLE ROLE)**

*Strain Based Conflict As An Effort To Overcome Conflict Role At University X Medan
(On Women Workers Multiple Role)*

Miskah Afriani

Prodi SI Psikologi, Institut Kesehatan Helvetia Medan, Indonesia
Email Penulis Korespondensi: miskahafriani12@gmail.com

Abstrak

Work-family conflict/Strain-Based Conflict sebagai sebuah jenis inter role conflict (tekanan berlawanan yang berasal dari individu itu sendiri pada peran yang berbeda) dimana beberapa pekerjaan dan tanggung jawab dalam keluarga tidak memiliki kecocokan waktu dan kinerja yang sesuai. Ketika wanita yang memiliki peran ganda mengalami work-family conflict maka hal itu akan menyebabkan ketegangan. Adanya bukti nyata, dari pekerjaan yang menyebabkan stres dapat menimbulkan gejala-gejala ketegangan seperti kecemasan, kelelahan, depresi, kelesuan, dan kecenderungan untuk cepat marah. Jenis penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian survey analitik dengan desain penelitian *Crosssectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja pegawai administrasi Universitas X Medan sebanyak 45 orang dan semua populasi dijadikan sampel. Data di analisis menggunakan analisis univariat dan bivariat dengan menggunakan uji *chi-square*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel penelitian memiliki pengaruh *Strain Based Conflict* ($p=0,001$) *Multiple Role* ($p=0,004$) dan rutinitas terhadap stres kerja pegawai administrasi Universitas X Medan 2019. Kesimpulan penelitian ini adalah semua variabel penelitian memiliki pengaruh *Strain Based Conflict* ($p=0,001$) *Multiple Role* ($p=0,004$) terhadap stres kerja pegawai administrasi Universitas X Medan 2019. Disarankan kepada pihak akademik untuk pertimbangan dalam penentuan langkah yang akan ditempuh oleh akademik baik secara dari segi kebijakan dan keputusan dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia di perusahaan.

Kata Kunci : Strain Based Conflict, Multiple Role, Stres Kerja

Abstrack

Work-family conflict/Strain-Based Conflict as a type of inter-role conflict (opposite pressure that comes from the individual himself in different roles) in which some jobs and responsibilities in the family do not have a suitable time and performance match. When women who have multiple roles experience work-family conflict, it will cause tension. There is clear evidence that stressful work can cause symptoms of tension such as anxiety, fatigue, depression, lethargy, and a tendency to get angry quickly. This type of research is an analytical survey research method with a cross-sectional research design. The population in this study were all administrative employees of the University X Medan as many as 45 people and all populations were used as samples. Data were analyzed using univariate and bivariate analysis using chi-square test. The results showed that all research variables had the influence of Strain Based Conflict ($p = 0.001$) Multiple Roles ($p = 0.004$) and routines on the work stress of the administrative staff of Universitas X Medan 2019. The conclusion of this study is that all research variables have the influence of Strain Based Conflict ($p =$

0.004). =0.001) *Multiple Roles* ($p=0.004$) on the work stress of the administrative staff of Universitas X Medan 2019. It is recommended to the academic side for consideration in determining the steps that will be taken by academics both in terms of policies and decisions in order to improve the quality of human resources in the company .

Keywords : *Strain Based Conflict, Multiple Roles, Job Stress*

PENDAHULUAN

Tenaga kerja sebagai sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat besar dalam pembangunan nasional. Peningkatan jumlah tenaga kerja dalam sektor industri tentu saja membawa dampak terhadap keadaan sosial masyarakat. Dampak yang ditimbulkan dari adanya perkembangan industri berupa dampak positif dan negatif. Salah satu contoh dampak positif adalah semakin luasnya lapangan kerja serta peningkatan kondisi sosial dan ekonomi masyarakat, tetapi disisi lain juga menimbulkan dampak negatif yang mempengaruhi penurunan kondisi kesehatan dan keselamatan para pekerja (1).

Secara statistik *Health and Safety Executor*, memperkirakan total jumlah kejadian stres kerja pada tahun 2010-2011 di Great Britain adalah sebesar 400.000 dari semua total penyakit akibat kerja sebanyak 1.152.000 menanggapi kejadian stres tersebut, secara statistik *Health and Safety Executor* memperkirakan total jumlah kejadian stres kerja pada wanita dibandingkan dengan kejadian stres kerja pada pekerja pria yaitu sebesar 86.000 pekerja (2).

Setiap pekerja memiliki resiko pekerjaan yang mengakibatkan pekerja mengalami stres kerja, diantaranya yaitu beban kerja. Beban kerja yaitu jumlah pekerjaan yang ditanggung/dibebankan oleh suatu unit organisasi atau jabatan yang merupakan hasil perkalian waktu dengan jumlah kerja. Beban kerja merupakan kondisi kerja dan uraian tugasnya yang dalam waktu tertentu, beban kerja merupakan jumlah rata-rata kegiatan kerja pada waktu tertentu, yang terdiri dari beban kerja fisik, beban kerja psikologis serta waktu kerja (3).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiawan dan Sofiana Tahun 2013, menyatakan bahwa secara statistik terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja di PT Chanindo Pratama Piyungan Yogyakarta yang berarti secara biologi responden yang berpersepsi buruk terhadap

beban kerja mempunyai faktor resiko 8.037 kali mengalami stres kerja (4).

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam 2 mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan (2).

Penelitian yang dilakukan oleh Airmayanti Tahun 2009, diketahui bahwa sebagian besar responden 55,2% menyatakan rutinitas pekerjaan membosankan dan berdasarkan perhitungan risk estimate diperoleh responden yang menyatakan membosankan memiliki peluang 2.615 kali untuk mengalami stres kerja berat dibandingkan dengan responden yang menyatakan tidak membosankan (5).

Melihat dengan tuntutan dan kewajiban yang harus dijalani oleh wanita karir yaitu yang memiliki dua peran yang berbeda, maka tidak sedikit yang akan mengalami susahnyanya menyeimbangkan antara dua peran tersebut. Pihak keluarga yang merasa tidak nyaman karena sebageian besar waktu dihabiskan di kantor, terkadang menuntut untuk meluangkan waktu bersama keluarga. Hal ini adalah salah satu pemicu timbulnya stres yang akan berpengaruh pada kinerja seorang wanita karir (6).

Ketika wanita karir memiliki kinerja yang baik maka akan menghasilkan suatu kepuasan dalam bekerja, tetapi ketika tidak mendapatkan dalam kepuasan kerja maka wanita karir akan lebih sering izin meninggalkan tugas, cuti bahkan membolos saat bekerja sehingga dalam hal ini akan mempengaruhi kinerja organisasi (7).

Menurut hasil survei setelah dilakukan wawancara singkat terhadap 6 orang karyawan di Universitas X mereka mengatakan memiliki potensi stres karena beban kerja dengan double job yang terus-menerus dan rasa jenuh terhadap pekerjaan yang monoton. Beberapa orang pekerja merasa bosan akan rutinitas pada pekerjaannya yang monoton. Dan gampang merasa lelah pada saat menjelang sore.

METODE

Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian analitik dengan pendekatan *cross sectional* yaitu suatu penelitian di mana variabel independen dan variabel dependen diukur pada waktu bersamaan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui gambaran *Strain based conflict* sebagai upaya mengatasi konflik peran di Universitas X pada perempuan multiple role Medan 2019. Lokasi penelitian merupakan tempat penelitian dilaksanakan. Penelitian ini dilaksanakan di Universitas X Medan 2019.

Populasi yang diambil dari penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian administrasi sebanyak 45 orang. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 45 orang. Metode Pengumpulan Data

yaitu Data Primer, data Sekunder dan data Tersier. Analisis Data yaitu Analisis univariat yaitu untuk menjelaskan atau mendeskripsikan karakteristik masing-masing variabel yang diteliti dan analisis Bivariat dilakukan untuk melihat hubungan masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk membuktikan adanya hubungan yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat digunakan uji *chi-square*.

HASIL

Karakteristik Responden

Tabel 1. Menunjukkan bahwa dari 45 responden yang diteliti responden yang berumur 27-35 tahun sebanyak 19 orang (47,6%), responden yang berumur dan responden yang berumur 36-42 tahun sebanyak 21 orang (52,4%). Menunjukkan bahwa dari 45 responden yang diteliti respon berjenis kelamin laki-laki sebanyak 15 (45,5%) dan perempuan sebanyak 30 orang (54,4%). Menunjukkan bahwa dari 45 responden yang diteliti responden yang berpendidikan SMA sebanyak 12 orang (28,6%), responden yang berpendidikan DIII/S1 sebanyak 33 orang (71,4%).

Tabel 1.
Karakteristik Responden di Universitas X Medan

Variabel	n	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	15	45,5
Perempuan	30	54,4
Pendidikan		
SMA	12	28,6
DIII/S1	33	71,4
Umur		
27-35	19	47,6
36-42	21	52,4

Analisis Univariat

Tabel 2. Menunjukkan bahwa dari 45 responden yang diteliti responden dengan jam kerja < 8 sebanyak 36orang (80,0%) dan responden dengan jam kerja > 8 sebanyak 9orang (20,0%). Distribusi Jam Kerja Responden di Universitas X Medan Tahun 2019. Menunjukkan bahwa dari 45 responden yang diteliti, responden dengan beban kerja berat sebanyak 24orang (53,3%), responden

dengan beban kerja sedang sebanyak 17orang (37,8%) dan responden dengan beban kerja ringan sebanyak 4orang (8,9%). Menunjukkan bahwa dari 45 responden yang diteliti, responden dengan kebisingan mengganggu sebanyak 24orang (53,3%) dan responden dengan kebisingan tidak mengganggu sebanyak 21orang (46,7%). Menunjukkan bahwa dari 45 responden yang diteliti, responden dengan stress kerja berat sebanyak 21orang (46,7%),

responden dengan stress kerja sedang sebanyak 16orang (35,6%) dan responden

dengan stress kerja ringan sebanyak 8orang (17,8%).

Tabel 2.
Distibusi Frekuensi Jam Kerja, Beban Kerja, Kebisingan, dan Stress Kerjadi Universitas X Medan

Jam Kerja	n	Persentase
<8 Jam	36	80,0
>8 Jam	9	20,0
Beban Kerja		
Berat	24	53,3
Sedang	17	37,8
Ringan	4	8,9
Kebisingan		
Mengganggu	24	53,3
Tidak Mengganggu	21	46,7
Stres Kerja		
Berat	21	46,7
Sedang	16	35,6
Ringan	8	17,8

Analisis Bivariat

Tabel 3. Selanjutnya dari hasil analisa *Chi-Square* pada lampiran tabel uji *Chi-Square* antara hubungan strain based conflict dengan peran ganda (multiple roles) di bagian pengolahan, diketahui bahwa nilai

probabilitasnya $(0,001) < \alpha = 0,05$. Hasil analisis ini memenuhi kriteria persyaratan hipotesis hubungan, sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peran ganda.

Tabel 3.
Tabulasi Silang Hubungan *Strain Based Conflict* dengan *Multiple Roles* (Peran Ganda) di Universitas X Kota Medan

<i>Strain Based Conflict</i>	Multiple roles						Total		Nilai p
	Berat		Sedang		Ringan		n	%	
	n	%	n	%	n	%			
Berat	12	11,2	7	8,5	5	4,3	24	53,3	0,001
Sedang	8	7,9	9	6,0	0	3,0	17	37,8	
Ringan	1	1,4	0	1,1	3	2,5	4	8,9	

Tabel 4. Selanjutnya dari hasil analisa *Chi-Square* pada lampiran tabel uji *Chi-Square* antara hubungan *Strain Based Conflict* dengan stres kerja di bagian pengolahan, diketahui bahwa nilai probabilitasnya

$(0,003) < \alpha = 0,05$. Hasil analisis ini memenuhi kriteria persyaratan hipotesis hubungan, sehingga dapat disimpulkan bahwa kebisingan memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja.

Tabel 4.
Tabulasi Silang Hubungan *Strain Based Conflict* dengan Stress Kerja di Universitas X Kota Medan

<i>Strain Based Conflict</i>	Stres Kerja						Total		Nilai p
	Berat		Sedang		Ringan		n	%	
	n	%	n	%	n	%			
Mengganggu	6	11,2	11	8,5	7	4,3	24	53,3	0,003
Tidak Mengganggu	15	9,8	5	7,5	1	3,7	21	46,7	

PEMBAHASAN

Hubungan *Strain Based Conflict* dengan *Multiple Roles* (Peran Ganda) di Universitas X Medan Tahun 2019

Hasil penelitian secara statistik menunjukkan $p=0,001$ atau $<0,05$. Berarti ada pengaruh antara *Strain Based Conflict* terhadap *multiple roles* di bagian administrasi universitas X Medan 2019.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Greenhaus dan Beutell menyatakan bentuk konflik antar peran dimana tekanantekanan peran pekerjaan dan keluarga saling tidak selaras satu sama lain dalam beberapa hal, dimana partisipasi dalam salah satu peranan tersebut menjadi lebih sulit dikarenakan tuntutan untuk berpartisipasi dalam peranan yang lain (8).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 4 orang (8,9%) pekerja mengalami stres kerja ringan, dan 17 orang (37,8%) sedang dan 24 orang (53,3%) pekerja mengalami stres kerja berat. Sampel yang mengalami stres kerja berat berjumlah lebih banyak daripada stres kerja ringan. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa beban kerja ($p=0,001$).

Penelitian lain yang dilakukan oleh Cristine dkk yang menemukan bahwa konflik kerja berpengaruh positif terhadap konflik keluarga dan konflik keluarga - pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Studi pada dual carrer couple jabodetabek) (9).

Strain Based Conflict yaitu suatu hal yang terjadi ketika terdapat tekanan yang besar dalam pekerjaan sehingga dapat menimbulkan stress dan konflik antar keluarga yang berampak terhadap kinerja (10).

Beban kerja (workload) merupakan stresor hubungan peran atau tugas lain yang terjadi karena para pegawai merasa beban kerjanya terlalu banyak. Hal ini dapat disebabkan karena perusahaan mengurangi tenaga kerjanya dan melakukan restrukturisasi pekerjaan, meninggalkan sisa pegawai dengan lebih banyak tugas dan sedikit waktu serta sumber daya untuk menyelesaikannya (11).

Strain Based Conflict dengan Stress kerja di Universitas X Medan Tahun 2019

Hasil penelitian secara statistik menunjukkan $p=0,004$ atau $<0,05$. Berarti ada pengaruh antara beban kerja terhadap stres

kerja di bagian administrasi Universitas X Medan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 24 orang (53,3%) pekerja mengalami stres kerja dan terganggu, dan 21 orang (46,7%) pekerja mengalami tidak terganggu. Sampel yang mengalami stres kerja berat dan terganggu berjumlah lebih banyak daripada stres kerja tidak terganggu. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa kebisingan ($p=0,004$) terbukti berhubungan dengan stres kerja (12).

Stress Kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang akibat individu yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan (13).

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut : Terdapat pengaruh antara upaya *strain based conflict* terhadap peran ganda (*multiple roles*) di bagian administrasi Universitas X Kota Medan. Terdapat pengaruh antara upaya *strain based conflict* terhadap stress kerja di bagian administrasi Universitas X Kota Medan

SARAN

Saran yang dapat penulis sampaikan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut : Sebagai wawasan dan ilmu pengetahuan kepuasan kerja bagi karyawan yang memiliki dua peran yang berbeda-beda dan upaya yang menggunakan *strain based conflict* dalam setiap masalah Sebagai bahan untuk pertimbangan dalam penentuan langkah yang akan ditempuh oleh perusahaan dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia di perusahaan. Sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian lain yang sejenis.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada kepada Universitas X atas izin yang diberikan untuk dapat melaksanakan penelitian, serta terima kasih kepada Pimpinan dan Karyawan atas izin yang diberikan untuk menjadi responden dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

1. Parlagutan MT, Pratama MY. Hubungan Work Family Conflict dengan Stres Kerja pada Perawat Wanita di Rumah Sakit Putri Hijau

- Medan. J Ris Hesti Medan Akper Kesdam I/BB Medan. 2017;1(1):10–5.
2. Rusinta A, Harsono H, Maryati T. Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Pegawai Wanita dengan Stres Kerja sebagai Variabel Pemediasi di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo. *JBTI J Bisnis Teor dan Implementasi*. 2013;4(1):1–30.
 3. Munandar. *Psikologi Industri Organisasi*. Jakarta: UI-Press; 2008.
 4. Yuslihanah A, Sunaryo H, ABS MK. Pengaruh Konflik Peran Ganda, Stress Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang. *J Ilm Ris Manaj*. 2018;7(7).
 5. Permatasari HI, Prasetio AP. Pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT Pikiran Rakyat Bandung. *J Almanac J Manaj dan Bisnis*. 2018;2(1):87–95.
 6. Nur S. Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Khairun Ternate. *J EMBA J Ris Ekon Manajemen, Bisnis dan Akunt*. 2013;1(3).
 7. Puspitasari YD. Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Keseimbangan Kehidupan-Kerja terhadap Kinerja Wanita Karir. [Skripsi]. Institut Teknologi Sepuluh Nopember; 2018.
 8. Iswari RI, Pradhanawati A. Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perempuan. *J Adm Bisnis*. 2018;7(2):83–94.
 9. Akbar DA. Konflik Peran Ganda Karyawan Wanita dan Stres Kerja. *J An Nisa'a*. 2017;12(1):33–48.
 10. Widayanti AE, Sularso RA, Suryaningsih IB. Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work-Family Conflict) terhadap Kinerja Pelayanan dan Komitmen Organisasi melalui Kelelahan (Fatigue) pada Karyawan Tenaga Kependidikan di Bagian Akademik Universitas Jember. *J BISMA J Bisnis dan Manaj*. 2017;11(1):28–40.
 11. Hadi HK. Pengaruh Work-Family Conflict terhadap Performa Kerja Petugas Pemadam Kebakaran pada Dinas PMK Surabaya. *J BISMA (Bisnis dan Manajemen)*. 2013;5(2):89–99.
 12. Hikmah H. Pengaruh Konflik Peran Ganda, Kebijakan Kehidupan Kerja dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja pada Tenaga Kerja Wanita Sektor Industri di Kota Batam. *J Optima*. 2017;1(2):52–66.
 13. Sutanto V, Mogi JA. Analisa Pengaruh Work Family Conflict terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan di Restoran the Duck King Imperial Chef Galaxy Mall Surabaya. *J Hosp dan Manaj Jasa*. 2016;4(1):377–91.