

**HUBUNGAN *WORK FAMILY CONFLICT* DENGAN
STRES KERJA PADA GURU PEREMPUAN DI SEKOLAH
KECAMATAN JOHAN PAHLAWAN**

SKRIPSI

Diajukan Oleh

**ANNISATUL MAISARAH
NIM. 170901193**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
1442 H/2021 M**

**HUBUNGAN *WORK FAMILY CONFLICT* DENGAN
STRES KERJA PADA GURU PEREMPUAN DI SEKOLAH
KECAMATAN JOHAN PAHLAWAN**

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Psikologi
UIN Ar-Raniry Banda Aceh
sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

Oleh

**ANNISATUL MAISARAH
NIM. 170901193**

جامعة الرانيري

AR - RANIRY

Disetujui Oleh:

Pembimbing I,

Pembimbing II,


Dr. Safrilsyah, S.Ag., M.Si
NIP. 197004201997031001


Fajran Zain, S.Ag., M.A
NIDN 2003 127303

**HUBUNGAN *WORK FAMILY CONFLICT* DENGAN
STRES KERJA PADA GURU PEREMPUAN DI SEKOLAH
KECAMATAN JOHAN PAHLAWAN**

SKRIPSI

**Telah Dinilai Oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh
dan Dinyatakan Lulus serta Disahkan Sebagai
Tugas Akhir untuk Memperoleh Gelar
Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

Diajukan Oleh:

**ANNISATUL MAISARAH
NIM. 170901193**

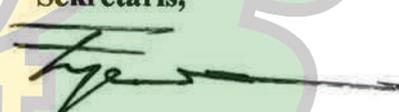
**Pada Hari/Tanggal : Selasa, 28 Desember 2021M
24 Jumadil Awal 1443**

Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi

Ketua,

Sekretaris,

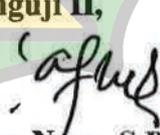

**Dr. Safriksyah, S.Ag., M.Si
NIP. 197004201997031001**


**Fajran Zain, S.Ag., M.A
NIDN 2003 127303**

Penguji I,

Penguji II,


**Rawdhah Binti Yasa, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIP. 198212252015032005**


**Vera Nova, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIDN. 2009028201**

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry


Dr. Salami, MA

NIP. 196512051992032003

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Dengan ini saya:

Nama : Annisatul Maisarah

NIM : 170901193

Jenjang : Strata Satu (S-1)

Prodi : Psikologi UIN Ar-Raniry

Menyatakan bahwa dalam Skripsi ini terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak pernah terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

جامعة الرانيري

AR - RANIRY

Banda Aceh, 16 Desember 2021

Yang Menyatakan,



Annisatul Maisarah
Annisatul Maisarah
NIM. 170901193

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya setiap waktu. Shalawat beserta salam juga kita sanjungkan kepada Rasulullah SAW yang telah membawa umat manusia dari alam kebodohan ke alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan. Alhamdulillah, penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan *Work Family Conflict* dengan Stres Kerja pada Guru Perempuan di Sekolah Kecamatan Johan Pahlawan”.

Penyusunan skripsi ini dapat terlaksana dengan baik berkat adanya do'a dan dukungan dari banyak pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Salami MA sebagai Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada semua mahasiswa Psikologi.
2. Bapak Jasmadi, S.Psi., MA, Psikolog sebagai Wakil Dekan I Bidang Akademik dan Kelembagaan yang telah memberi dukungan dan motivasi kepada mahasiswa.
3. Bapak Muhibuddin, S.Ag., M.Ag., sebagai Wakil Dekan II Bidang Administrasi dan Keuangan yang telah membantu dalam administrasi mahasiswa.

4. Bapak Dr. Fuad, S.Ag., M.Hum sebagai Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada mahasiswa.
5. Bapak Dr. Safrilisyah, M.Si selaku Ketua Prodi Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry dan juga merupakan pembimbing 1 peneliti yang telah membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini, memberikan motivasi dan meluangkan waktu untuk melakukan bimbingan kepada penulis.
6. Bapak Barmawi, S.Ag., M.Si selaku Sekretaris Prodi Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah banyak membantu peneliti dalam memproses urusan SK, jadwal seminal proposal dan ujian komprehensif hingga penulis bisa melakukan ujian siding munaqasyah.
7. Bapak Fajran Zain, S.Ag, selaku pembimbing II dalam proses penyelesaian skripsi ini, yang telah memberikan motivasi dan meluangkan waktu untuk melakukan bimbingan kepada penulis.
8. Ibu Fatmawati, S.Psi., B.Psych (Hons), M.Sc selaku penasihat akademik yang telah membantu pengajuan judul dalam proses skripsi saya.
9. Ibu Rawdhah Binti Yasa, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku penguji I peneliti dalam seminar proposal dan ujian komprehensif yang juga telah memberi banyak masukan dalam skripsi ini.
10. Ibu Vera Nova, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku Penguji II dalam sidang munaqasyah skripsi yang telah memberikan banyak masukan dalam skripsi ini.

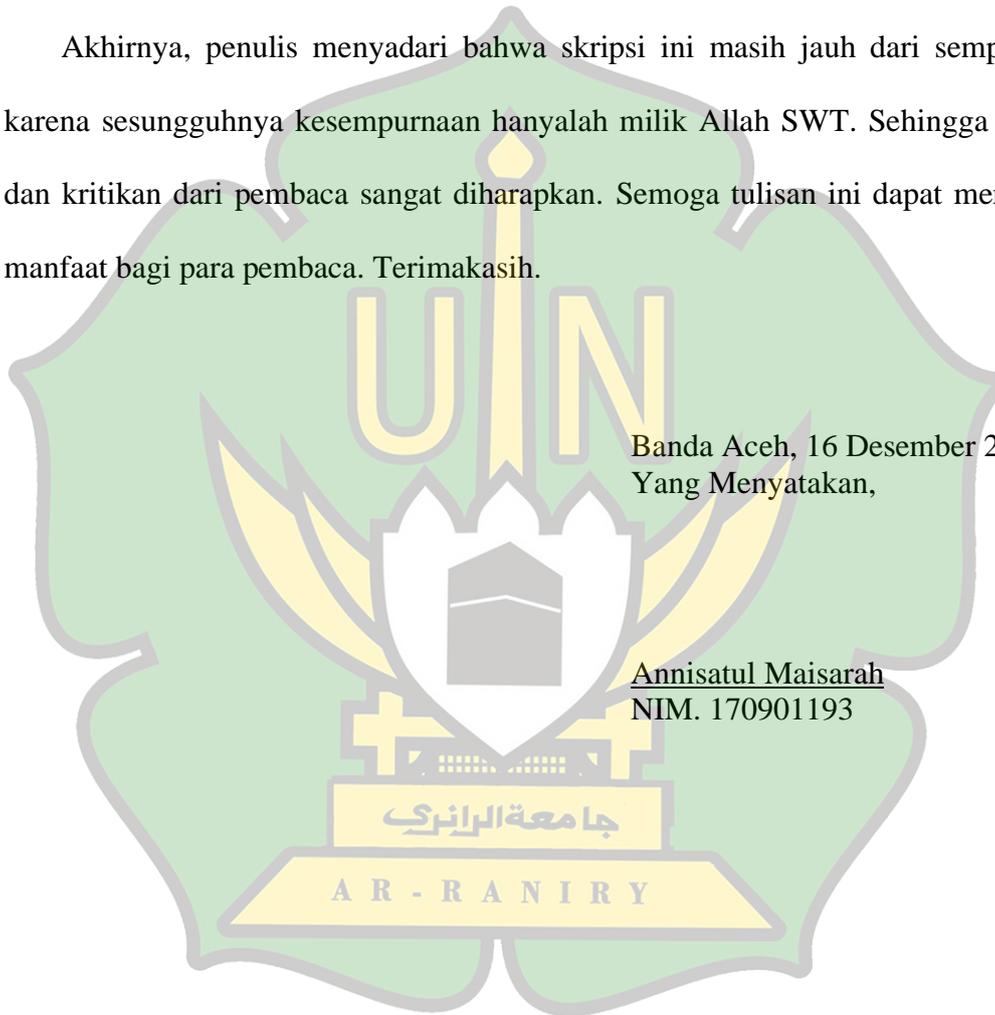
11. Seluruh dosen beserta staf Program Studi Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah membantu, mendidik, dan memberikan ilmu yang bermanfaat dengan ikhlas dan tulus.
12. Terima kasih kepada Ibu saya Rosna Sofiati S.Pd, Ayah saya Jarjani S.Pd., M.Pd, Adik saya Azzurril Furqan dan seluruh keluarga besar yang telah memberikan dukungan moral dan moril serta doa yang tiada henti sehingga penulis sampai ke tahap akhir penyelesaian program S-1 ini.
13. Terima kasih kepada Papa dan Bunda serta keluarga yang telah menjadi wali saya selama menuntut ilmu di Banda Aceh.
14. Terima kasih kepada sahabat-sahabat kesayangan yaitu Melly Aryanti, Airika Maisarah dan Murni Melliani Safitri yang telah memberikan dukungan serta membantu dan melewati masa sulit dan senang bersama selama masa kuliah.
15. Terima kasih kepada teman-teman yang berjuang bersama dalam menyelesaikan skripsi yaitu seluruh teman leting 2017 lainnya yang tidak bisa disebutkan satu persatu karena telah dengan sabar memberi petunjuk dan penjelasan kepada penulis serta meluangkan waktu demi membantu penulis menyelesaikan skripsi dengan baik.
16. Terima kasih kepada Kepala Dinas dan seluruh staff Kantor Dinas Pendidikan Aceh Barat dan Kepala Kantor Kemenag Aceh Barat serta seluruh Kepala Sekolah yang telah membantu penulis memberikan data guru perempuan dan menyampaikan kepada guru-guru perempuan yang telah membantu mengisi kuesioner penelitian ini.

17. Terima kasih juga kepada responden yang telah membantu mengisi kuesioner penelitian ini.
18. Kepada semua pihak yang telah banyak membantu dalam penelitian ini, semoga Allah memudahkan segala urusan dan membalas jasa-jasanya.

Akhirnya, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, karena sesungguhnya kesempurnaan hanyalah milik Allah SWT. Sehingga saran dan kritikan dari pembaca sangat diharapkan. Semoga tulisan ini dapat memberi manfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Banda Aceh, 16 Desember 2021
Yang Menyatakan,

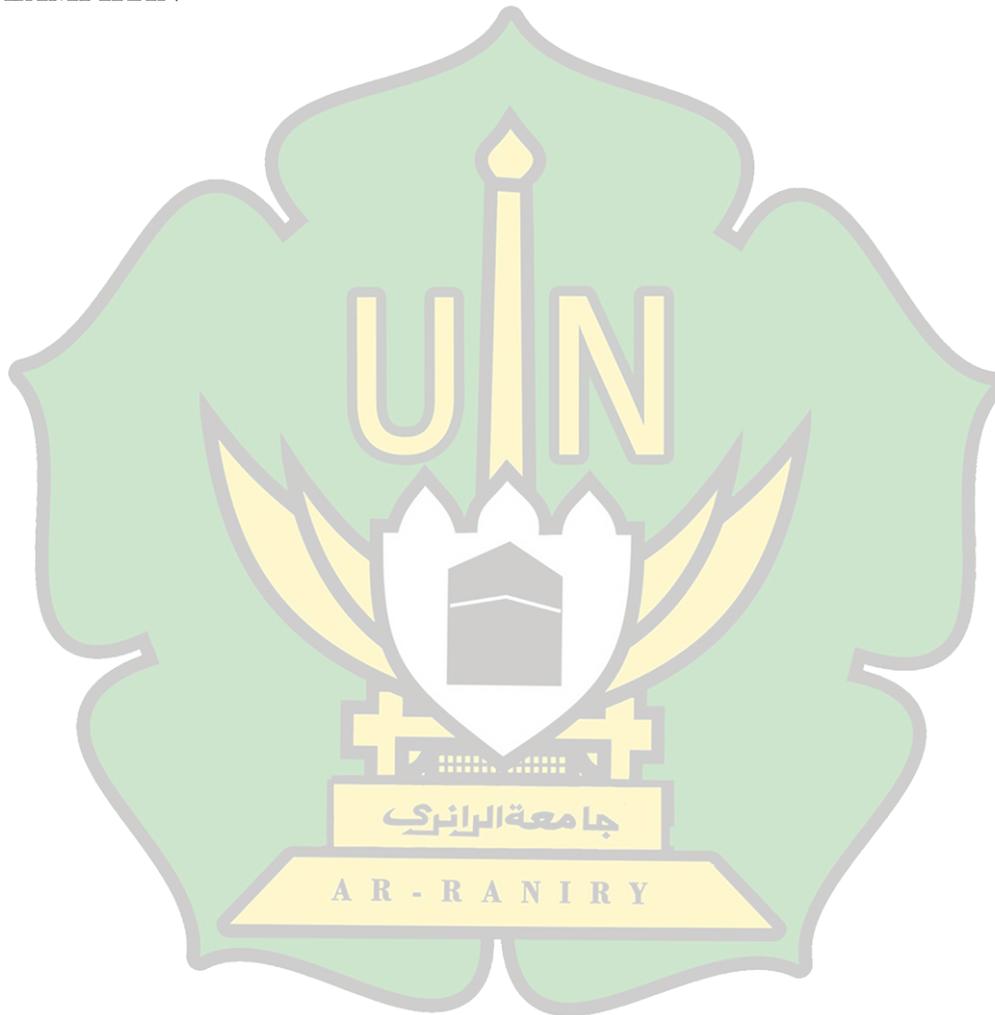
Annisatul Maisarah
NIM. 170901193



DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian	9
1. Manfaat teoritis	9
2. Manfaat Praktis	10
E. Keaslian Penelitian	10
BAB II LANDASAN TEORI	14
A. Stres Kerja.....	14
1. Pengertian Stres Kerja.....	14
2. Dimensi-dimensi Stres Kerja.....	15
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja	15
B. <i>Work Family Conflict</i>	18
1. Pengertian <i>Work Family Conflict</i>	18
2. Dimensi-dimensi <i>Work Family Conflict</i>	20
C. Hubungan Antara <i>Work Family Conflict</i> dengan Stres Kerja	21
D. Hipotesis	23
BAB III METODE PENELITIAN	24
A. Pendekatan dan Metode Penelitian	24
B. Identifikasi Variabel Penelitian	24
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	25
1. <i>Work Family Conflict</i>	25
2. <i>Stres Kerja</i>	25
D. Subjek Penelitian.....	26
1. Populasi Penelitian.....	26
2. Sampel Penelitian.....	26
E. Teknik Pengumpulan Data	27
F. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data.....	40
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	44
A. Deskripsi Subjek Penelitian	44
1. Subjek Berdasarkan Usia	44
2. Subjek berdasarkan Nama Sekolah	45
B. Hasil Penelitian	47

1. Kategorisasi Data Penelitian	47
2. Analisis Data.....	51
C. Pembahasan.....	53
BAB V PENUTUP.....	58
A. Kesimpulan	58
B. Saran	58
DAFTAR PUSTAKA.....	60
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Jumlah Populasi	26
Tabel 3.2	Sampel Penelitian	27
Tabel 3.3	Skor <i>Favorable</i> dan <i>Unfavorable</i>	28
Tabel 3.4	<i>Blue Print</i> Skala <i>Work Family Conflict</i> Sebelum Uji Coba.....	29
Tabel 3.5	<i>Blue Print</i> Skala Stres Kerja Sebelum Uji Coba.....	32
Tabel 3.6	Koefisien CVR Skala <i>Work Family Conflict</i>	34
Tabel 3.7	Koefisien CVR Skala Stres Kerja	35
Tabel 3.8	Koefisien Daya Beda Aitem Skala Uji Coba <i>Work Family Conflict</i> . ..	36
Tabel 3.9	<i>Blue Print</i> Akhir Skala <i>Work Family Conflict</i>	36
Tabel 3.10	Koefisien Daya Beda Aitem Skala Uji Coba Stres Kerja	38
Tabel 3.11	<i>Blue Print</i> Akhir Skala Stres Kerja	39
Tabel 3.12	Koefisien Reliabilitas <i>Cronbach's Alpha</i>	40
Tabel 4.1	Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Usia	45
Tabel 4.2	Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Nama Sekolah	47
Tabel 4.3	Deskripsi Data Penelitian Skala <i>Work Family Conflict</i>	49
Tabel 4.4	Kategorisasi Skala <i>Work Family Conflict</i>	50
Tabel 4.5	Deskripsi Data Penelitian Skala Stres Kerja	50
Tabel 4.6	Kategorisasi Skala Stres Kerja	51
Tabel 4.7	Nilai Skewness dan Kurtosis	52
Tabel 4.8	Hasil Uji Linearitas Hubungan	53
Tabel 4.9	Uji Hipotesis Data Penelitian	54
Tabel 4.10	Analisis <i>Measure of Association</i>	54



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	34
--------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry tentang Pembimbing Skripsi
- Lampiran 2 Surat Izin Penelitian
- Lampiran 3 Kuesioner Try Out dan Penelitian (Google Form)
- Lampiran 4 Tabulasi Data Uji Coba Penelitian (Skala *Work Family Conflict*)
- Lampiran 5 Tabulasi Data Uji Coba Penelitian (Skala Stres Kerja)
- Lampiran 6 Tabulasi Data Penelitian Skala *Work Family Conflict*
- Lampiran 7 Tabulasi Data Penelitian Skala Stres Kerja
- Lampiran 8 Hasil Try Out
- Lampiran 9 Hasil Penelitian



HUBUNGAN *WORK FAMILY CONFLICT* DENGAN STRES KERJA PADA GURU PEREMPUAN DI SEKOLAH KECAMATAN JOHAN PAHLAWAN

ABSTRAK

Perempuan yang berperan ganda sebagai ibu rumah tangga sekaligus pekerja di luar rumah cenderung akan mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas dan fungsi perannya. Peran ganda yang berat pada perempuan akan memicu timbulnya stres kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan *work family conflict* terhadap stres kerja pada guru perempuan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode korelasional. Alat ukur dalam penelitian ini menggunakan skala *work family conflict* berdasarkan teori Carlson, Kacmar, dan Williams (2000) dan skala stres kerja berdasarkan teori Mongolis dan Kroes (dalam Beehr dan Newman, 1987). Jumlah populasi sebanyak 916 guru dan sampel sebanyak 255 guru wanita. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *probability sampling* dengan teknik *stratified proportionate random sampling*. Hasil penelitian ini menunjukkan koefisien korelasi sebesar $r = 0,457$ dengan $p = 0,000$. Hal tersebut menandakan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara *work family conflict* dengan stres kerja, artinya semakin tinggi *work family conflict* maka semakin tinggi stress kerja yang dimiliki guru, sebaliknya semakin rendah *work family conflict* maka semakin rendah stres kerja yang dimiliki guru.

Kata Kunci: *Work Family Conflik, Stres Kerja, Guru*

جامعة الرانيري

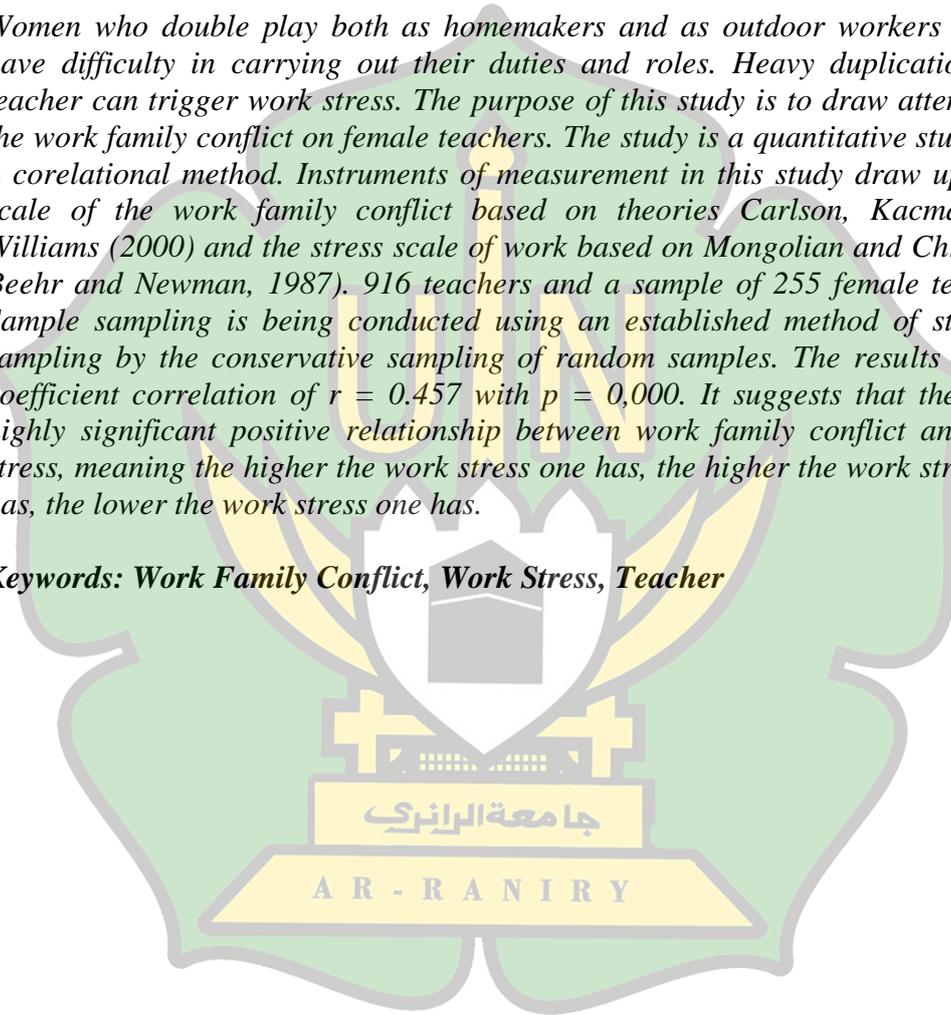
A R - R A N I R Y

RELATIONSHIP BETWEEN WORK FAMILY CONFLICT AND WORK STRESS ON FEMALE TEACHERS IN JOHAN PAHLAWAN DISTRICT SCHOOL

ABSTRACT

Women who double play both as homemakers and as outdoor workers tend to have difficulty in carrying out their duties and roles. Heavy duplication of a teacher can trigger work stress. The purpose of this study is to draw attention to the work family conflict on female teachers. The study is a quantitative study with a correlational method. Instruments of measurement in this study draw upon the scale of the work family conflict based on theories Carlson, Kacmar, and Williams (2000) and the stress scale of work based on Mongolian and Chroes (in Beehr and Newman, 1987). 916 teachers and a sample of 255 female teachers. Sample sampling is being conducted using an established method of stratified sampling by the conservative sampling of random samples. The results show a coefficient correlation of $r = 0.457$ with $p = 0,000$. It suggests that there is a highly significant positive relationship between work family conflict and work stress, meaning the higher the work stress one has, the higher the work stress one has, the lower the work stress one has.

Keywords: *Work Family Conflict, Work Stress, Teacher*



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menurut Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Stres kerja dihadapi oleh hampir semua karyawan dalam lingkungan kerja, karena tuntutan kerja yang harus diselesaikan dalam waktu yang singkat akan menimbulkan tekanan karyawan. Orang yang mengalami stres kerja akan cenderung tidak produktif, malas-malasan, tidak efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan dan berbagai sikap yang dapat merugikan organisasi (Masri,2013).

Tuntutan organisasi atas kinerja Pegawai yang baik dan terus meningkat seringkali menyebabkan stres yang akhirnya berdampak pada kinerja. Stres kerja merupakan salah satu faktor yang dapat menyebabkan Pegawai merasa tertekan dalam pekerjaan sehingga dapat menghasilkan hambatan proses berfikir, emosional, dan gangguan pada kondisi fisik. Jika stres bertambah, maka akan semakin mempengaruhi kinerja dan kesehatannya, bahkan dapat menyebabkan gangguan untuk berkomunikasi dengan lingkungan sekitarnya.

Segala bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh kurang-pahaman manusia terhadap keterbatasannya. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik gelisah, dan rasa bersalah yang netral. Sekalipun demikian, stres tidak harus mempunyai nilai negatif, stres juga mempunyai nilai positif. Stres akan menjadi suatu peluang apabila menawarkan perolehan yang potensial. Sebaliknya, stres dapat membahayakan individu jika suatu pekerjaan dapat mengancam keselamatannya dan hal ini disebut stress kerja. Zaman era globalisasi seperti saat ini terlihat adanya pergeseran komposisi keluarga, dari *single career family* dimana dalam sebuah rumah tangga hanya pria (suami) yang bekerja menjadi *dual career family*, yaitu pria (suami) maupun wanita (istri) sama-sama bekerja. Dengan demikian pandangan *gender* yang memisahkan peran pria dan wanita semacam itu tidak lagi relevan, seiring dengan ditunjukkan lewat fenomena semakin banyaknya wanita bekerja (*working woman*) saat ini menurut data dari BPS (Badan Pusat Statistik) tahun 2011-2013 dilihat berdasarkan perkembangan beberapa indikator utama sosial dan ekonomi Indonesia total populasi 112 juta jumlah pekerja di Indonesia menunjukkan jumlah pekerja wanita di Indonesia persentasenya meningkat menjadi 80,8% di tahun 2013. Ada beberapa motif pendorong mengapa semakin banyak wanita bekerja, hal ini dikarenakan tuntutan ekonomi keluarga dan mencari eksistensi diri. (Badan Pusat Statistik, 2011-2013).

Menurut Hayati (2006) Seorang wanita yang bekerja dapat mengekspresikan dirinya sendiri dengan cara kreatif dan produktif, untuk menghasilkan sesuatu yang mendatangkan kebanggaan terhadap dirinya sendiri

serta keluarga, terutama jika prestasi tersebut mendapatkan penghargaan dan umpan balik positif. Wanita yang bekerja, cenderung mempunyai ruang lingkup pergaulan yang lebih luas, bervariasi, dan mempunyai wawasan yang lebih luas serta dinamis. Wanita yang bekerja akan dapat membantu untuk memenuhi kebutuhan hidup diri sendiri maupun keluarganya dan turut serta menjadi bagian dari sebuah organisasi.

Menurut Robbins (2008) stres adalah suatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu di konfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan dan hasilnya di persepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Stres juga merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang.

Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan fisik individu. Stres kerja dihadapi oleh hampir semua karyawan dalam lingkungan kerja, karena tuntutan kerja yang harus diselesaikan dalam waktu yang singkat akan menimbulkan tekanan karyawan. Orang yang mengalami stres kerja akan cenderung tidak produktif, malas-malasan, tidak efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan dan berbagai sikap yang dapat merugikan organisasi.

Berdasarkan paparan di atas, penulis melihat fakta di lapangan dengan melakukan wawancara pada 4 orang guru. Peneliti juga telah mencari informasi serta melakukan observasi dan wawancara kepada guru perempuan di Sekolah

kecamatan Johan Pahlawan. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada tanggal 21 Oktober 2021, ditemukan terlihat beberapa guru yang datang terlambat ke-sekolah sehingga siswa terlambat memulai pelajaran, merasa kelelahan dan lesu saat mengajar. Padahal pada masa pandemi sekarang ini guru dituntut datang cepat ke sekolah dan jam mengajar mengalami pemotongan jam pembelajaran sehingga siswa cepat pulang sekolah. Pada hari Senin, 25 Oktober 2021, Wawancara dilakukan untuk mengetahui bagaimana tingkat stres kerja. Berikut hasil wawancara guru mengenai proses mengajar di sekolah.

Cuplikan wawancara 1:

“Akhir-akhir ini iya sih, agak kelelahan ya, soalnya ee anak-anak kelas 2 ini karena saya tidak ada shift ya. Kemudian saya tiap hari harus ke sekolah jam 7:15 jadi harus urus anak-anak, urus suami juga ee pigi ke sekolah juga pagi-pagi ya, lelah lah. Ya lumayanlah ya kalo sudah kelelahan udah capek tu kan, jadi stress otot yang tegang-tegang tu udah pasti sih apalagi ngerjain kerjaan ibu rumah tangga, sekaligus menjadi ibu yang bekerja di luar rumah ya pasti adalah ngerasain hal seperti itu. Iya ya pasti sih ya sakit kepala udah kadang anak muridnya bandel, abistu juga kan, dengan anak saya yang tumbuh kembangkan juga lagi lasak jadi pasti kek gitulah ngerasain capek ya, pusing pusing. kadang kalo udah kecapean, udah stress itu karena kecapean, udah pusing pasti pengaruh ya sama jantung berdebar-debar tidak seperti biasanya kayak gitu yah. akhir-akhir ini tidur lebih lambat sih karnakan masih juga ngurus anak-anak ngerjain pr(pekerjaan rumah) kebetulan akhir-akhir ini saya diare dan harus izin dari sekolah karnakan diare itu buat menguras cairan dari diri kita dehidrasi jadi buat lemas kemudian tekanan darah saya jadi naik, pusing. Dan kebetulan saya ada riwayat darah tinggi ya.” (Wawancara personal, N , 25 Oktober 2021)

Cuplikan wawancara 2:

“saya sangat kelelahan menangani anak-anak ini, apalagi sekolah inikan banyak murid daerah sini yang bisa dikategorikan sedikit pelosok ya, susah sekali saya atur, seperti yang adek lihat sendiri, lagi jam mengajar lagi mereka wara-wiri keluar kelas. Tapi ya namanya juga anak-anak ya. Itu sih yang buat ibu pusing, belum lagi bahasa mereka yang kasar, susah diatur. susah diaturnya ini ni, yang buat ibu geram, kadang kita harus teriak-teriak kan gak ada yang dengar. Memang betul anak-anak tapi guru juga merasakan kewalahan, karena saya lihat dikelas lain juga sama, guru-guru di kantor pun udah capek kali negurnya gak ada yang dengar. Jadinya pas pulang kerumah terkadang terbawa emosi mungkin

karena kecapean kali yaa. Seak nafas kita sama anak-anak ni bandelnya itu. Ya kalo pekerjaan dirumah diatur waktunya cuma kalo ibu telat bangun paginya kayak tadi, nah pulang-pulang sekolah ni kalo sanggup ibu bereskan, karna kan belum lagi masak untuk si abang pulang sekolah, anak ibu dua si abang SMA kan, satu lagi si adek di SMP dia ada les jadi bawa bekal aja dia dari pagi kalo ga sanggup ibu antar ibu kasi uang lebih biar dia beli makan sendiri. Itulah kan namanya juga kita kerjakan belum lagi ngurus anak-anak disekolah, anak-anak dirumah, suami lagi tambah pekerjaan rumah lagi.” (Wawancara personal, R , 25 Oktober 2021)

Cuplikan wawancara 3:

“lelah ya pasti ya dek ya, namanya juga ibu-ibu ngurus semua keperluan anggota di rumah, Cuma ya anak ibu Alhamdulillah dah besar-besar dah bisa ngurus diri sendiri. Tapi belakangan ini ya capek kali memang, apalagi dengan covid inikan harus aman jadi persiapannya harus dua kali lagi, terlebih untuk kebersihan harus lebih ekstra kan. Itu sih yang buat ibu capek kali, ditambah lagi sekarang ngajarnya persift dan ibu keseringan dapat jadwal pagi itu yang sedikit buat ibu keawalahan. Ibu kan lambung, jadi lambung ibu makin sering naik, nafas ibu sering ga beratur apalagi dah tua ginikan namanya juga orang tua. Terus kayak kemaren sempat system online sekolahnya itu sedikit membantu di jam yang ga harus kesekolah pagi-pagi, tapi kan tulah kesulitannya tu di hp ya nak, karna murid-murid gak semuanya punya hp da nada hp tapi gak ada internetnya apa tu namanya pulsa internet tu, ditambah lagi ibu yang harus datangi rumahnya biar anak-anak gak ketinggalan materinya. Ada tu beberapa rumah yang ibu datangi, gaimana kita buat kan, gak semua orangtua ekonominya cukup.” (Wawancara personal, RS, 26 Oktober 2021)

Cuplikan wawancara 4:

“sebagai guru apalagi ibu rumah tangga yang harus ngurus suami dan anak-anak, kelelahan itu pasti, di tambah lagi ini pandemic kan, saya harus bisa mengatasi semuanya dengan baik, mulai dari mengelola waktu, kan ini masi kategori work from home biarpun ada pershift tapi kita masi hati-hati juga kan sama keadaan yang belum optimal kayak gini. Kecapean itu pasti karna ya namanya juga ibu yang juga berprofesi sebagai guru trus juga harus memberikan yang terbaik. Kewalahan pasti ada, di tambah seperti yang saya katakana tadi, pandemic ini sangat butuh segala sesuatu lebih ekstra mulai dari safety hingga produktifitas kerjaan kita juga kan. Dan itu juga mempengaruhi waktu yang lebih ekstra dari biasanya, karenakan banyak anak-anak yang gak ngerti materi yang diberikan melalui grup wa, jadi itu sih ngejelasinya harus berulang-ulang, mungkin karna efek gak bertemu secara langsung juga ya, mereka gak semudah itu memahami materinya. Anak saya si kakak juga gitu dirumah, harus saya menjelaskan ulang biar dia paham. Ya begitulah stressnya belum lagi ditambah pekerjaan rumah yang harus selesai juga..” (Wawancara personal, ,A 26 Oktober 2021)

Berdasarkan hasil wawancara pada beberapa Guru di Kecamatan Johan Pahlawan, terlihat bahwa guru mengaku sulit menangani beberapa pekerjaannya baik pekerjaan di rumah maupun disekolah, dikarenakan jadwal waktu yang padat sehingga tidak mampu membagi tugas di rumah dan di tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa guru cenderung merasakan *work family conflict* yang tinggi. Maka dari itu peneliti tertarik meneliti hubungan *work family conflict* dengan stres kerja pada guru perempuan di Sekolah Kecamatan Johan Pahlawan. Simonet al. (2004) mengungkapkan bahwa *work family conflict* muncul karena adanya beberapa faktor, yaitu adanya tuntutan dari pekerjaan dan keluarga, dan adanya tekanan dari pekerjaan membuat seseorang sulit untuk memenuhi kebutuhan keluarga dan kewajiban pekerjaan yang seringkali merubah rencana bersama keluarga. Oleh karena itu, berdasarkan wawancara tersebut penulis menyimpulkan bahwa guru tersebut cenderung memiliki masalah dalam stres kerja. Seharusnya, para guru harus memiliki *work family conflict* yang rendah agar dapat menghilangkan stres kerja di sekolah.

Hal ini didukung oleh penelitian yang juga dilakukan Hati (2021) pada ibu karir yang aktif bekerja pada masa pandemi covid-19 dan memiliki anak dengan umur 7 tahun – 12 tahun, konflik peran dalam diri ibu karir sangat mungkin terjadi pada saat pandemi seperti ini, ketika ibu sebagai karyawan memiliki tugas perusahaan yang harus dikerjakan namun disisi lain anak juga membutuhkan perhatian yang lebih pada saat belajar dirumah. Jika bentrok antar peran terjadi, hal tersebut bisa menyebabkan dampak negatif ke beberapa hal seperti pekerjaan,

pengasuhan anak dan membimbing anak dalam belajar. Wanita yang memiliki peran ganda akan dituntut untuk berhasil dalam peran yang mereka jalani.

Berdasarkan pernyataan diatas, terdapat wanita yang memiliki masalah pada stres kerja. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk menghilangkan masalah stres kerja perempuan tersebut sehingga stres kerja guru dapat ditangani menjadi lebih lebih baik. Hal ini dapat dilihat dari faktor-faktor penyebab perilaku tersebut. Robbins (2008) Menurut Robbins, salah satu faktor stres kerja *adalah work family conflict* dalam persoalan keluarga yang sering muncul di kalangan pegawai yang berkerja/memiliki peran ganda.

Sementara itu Menurut Greenhaus & Beutell *work-family conflict* merupakan suatu bentuk *interrole 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 (dalam Anisah Amelia, 2010). Frone, Rusell, dan Cooper mendefinisikan *work-family conflict* merupakan sebuah bentuk konflik peran, dimana peran keluarga dan pekerjaan tidak dapat dilakukan secara bersamaan dalam beberapa hal, keadaan ini sering ditemui pada karyawan wanita yang memegang dua peran dimana ia harus melakukan pekerjaan kantor dan mengontrol keluarga secara utuh (dalam Giovanny dan Meily, 2013).

Tuntutan organisasi atas kinerja Pegawai yang baik dan terus meningkat seringkali menyebabkan stres yang akhirnya berdampak pada kinerja. Stres kerja merupakan salah satu faktor yang dapat menyebabkan Pegawai merasa tertekan dalam pekerjaan sehingga dapat menghasilkan hambatan proses berfikir,

emosional, dan gangguan pada kondisi fisik. Jika stres bertambah, maka akan semakin mempengaruhi kinerja dan kesehatannya, bahkan dapat menyebabkan gangguan untuk berkomunikasi dengan lingkungan sekitarnya.

Beberapa peneliti terdahulu mengatakan *Work Family Conflict* dapat berpengaruh pada stres kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Indriyani, 2009) yang mengatakan “semakin tinggi konflik pekerjaan keluarga, maka semakin tinggi stres kerja. Hubungan variabel konflik keluarga pekerjaan berpengaruh positif terhadap terjadinya stres kerja.”

Sedangkan (Raharjo & Slamet, 2009) mengatakan “konflik keluarga pekerjaan mempunyai pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap variabel *job stress* atau stres kerja.” Mai dan Vu (2016) menyatakan bahwa “stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Semakin tinggi tingkat stres kerja pegawai dapat menurunkan kinerja pegawai, dan sebaliknya semakin rendah tingkat stres kerja pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat”. Sedangkan Price (2003) dalam (Indriyani 2009) mengatakan bahwa “stres ditempat kerja juga berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Stres dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan dengan manajemen yang baik. Stres juga memberikan dampak positif yang lain seperti dengan adanya batasan waktu perusahaan dapat menjadi lebih efisien dan efektif.

Frone, Russell dan Cooper (1992) mendefinisikan “*work family conflict*” sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana di satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga

dan keluarga mengganggu pekerjaan”. Pekerjaan mengganggu keluarga, artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang mempunyai waktu untuk keluarga. Sebaliknya keluarga mengganggu pekerjaan berarti mengurus keluarga ditengah urusan pekerjaan. *Work Family Conflict* ini terjadi ketika kehidupan rumah seseorang berbenturan dengan tanggung jawabnya ditempat kerja, seperti masuk kerja tepat waktu, menyelesaikan tugas harian, atau kerja lembur. Demikian juga tuntutan kehidupan rumah yang menghalangi seseorang untuk meluangkan waktu untuk pekerjaannya atau kegiatan yang berkenaan dengan kariernya.

Berdasarkan pembahasan di atas, peneliti tertarik untuk melihat hubungan *Work Family Conflict* dengan Stres Kerja pada seluruh Guru Perempuan di Kecamatan Johan Pahlawan.

B. Rumusan Masalah

Dari uraian diatas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: Apakah terdapat Hubungan *Work Family Conflict* dengan Stres Kerja pada seluruh Guru Perempuan di Kecamatan Johan Pahlawan?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan *work family conflict* dengan stres kerja pada Guru perempuan di Kecamatan Johan Pahlawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan bagi ilmu pengetahuan dan ilmu psikologi, khususnya akan teori-teori psikologi

perkembangan dan psikologi sosial terutama mengenai *work family conflict* dan stres kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam rangka mengembangkan, terutama tentang pengaruh *work family conflict* dengan stres kerja pada seluruh Guru Perempuan di kecamatan Johan Pahlawan.
- b. Bagi pembaca dan peneliti selanjutnya: diharapkan hasil penelitian ini diharapkan mampu dijadikan landasan untuk melengkapi kekurangan dan mengembangkan ruang lingkup yang ada pada penelitian ini untuk melakukan penelitian selanjutnya yang terkait hubungan *work family conflict* dengan stres kerja.
- c. Bagi lembaga/organisasi, Peneliti mengharapkan agar lembaga/organisasi dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai bahan bacaan dan dukungan terhadap organisasi yang menyebabkan guru yang merasakan *work family conflict* yang tinggi sehingga mengakibatkan stres kerja yang tinggi, sehingga dapat menjadi pertimbangan bagi instansi untuk dapat lebih memahami perempuan dalam perannya dan juga semoga bisa bermanfaat bagi lembaga dan organisasi.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini mengacu pada hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain. Terdapat beberapa kesamaan antara penelitian yang dilakukan peneliti dengan peneliti sebelumnya seperti tema, kajian, bentuk

penelitian, serta teori yang digunakan. Namun berbeda dalam kriteria pengambilan subjek, metode penelitian, lokasi penelitian, dan jumlah sampel. Salah satu peneliti yang menggunakan variabel Penelitian mengenai Hubungan *Work Family Conflict* dengan Stres Kerja Pada perawat Wanita di Rumah Sakit Putri Hijau Medan. Oleh, Parlagutan dan Pratama (2016). Persamaan yang terdapat dalam penelitian ini berupa penelitian korelasional yang bertujuan mengetahui hubungan *work family conflict* dengan stres kerja pada wanita bekerja. Hal yang menjadi pembeda antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan adalah terdapat jumlah subjek penelitian ini yaitu 76 orang wanita yang sudah menikah, memiliki anak, dan memiliki anak usia pra sekolah. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *incidental sampling*, skala alat ukur, dan lokasi penelitian.

Penelitian lainnya juga dilakukan oleh Hati (2021) yaitu, Pengaruh *Work Family Conflict* Pada Stres Kerja Ibu Karir Pada Masa Pandemi Covid-19. Persamaan yang terdapat dalam penelitian ini yaitu *work family conflict* diyakini dapat menyebabkan stres kerja karena banyaknya waktu yang dibutuhkan dalam menangani urusan pekerjaan dapat berpotensi menyebabkan stres kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja ibu karir pada masa pandemi ini. Kemudian, teknik *purposive sampling* digunakan untuk menentukan subjek dalam penelitian ini.. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terletak pada populasi dan sampel penelitian, skala alat ukur, lokasi penelitian.

Astari dan Sudibya (2018) Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja. Penelitian dilakukan pada PT. Arina Multikarya Denpasar yang merupakan salah satu perusahaan jasa human *resource* di Denpasar. AMK saat ini memiliki 630 karyawan dan responden penelitian ini difokuskan pada karyawan yang statusnya sudah menikah, sebanyak 100 orang SPG karena mereka cenderung mengalami *work family conflict* dan stres kerja yang berdampak pada kepuasan kerja. Persamaan yang terdapat dalam penelitian ini berupa variabel dan metode penelitian. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terletak pada penggunaan tiga variabel, jumlah sampel, skala alat ukur, lokasi penelitian, serta konteks partisipan penelitian.

Selanjutnya, Agustina dan Sudibya (2018) melakukan penelitian yang bertujuan untuk meneliti Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Wanita Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Praya Lombok. Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Praya Lombok. Jumlah sampel yang diteliti adalah sebanyak 49 responden dengan metode *purposive sampling* dengan kriteria wanita perawat yang sudah menikah. Data dikumpulkan dengan menyebar kuesioner dan menggunakan Path Analysis sebagai teknik analisis data. Uji Sobel juga digunakan untuk mengetahui apakah terjadi mediasi. Persamaan yang terdapat dalam penelitian ini berupa variabel dan metode penelitian. Hal yang menjadi pembeda antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan adalah terdapat 3 variabel yang digunakan, subjek penelitian, skala alat ukur, dan lokasi penelitian.

Selanjutnya, Divara dan Rahyuda (2016) Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Pegawai Kontrak Dinas Kebudayaan Provinsi Bali. Penelitian ini dilakukan di Dinas Kebudayaan Provinsi Bali. Jumlah responden yang diambil sebanyak 53 orang pegawai. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuisioner dengan menggunakan skala Likert. Teknik analisis yang digunakan adalah path analysis. Persamaan yang terdapat dalam penelitian ini berupa variabel penelitian. Hal yang menjadi pembeda antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan adalah metode penelitian, dan ketiga variabel, sampel, skala, teknik analisis data dan lokasi penelitian.

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya yang telah dipaparkan di atas, terdapat variabel dan metode penelitian yang serupa dengan penelitian ini, tetapi terdapat perbedaan berdasarkan lokasi dan sampel penelitian. Beberapa perbedaan lain diantaranya peneliti akan melakukan penelitian dengan dua variabel saja yaitu *work family conflict* dan stres kerja. Pendekatan yang digunakan ialah kuantitatif dengan metode korelasi dan penelitian dilakukan di sekolah kecamatan Johan Pahlawan dengan melibatkan 255 subjek. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian-penelitian sebelumnya dan keaslian penelitian ini dapat dipertanggungjawabkan oleh peneliti.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Mongolis dan Kroes (dalam Wijono, 2018) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu interaksi antara situasi pekerjaan dan karakteristik pegawai yang mengganggu kondisi pegawai secara psikologis atau homeostasis fisiologis.

Stres kerja banyak didefinisikan oleh para ahli, sebagaimana dihimpun oleh Margiati (1999) antara lain: stress kerja sebagai reaksi- reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi yang menghalangi tujuan individu dan tidak dapat mengatasinya.

Menurut Beehr dan Newman (dalam Wijono, 2010) mendefinisikan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi atau keadaan yang muncul didalam interaksi antara manusia dan pekerjaan.

Siagian (2014) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres mengakibatkan seseorang mengalami kelelahan kerja yang kemudian berlanjut pada kelelahan emosionalnya dan akan berpengaruh pada kelelahan secara fisik.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti akan mengacu pada pengertian Mongolis dan Kroes (dalam Wijono, 2018) yaitu mendefinisikan stres kerja sebagai suatu interaksi antara situasi pekerjaan dan karakteristik pegawai yang mengganggu kondisi pegawai secara psikologis atau homeostasis fisiologis.

2. Dimensi-dimensi Stres Kerja

Mongolis dan Kroes (dalam Wijono, 2018) juga berpendapat ada lima dimensi yang berhubungan dengan stres kerja yaitu:

- a. Kondisi subjektif dalam jangka waktu yang pendek (contoh: bimbang, tekanan dan marah).
- b. Kondisi subjektif jangka waktu yang panjang dan respons psikologis kronis (contoh: sedih, malas secara umum dan terasing).
- c. Pertukaran masalah fisiologis secara mendadak (contoh: *leader* *hotecholamine* dan tekanan darah).
- d. Kesehatan fisik (contoh: kerusakan gastrointestinal, sakit jantung, penyakit kelelahan fisik).
- e. Menurunnya prestasi.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbins (2001) ada tiga sumber utama atau faktor yang dapat menyebabkan timbulnya stres yaitu :

1. Faktor Lingkungan

Keadaan lingkungan yang tidak menentu akan dapat menyebabkan pengaruh pembentukan struktur organisasi yang tidak sehat terhadap karyawan. Dalam faktor lingkungan terdapat tiga hal yang dapat menimbulkan stres bagi karyawan yaitu ekonomi, politik dan teknologi. Perubahan yang sangat cepat karena adanya penyesuaian terhadap ketiga hal tersebut membuat seseorang mengalami ancaman terkena stres. Hal ini dapat terjadi, misalnya perubahan teknologi yang begitu cepat. Perubahan yang baru terhadap teknologi akan membuat keahlian seseorang

dan pengalamannya tidak terpakai karena hampir semua pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat dan dalam waktu yang singkat dengan adanya teknologi yang digunakannya.

2. Faktor Organisasi

Di dalam organisasi terdapat beberapa faktor yang dapat menimbulkan stres yaitu *role demands*, *interpersonal demands*, *organizational structure* dan *organizational leadership*.

3. Faktor Individu

Pada dasarnya, faktor yang terkait dalam hal ini muncul dari dalam keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik pribadi dari keturunan atau biasa disebut dengan konflik peran ganda (*work family conflict*). Hubungan pribadi antara keluarga yang kurang baik akan menimbulkan akibat pada pekerjaan yang akan dilakukan karena akibat tersebut dapat terbawa dalam pekerjaan seseorang. Sedangkan masalah ekonomi tergantung dari bagaimana seseorang tersebut dapat menghasilkan penghasilan yang cukup bagi kebutuhan keluarga serta dapat menjalankan keuangan tersebut dengan seperlunya. Karakteristik pribadi dari keturunan bagi tiap individu yang dapat menimbulkan stress terletak pada watak dasar alami yang dimiliki oleh seseorang tersebut. Sehingga untuk itu, gejala stres yang timbul pada tiap-tiap pekerjaan harus diatur dengan benar dalam kepribadian seseorang.

Selain itu Sumber stres atau stressor adalah faktor-faktor lingkungan yang menimbulkan stres. dengan kata lain, stressor adalah suatu prasyarat untuk mengalami respons stres Kreitner dan Kinicki (2003) Dari model stres yang

dikembangkan dari Koslowsky (1998) dan Konopaske, Matteson dan Ivancevich (1999) dalam Kreitner dan Kinicki (2003) diketahui bahwa terdapat empat jenis stressor, yaitu individual, kelompok, organisasi, dan di luar organisasi. Faktor-faktor penyebab stres karyawan, antara lain beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar, waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, konflik antara pribadi dan pimpinan atau kelompok kerja, balas jasa yang terlalu rendah, serta masalah-masalah keluarga.

Secara lebih spesifik, menurut Dewi (2015) dalam Robbins (1996) mengidentifikasi tiga perangkat faktor penyebab stres, yaitu lingkungan, organisasional, dan individual yang bertindak sebagai sumber potensial dari stres. Ketiga faktor tersebut mengarah pada stres yang aktual bergantung pada perbedaan individual. Apabila stres dialami oleh seorang individu, gejalanya dapat muncul sebagai keluaran atau hasil fisiologis, psikologis, dan perilaku.

Mangkunegara (2006) mengungkapkan bahwa terdapat sejumlah kondisi kerja yang menyebabkan stres bagi karyawan, diantaranya adalah beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerjayang rendah, iklim yang tidak sehat. Selain itu, bisa disebabkan juga oleh otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja.

B. *Work Family Conflict*

1. Pengertian *Work Family Conflict*

Konflik pekerjaan keluarga adalah sumber stres yang dialami banyak individu. Konflik pekerjaan-keluarga telah didefinisikan sebagai "suatu bentuk konflik peran di mana tekanan peran dari pekerjaan dan domain keluarga saling bertentangan" Greenhaus dan Beutell (1985).

Work-Family Conflict (Konflik Peran Ganda) adalah salah satu dari bentuk *interrole conflict* tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dengan peran di dalam keluarga. *Work-Family Conflict* (konflik peran ganda). Dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan Buhali dan Margaretha (2013).

Work family conflict adalah sumber dari munculnya stres yang banyak dialami oleh individu. Carlos, Kacmar, dan Williams (2000), *work family conflict* sebuah kondisi yang dirasakan oleh individu karena salah satu peran yang dikerjakannya mengganggu peran yang lainnya. Peran yang dimaksud adalah peran seorang perempuan sebagai istri bagi suaminya, ibu bagi anak-anaknya, dan peran sebagai perempuan yang memiliki karir di luar rumah. Peran ganda adalah kegiatan yang mana dua peran yang harus dijalankan oleh seseorang secara bersama dalam menjalankan suatu tugas yang memang sudah menjadi hal yang harus dikerjakan dan juga salah satu peran itu telah menjadi kodrat alami yang memang telah ada sejak dahulu dan tanggung jawabnya (ibu rumah tangga) didalam sebuah keluarga. Konflik peran antara bekerja dan keluarga ini dialami seorang karyawan

yang memiliki usia lebih muda karena kematangan emosi dan kemampuan pengelolaan emosi yang masih rendah. Hal tersebutlah yang menjadi pemicu seseorang memiliki tingkat stres yang tinggi. Lhutans (2010).

Frone (2000) Mendefinisikan *work family conflict* adalah adanya ketidakseimbangan peran akibat adanya waktu yang dimiliki dan beban kerja yang ada dipakai untuk bekerja mengakibatkan kurangnya waktu dan energi yang dapat digunakan untuk melakukan aktivitas dalam kegiatan keluarga. Frone (2000) berpendapat bahwa *work family conflict* ini memiliki dua arah yaitu: Konflik karena pekerjaan yang mengganggu kegiatan Bersama keluarga (*work interfering with family*). Konflik ini terjadi ketika seorang pekerja yang membawa tugasnya di kantor untuk dikerjakan dirumah dengan mengorbankan waktu bersama dengan keluarga. Berikutnya ada Konflik karena keluarga mengganggu pekerjaan (*family interfering withwork*). Konflik yang terjadi pada saat tanggung jawab keluarga mengganggu aktivitas pekerjaan. Hal ini terjadi ketika seseorang meninggalkan pekerjaannya untuk urusan keluarganya. Berdasarkan uraian tersebut, maka *work family conflict* dapat didefinisikan sebagai perbedaan persepsi terhadap suatu peran yang dijalankan dalam waktu bersamaan dimana seseorang mengalami ketidakmampuan seseorang untuk memenuhi salah satu perannya secara maksimal dalam kegiatan kesehariannya karena adanya tumpang tindih dari peran satu dengan peran lainnya.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti akan mengacu pada *Work Family Conflict* milik Greenhaus dan Beutell (1985), yaitu Konflik pekerjaan-keluarga telah

didefinisikan sebagai "suatu bentuk konflik peran di mana tekanan peran dari pekerjaan dan domain keluarga saling bertentangan"

2. Dimensi-dimensi *Work Family Conflict*

Konsisten dengan definisi Greenhaus dan Beutell (1985), tiga bentuk konflik pekerjaan-keluarga telah diidentifikasi dalam literatur:

- a) konflik berbasis waktu,
- b) konflik berbasis ketegangan, dan
- c) konflik berbasis perilaku.

Konflik berbasis waktu dapat terjadi ketika waktu yang dicurahkan untuk satu peran membuat sulit untuk berpartisipasi dalam peran lain, konflik berbasis ketegangan menunjukkan bahwa ketegangan yang dialami dalam satu peran mengganggu dan mengganggu partisipasi dalam peran lain, dan konflik berbasis perilaku terjadi ketika spesifik perilaku yang diperlukan dalam satu peran tidak sesuai dengan harapan perilaku dalam peran lain (Greenhaus & Beutell, 1985).

Pada tahun 1991, Gutek et al. berpendapat bahwa masing-masing dari ketiga bentuk konflik pekerjaan-keluarga ini memiliki dua arah:

1. Konflik karena pekerjaan yang mengganggu keluarga (*WIF*) dan
2. Konflik karena keluarga yang mengganggu pekerjaan (*FIW*).

Ketika tiga bentuk dan dua arah ini digabungkan, enam dimensi hasil konflik pekerjaan-keluarga:

- a) *WIF* berbasis waktu,
- b) *FIW* berbasis waktu,
- c) *WIF* berbasis ketegangan,

- d) *FIW* berbasis ketegangan,
- e) *WIF* berbasis perilaku, dan
- f) *FIW* berbasis perilaku.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti akan menggunakan enam dimensi *work family conflict* dari Carlson, Kacamar, dan Wiliam (2000) yaitu : konflik karena pekerjaan yang mengganggu keluarga berbasis waktu, konflik karena keluarga yang mengganggu pekerjaan berbasis waktu, konflik karena pekerjaan yang mengganggu keluarga berbasis ketegangan, konflik karena keluarga yang mengganggu pekerjaan berbasis ketegangan, konflik karena pekerjaan yang mengganggu keluarga berbasis perilaku, dan konflik karena keluarga yang mengganggu pekerjaan berbasis perilaku.

C. Hubungan Antara *Work Family Conflict* dengan Stres Kerja

Work-Family Conflict (Konflik Peran Ganda) merupakan tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran dipekerjaan dengan peran didalam keluarga, ini merupakan salah satu dari bentuk *interrole conflict* (Greenhaus & Beutell, 1985).

Amaliya (2015) menjelaskan *Work family conflict* adalah suatu bentuk konflik peran dimana menghabiskan waktu untuk tuntutan pekerjaan dan pekerjaan tersebut menimbulkan tekanan yang mengganggu tanggung jawab dalam keluarga.

Sedangkan, Rumaningsih (2008), mendefinisikan stres kerja sebagai suatu ketidakmampuan tenaga kerja untuk menghadapi tuntutan tugas dengan akibat suatu ketidaknyamanan dalam bekerja. Pada pekerjaan sederhana, dimana banyak

terjadi pengulangan akan timbul rasa bosan dan monoton. Beban kerja baik secara kuantitas dimana tugas-tugas yang harus dikerjakan terlalu banyak/sedikit maupun secara kualitas dimana tugas yang harus dikerjakan membutuhkan keahlian. Bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan menjadi sumber stres.

Pada dasarnya, faktor yang terkait dalam hal ini muncul dari dalam keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik pribadi dari keturunan atau biasa disebut dengan konflik peran ganda (*work family conflict*). Hubungan pribadi antara keluarga yang kurang baik akan menimbulkan akibat pada pekerjaan yang akan dilakukan karena akibat tersebut dapat terbawa dalam pekerjaan seseorang Robbins, (2001).

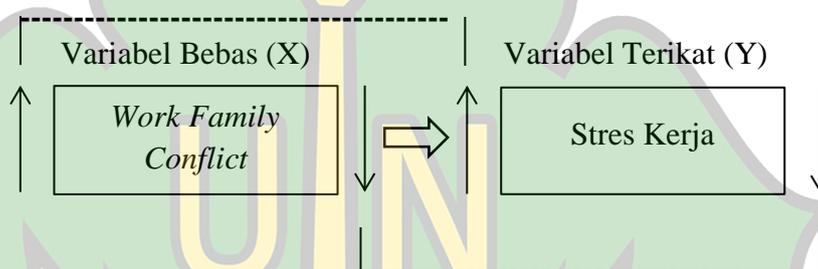
Work family conflict merupakan salah satu faktor stres kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sebagai bentuk konflik antara peran dimana tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga satu dan lainnya saling bertentangan (Grenhaus & Beutell, 1985).

Dalam rangka menguatkan penelitian tentang stres kerja. Dimana stres adalah suatu keadaan atau kondisi dimana beban yang dirasakan seseorang tidak sebanding dengan kemampuan untuk mengatasi beban atau tugas yang dikerjakan Markam, (2013). Faktor-faktor yang memunculkan terjadinya stres yaitu, beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar, waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, balas jasa yang terlalu rendah, masalah-

masalah keluarga seperti anak, suami, mertua. Hasibuan, (2012). Dan dari faktor inilah yang dapat memicu timbulnya *work-family conflict* (konflik peran ganda).

Agar lebih jelas, hubungan *work-family conflict* dengan stres kerja dapat dilihat pada kerangka konseptual gambar 2.1 berikut :

Hubungan kedua variabel tersebut secara deskripsi dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis dalam penelitian ini yaitu “terdapat hubungan yang positif antara *work family conflict* dengan stres kerja, yaitu apabila *work family conflict* yang dirasakan pegawai tinggi, maka stres kerja tinggi, dan begitupun sebaliknya, jika *work family conflict* rendah, maka stres kerja menurun.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini diukur biasanya dengan instrumen-instrumen penelitian sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik (Creswell, 2016).

Adapun metode penelitian yang digunakan adalah korelasional yaitu penelitian yang melihat hubungan di antara variabel (Periantalo, 2016). Metode korelasional dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara *Work Family Conflict* dengan Stres Kerja pada Guru Perempuan di Sekolah kecamatan Johan Pahlawan.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Identifikasi variabel penelitian berguna untuk menguji hipotesis penelitian, terutama variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Variabel dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua macam yaitu, variabel bebas (*independent variabel*) dan variabel terikat (*dependent variabel*). Variabel bebas merupakan variabel yang memungkinkan atau menyebabkan, memengaruhi atau berefek. Sedangkan variabel terikat adalah variabel yang bergantung pada variabel

bebas. Variabel terikat ini merupakan hasil dari pengaruh variabel bebas (Creswell, 2016). Berikut adalah variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Variabel bebas (x) : *Work Family Conflict*

Variabel terikat (y) : Stres Kerja

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. *Work Family Conflict*

Konflik pekerjaan-keluarga telah didefinisikan sebagai "suatu bentuk konflik peran di mana tekanan peran dari pekerjaan dan domain keluarga saling bertentangan" (Greenhaus & Beutell, 1985). *Work family conflict* dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala yang dikembangkan berdasarkan modifikasi dari dimensi *work family conflict* dari Carlson, Kacamar, dan Wiliam (2000) yaitu : konflik karena pekerjaan yang mengganggu keluarga berbasis waktu, konflik karena keluarga yang mengganggu pekerjaan berbasis waktu, konflik karena pekerjaan yang mengganggu keluarga berbasis ketegangan, konflik karena keluarga yang mengganggu pekerjaan berbasis ketegangan, konflik karena pekerjaan yang mengganggu keluarga berbasis perilaku, dan konflik karena keluarga yang mengganggu pekerjaan berbasis perilaku.

2. *Stres Kerja*

Stres kerja adalah sebagai suatu interaksi antara situasi pekerjaan dan karakteristik pegawai yang mengganggu kondisi pegawai secara psikologis atau homeostasis fisiologi. Stres kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala yang dikembangkan dari dimensi-dimensi stres kerja yang

dikemukakan oleh Mongolis dan Kroes (dalam Wijono, 2018) yang terdiri dari: kondisi subjektif dalam jangka waktu yang pendek, kondisi subjektif jangka waktu yang panjang dan respons psikologis kronis, pertukaran masalah fisiologis secara mendadak, kesehatan fisik, dan menurunnya prestasi.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi penelitian merupakan seluruh Guru Perempuan di Kecamatan Johan Pahlawan sebanyak 916 orang.

Berikut jumlah populasi Guru tahun ajaran 2020/2021.

Tabel 3.1
Jumlah Populasi

No	Kantor	Jumlah Populasi Guru
1	Dinas Pendidikan	765
2	Kemenag	151
Total		916

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Teknik pengambilam sampel dalam penelitian ini adalah dengan teknik *proportionate stratified random sampling*. Teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proposional dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2017).

Sebelum menggunakan teknik tersebut, peneliti menentukan terlebih dahulu jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Penentuan sampel dalam penelitian mengacu kepada tabel yang dikembangkan oleh Isaac dan Michael pada tingkat kesalahan 5%. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 916 guru di sekolah kecamatan Johan Pahlawan, sehingga jika dilihat pada tabel Isaac dan Michael maka jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 255 guru. Berikut ini merupakan rumus yang digunakan dalam menentukan jumlah sampel (Priyono, 2016).

$$\text{Sampel} = \frac{\text{Populasi Setiap Guru}}{\text{Total Populasi}} \times \text{Total Sampel}$$

Keterangan:

Sampel : untuk mencari jumlah sampel seluruh guru
 Pupulasi Setiap Guru : jumlah keseluruhan guru di setiap sekolah
 Total populasi : jumlah keseluruhan populasi
 Total sampel : jumlah total sampel dalam penelitian

Tabel 3.2
 Sampel Penelitian

No	Kantor	Populasi Guru	Rumusan Perhitungan	Jumlah Sampel
1	Dinas Pendidikan	765	$\frac{765}{916} \times 255 = 213$	213
2	Kemenag	151	$\frac{151}{916} \times 255 = 42$	42
Total		916	255	255

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data penelitian. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini

menggunakan skala. Skala adalah daftar pernyataan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang fenomena tersebut (Sugiyono, 2017).

1. Persiapan Alat Ukur Penelitian

Adapun jenis skala yang digunakan ini adalah skala Likert, yaitu dengan empat alternatif jawaban yang dipisahkan menjadi pernyataan *favourable* dan *unfavorable*, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS), karena untuk keperluan analisis kuantitatif maka jawaban dapat diberikan skor dari 4 sampai 1 untuk aitem *favorable* dan 1 sampai 4 untuk aitem *unfavorable* (Sugiyono, 2017).

Table 3.3
Skor favorable dan unfavorable

<i>Favorable</i>		<i>Unfavorable</i>	
Sangat Setuju	4	Sangat Setuju	1
Setuju	3	Setuju	2
Tidak Setuju	2	Tidak Setuju	3
Sangat Tidak Setuju	1	Sangat Tidak Setuju	4

Alat ukur pada penelitian ini adalah skala psikologi dengan menggunakan dua skala yaitu skala *work family conflict* dan skala stres kerja.

a. Skala *Work Family Conflict*

Skala *work family conflict* disusun menggunakan modifikasi berdasarkan dimensi/aspek-aspek kecerdasan *work family conflict* yang dikembangkan oleh Carlson, Kacmar, dan Williams (2000) yaitu: konflik karena pekerjaan yang mengganggu keluarga berbasis waktu, konflik karena keluarga yang mengganggu pekerjaan berbasis waktu, konflik karena pekerjaan yang mengganggu keluarga berbasis ketegangan, konflik karena keluarga yang mengganggu pekerjaan berbasis ketegangan, konflik karena pekerjaan yang mengganggu keluarga

berbasis perilaku, dan konflik karena keluarga yang mengganggu pekerjaan berbasis perilaku.

Table 3.4
Blue Print Skala Work Family Conflict Sebelum Uji Coba

No.	Dimensi	Indikator	Aitem		Total
			favorable	Unfavorable	
1	Pekerjaan berdasarkan waktu mengganggu keluarga	Konflik terjadi akibat waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan satu peran membuat sulit untuk berpartisipasi dalam melaksanakan peran lainnya, artinya pada saat yang bersamaan seseorang yang mengalami <i>work family conflict</i> tidak akan dapat melakukan dua atau lebih perannya secara sekaligus dalam satu waktu	1, 2, 3	-	3
2	Gangguan keluarga berdasarkan waktu dengan pekerjaan	Konflik terjadi akibat waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan satu peran membuat sulit untuk berpartisipasi dalam melaksanakan peran lainnya,	4,5,6	-	3

No.	Dimensi	Indikator	Aitem		Total
			favorable	Unfavorable	
		artinya pada saat yang bersamaan seseorang yang mengalami <i>work family conflict</i> tidak akan dapat melakukan dua atau lebih perannya secara sekaligus dalam satu waktu			
3	Gangguan pekerjaan berbasis ketegangan dengan keluarga	Suatu konflik yang terjadi ketika perilaku tertentu yang diperlukan dalam salah satu peran bertentangan dengan perilaku yang diharapkan dalam satu peran lain	7, 8, 9	-	3
4	Ketegangan keluarga berdasarkan gangguan pekerjaan	Suatu konflik yang terjadi ketika perilaku tertentu yang diperlukan dalam salah satu peran bertentangan dengan perilaku yang diharapkan dalam satu peran lain	10, 11, 12	-	3
5	Gangguan pekerjaan berbasis perilaku dengan keluarga	Suatu konflik yang terjadi ketika ketegangan yang dialami oleh salah satu peran yang	13, 14, 15	-	3

No.	Dimensi	Indikator	Aitem		Total
			favorable	Unfavorable	
6	Gangguan keluarga berbasis perilaku dengan pekerjaan	dapat mengganggu aktivitas peran lainnya Suatu konflik yang terjadi ketika ketegangan yang dialami oleh salah satu peran yang dapat mengganggu aktivitas peran lainnya	16, 17, 18	-	3
Total			18	-	18

b. Skala Stres Kerja

Adapun dimensi yang digunakan dalam skala stres kerja dari Mongolis dan Kroes, yaitu: Kondisi subjektif dalam jangka waktu yang pendek, kondisi subjektif jangka waktu yang panjang dan respons psikologis kronis, pertukaran masalah fisiologis secara mendadak, kesehatan fisik, dan menurunnya prestasi.

Table 3.5
Blue Print Skala Stres Kerja Sebelum Uji Coba

Dimensi	Indikator	Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
Kondisi subjektif dalam jangka waktu yang pendek	Bimbang, tekanan dan marah	26,21,12,11	19,15,1,24	8
Kondisi subjektif jangka waktu yang panjang dan respons psikologis kronis	Sedih, malas secara umum dan terasing	8,29,22,16,25	5,28,30,23,14	10
Pertukaran masalah	<i>Leader hotecholamine</i> dan	13	20	2

Dimensi	Indikator	Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
fisiologis secara mendadak	tekanan darah			
Kesehatan fisik	Kerusakan gastrointestinal, sakit jantung, penyakit kelelahan fisik	18,27,7	2,4,6	6
Menurunnya prestasi	<i>Performance</i> dan produktivitas	3,17	9,10	4
Jumlah		15	15	30

2. Uji Validitas

Validitas diartikan sejauh mana alat ukur mampu mengungkapkan apa yang hendak ia ungkap. Validitas adalah syarat utama dan wajib pada semua alat ukur (Periantalo, 2016). Menurut Kusumah (2016) uji validitas adalah suatu alat pengujian terhadap instrument kuesioner yang dibentuk sedemikian rupa untuk mengukur ketepatan, kecermatan dan sahnya suatu instrument kuesioner.

Uji validitas yang dilakukan oleh peneliti adalah uji validitas isi (*content validity*). Validitas isi merupakan validitas yang diestimasi dan dikuantifikasi lewat pengujian terhadap isi skala melalui *expert judgement* dengan tujuan untuk melihat apakah masing-masing aitem mencerminkan ciri perilaku yang ingin diukur (Azwar, 2016). Apabila sebagian *expert judgement* (para ahli) sepakat bahwa suatu aitem adalah relevan, maka aitem tersebut dinyatakan sebagai aitem yang layak mendukung validasi isi skala.

Lawshe (dalam Azwar, 2016) merumuskan *Content Validity Ratio* (CVR) yang digunakan untuk mengukur validitas isi aitem-aitem menggunakan data empirik yang diperoleh dari hasil penilaian para ahli yang disebut *Subject Matter*

Experts (SME) yang menyatakan apakah aitem dalam skala sifatnya esensial bagi operasionalisasi konstruk teoritik skala yang bersangkutan. *Subject Matter Experts (SME)* menilai apakah suatu aitem esensial dan relevan ataupun tidak relevan dengan tujuan pengukuran skala. Penilaian terhadap kelayakan aitem dilakukan berdasarkan tiga tingkatan esensialitas, yaitu Esensial (E), berguna tapi tidak esensial (G), dan tidak diperlukan (T).

Angka CVR diinterpretasikan secara relatif dalam rentang -1,0 sampai dengan +1,0. Semua aitem yang memiliki CVR yang negatif atau sama dengan 0 (nol) harus dieliminasi, sedangkan aitem-aitem yang CVR-nya positif diartikan memiliki validitas isi dalam kadar tertentu. Adapun *Content Validity Ratio (CVR)* dirumuskan sebagai berikut (Azwar, 2016):

$$CVR = \frac{2ne}{n} - 1$$

Keterangan :

ne = Banyaknya *SME* yang menilai suatu aitem “esensial”
 n = Banyaknya *SME* yang melakukan penilaian

Hasil komputasi CVR dari skala *work family conflict* dengan menggunakan metode *expert judgment* dengan bantuan tiga orang *experts*, dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 3.5
Koefisien CVR Skala Work Family Conflict

No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR
1	1	10	1
2	1	11	1
3	1	12	1
4	1	13	1
5	1	14	1
6	1	15	1
7	1	16	1
8	1	17	1
9	1	18	1

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penilaian *SME* pada skala *work family conflict*, didapatkan data bahwa semua koefisien *CVR* menunjukkan nilai diatas nol (0), sehingga semua aitem adalah esensial dan dinyatakan valid.

Hasil komputasi *CVR* dari stres kerja dengan menggunakan metode *expert judgment* dengan bantuan tiga orang *experts*, dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 3.7
Koefisien *CVR* Skala Stres Kerja

No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR
1	1	8	1	15	1	22	1
2	1	9	1	16	1	23	1
3	1	10	1	17	1	24	1
4	1	11	1	18	1	25	1
5	1	12	1	19	1	26	1
6	1	13	1	20	1	27	1
7	1	14	1	21	1	28	1

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penilaian *SME* pada skala stres kerja, didapatkan data bahwa semua koefisien *CVR* menunjukkan nilai diatas nol (0), sehingga semua aitem adalah esensial dan dinyatakan valid.

3. Uji Daya Beda Aitem

Uji daya beda aitem melihat sejauh mana suatu aitem dapat membedakan individu yang satu dari yang lainnya berdasarkan atribut yang diukur oleh suatu tes (Azwar, 2016). Uji daya beda aitem dilakukan dengan menggunakan metode korelasi *product moment* dari Pearson. pada program SPSS versi 25 *for windows* dengan melihat pada kolom *corrected item-total correlation*.

Kriteria dalam pemilihan aitem yang peneliti gunakan berdasarkan aitem total yaitu batasan $r_{iX} \geq 0,3$. Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi atau daya beda aitem minimal 0,3 daya bedanya dianggap memuaskan, sedangkan aitem

yang memiliki harga r_{ix} kurang dari 0,3 dapat diinterpretasikan sebagai aitem yang memiliki daya beda rendah. Azwar (2016).

a. Skala *Work Family Conflict*

Hasil analisis daya beda aitem skala uji coba *work family conflict* dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.8
Koefisien Daya Beda Aitem Skala Uji Coba Work Family Conflict

No	r_{ix}	No	r_{ix}	No	r_{ix}
1	0.694	7	0.772	13	0.635
2	0.604	8	0.700	14	0.529
3	0.728	9	0.507	15	0.383
4	0.717	10	0.673	16	0.567
5	0.586	11	0.671	17	0.543
6	0.363	12	0.576	18	0.628

Berdasarkan tabel 3.8 di atas, setelah dilakukan *try out* maka dari 18 aitem maka tidak terdapat aitem yang gugur. Berikut tabel *blue print* akhir skala *work family conflict*.

Tabel 3.9
Blue Print Akhir Skala Work Family Conflict

No.	Dimensi	Indikator	Aitem		Total
			Favorable	Unfavorable	
1	Pekerjaan berdasarkan waktu mengganggu keluarga	Konflik terjadi akibat waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan satu peran membuat sulit untuk berpartisipasi dalam melaksanakan peran lainnya, artinya pada saat yang bersamaan seseorang yang mengalami <i>work family conflict</i> tidak akan dapat melakukan dua atau lebih perannya secara sekaligus	1, 2, 3	-	3

No.	Dimensi	Indikator	Aitem		Total
			Favorable	Unfavorable	
2	Gangguan keluarga berdasarkan waktu dengan pekerjaan	dalam satu waktu Konflik terjadi akibat waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan satu peran membuat sulit untuk berpartisipasi dalam melaksanakan peran lainnya, artinya pada saat yang bersamaan seseorang yang mengalami work family conflict tidak akan dapat melakukan dua atau lebih perannya secara sekaligus dalam satu waktu	4,5,6	-	3
3	Gangguan pekerjaan berbasis ketegangan dengan keluarga	Suatu konflik yang terjadi ketika perilaku tertentu yang diperlukan dalam salah satu peran bertentangan dengan perilaku yang diharapkan dalam satu peran lain	7, 8, 9	-	3
4	Ketegangan keluarga berdasarkan gangguan pekerjaan	Suatu konflik yang terjadi ketika perilaku tertentu yang diperlukan dalam salah satu peran bertentangan dengan perilaku yang diharapkan dalam satu peran lain	10, 11, 12	-	3
5	Gangguan pekerjaan berbasis perilaku dengan keluarga	Suatu konflik yang terjadi ketika ketegangan yang dialami oleh salah satu peran yang dapat mengganggu aktivitas peran lainnya	13, 14, 15	-	3

No.	Dimensi	Indikator	Aitem		Total
			Favorable	Unfavorable	
6	Gangguan keluarga berbasis perilaku dengan pekerjaan	Suatu konflik yang terjadi ketika ketegangan yang dialami oleh salah satu peran yang dapat mengganggu aktivitas peran lainnya	16, 17, 18	-	3
Total			18	-	18

b. Skala Stres Kerja

Hasil analisis daya beda aitem skala uji coba skala stres kerja dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.10

Koefisien Daya Beda Aitem Skala Uji Coba Stres Kerja

No	rix	No	rix	No	rix
1	0.457	11	0.419	21	0.430
2	0.400	12	0.511	22	0.406
3	0.576	13	0.214	23	0.608
4	0.593	14	0.478	24	0.635
5	0.146	15	0.523	25	0.570
6	0.392	16	0.342	26	0.441
7	0.434	17	0.458	27	0.493
8	0.423	18	0.374	28	0.618
9	0.657	19	0.581	29	0.508
10	0.585	20	0.591	30	0.597

Berdasarkan tabel 3.10 diatas, setelah dilakukan *try out* maka dari 30 aitem diperoleh 28 aitem yang terpilih dan 2 aitem (5,13) mempunyai daya aitem di bawah 0,25 sehingga aitem tersebut tidak terpilih atau gugur dan selanjutnya 28 aitem tersebut dilakukan uji reliabilitas. Berikut tabel *blue print* akhir skala stres kerja.

Table 3.11
Blue Print Akhir Skala Stres Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Aitem		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
Stres kerja	Kondisi subjektif dalam jangka waktu yang pendek	Bimbang, tekanan dan marah	26,21,12,11	19,15,1,24	8
	Kondisi subjektif jangka waktu yang panjang dan respons psikologis kronis	Sedih, malas secara umum dan terasing	8,29,22,16,25	28,30,23,14	9
	Pertukaran masalah fisiologis secara mendadak	Leader hotecholamine dan tekanan darah	-	20	1
	Kesehatan fisik	Kerusakan gastrointestinal, sakit jantung, penyakit kelelahan fisik	18,27,7	2,4,6	6
	Menurunnya prestasi	Performanc e dan produktivitas	3,17	9,10	4
	Jumlah			14	14

4. Uji Reliabilitas

Reliabilitas diartikan sebagai konsistensi atau keakuratan hasil ukur. Seberapa konsistensi skor yang dihasilkan tersebut sama apabila diukur pada kurun waktu yang berbeda (Periantalo, 2016). Menurut Kusumah (2016) uji reliabilitas merupakan alat untuk menguji atau mengukur kepercayaan instrument kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk untuk mengetahui konsistensi alat ukur dan konsisten jika pengukuran tersebut diulang dari waktu ke

waktu. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha* menggunakan program SPSS versi 25 for windows. Menurut Hair., dkk (2010) kriteria koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* dapat dikategorikan seperti tabel di bawah ini:

Tabel 3.12
Koefisien Reliabilitas Cronbach's Alpha

Kriteria	Koefisien
Sangat reliabel	>0.900 (sangat tinggi)
Reliabel	0.700 – 0.900 (tinggi)
Cukup reliabel	0.400 – 0.700 (sedang)
Kurang reliabel	0.200 – 0.400 (rendah)
Tidak reliabel	<0.200 (sangat rendah)

Hasil analisis reliabilitas uji coba tahap pertama pada skala *work family conflict* diperoleh $\alpha = 0,922$, nilai reliabilitas karena tidak ada aitem yang gugur. Sedangkan analisis reliabilitas uji coba tahap pertama pada skala stres kerja diperoleh $\alpha = 0,910$, selanjutnya peneliti melakukan analisis reliabilitas tahap kedua dengan membuang 2 aitem yang tidak terpilih (daya beda yang rendah). Hasil analisis reliabilitas pada skala stres kerja tahap kedua diperoleh $\alpha = 0,914$.

5. Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan Uji Coba (*Try Out*) dan Pelaksanaan Penelitian

Peneliti menggunakan metode tryout terpakai (*single trial administration*) dimana skala psikologi hanya diberikan satu kali saja pada sekelompok individu sebagai sampel. Alasan peneliti menggunakan metode *tryout* terpakai karena keterbatasan jumlah subjek dan keterbatasan waktu pada penelitian ini, dan pendekatan ini dipandang ekonomis, praktis dan berefisien tinggi (Azwar, 2009).

Pelaksanaan uji coba alat ukur dilakukan selama beberapa hari. Selanjutnya data uji coba ini digunakan juga untuk data penelitian karena memakai single trial administration. Setelah skala uji coba tersebut selesai diisi, kemudian peneliti melakukan skoring, mentabulasikan kedalam excel serta menganalisis kedua tersebut dengan menggunakan SPSS 24.0. Uji coba alat ukur penelitian dilaksanakan selama 5 hari pada tanggal 6 sampai 10 Desember 2021. Pelaksanaan uji coba dan penelitian dibagikan dengan mengirim link berikut:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSesq7YPgv4vQB_vP5XrwNhA-7JoZPjG3XO6Qby8DDUi6DXrg/viewform?usp=sf_link

Pelaksanaan uji coba dan penelitian dilakukan selama 5 hari yaitu dari 6 sampai 10 Desember 2021. Membagikan link *google form* kuisisioner penelitian secara online melalui grup-grup dan menghubungi secara pribadi melalui aplikasi *whatsapp*. Setelah masa pengumpulan data selesai dan terkumpul 255 responden, kemudian peneliti menskoring dan menganalisa data dengan bantuan program SPSS versi 24.0.

F. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data

1. Teknik Pengolahan Data

Menurut Mulyadi (2012) terdapat beberapa tahap pengolahan data dalam penelitian yaitu:

a. Pengeditan data (*Editing*)

Pengeditan adalah pemeriksaan data atau koreksi data yang telah dikumpulkan. Pengeditan dilakukan karena kemungkinan data yang masuk (*raw data*) tidak memenuhi syarat atau tidak sesuai dengan kebutuhan. Pengeditan data

dilakukan untuk melengkapi kekurangan atau menghilangkan kesalahan yang terdapat pada data mentah.

Editing merupakan pemeriksaan kejelasan dan kelengkapan pengisian instrumen pengumpulan data. *Editing* terhadap questioner yang telah diisi oleh responden dengan maksud untuk mencari kesalahan-kesalahan didalam questioner atau juga kurang adanya keserasian didalam pengisian questioner.

b. *Coding* dan Transformasi Data

Coding (pengkodean) data adalah pemberian kode-kode tertentu pada tiap-tiap data termasuk memberikan kategori untuk jenis data yang sama. Kode adalah simbol tertentu dalam bentuk huruf atau angka memberikan identitas data. Kode yang diberikan dapat memiliki makna sebagai data kuantitatif (berbentuk skor). Setelah melakukan *crosscheck* peneliti melakukan pembagian antara variabel X dan variabel Y. Pada variabel tersebut terdapat aitem *favorable* pada aitem jawaban yang menjawab sangat sesuai dikode dengan 4, sesuai dikode 3, tidak sesuai dikode 2, sangat tidak sesuai dikode 1 dan pengkodean *unfavorable* dilakukan sebaliknya yaitu aitem yang menjawab sangat sesuai dikode 1, sesuai dikode 2, tidak sesuai dikode 3 dan sangat tidak sesuai dikode 4. Pengkodean aitem *favorable* dan *unfavorable* di coding secara terpisah.

c. Kalkulasi

Kalkulasi merupakan proses menghitung data yang telah terkumpulkan dengan cara menambah, mengurangi, membagi, mengkalikan atau lainnya yang dilakukan dengan bantuan *excel*. Proses kalkulasi dalam penelitian ini yaitu aitem yang sudah di coding secara otomatis sesuai nilai aitem *favorable* dan *unfavorable*

maka aitem dijumlah dengan mengklik autosum perbaris di *Ms.excel*. Selanjutnya melakukan kategorisasi jumlah total aitem diurutkan otomatis di *Ms.excel* dengan mengklik *sort smallest to largest* sehingga total nilai akan terurut dari nilai rendah ke nilai tinggi dan nilai ini yang akan digunakan untuk mencari nilai data empirik

d. Tabulasi Data

Tabulasi adalah proses menempatkan data dalam bentuk tabel dengan cara membuat tabel yang berisikan data sesuai dengan kebutuhan analisis. Tabel yang dibuat sebaiknya mampu meringkas semua data yang akan dianalisis.

Tabulasi dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program komputer yaitu *Microsoft Word*, *Microsoft Excel*, dan program *SPSS versi 25 for Windows*. Jawaban questioner yang telah diisi oleh responden maka langsung dimasukkan ke dalam program komputer.

2. Analisis Data

a. Uji Prasyarat

Uji persyaratan analisis diperlukan guna mengetahui apakah analisis data untuk pengujian hipotesis dapat dilanjutkan atau tidak. Beberapa teknik analisis data menuntut uji persyaratan analisis (Ansori, 2015).

1. Uji Normalitas Sebaran

Uji normalitas dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa ada sampel diambil dari populasi yang berdistribusi normal (Kusumah, 2016). Pengujian normalitas data dalam penelitian ini menggunakan bantuan *SPSS version 25 for windows* dengan teknik uji Skewness dan Kurtosis yang masih dianggap normal adalah antara -1,96 sd 1,96 (sering dibulatkan -2 sd 2).

2. Uji Linearitas Hubungan

Setelah melakukan uji normalitas, maka selanjutnya peneliti melakukan uji linearitas. Budiono (dalam Ansori, 2015) mengemukakan bahwa uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah suatu variabel memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian linearitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS *version 25 for windows* dengan teknik *linearity*. Uji linearitas dapat dilihat pada *linearity* di tabel Anova. Variabel dikatakan linier apabila nilai signifikansi pada *linearity* ialah $p < 0,05$.

b. Uji Hipotesis

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian adalah menggunakan metode statistik. Analisis data yang digunakan adalah program SPSS *version 25 for Windows* dengan menggunakan analisis statistik korelasi *Product Moment* dari Pearson.

Uji hipotesis dilakukan untuk melihat korelasi hubungan antara *work family conflict* dengan stres kerja pada Guru di Sekolah Kecamatan Johan Pahlawan. Hubungan kedua variabel dapat dilihat dari nilai signifikansinya, apabila nilai signifikansi variabel $< 0,05$ artinya terdapat hubungan secara signifikan antara kedua variabel dan sebaliknya, apabila $> 0,05$ artinya tidak terdapat hubungan secara signifikan antara kedua variabel.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Subjek Penelitian

Penelitian ini menggunakan populasi guru perempuan di sekolah kecamatan Johan Pahlawan. Jumlah subjek penelitian ini adalah 255 orang berdasarkan tabel *Isaac* dan *Michael* dengan mengambil kesalahan 5%. Peneliti melakukan penelitian menggunakan kuesioner dalam bentuk *google form*, dilakukan selama 5 hari yaitu pada tanggal 6 hingga 10 Desember 2021, dengan cara membagikan link *google form* melalui *chat personal WhatsApp* kepada Kepala Sekolah dan Wakil Kepala Sekolah di Kecamatan Johan Pahlawan untuk membagikan link *google form* kepada setiap guru perempuan.

1. Subjek Berdasarkan Usia

Berdasarkan penelitian ini usia subjek dibagi menjadi 3 pengelompokan usia berdasarkan psikologi perkembangan, yaitu guru yang Periode Dewasa Awal (*Early Adulthood*) : 18 tahun – 40 tahun - Periode Dewasa Madya (*Middle Adulthood*) : 40 tahun – 60 tahun - Periode Dewasa Akhir (*late Adulthood/old Age*) : 60 tahun – meninggal. Tabel 4.2 menunjukkan bahwa usia yang mendominasi pada penelitian ini adalah guru (40-60 tahun) yaitu sebanyak 139 orang (54,50%), dan guru (18-40 tahun) sebanyak 116 orang (45,50%).

Tabel 4.1

Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Usia

Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
18-40	116	45,50%
40-60	139	54,50%
Jumlah	255	100%

1. Subjek berdasarkan Nama Sekolah

Berdasarkan Nama sekolah dari Dinas Pendidikan dan Kemenag, maka dikelompokkan dari nama sekolah dengan data guru paling tinggi yaitu SMPN 3 Aceh Barat ke yang paling rendah yaitu beberapa nama sekolah lainnya. Nama sekolah yang paling mendominasi adalah SMPN 3 Aceh barat sebanyak 32 orang (12,55%), Mtss Harapan Bangsa sebanyak 26 orang (17,9%), SMKN 1 Aceh Barat sebanyak 26 orang (7,45%), selanjutnya SMKN 3 Aceh Barat sebanyak 19 orang (8,9%), SMPN 5 Aceh Barat sebanyak 17 orang (6,67%), SMPN 1 Aceh Barat sebanyak 16 orang (6,27%), kemudian, SMPN 4 Aceh Barat sebanyak 14 orang (5,49%), SMP Muhammadiyah sebanyak 14 orang (5,49%), SMA Muhammadiyah sebanyak 13 orang (5,10%), SMPN 1 Aceh Barat sebanyak 13 orang (5,10%), SMPN 2 Aceh Barat sebanyak 13 orang (5,10%), SMKN 2 Aceh Barat sebanyak 11 orang (4,31%), SDN 1 Aceh Barat sebanyak 9 orang (3,53%), SMAN 2 Aceh Barat sebanyak 9 orang (3,53%), SMAN 3 Aceh Barat sebanyak 6 orang (2,35%), Al-azhar Aceh Barat sebanyak 5 orang (1,96%), SDN 7 Aceh Barat sebanyak 5 orang (1,96%), SMKN 4 Aceh Barat sebanyak 4 orang (1,57%), SMP Bina Generasi Bangsa sebanyak 4 orang (1,57%), SDN 15 Aceh Barat sebanyak 3 orang (1,18%), MIN 8 Aceh Barat sebanyak 2 orang (0,78%), SDN 21 Aceh Barat sebanyak 2 orang (0,78%), SDN 14 Aceh Barat sebanyak 2 orang (0,78%), SMAN 4 Aceh Barat sebanyak 2 orang (0,78%), SMP IT Aceh Barat sebanyak 2 orang (0,78%), MAN 3 Aceh Barat sebanyak 1 orang (0,39%), MIN 11 Aceh Barat sebanyak 1 orang (0,39%), MTSN 3 Aceh Barat sebanyak 1 orang (0,39%), SDN 27 Aceh Barat sebanyak 1 orang (0,39%), SDN 12 Aceh Barat

sebanyak 1 orang (0,39%), SDN 17 Aceh Barat sebanyak 1 orang (0,39%), SDN 4 Aceh Barat sebanyak 1 orang (0,39%), SDN 9 Aceh Barat sebanyak 1 orang (0,39%), TKN Percontohan sebanyak 1 orang (0,39%), TK Suak Raya sebanyak 1 orang (0,39%), dan TK Al-Hijrah sebanyak 1 orang (0,39%).

Tabel 4.2
Data Demografi Berdasarkan Nama Sekolah

Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
Al-azhar Aceh Barat	5	1,96%
MAN 3 Aceh Barat	1	0,39%
MIN 11 Aceh Barat	1	0,39%
MIN 8 Aceh Barat	2	0,78%
MTSN 3 Aceh Barat	1	0,39%
MTSS Harapan Bangsa	26	17,9%
SDN 15 Aceh barat	3	1,18%
SDN 27 Aceh Barat	1	0,39%
SDN 12 Aceh Barat	1	0,39%
SDN 21 Aceh Barat	2	0,78%
SDN 1 Aceh Barat	9	3,53%
SDN 7 Aceh Barat	5	1,96%
SDN 14 Aceh Barat	2	0,78%
SDN 17 Aceh Barat	1	0,39%
SDN 4 Aceh Barat	1	0,39%
SDN 9 Aceh Barat	1	0,39%
SMAN 1 Aceh Barat	16	6,27%
SMAN 2 Aceh Barat	9	3,53%
SMAN 3 Aceh Barat	6	2,35%
SMAN 4 Aceh Barat	2	0,78%
SMKN 1 Aceh Barat	26	10,20%
SMKN 2 Aceh Barat	11	4,31%
SMKN 3 Aceh Barat	19	7,45%
SMKN 4 Aceh Barat	4	1,57%
SMA Muhammadiyah	13	5,10%
SMPN 1 Aceh Barat	13	5,10%
SMPN 2 Aceh Barat	13	5,10%
SMPN 3 Aceh Barat	32	12,55%
SMPN 4 Aceh Barat	14	5,49%
SMPN 5 Aceh Barat	17	6,67%
SMP Bina Generasi Bangsa	4	1,57%
SMP IT Aceh Barat	2	0,78%
SMP Muhammadiyah	14	5,49%
TKN Percontohan	1	0,39%
TK Suak Raya	1	0,39%
TK Al-Hijrah	1	0,39%
Jumlah	255	100%

B. Hasil Penelitian

1. Kategorisasi Data Penelitian

Peneliti melakukan pembagian kategorisasi sampel dengan menggunakan kategorisasi berdasarkan model distribusi normal dengan kategorisasi jenjang (ordinal). Menurut Azwar (2012), kategorisasi jenjang (ordinal) merupakan kategorisasi yang menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang posisinya berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Pengkategorian ini akan diperoleh dengan membuat kategorisasi skor subjek berdasarkan besarnya satuan deviasi standar populasi (σ).

Deskripsi data hasil penelitian dijadikan batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori, yaitu rendah, sedang dan tinggi. Pengkategorian ini bersifat relatif, maka luasnya interval yang mencakup setiap kategori yang diinginkan dapat ditetapkan secara subjektif selama penetapan itu berada dalam pengkategorisasian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori, yaitu rendah, sedang dan tinggi.

a. Skala *Work Family Conflict*

Peneliti menguraikan analisis secara deskriptif terhadap skala *work family conflict* berupa analisis data hipotetik untuk melihat kemungkinan yang terjadi di lapangan dan analisis data empirik untuk melihat keadaan yang sebenarnya terjadi di lapangan.

Deskripsi data hasil penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3

Deskripsi Data Penelitian Skala Work Family Conflict

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmaks	Xmin	M	SD	Xmaks	Xmin	M	SD
Work Family Conflict	72	18	45	9	72	18	49,43	10,63

Keterangan Rumus Skor Hipotetik:

1. Xmaks (Skor Maksimal) adalah hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban
2. Xmin (Skor minimal) adalah hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban
3. M (Mean) dengan rumus $\mu = (\text{skor maks} + \text{skor min}) / 2$
4. SD (Standar Deviasi) dengan rumus $s = (\text{skor maks} - \text{skor min}) / 6$

Berdasarkan hasil uji coba statistik data penelitian pada tabel 4.3 diatas, analisis deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa jawaban minimal 72, jawaban maksimal 18, dengan nilai rata-rata 45 dan standar deviasi 9. Analisis deskriptif secara empirik menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 18 dan jawaban maksimal 72, dengan nilai rata-rata 49,43 dan standar deviasi 10,63. Deskripsi data hasil penelitian tersebut dijadikan sebagai batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori, yaitu rendah, sedang dan tinggi dengan menggunakan metode kategorisasi jenjang (ordinal).

Berikut rumus pengkategorian pada skala *work family conflict*:

Rendah = $X < M - 1SD$
 Sedang = $M - 1SD \leq X < M + 1SD$
 Tinggi = $M + 1SD \leq X$

Keterangan:

X = Rentang butir pernyataan
 M = Mean (rata rata)
 SD = Standar Deviasi

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan, maka diperoleh hasil kategorisasi skala *work family conflict* yang tertera pada tabel 4.4 berikut :

Tabel 4.4
Kategorisasi Skala Work Family Conflict

Kategorisasi	Interval	Jumlah	Persentase (%)
Rendah	$X < 38,80$	35	13,7%
Sedang	$38,80 \leq X < 60,06$	194	76,1%
Tinggi	$60,06 \leq X$	26	10,2%
Jumlah		255	100%

Hasil kategorisasi skala *Work Family Conflict* pada tabel 4.4 diatas, responden penelitian ini secara data empirik menunjukkan bahwa 35 guru (13,7%) memiliki *work family conflict* yang rendah, 194 guru (76,1%) memiliki *work family conflict* yang sedang, dan 26 guru (10,2%) memiliki *work family conflict* yang tinggi.

b. Skala Stres Kerja

Peneliti menguraikan analisis secara deskriptif terhadap skala stres kerja berupa analisis data hipotetik untuk melihat kemungkinan yang terjadi di lapangan dan analisis data empirik untuk melihat keadaan yang sebenarnya terjadi di lapangan. Deskripsi data hasil penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Deskripsi Data Penelitian Skala Stres Kerja

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmaks	Xmin	M	SD	Xmaks	Xmin	M	SD
Stres Kerja	112	28	70	14	112	35	70,89	11,60

Keterangan Rumus Skor Hipotetik:

1. Xmaks (Skor Maksimal) adalah hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban
2. Xmin (Skor minimal) adalah hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban
3. M (Mean) dengan rumus $\mu = (\text{skor maks} + \text{skor min}) / 2$

4. SD (Standar Deviasi) dengan rumus $s = (\text{skor maks-skor min})/6$

Berdasarkan hasil uji coba statistik data penelitian pada tabel 4.5 diatas, analisis deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa jawaban minimal 28, jawaban maksimal 112, dengan nilai rata-rata 70 dan standar deviasi 14. Analisis deskriptif secara empirik menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 35 dan jawaban maksimal 112, dengan nilai rata-rata 70,89 dan standar deviasi 11,60. Deskripsi data hasil penelitian tersebut dijadikan sebagai batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori, yaitu rendah, sedang dan tinggi dengan menggunakan metode kategorisasi jenjang (ordinal).

Berikut rumus pengkategorian pada skala stres kerja:

$$\begin{aligned} \text{Rendah} &= X < M - 1SD \\ \text{Sedang} &= M - 1SD \leq X < M + 1SD \\ \text{Tinggi} &= M + 1SD \leq X \end{aligned}$$

Keterangan :

$$\begin{aligned} X &= \text{Rentang butir pernyataan} \\ M &= \text{Mean (rata rata)} \\ SD &= \text{Standar Deviasi} \end{aligned}$$

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan, maka diperoleh hasil kategorisasi skala stres kerja yang tertera pada tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6

Kategorisasi Skala Stres Kerja

Kategorisasi	Interval	Jumlah	Persentase (%)
Rendah	$X < 59,29$	36	14,1%
Sedang	$59,29 \leq X < 82,49$	191	74,9%
Tinggi	$82,49 \leq X$	28	11%
Jumlah		255	100%

Hasil kategorisasi skala stres kerja pada tabel 4.6 diatas, responden penelitian ini secara data empirik menunjukkan bahwa 36 guru (14,1%) memiliki stres kerja yang rendah, 191 guru (74,9%) memiliki stres kerja yang sedang, dan

28 guru (11%) memiliki stres kerja yang tinggi.

2. Analisis Data

a. Uji Prasyarat

Langkah pertama untuk menganalisis data penelitian ialah uji prasyarat. Uji prasyarat diperlukan untuk mengetahui apakah analisis data untuk pengujian hipotesis dapat dilanjutkan atau tidak (Noor, 2011).

1. Uji Normalitas Sebaran

Hasil uji normalitas sebaran data dari kedua variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.7 dibawah ini.

Tabel 4.7
Nilai Skewness dan Kurtosis

Variabel Penelitian	Work Family Conflict	Stres Kerja
Skewness	-0,684	-0,318
Kurtosis	0,909	1,034

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.7 di atas, diperoleh rasio skewness untuk variabel *work family conflict* yaitu sebesar $-0,684$ dan rasio kurtosis sebesar $0,909$, artinya data *work family conflict* berdistribusi normal. Selanjutnya, rasio skewness untuk variabel stres kerja yaitu sebesar $-0,318$ dan rasio kurtosisnya $1,034$, artinya data variabel stres kerja juga berdistribusi secara normal. Kesimpulannya, kedua variabel berada pada batas toleransi skewness dan kurtosis yang masih dianggap normal adalah antara $-1,96$ sd $1,96$ (sering dibulatkan -2 sd 2).

2. Uji Linearitas Hubungan

Uji linearitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Uji

linieritas menggunakan *linearity* yang dapat dilihat pada tabel Anova. Variabel dikatakan linier apabila nilai signifikansi *linearity* ialah $p < 0,05$. Hasil uji linieritas hubungan yang dilakukan terhadap dua variabel penelitian ini diperoleh data yang tertera pada tabel berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Linieritas Hubungan

Variabel Penelitian	Linearity	P
<i>Work Family Conflict</i> dengan Stres Kerja	81,905	0,000

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, hasil uji linearitas hubungan yang dilakukan dengan menggunakan SPSS *version 25* diperoleh *linearity* dengan $F = 81,905$ dan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hal ini berarti kedua skala memiliki sifat linear dan tidak menyimpang dari garis lurus, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara *work family conflict* dengan stress kerja pada guru perempuan di sekolah kecamatan johan pahlawan.

b. Uji Hipotesis

Setelah terpenuhi uji prasyarat, langkah selanjutnya ialah uji hipotesis dengan menggunakan analisis korelasi *product moment* dari Pearson. Analisis korelasi dilakukan untuk menganalisis hubungan antara *work family conflict* dengan stress kerja guru perempuan di sekolah kecamatan Johan Pahlawan. Hasil analisis hipotesis dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.9
Uji Hipotesis Data Penelitian

Variabel	Person Correlation Product Moment	P
<i>Work Family Conflict</i> dengan Stres Kerja	0,457	0,000

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 4.9 diatas, menunjukkan bahwa koefisien korelasi sebesar $r = 0,457$ dengan signifikansi 0,000 hal tersebut menandakan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara *work family conflict* dengan stres kerja (hipotesis diterima). Sehingga, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *work family conflict* maka semakin tinggi stres kerja yang dimiliki guru perempuan di kecamatan Johan Pahlawan, sebaliknya semakin rendah *work family conflict* maka semakin rendah stres kerja yang dimiliki guru perempuan di kecamatan Johan Pahlawan. Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $p = 0,00$ ($p < 0,05$) yang artinya hipotesis penelitian diterima. Sedangkan sumbangan relatif hasil penelitian kedua variabel dapat di lihat pada tabel berikut.

Tabel 4.10

Analisis Measure of Association

<i>Measures of Association</i>	r^2
<i>Work Family Conflict</i> dengan Stres Kerja	0,208

Berdasarkan tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa penelitian ini memperoleh sumbangan relatif antara kedua variabel dengan nilai *R Square* (r^2) = 0,208 yang artinya terdapat 20,8% pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja guru, sementara 79,2% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work family conflict* dengan stres kerja pada guru perempuan di sekolah kecamatan Johan Pahlawan. Analisis korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara kedua variabel tersebut (hipotesis diterima). Hubungan

positif dan sangat signifikan ini mengartikan bahwa semakin tinggi *work family conflict* pada guru maka semakin tinggi stres kerja guru di sekolah kecamatan Johan Pahlawan, dan sebaliknya apabila semakin rendah *work family conflict* maka semakin rendah stres kerja pada guru perempuan di sekolah kecamatan Johan Pahlawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Parlagutan dan Pratama (2016) tentang hubungan *work family conflict* dengan stres kerja pada perawat wanita di rumah sakit Putri Hijau Medan. Subjek penelitian ini berjumlah 76 orang wanita yang sudah menikah, memiliki anak, dan memiliki anak usia pra sekolah. Berdasarkan Hasil analisa data ditemukan bahwa terdapat hubungan positif antara konflik peran ganda dengan stres kerja dengan nilai $r = 0.777$, $\rho = 0.000$. Artinya semakin tinggi konflik peran ganda maka akan semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dimiliki, dan sebaliknya, semakin rendah *work family conflict* maka tingkat stres kerja akan semakin rendah pula.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Hati (2021), mengenai pengaruh *work family conflict* pada stres kerja ibu karir pada masa pandemic covid-19. Subjek penelitian ini sebanyak 138 ibu karir yang bekerja di sebuah perusahaan/organisasi dan memiliki anak umur 7-12 tahun. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif *work family conflict* terhadap stres kerja ibu karir pada masa pandemi ini. Artinya semakin tinggi *work family conflict* maka semakin tinggi pula stres kerja yang dirasakan dan juga sebaliknya semakin rendah *work family conflict* maka semakin rendah pula stres kerja yang dirasakan oleh ibu karir pada masa pandemi covid-19.

Selanjutnya, hasil penelitian yang dilakukan oleh I Gusti Agung Gede Krisna Divara dan Agoes Ganesha Rahyuda. Penelitian ini dilakukan di Dinas Kebudayaan Provinsi Bali. Jumlah responden yang diambil sebanyak 53 orang pegawai. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja. *Work family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional. *Work family conflict* memiliki pengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasional, melalui variabel stres kerja.

Berdasarkan hasil penelitian data empirik yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa rata-rata guru perempuan di sekolah kecamatan Johan Pahlawan memiliki *work family conflict* dalam tingkatan sedang, yaitu sebanyak 35 guru (13,7%) memiliki *work family conflict* yang rendah, 194 guru (76,1%) memiliki *work family conflict* yang sedang, dan 26 guru (10,2%) memiliki *work family conflict* yang tinggi. Guru perempuan di sekolah kecamatan Johan Pahlawan juga stres kerja dalam tingkatan sedang, yaitu sebanyak 36 guru (14,1%) memiliki stres kerja yang rendah, 191 guru (74,9%) memiliki stres kerja yang sedang, dan 28 guru (11%) memiliki stres kerja yang tinggi.

Hal ini menunjukkan bahwa guru perempuan di sekolah kecamatan Johan Pahlawan dalam tingkatan sedang. Kebanyakan guru memiliki *work family conflict* dalam tingkatan sedang karena masih terdapat guru yang sering memotivasi diri sendiri agar semangat mengajar dan menjalankan tugas di rumah, tetap semangat walaupun ada rintangan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya,

merasa cemas ketika tidak menyelesaikan pekerjaannya, dan menyempatkan waktu dengan baik ketika khawatir dengan pekerjaan yang tidak selesai. Selain itu, guru juga memiliki stres kerja dalam tingkatan sedang ditandai dengan masih terdapat guru yang yakin bisa mengerjakan pekerjaan yang sulit, menyusun waktu dengan tepat agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tidak menyia-nyiakan waktu agar dapat menyelesaikan pekerjaan rumah dan sekolah dengan baik, dan membagi waktu antara pekerjaan dan ibu rumah tangga dengan sangat baik. Hal tersebut diketahui dari rata-rata jawaban guru yang telah mengisi skala penelitian ini. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori yang telah dikemukakan yaitu, faktor-faktor yang memunculkan terjadinya stres yaitu, peran ganda yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar, waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, balas jasa yang terlalu rendah, masalah-masalah keluarga seperti anak, suami, mertua. Hasibuan, (2012). Dan dari faktor inilah yang dapat memicu timbulnya *work-family conflict* (konflik peran ganda).

Hasil analisis pada penelitian ini juga menunjukkan sumbangan relatif dari kedua variabel yang dapat dilihat dari analisis *measures of association*. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa nilai *R Square* (r^2) = 0,208 yang artinya terdapat 20,8% pengaruh kecerdasan *work family conflict* dengan stres kerja, sementara 79,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Faktor-faktor tersebut dapat berupa pengalaman menguasai sesuatu sebelumnya, pengalaman vikarius, dan persuasi verbal.

Berdasarkan hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut yaitu *work family conflict* dengan stres kerja merupakan dua hal yang saling berpengaruh, sehingga guru yang mempunyai *work family conflict* yang tinggi akan meningkatkan juga tinggi stres kerja yang dimilikinya.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yaitu pendekatan secara kuantitatif yang digunakan hanya diinterpretasikan ke dalam angka persentase yang kemudian dideskripsikan berdasarkan dari hasil yang diperoleh sehingga tidak mampu melihat secara lebih luas dinamika psikologi yang terjadi.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif yang sangat signifikan antara *work family conflict* dengan stres kerja (hipotesis diterima), dengan nilai koefisien korelasi sebesar $r = 0,457$ dan $p = 0,000$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *work family conflict* maka semakin tinggi stres kerja guru perempuan di kecamatan Johan Pahlawan. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah *work family conflict* maka semakin rendah pula stres kerja guru perempuan di kecamatan Johan Pahlawan.

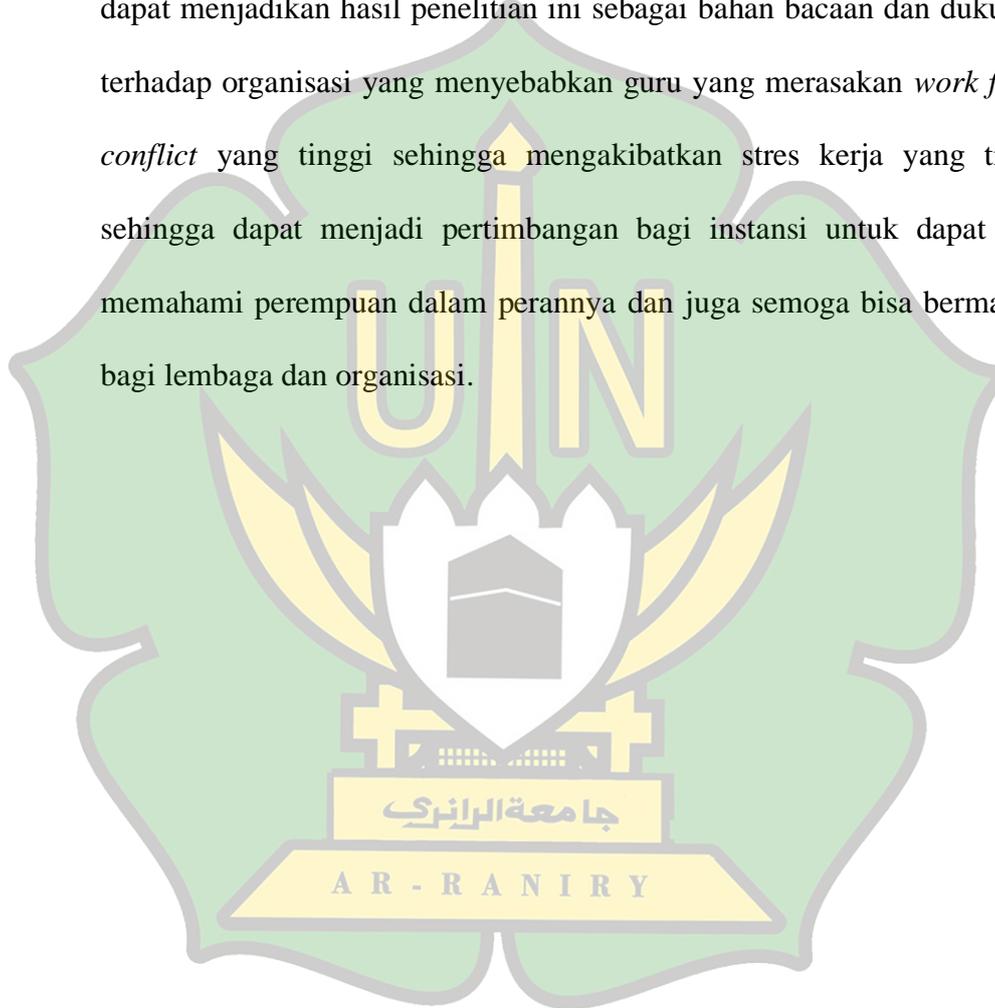
B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka peneliti dapat menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Bagi Guru Perempuan, diharapkan mampu melangsungkan kegiatannya sebagai guru dan ibu serta mengurangi stres kerja dengan dapat membagi waktu sebaik-baiknya mengerjakan tugas di sekolah dan di rumah, agar mengurangi terjadinya stres kerja akibat dari konflik peran ganda.
2. Bagi Pembaca dan Peneliti Selanjutnya, diharapkan mampu melanjutkan penelitian ini dengan variabel-variabel psikologi yang lain. Dengan demikian, penelitian selanjutnya dapat memberikan hasil serta melihat aspek psikologis secara lebih luas dengan keunikan dan keasliannya. Penelitian ini dilakukan pada akhir semester ajaran sehingga populasi

terbatas, diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian memerhatikan waktu pelaksanaan penelitian agar data populasi lebih lengkap.

3. Bagi lembaga/organisasi, Peneliti mengharapkan agar lembaga/organisasi dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai bahan bacaan dan dukungan terhadap organisasi yang menyebabkan guru yang merasakan *work family conflict* yang tinggi sehingga mengakibatkan stres kerja yang tinggi, sehingga dapat menjadi pertimbangan bagi instansi untuk dapat lebih memahami perempuan dalam perannya dan juga semoga bisa bermanfaat bagi lembaga dan organisasi.



DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2007). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas* . Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2016). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Amaliya, R. (2015). A Literature Review Work Family Conflict and Subjective Well Being in Working Woman Factors related to both variable. *Seminar Psikologi dan Kemanusiaan*, pp. 978-979.
- Bernadine, H. John. & Russell, Joyce E.A., (1998), *Human Resource Management, Second Edition*. Boston: McGraw-Hill International Edition. *Jurnal Psikologi* , vol. 3, no 1, hlm. 94 - 106, Oktober 2010.
- Buhali, G. A., & Margaretha, M. (2013). Pengaruh work-family conflict terhadap komitmen organisasi: kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 13(1).
- Cristine, H., & Tasevski, A. (2016). Design of bucket teeth.
- Creswell, J. W. (2007). *Qualitative Inquiry & research design: Choosing among five approaches*. Los Angeles: SAGE Publication, inc. *Jurnal Psikologi Integratif Prodi Psikologi UIN Sunan Kalijaga* Vol. 7, Nomor 2, 2019 Halaman 93-103J.
- Carlson, Dawn S., K. Michele Kacmar, and Larry J. Williams. (2000). "Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict." *Journal of Vocational Behavior* 56, no. 2: 249-276.
- Dewi, Ratna Sari. "Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kepuasan atas Gaji terhadap Turnover Intention pada PT Adira Semesta Industry Cabang II Sumedang." (Respository Perpustakaan UIN Sunan Gunung Djati Bandung) 2015.
- Frone, Michael R., Marcia Russell, and Mary Lynne Cooper. (1992). "Antecedents and Outcomes of Work Antecedents and Outcomes of Work." *Journal Of Applied Psychology* I, no. 77: 65-78.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2003). *Behavior in organizations :Understanding and Managing The Human Side of Work. 8 ed. Australia: Upper Saddle River, NJ : Prentice Hall.*

- Greenhaus, H. J., & Beutell, J. N. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management review*, Vol. 10 pp. 76-88.
- Handoko, L., Xu, H., Li, G., Ngan, C. Y., Chew, E., Schnapp, M., ... & Wei, C. L. (2011). CTCF-mediated functional chromatin interactome in pluripotent cells. *Nature genetics*, 43(7), 630-638.
- Hayati, D., Karami, E., & Slee, B. (2006). Combining qualitative and quantitative methods in the measurement of rural poverty: the case of Iran. *Social indicators research*, 75(3), 361-394.
- Hasibuan, H. A. (2012). Kajian mutu dan karakteristik minyak sawit Indonesia serta produk fraksinasinya. *Jurnal Standardisasi*, 14(1), 13-21.
- Indriyani, Azazah. "Indriyani (2009) yang mengatakan "semakin tinggi konflik pekerjaan keluarga, maka semakin tinggi stres kerja. Hubungan variabel konflik keluargapekerjaan berpengaruh positif terhadap terjadinya stres kerja."." *Thesis* (Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang).
- Jewell., L. N., & Siegall, M. (1992). Psikologi Industri/Organisasi Modern. Alih bahasa A. Hadyana Pudjaatmaka, Meitasari. Judul Asli. Contemporary Industrial/Organizational Psychology. Jakarta: Arcan. *Jurnal Psikologi* hlm. 94 – 106.
- Konopaske, Robert, Michael T Matteson, and John M Ivancevich (1999). *Organisational behavior and managent*. Kota makassar, sulawesi selatan: McGrhill.
- Kreitner, Robert, and Angelo Kinicki. (2003) *Organizational behavior*. 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Mai, Ngoc Khuong, and Hai Yen Vu. "Investigate the Effects of Job Stres on Employee Job Performance, — A Case Study at Dong Xuyen Industrial Zone." *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 2016.
- Marliani, R. (2015). Psikologi Industri & Organisasi. Bandung : Pustaka Setia.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2006), Evaluasi Kinerja SDM, Bandung: Refika Aditama.

- Matutina. 2001. Manajemen Sumber daya Manusia, cetakan kedua, Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia. Jurnal EMBA 935 Vol.2 No.2 Juni 2014, Hal. 935-943 . doi : <https://doi.org/10.35794/emba.v2i2.4440>
- Mardiasmo (2011) *Perpajakan Edisi Revisi*. Yogyakarta: Andi.
- Margiati, Lulus. "'Stres Kerja:Latarbetakang Penyebab dan Alternatif Pemecahannya,'" *Masyarakat, Kebudayaan dan Politik XII*, no. 3 (Juli 1999): 71-80.
- Masri, S., Patel, V. R., Eckel-Mahan, K. L., Peleg, S., Forne, I., Ladurner, A. G., Sassone-Corsi, P. (2013). Circadian acetylome reveals regulation of mitochondrial metabolic pathways. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 110(9), 3339-3344.
- Markam, N. K. (2013). Screening of rice genotypes against high temperature stress. *M. Sc.(Ag.) Thesis, Indira Gandhi Krishi Vishwavidyalaya, Raipur*.
- Nafi, S. M., & Ahmed, T. (2017). Sustainable tourism in Saint Martin Island: An observation on young tourist perception and awareness level. *Journal of Humanities and Social*, 22(10), 73-80.
- Raharjo, Slamet; (2009). "Konflik Pekerjaan Keluarga (Work Family Conflict), Stres Kerja dan Pengaruh Kinerja Pelayanan Konsumen (Studi Kasus Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Wilayah Surakarta)." *Thesis (Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret Surakarta)*.
- Retnaningrum, E., Rizqullah, M. F., & Wilopo, W. (2020, September). Biocatalysts characters of novel bacteria from crude oil-contaminated river. In *AIP Conference Proceedings* (Vol. 2260, No. 1, p. 070002). AIP Publishing LLC.
- Robbins, J. M., & Kirmayer, L. J. (1996). Transient and persistent hypochondriacal worry in primary care. *Psychological medicine*, 26(3), 575-589.
- Robbins dan Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi Dua Belas. Jakarta: Salemba Empat.

- Rosleny Marliani, M.Si. (2015). Psikologi Industri dan Organisasi. Bandung: Pustaka Setia.
- Siregar, Tua Robert, et al. (2021) *Lomunikasi Organisasi*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge. "Perilaku Organisasi: Organizational Behavior Buku 2 -12/E." In *Perilaku Organisasi*, by Timothy A. Judge Stephen P. Robbins. Jakarta: Salemba Empat, 2008.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sulistiyawan, B. S., Eichelberger, B. A., Verweij, P., Rene'GA, B., Hardian, O., Adzan, G., & Sukmanto, W. (2017). Connecting the fragmented habitat of endangered mammals in the landscape of Riau–Jambi–Sumatera Barat (RIMBA), central Sumatra, Indonesia (connecting the fragmented habitat due to road development). *Global Ecology and Conservation*, 9, 116-130.
- Siagian, H., & Cahyono, E. (2014). Analisis website quality, trust dan loyalty pelanggan online shop. *Jurnal Manajemen Pemasaran*, 8(2), 55-61.
- Suharmono, & Natalia, P. (2015). Analisis Pengaruh Work Family Conflict dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Wanita Bagian Produksi PT. Nyonya Meneer Semarang). *Diponegoro Jurnal Of Management*, Vol. 4(2) pp.1-13.
- Tugiyem. "Pengaruh Work Family-Conflict Dan Family Work-Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Khatulistiwa KotaPontianak." *Jurnal Untan (Jurnal Manajemen Update)*, 2019.
- Umstot, D.D., (1988). *Understanding Organizational Behaviour*. St. Paul: WestPublishing Company. *Jurnal Psikologi* , vol. 3, no 1, hlm. 94 - 106, Oktober2010. doi : <https://doi.org/10.14710/jpu.3.1.94%20-%20106>
- Waspodo, A. A., & Minadaniati, L. (2012). Pengaruh kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) karyawan

pada PT. Trubus Swadaya Depok. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 3(1), 1-16.

Wijono, S. (2010). *Psikologi industri & organisasi*. Kencana.

Yolanda, Danita, Utarto Wijono, and Jusuf Tjahjo Purnomo. "Hubungan antara Konflik Peran Ganda dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Produksi PT. Bintang Asahi Textil Industri." *Repository_id 271* (Program Studi Psikologi FPSI-UKSW), 2017.





LAMPIRAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN ACEH BARAT

Jln.Nasional NO. 39 Meulaboh-Aceh Barat 23617
Telp. (0655) 7000143-7006138 Faksimile (0655) 7551115
E-Mail: kabacehbarat@kemenag.go.id

Nomor : B-098 /Kk.01.03/3/PP.07/1/2022
Lampiran : -
Hal : Izin Penelitian Mahasiswa

11 Januari 2022

Yth. Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry
di-
Banda Aceh

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Dengan hormat,

Menindaklanjuti surat Dekan UIN Ar-Raniry Banda Aceh Nomor: B-1519/Un.08/FPsi/PP.00.9/10/2021 tanggal 23 November 2021 Hal Penelitian Ilmiah Mahasiswa, maka dengan ini kami memberikan izin kepada:

Nama : Annisatul Maisarah
NIM : 170901193
Semester : IX (Sembilan)
Jurusan : Psikologi

Untuk melakukan penelitian di madrasah di lingkup Kecamatan Johan Pahlawan, Kabupaten Aceh Barat dengan judul "*Hubungan Work Family Conflict dengan Stres Kerja pada Guru Perempuan di Seluruh Kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat*".

Demikian surat izin penelitian ini kami sampaikan, agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

AR - RANIRY

Plh: Kepala,

Tharmizi

Tembusan :

Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Aceh.

KUESIONER *TRY OUT* DAN PENELITIAN (*GOOGLE FORM*)

Assalamualaikum Wr. Wb

Saya Annisatul Maisarah, mahasiswi program studi Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh, saat ini saya sedang melakukan penelitian guna menyelesaikan tugas akhir Pendidikan Sarjana (S-1). Untuk itu saya mohon bantuan kepada siswa/i untuk berpartisipasi dalam penelitian ini dengan mengisi kuesioner berikut:

Kuesioner ini ditujukan kepada guru perempuan kecamatan Johan Pahlawan Tidak ada jawaban benar atau salah dalam kuesioner ini, sehingga saudara diharapkan dapat mengisi jawaban sesuai dengan yang dirasakan saat ini Data dan informasi yang telah diberikan akan digunakan untuk kepentingan penelitian dan dijamin kerahasiaannya.

Petunjuk pengisian skala

Tulislah identitas Anda pada tempat yang telah disediakan.

Angket ini menyajikan sejumlah pernyataan, bacalah setiap pernyataan dengan teliti. Tugas Anda adalah memilih salah satu alternatif jawaban yang paling sesuai dengan keadaan diri Anda. Setiap butir pernyataan jangan sampai terlewat.

Adapun pilihan jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut:

- SS : Bila Anda Sangat Sesuai dengan pernyataan yang ada
S : Bila Anda Sesuai dengan pernyataan yang ada
TS : Bila Anda Tidak Sesuai dengan pernyataan yang ada
STS : Bila Anda Sangat Tidak Sesuai dengan pernyataan yang ada

Contoh: Saya yakin bisa mengerjakan tugas yang sulit

SS S TS STS

Anda diharapkan menjawab semua pernyataan, jangan sampai ada yang terlewatkan. Kesungguhan dan jawaban yang sesuai keadaan yang sebenarnya dalam memilih tanggapan sangat menentukan kualitas penelitian ini. Atas kesediaannya saya ucapkan terima kasih.

Jazakallah Khairan :)

Wassalamualaikum Wr. Wb

Hormat saya,

Peneliti

Annisatul Maisarah

Nama (Inisial) :

Jenis Kelamin : Pr

Usia :

Dibawah ini terdapat sejumlah pernyataan. Bacalah dengan teliti setiap pernyataan ini kemudian pilih alternatif jawaban saudara/i pada bagian bawah setiap pernyataan berikut ini.

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Pekerjaan saya menjauhkan saya dari aktivitas keluarga lebih dari yang saya inginkan				
2	Waktu yang harus saya luangkan untuk pekerjaan membuat saya tidak bisa mengikuti aktivitas dari tanggung jawab rumah tangga				
3	Saya harus melewatkan kegiatan keluarga karena banyaknya waktu yang harus saya habiskan untuk tanggung jawab pekerjaan				
4	Waktu yang saya habiskan untuk tanggung jawab keluarga sering kali mengganggu tanggung jawab pekerjaan saya				
5	Waktu yang saya habiskan bersama keluarga sering membuat saya tidak menghabiskan waktu untuk kegiatan di tempat kerja yang dapat membantu karir saya				
6	Saya harus melewatkan aktivitas kerja karena banyaknya waktu yang harus saya habiskan untuk tanggung jawab keluarga				
7	Ketika saya pulang kerja, saya sering terlalu lelah untuk berpartisipasi dalam				

	kegiatan/tanggung jawab keluarga				
8	Saya sering kelelahan secara emosional ketika Pulang kerja sehingga tidak bisa berkumpul dengan keluarga				
9	Karena semua tekanan di tempat kerja, terkadang ketika saya pulang ke rumah saya terlalu stres untuk melakukan hal-hal yang saya sukai				
10	Akibat stres di rumah, saya sering disibukkan dengan urusan keluarga di tempat kerja				
11	Karena saya sering stres dari tanggung jawab keluarga, saya sulit berkonsentrasi pada pekerjaan saya				
12	Tekanan dan kecemasan dari kehidupan keluarga sering melemahkan kemampuan saya dalam bekerja				
13	Kemampuan memecahkan masalah yang digunakan dalam pekerjaan saya tidak efektif dalam memecahkan masalah di rumah				
14	Perilaku yang efektif dan dibutuhkan di kantor bisa menjadi tidak berlaku di rumah				
15	Perilaku efektif saya di kantor tidak membantu saya menjadi orang tua dan pasangan yang baik				
16	Perilaku yang efektif dan penting bagi saya di rumah mungkin saja tidak berlaku saat bekerja				
17	Perilaku yang biasa dilakukan di rumah tidak efektif dilakukan di kantor				
18	Kemampuan memecahkan masalah yang digunakan di rumah saya tidak efektif dalam memecahkan masalah di tempat kerja				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa <i>rilex</i> saat sedang mengajar				
2	Saya tidak memiliki masalah pencernaan apapun				
3	Akhir-akhir ini kualitas mengajar saya menurun				
4	Detak jantung saya selalu normal				
5	Saya tidak mudah kecewa ketika siswa tidak memperhatikan saya mengajar				
6	Saya merasa sangat bersemangat dalam bekerja				
7	Akhir-akhir ini saya merasa tidak berenergi saat mengajar				
8	Saya mudah merasa sedih tanpa sebab yang kuat				
9	Saya merasa kualitas mengajar saya semakin meningkat setiap harinya				
10	Saya disiplin terhadap waktu mengajar				
11	Akhir-akhir ini saya menjadi lebih mudah marah saat ada siswa yang ribut dikelas				
12	Saya merasa tertekan dengan pekerjaan saya				
13	Tekanan darah saya meningkat akhir-akhir ini				
14	Saya dan rekan kerja saya saling bersosialisasi				
15	Konsentrasi saya saat mengajar selalu baik				
16	Teman-teman kerja saya tidak pernah mengajak saya makan bersama ketika jam istirahat				
17	Akhir-akhir ini saya sering telat dalam mengajar				
18	Akhir-akhir ini lambung saya sering terasa sakit				
19	Saya tidak ragu-ragu saat mengajar				
20	Tekanan darah saya selalu normal				
21	Akhir-akhir ini saya sulit berkonsentrasi saat mengajar				
22	Saya merasa ingin mencari-cari alasan untuk tidak masuk kerja				
23	Saya dan rekan kerja saya saling bekerjasama				
24	Saya tidak mudah marah saat mengajar				
25	Saya merasa diasingi oleh rekan kerja saya				
26	Akhir-akhir ini saya mudah merasa bimbang terhadap kondisi saya				
27	Jantung saya sering berdetak lebih cepat				

	akhir-akhir ini				
28	Saya tidak pernah absen bekerja walaupun sedang malas mengajar				
29	Saya sering merasa malas berangkat kerja				
30	Saya tidak pernah merasa malas mengajar siswa dikelas				



HASIL TRYOUT

SKALA WFC

Scale: Work Family Conflict

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Based on	N of Items
Cronbach's Alpha	Standardized Items	N of Items
.922	.922	18

Nilai reliabilitas karena tidak ada aitem yang gugur

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2.23	.871	60
VAR00002	2.47	.929	60
VAR00003	2.48	.833	60
VAR00004	2.30	.850	60
VAR00005	2.33	.896	60
VAR00006	2.27	.686	60
VAR00007	2.47	.892	60
VAR00008	2.42	.787	60
VAR00009	2.53	.833	60
VAR00010	2.30	.809	60
VAR00011	2.28	.761	60
VAR00012	2.48	.911	60
VAR00013	2.47	.747	60
VAR00014	2.43	.831	60
VAR00015	2.20	.755	60

VAR00016	2.53	.812	60
VAR00017	2.65	.820	60
VAR00018	2.78	.783	60

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of It
Item Means	2.424	2.200	2.783	.583	1.265	.023	

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	41.40	83.295	.694	.704	.916
VAR00002	41.17	83.938	.604	.642	.918
VAR00003	41.15	83.316	.728	.712	.915
VAR00004	41.33	83.243	.717	.729	.915
VAR00005	41.30	84.620	.586	.642	.919
VAR00006	41.37	89.897	.363	.394	.923
VAR00007	41.17	81.836	.772	.787	.914
VAR00008	41.22	84.342	.700	.741	.916
VAR00009	41.10	86.532	.507	.583	.921
VAR00010	41.33	84.429	.673	.618	.917
VAR00011	41.35	85.079	.671	.670	.917
VAR00012	41.15	84.604	.576	.653	.919
VAR00013	41.17	85.734	.635	.642	.918
VAR00014	41.20	86.231	.529	.573	.920
VAR00015	41.43	89.063	.383	.516	.923
VAR00016	41.10	85.888	.567	.493	.919
VAR00017	40.98	86.152	.543	.599	.920
VAR00018	40.85	85.384	.628	.567	.918

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
43.63	95.084	9.751	18

SKALA SK

Scale: Stres Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha
Based on

Cronbach's Alpha	Standardized Items	N of Items
.910	.911	30

Reliabilitas pertama

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00020	2.02	.701	60
VAR00021	2.13	.700	60
VAR00022	2.38	.783	60
VAR00023	2.22	.739	60
VAR00024	2.38	.804	60
VAR00025	1.97	.688	60
VAR00026	2.37	.758	60
VAR00027	2.48	.854	60
VAR00028	2.20	.777	60
VAR00029	1.95	.699	60
VAR00030	2.45	.746	60
VAR00031	2.20	.898	60
VAR00032	2.50	.725	60

VAR00033	1.95	.723	60
VAR00034	2.10	.796	60
VAR00035	2.28	.885	60
VAR00036	2.13	.791	60
VAR00037	2.37	.823	60
VAR00038	2.12	.715	60
VAR00039	2.28	.739	60
VAR00040	2.62	.691	60
VAR00041	2.03	.863	60
VAR00042	1.98	.748	60
VAR00043	2.32	.770	60
VAR00044	1.92	.829	60
VAR00045	2.38	.804	60
VAR00046	2.45	.723	60
VAR00047	2.18	.770	60
VAR00048	2.13	.833	60
VAR00049	2.02	.770	60

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	2.217	1.917	2.617	.700	1.365	.037	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR0001	64.50	141.339	.457	.	.908
VAR0002	64.38	142.274	.400	.	.909
VAR0003	64.13	138.219	.576	.	.906
VAR0004	64.30	138.586	.593	.	.906
VAR0005	64.13	145.948	.146	.	.913
VAR0006	64.55	142.523	.392	.	.909
VAR0007	64.15	141.045	.434	.	.908
VAR0008	64.03	140.168	.423	.	.908

VAR0009	64.32	136.898	.657	.	.904
VAR00010	64.57	139.301	.585	.	.906
VAR00011	64.07	141.453	.419	.	.908
VAR00012	64.32	137.847	.511	.	.907
VAR00013	64.02	145.169	.214	.	.911
VAR00014	64.57	140.724	.478	.	.907
VAR00015	64.42	138.993	.523	.	.907
VAR00016	64.23	141.470	.342	.	.910
VAR00017	64.38	140.240	.458	.	.908
VAR00018	64.15	141.452	.374	.	.909
VAR00019	64.40	139.125	.581	.	.906
VAR00020	64.23	138.623	.591	.	.906
VAR00021	63.90	141.888	.430	.	.908
VAR00022	64.48	140.390	.406	.	.909
VAR00023	64.53	138.185	.608	.	.905
VAR00024	64.20	137.383	.635	.	.905
VAR00025	64.60	137.668	.570	.	.906
VAR00026	64.13	140.389	.441	.	.908
VAR00027	64.07	140.470	.493	.	.907
VAR00028	64.33	137.684	.618	.	.905
VAR00029	64.38	138.783	.508	.	.907
VAR00030	64.50	138.051	.597	.	.905

Daya beda aitem 0,3
Gugur nomor 5 dan 13

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
66.52	149.440	12.225	30

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Items	N of Items
.914	.916	28

Reliabilitas akhir Skala Stres Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00020	59.62	133.630	.467	.	.912
VAR00021	59.50	134.322	.424	.	.912
VAR00022	59.25	131.004	.562	.	.910
VAR00023	59.42	130.959	.603	.	.910
VAR00025	59.67	135.141	.380	.	.913
VAR00026	59.27	133.792	.418	.	.913
VAR00027	59.15	133.147	.397	.	.913
VAR00028	59.43	129.199	.673	.	.908
VAR00029	59.68	131.305	.618	.	.910
VAR00030	59.18	134.186	.402	.	.913
VAR00031	59.43	130.487	.507	.	.911
VAR00033	59.68	132.729	.507	.	.911
VAR00034	59.53	131.134	.544	.	.911
VAR00035	59.35	134.062	.334	.	.915
VAR00036	59.50	132.966	.444	.	.912
VAR00037	59.27	134.606	.336	.	.914
VAR00038	59.52	131.406	.596	.	.910
VAR00039	59.35	130.842	.610	.	.910
VAR00040	59.02	134.356	.428	.	.912
VAR00041	59.60	133.092	.395	.	.913
VAR00042	59.65	130.672	.612	.	.910
VAR00043	59.32	129.576	.657	.	.909
VAR00044	59.72	130.342	.563	.	.910
VAR00045	59.25	133.377	.413	.	.913
VAR00046	59.18	133.068	.486	.	.912
VAR00047	59.45	129.947	.635	.	.909
VAR00048	59.50	131.373	.504	.	.911
VAR00049	59.62	130.105	.626	.	.909

UJI NORMALITAS

KOLGOMOROF SMIRNOF

NPar Tests

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
WFC	255	49.43	10.635	18	72
SK	255	70.89	11.597	35	112

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		WFC	SK
N		255	255
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	49.43	70.89
	Std. Deviation	10.635	11.597
Most Extreme Differences	Absolute	.141	.082
	Positive	.113	.078
	Negative	-.141	-.082
Test Statistic		.141	.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c	.000 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan data diatas, data tidak berdistribusi normal karena sig >0.05

SKEWNEES DAN KURTOSIS

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
WFC	255	-.684	.153	.909	.304
SK	255	-.318	.153	1.034	.304
Valid N (listwise)	255				

Nilai normalitas : -1.96 s/d 1.96

Data berdistribusi normal

Uji linieritas

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
SK * WFC	255	100.0%	0	0.0%	255	100.0%

Report

SK

WFC	Mean	N	Std. Deviation
18	70.00	3	.000
19	70.00	1	.
20	76.00	1	.
21	72.00	1	.
22	75.00	1	.
23	68.00	1	.
24	68.50	2	.707
25	58.00	2	15.556
26	68.00	1	.
29	70.00	1	.
30	68.00	1	.

31	65.00	1	.
32	67.00	1	.
33	69.00	3	5.292
35	57.75	4	16.681
36	53.75	4	10.720
37	49.67	6	9.245
38	61.00	1	.
39	57.00	3	17.692
40	63.29	7	7.432
41	58.29	7	10.781
42	71.25	4	6.946
43	66.30	10	7.660
44	62.00	5	7.141
45	73.67	6	9.647
46	63.83	6	8.658
47	67.67	6	3.670
48	64.33	6	6.683
49	63.11	9	12.404
50	65.86	7	8.726
51	73.80	5	5.848
52	66.09	11	11.562
53	73.96	25	7.754
54	75.71	34	7.268
55	75.75	12	8.792
56	76.58	12	7.179
57	80.31	13	12.841
58	83.33	3	2.309
59	76.50	2	9.192
60	72.00	1	.
61	83.50	2	27.577
63	74.00	1	.
64	94.00	1	.
65	83.50	10	7.678
66	83.33	3	12.897
67	77.00	1	.
68	73.00	1	.
71	69.00	1	.

72	78.83	6	13.288
Total	70.89	255	11.597

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
SK * WFC	Between Groups	(Combined)	16247.191	48	338.483	3.893	.000
		Linearity	7122.138	1	7122.138	81.905	.000
		Deviation from Linearity	9125.053	47	194.150	2.233	.000
	Within Groups		17912.950	206	86.956		
	Total		34160.141	254			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
SK * WFC	.457	.208	.690	.476

Uji hipotesis

Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
WFC	49.43	10.635	255
SK	70.89	11.597	255

Correlations

		WFC	SK
WFC	Pearson Correlation	1	.457**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	255	255
SK	Pearson Correlation	.457**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	255	255

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji hiptesis nilai sig <0,05

Hipotesis penelitian diterima

KATEGORISASI

Frequencies

Statistics

wfc

N	Valid	255
	Missing	0

		wfc			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	35	13.7	13.7	13.7
	Sedang	194	76.1	76.1	89.8
	Tinggi	26	10.2	10.2	100.0
	Total	255	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

sk

N	Valid	255
	Missing	0

		sk			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	36	14.1	14.1	14.1
	Sedang	191	74.9	74.9	89.0
	Tinggi	28	11.0	11.0	100.0
	Total	255	100.0	100.0	

AR - RANIRY