

**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN DUKUNGAN SOSIAL
SUAMI TERHADAP STRES KERJA PADA PEKERJA PEREMPUAN
MINGGUAN INDUSTRI SIGARET**

SKRIPSI

Diajukan Kepada

Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam Menyelesaikan
Program Strata Satu (S-1) Psikologi (S. Psi)



Disusun Oleh :

SARIFATUL ULFA

1907016026

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG

2023

HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp.
76433370

PENGESAHAN

Judul : **PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN DUKUNGAN SOSIAL SUAMI TERHADAP STRES KERJA PADA PEKERJA PEREMPUAN MINGGUAN INDUSTRI SIGARET**

Penulis : Sarifatul Ulfa
NIM : 1907016026
Jurusan : Psikologi

Telah diujikan dalam sidang *munaqosah* oleh Dewan Penguji Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam ilmu Psikologi.

Semarang, 10 Juli 2023

DEWAN PENGUJI

Penguji I

Baidi Bukhori, S.Ag M.Si
NIP 19730427199031001

Penguji II

Lucky Ade Sessiani., Psikolog
NIP 198512022019032012

Penguji III

Lainatul Mudzkiyyah, S.Psi, M. Psi., Psikolog
NIP 198805032016012901

Penguji IV

Dra. Maria Ulfah, M.Si
NIP 19600807198122001

Pembimbing I

Baidi Bukhori, S.Ag M.Si
NIP 19730427199031001

Pembimbing II

Lucky Ade Sessiani., Psikolog
NIP 198512022019032012

NOTA PEMBIMBING I



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Yth.

Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan
UIN Walisongo Semarang
Di Semarang

Assalamu 'alaikum. wr. wb.

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan judul sebagai berikut.

Judul : PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN DUKUNGAN SOSIAL
SUAMI TERHADAP STRES KERJA PADA PEKERJA PEREMPUAN
MINGGUAN INDUSTRI SIGARET

Nama : Sarifatul Ulfa

NIM : 1907016026

Jurusan : Psikologi

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Ujian Munaqosah.

Wassalamu 'alaikum. wr. wb.

Mengetahui
Pembimbing I,

Semarang, 13 Juni 2023
Yang bersangkutan

Dr. Baidi Bukhori, S.Ag M.Si
NIP 19730427199031001

Sarifatul Ulfa
NIM 1907016026

NOTA PEMBIMBING II



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Yth.

Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan
UIN Walisongo Semarang
Di Semarang

Assalamu 'alaikum. wr. wb.

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan judul sebagai berikut.

Judul : PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN DUKUNGAN SOSIAL
SUAMI TERHADAP STRES KERJA PADA PEKERJA PEREMPUAN
MINGGUAN INDUSTRI SIGARET

Nama : Sarifatul Ulfa

NIM : 1907016026

Jurusan : Psikologi

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Ujian Munaqosah.

Wassalamu 'alaikum. wr. wb.

Mengetahui
Pembimbing II,

Semarang, 13 Juni 2023
Yang bersangkutan

Lucky Ade Sessiani M.Psi., Psikolog
NIP 198512022019032010

Sarifatul Ulfa
NIM 1907016026

PERNYATAAN KEASLIAN

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sarifatul Ulfa

NIM : 1907016026

Program Studi : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul :

**“PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN DUKUNGAN SOSIAL SUAMI
TERHADAP STRES KERJA PADA PEKERJA PEREMPUAN MINGGUAN INDUSTRI
SIGARET”**

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Semarang, 20 Juni 2023

Pembuat Pernyataan



Sarifatul Ulfa

NIM. 1907016026

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum wr.wb. Alhamdulillahirabbil'alamiin. Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena atas berkat, nikmat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial Suami Terhadap Stres Kerja pada Pekerja Perempuan Mingguan Industri Sigaret”. Sholawat serta salam tidak lupa penulis panjatkan kepada junjungan nabi agung nabi akhir zaman, Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umatnya menjadi umat yang berakhlakul karimah dan berintelektual.

Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program Sarjana (S1) jurusan Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo. Penulis menyadari bahwa proses penelitian dan penulisan skripsi tidak lepas dari berbagai kendala, namun kendala tersebut dapat teratasi dengan baik berkat dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan berkat dan rahmat-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi dengan baik,
2. Prof. Dr. KH. Imam Taufiq, M.Ag., selaku Rektor UIN Walisongo beserta jajarannya,
3. Prof. Dr. Syamsul Ma'arif, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo beserta jajarannya,
4. Ibu Wening Wihartati, S. Psi., M.Si., selaku Ketua Jurusan Psikologi beserta Dosen Fakultas Psikologi dan Kesehatan yang telah memberikan ilmunya, membimbing dan memberikan saran kepada penulis,
5. Bapak Dr. Baidi Bukhori, M.Si., selaku dosen wali dan pembimbing yang telah memberikan waktu, arahan, bimbingan dan dukungannya selama proses penyusunan skripsi, Terima kasih sudah berbaik hati dan memberi banyak kemudahan dan motivasi untuk diri saya dalam menyelesaikan skripsi ini. Saya

mohon maaf sebesar-besarnya apabila selama proses penyelesaian skripsi ini, saya berbuat khilaf dan melakukan kesalahan baik disengaja maupun tidak disengaja. Semoga Allah SWT membalas kebaikan bapak dengan kebaikan yang lebih mulia,

6. Ibu Lucky Ade Sessiani M.Psi., Psikolog., selaku Dosen Pembimbing skripsi saya, Saya ucapkan banyak terima kasih atas kesediaannya meluangkan waktu untuk memberi arahan dan masukan dalam penyelesaian skripsi ini. Terima kasih juga bapak sudah berbaik hati dan memberi banyak kemudahan dan motivasi untuk diri saya dalam menyelesaikan skripsi ini. Saya mohon maaf sebesar-besarnya apabila selama proses penyelesaian skripsi ini, saya berbuat khilaf dan melakukan kesalahan baik disengaja maupun tidak disengaja. Semoga Allah SWT membalas kebaikan bapak dengan kebaikan yang lebih mulia,
7. Bapak dan Ibu Dosen pengajar Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang, yang telah bersedia membekali berbagai ilmu pengetahuan dan pengalamannya sehingga penulis mendapatkan ilmu yang berguna dan bermanfaat,
8. Seluruh civitas akademik Fakultas Psikologi dan Kesehatan yang telah memberikan pelayanan dan fasilitas guna menunjang penulisan skripsi,
9. Teristimewa untuk kedua orang tua saya, Bapak Darun dan Ibu Dasmudet. Terimakasih atas doa, dukungan, motivasi dan kasih sayang yang tidak henti-hentinya bapak dan ibu berikan kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi dan kuliah saya dengan baik. Terimakasih selalu menjadi pendengar terbaik saya di situasi apapun. Terimakasih atas kesabaran bapak dan ibu yang tidak menuntut banyak dan hanya meminta agar saya memberikan yang terbaik demi diri saya sendiri,
10. DR. K.H. Fadlolan Musyaffa', Lc. Ma., dan Ibu Nyai Hj Fenty Hidayah, S.Pd.I selaku guru, kyai, orang tua yang selalu membimbing, memotivasi, menjadi pengingat, secara spiritual maupun moril. Serta keluarga besar Ponpes Fadhlul Fadhlun Semarang yang telah memberikan support,

11. Adikku tersayang M. Irsyad kundarto yang telah menyemangati saya.
12. Teman-teman perjuangan di Pesantren Fadhlul Fadhlun, Mba Fifi, Mba Napi, Ulpeh, Zulfa, Firda, Ana, Anis, Liya, Nabila.
13. Teman-temanku, Ikhmawadahtul, Eha, Izah, Mba Azzani Ardida, Mba Fita, Mba Bela, Mba Nisa, Tustanti, Cici, Aghnia, Alan, Fajar, TIM KKN 2022 Posko 12 dan teman-teman yang lainnya yang tidak bisa saya sebut satu-persatu. Terimakasih sudah selalu ada untuk mendengar keluh kesahku, terimakasih atas segala bantuan yang sudah kalian berikan selama ini. Terimakasih karena sudah menjadi teman yang selalu memberikan support serta doa-doanya terutama selama saya mengerjakan skripsi ini,
14. Teman-teman kelasku seperjuangan Psikologi-A 2019.

Penulis tidak dapat memberikan balasan apapun selain ucapan terima kasih dan iringan do'a semoga Allah SWT membalas semua jasa dan kebaikan mereka. Penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan dari penelitian ini, akan tetapi penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan terkhusus bagi penulis sendiri. Aamiin.

Semarang, 20 Juni 2022

Pembuat Pernyataan



Sarifatul Ulfa

NIM. 1907016026

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Diri sendiri, Sarifatul Ulfa. Terima kasih untuk tidak menyerah, terimakasih sudah bertahan hingga dititik ini, terimakasih sudah percaya diri disetiap kesulitan akan selalu ada kemudahan.
2. Keluarga dan kedua orang tua penulis yang telah memberikan dukungan secara moril maupun materil.
3. Seluruh responden pekerja perempuan sigaret PT. Tebing Mas yang telah memberikan waktu dan informasi guna penelitian skripsi,

Semoga karya ilmiah ini dapat bermanfaat bagi banyak orang, khususnya bagi penulis.

Semarang, 20 Juni 2023

Pembuat Pernyataan



Sarifatul Ulfa

NIM. 1907016026

MOTTO

مَا لَكُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَلِيٍّ وَلَا شَفِيعٍ

“Bagimu tidak ada seorang pun penolong maupun pemberi syafaat selain Dia.”

[QS. As-Sajdah: 4]

“Hidup itu bukanlah lomba lari, melainkan lomba berbagi, yang paling berharga bukanlah seberapa cepat kamu bisa mewujudkan mimpi, namun seberapa banyak manfaat yang bisa kamu berikan ke orang lain saat mimpi tersebut akhirnya terwujud”

[Ibu Nyai Hj. Fenty Hidayah, S.Pdi]

PP. Fadhlul Fadhlun Mijen Semarang

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
NOTA PEMBIMBING I	ii
NOTA PEMBIMBING II	iii
PERNYATAAN KEASLIAN	iv
KATA PENGANTAR	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
MOTTO	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
1. Manfaat Teoritis	8
2. Manfaat Praktis	9
E. Keaslian Penelitian	9
BAB II LANDASAN TEORI	14
A. STRES KERJA	14
1. Definisi Stres Kerja	14
2. Aspek-Aspek Stres Kerja	15
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja	17
4. Stres Kerja Dalam Perspektif Islam	20
B. KONFLIK PERAN GANDA	21
1. Definisi Konflik Peran Ganda	22

2.	Aspek-Aspek Konflik Peran Ganda	23
3.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Konflik Peran Ganda.....	24
4.	Konflik Peran Ganda Perspektif Islam	26
C.	Dukungan Sosial Suami	27
1.	Definisi Dukungan Sosial Suami	27
2.	Aspek-Aspek Dukungan Sosial Suami.....	29
3.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Dukungan Sosial Suami	32
4.	Dukungan Sosial Suami Perspektif Islam	33
D.	Hubungan Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Suami Terhadap Stres Kerja Wanita Pekerja	35
BAB III	METODE PENELITIAN	39
A.	Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	39
B.	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	39
1.	Variabel Penelitian.....	39
2.	Definisi Operasional.....	40
C.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	41
D.	Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	41
1.	Populasi	41
2.	Sampel	42
3.	Teknik Pengambilan Sampel	43
E.	Teknik Pengumpulan Data	43
1.	Skala Stres Kerja	44
2.	Skala Konflik Peran Ganda	45
3.	Skala Dukungan Sosial Suami	46
F.	Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	48
1.	Validitas	48
2.	Reliabilitas.....	49
3.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	50
G.	Teknik Analisis Data	55
A.	Hasil Penelitian	58

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	58
1. Deskripsi Subjek.....	58
2. Deskripsi Data Penelitian	58
B. Hasil Uji Asumsi	61
1. Uji Normalitas	61
2. Uji Linearitas	62
C. Uji Hipotesis	63
1. Uji Hipotesis Parsial.....	63
2. Uji Hipotesis Simultan	64
D. Pembahasan.....	65
1. Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Stres Kerja dan Dukungan Sosial Suami pada Perempuan Pekerja Industri Sigaret	66
2. Keterbatasan Penelitian	71
BAB V PENUTUP	72
A. Kesimpulan	72
B. Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA.....	74
LAMPIRAN-LAMPIRAN	78
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	105

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Tabel Krejcie	42
Tabel 3. 2 Skala Likert	44
Tabel 3. 3 <i>Blueprint</i> Skala Stres Kerja	44
Tabel 3. 4 <i>Blueprint</i> Skala Konflik Peran Ganda	45
Tabel 3. 5 <i>Blueprint</i> Skala Dukungan Sosial Suami	47
Tabel 3. 6 Kisi-kisi Interpretasi Realibilitas.....	49
Tabel 3. 7 Hasil Uji Coba Skala Stres Kerja	50
Tabel 3. 8 Uji Reliabilitas Skala Stres Kerja.....	51
Tabel 3. 9 Hasil Uji Coba Skala Konflik Peran Ganda	52
Tabel 3. 10 Hasil Uji Reliabilitas Skala Konflik Peran Ganda	53
Tabel 3. 11 Hasil Uji Coba Skala Dukungan Sosial Suami.....	53
Tabel 3. 12 Hasil Uji Reliabilitas Skala Dukungan Sosial Suami.....	55
Tabel 4. 1 Hasil Uji Deskriptif.....	58
Tabel 4. 2 Rumus Interval Stres Kerja	59
Tabel 4. 3 Ditribusi Subjek Variabel Stres Kerja	59
Tabel 4. 4 Rumus Interval Konflik Peran Ganda	59
Tabel 4. 5 Ditribusi Subjek Variabel Konflik Peran Ganda	60
Tabel 4. 6 Rumus Interval Dukungan Sosial Suami	60
Tabel 4. 7 Ditribusi Subjek Variabel Dukungan Sosial Suami.....	60
Tabel 4. 8 Uji Normalitas Kolmogrov-Sminorv	61
Tabel 4. 9 Uji Linearitas Konflik Peran Ganda dengan Stres Kerja	63
Tabel 4. 10 Uji Linearitas Dukungan Sosial Suami dengan Stres Kerja.....	63
Tabel 4. 11 Hasil Uji Hipotesis Parsial	64
Tabel 4. 12 Hasil Uji Hipotesis 3	65
Tabel 4. 13 Hasil Koefisien Determinasi	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir.....	38
------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 :Blueprint Penelitian Sebelum Gugur	78
LAMPIRAN 2 :Blueprint Penelitian Sesudah Gugur	85
LAMPIRAN 3 :Uji Coba Skala Penelitian	91
LAMPIRAN 4 :Hasil Uji Alat Tes	95
LAMPIRAN 5 :Item Valid Pengambilan Data Sampel.....	98
LAMPIRAN 6 :Skor Responden	101

ABSTRACT

Work stress is a condition of the response of individuals who are unable to deal with various psychological, physiological, and behavioral job demands to the ambitions of the organization. The purpose of this study was to examine and determine empirically the effect of multiple role conflicts and husbands' social support on the work stress of cigarette industry women workers in Tulis District, Batang Regency. The total population in this study was 200 female workers and the sample number was 132 female workers. In this study using quantitative causality research methods, sampling techniques in this study used purposive sampling techniques. The measurement tool in this study used three scales, including multiple role conflicts, husbands' social support, and work stress. The methods used in data analysis in research are assumption tests and hypothesis tests using multiple linear regression tests. This study showed the results that multiple role conflicts had a significant effect on work stress with a value of $0.000 < 0.05$. Husband's social support did not significantly affect work stress with a value of $0.340 < 0.05$. Then simultaneously multiple role conflict and husband social support affect work stress with significant value results of $0.000 < 0.05$ from this study concluded that there was a significant effect of multiple role conflict and there was no influence between husband's social support on work stress in cigarette industry women workers in Tulis District, Batang Regency.

Keywords: *Multiple role conflicts, husband's social support, work stress*

ABSTRAK

Stres kerja adalah kondisi respon individu yang tidak mampu berhadapan dengan berbagai tuntutan pekerjaan secara psikologis, fisiologis, dan perilaku terhadap ambisi dari organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan mengetahui secara empiris pada pengaruh dari konflik peran ganda dan dukungan sosial suami terhadap stres kerja pekerja perempuan industri sigaret di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang. Jumlah populasi pada penelitian ini 200 pekerja perempuan dan jumlah sampel 132 pekerja perempuan. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif kausalitas, Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Alat ukur pada penelitian ini menggunakan tiga skala, diantaranya yaitu konflik peran ganda, dukungan sosial suami, dan stres kerja. Metode yang digunakan dalam analisis data pada penelitian yaitu uji asumsi dan uji hipotesis dengan menggunakan uji regresi linear berganda. Pada penelitian ini menunjukkan hasil bahwa konflik peran ganda berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dengan hasil nilai $0,000 < 0,05$. Dukungan sosial suami tidak berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja dengan hasil nilai $0,340 > 0,05$. Kemudian secara simultan konflik peran ganda dan dukungan sosial suami berpengaruh terhadap stres kerja dengan hasil nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ dari penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan dari konflik peran ganda dan tidak terdapat pengaruh antara dukungan sosial suami terhadap stres kerja pada pekerja perempuan industri sigaret di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang.

Kata Kunci : Konflik peran ganda, dukungan sosial suami, stres kerja

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era sekarang ini, bekerja tidak hanya dilakukan oleh kaum laki-laki, namun kaum perempuan juga ikut melakukan kegiatan bekerja di sektor industri. Berdasarkan data akhir Badan Pusat Statistik (BPS) di Indonesia pada tahun 2022 tercatat persentase tenaga kerja formal menurut jenis kelamin yaitu 43,97% pada laki-laki dan 35,57% pada perempuan. Hasil persentase tersebut menyimpulkan bahwa tenaga kerja pada kaum laki-laki dan perempuan menunjukkan angka yang mendekati persamaan atas partisipasi sebagai tenaga kerja di sektor publik. Menurut Akbar (2017: 34) jumlah pekerja pada perempuan sudah mencapai tingkat tinggi pada wilayah dunia.

Apollo dan Cahyadi (2012:255) mengatakan lingkungan kerja sebagai dokter, perawat, bidan, guru, dosen, pengusaha, dan politisi (eksekutif, legislatif, dan yudikatif) termasuk sektor yang tergolong tidak ada pekerja perempuannya, banyak perusahaan yang memilih karyawan perempuan daripada laki-laki, alasan tersebut karena perempuan memiliki kinerja lebih baik teliti, tekun, dan hati-hati ketika diberi tugas, sehingga dapat membantu meningkatkan kinerja yang baik pada perusahaan. Tingginya totalitas kerja pada karyawan dipengaruhi apabila karyawan merasakan bahwa pekerjaannya yang dilakukan sangat ditekuni dan bernilai manfaat untuk siapapun (Maulida & Abdul, 2017: 112). Menurut Amrulloh dan Siska (2021: 35) meningkatkan kinerja karyawan merupakan keinginan semua perusahaan, namun karyawan adalah manusia yang memiliki perbedaan perilaku, motivasi, sikap, kemampuan, pengalaman, jenis kelamin dan peran ganda, maka dari itu menyebabkan kinerja yang berbeda pula.

Menjadi perempuan bekerja adalah kemauan setiap perempuan, baik yang belum menikah maupun sudah, tujuannya karena untuk mendapatkan posisi jabatan di perusahaan dan mendapatkan penghasilan (Akbar, 2017: 34). Terlibatnya para perempuan yang sudah menikah dengan lingkungan kerja menjadikan perempuan memiliki peran ganda, yaitu perempuan dituntut menjadi istri dan ibu ketika berada dirumah serta menjadi perempuan karir ketika berada ditempat kerja (Rachmaningrum & Makmuriana, 2018: 34). Primastuti (2000: 37) menjelaskan bahwa seorang perempuan yang sudah menikah pastinya akan memiliki tugas mengurus serta memenuhi kebutuhan keluarga, melayani suami, dan merawat anak dengan penuh cinta kasih sayangnya. Berbeda dengan perempuan pekerja yang belum menikah, pada perempuan pekerja yang telah menikah pasti akan memiliki peran ganda apabila telah terjun di dunia pekerjaan.

Berkembangnya pembangunan industri pada setiap daerah menjadikan seseorang ingin memperbaiki kehidupan serta meningkatkan kualitas hidup. Sebagian besar pekerja buruh industri didominasi oleh gender perempuan, walaupun keberadaanya sering dilupakan oleh masyarakat. Namun kehadiran dari pekerja perempuan sebenarnya memberikan peranan dalam berbagai bidang bahkan sering terjadi perempuan mempunyai peran yang dominan dalam berbagai perkembangan yang ada (Titiani 2017: 11). Begitupun yang terjadi pada perempuan, yang menjadikan pendorong keterlibatan perempuan dalam dunia industri adalah untuk meningkatkan kesejahteraan pada keluarganya, Adapun alasan lain dari perempuan yang bekerja di industri yaitu adanya tekanan ekonomi, suami yang tidak bekerja, mendapat dukungan keluarga dalam bekerja, dan karena tidak ada pekerjaan lain sesuai dengan ketrampilan yang ia punya (Abudullah 3003: 226). Rata-rata perempuan yang memutuskan untuk bekerja di industri adalah keluarga yang memiliki golongan ekonomi

menengah kebawah atau setara dengan tingkat pendidikan yang masih rendah (Rahmaharyati et al., 2017: 232).

Alasan menjadi perempuan pekerja karena bekerja merupakan kegiatan positif pada perempuan, sehingga dapat menyalurkan tingkat kreatif dan kemampuannya masing-masing untuk tujuan serta manfaat yang dapat membanggakan dirinya ke orang lain (Artanti, 2021: 2). Akbar (2017: 34) mengatakan alasan perempuan yang sudah menikah memilih untuk bekerja karena dari pekerjaannya dapat memberikan banyak kontribusi untuk dirinya, yaitu membantu dalam finansial keluarga, mendapatkan wawasan dan pengetahuan yang luas, meningkatkan kemampuan (*skill*) dalam diri, serta menuangkan kebanggaan kemandirian atas dirinya sendiri (walaupun terkadang kebutuhan finansial telah tercukupi oleh suami). Keterlibatan menjadikan perempuan berperan ganda ini dapat menimbulkan dampak psiko sosial seperti peningkatan dalam kepercayaan diri, moral, kebahagiaan dalam diri, serta memenuhi tuntutan pekerjaan yang dianggap sangat sulit dan seringkali mendapati pekerjaan yang bertentangan dengan keluarga sehingga menimbulkan konflik terhadap keluarga dan pekerjaan.

Akbar (2017: 44) mengatakan bahwa konflik peran ganda (*family work conflict*) merupakan permasalahan yang hadir akibat tekanan dari pekerjaan dan keluarga serta tuntutan yang bertentangan antara satu dengan yang lain sehingga menimbulkan konflik pada perempuan bekerja, oleh sebab itu semakin banyaknya konflik peran ganda pada perempuan semakin besar pula tingkat kecenderungan stres kerja yang dirasakan oleh wanita bekerja. Rachmaningrum dan Makmuriana (2018: 34) mengatakan konflik peran ganda (*family work conflict*) adalah konflik yang datang akibat tanggungjawab keluarga dan pekerjaan yang kurang *balance*, sehingga hal tersebut menimbulkan suatu bentuk dari stres kerja, konflik interpersonal di

lingkungan pekerjaan, organisasi dan atasan yang kurang mendukung, jam kerja yang panjang, serta meningkatnya beban pekerjaan yang diberikan.

Banyak penelitian menerangkan bahwa tekanan menjadi perempuan yang mempunyai peran ganda sangat mengarah pada psikologis karyawan perempuan yaitu menyebabkan timbulnya stres, yang dimana konflik peran ganda (*family work conflict*) tersebut tidak sejalan antara tekanan pekerjaan yang mengganggu pelaksanaan sebagai peran keluarga. Terdapat 38% laki-laki dan 43% perempuan yang sudah menikah dan bekerja serta memiliki anak dilaporkan mengalami konflik peran ganda (*family work conflict*) terhadap stres kerja dan mengindikasikan beberapa keluarga memiliki tekanan untuk menyeimbangkan stres kerja, depresi, dan kepuasan kerja (Akbar, 2017: 42). Dampak secara umum yang dihadapi oleh perempuan berkarir adalah kurangnya waktu dengan keluarga, tenaga dan pikiran yang diforsir, kesulitan dalam membagi tugas menjadi peran perempuan bekerja dan ibu rumah tangga, beban pikiran dan tidak terpenuhinya waktu untuk diri sendiri dan munculnya stres (Wulandari 2015: 418).

Stres adalah keadaan yang ditimbulkan dari suatu masalah antara diri sendiri dengan lingkungan sehingga menimbulkan berbagai persepsi seperti halnya tuntutan-tuntutan dari sumber daya pada sistem biologis, psikologis dan sosial seseorang, secara biopsikososial orang yang mengalami stres akan merasakan keadaan tegang, yang disebabkan faktor banyaknya tugas-tugas yang menumpuk disetiap harinya baik itu di lingkungan keluarga, sekolah dan juga pekerjaan (Rustiana & Widya 2012: 150). Perlu diketahui bahwa stres yang berlebih dapat berakibat mengganggu aktifitas kemampuan seseorang. Asih dan Hardani (2018: 1) mengatakan stres adalah gejala-gejala dan tanda-tanda psikologikal dan somatik, yaitu ketidakcocokan antara dua pendapat baik itu kepribadian dan kecakapannya di lingkungan yang menyebabkan ketidakmampuan untuk menghadapi tuntutan-tuntutan diri secara efektif.

Dalam lingkungan pekerjaan, tak jarang yang mengalami stres kerja yakni merasakan ketegangan yang dialami oleh karyawan sehingga dapat mengganggu konsentrasi dalam mengerjakan tugas kerjanya (Rustiana & Widya, 2012: 150). Lingkungan pekerjaan adalah sumber atau *stressor* kerja yang mengakibatkan respon individu seperti fisiologis, psikologis, dan perilaku, berdasarkan hal tersebut keadaan tentang pekerjaan yang disimpulkan karyawan, yaitu sebagaimana bahwa suatu tuntutan dapat menimbulkan stres kerja (Asih & Hardani, 2018: 1).

Stres kerja merupakan hambatan yang dirasakan oleh banyak orang pekerja. *National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH)* telah meneliti stres terdapat hubungannya dengan pekerjaan (Enny, 2017: 391). Stres kerja adalah tanggapan seorang individu terhadap pekerjaannya yang dimana individu tersebut tidak mampu untuk melakukannya sehingga timbul perasaan yang tidak nyaman dan tidak senang (Safitri, 2020: 176). Stres kerja yaitu tekanan pada perasaan yang terjadi oleh karyawan ketika menghadapi banyaknya tuntutan pekerjaan (Mangkunegara, 2011: 155). Pendapat ini didukung oleh (Asih & Hardani, 2018: 2) bahwa stres kerja adalah *feedback* secara fisiologis dan psikologis dari karyawan terhadap tuntutan dan keinginan pekerjaan, selain itu stres kerja dapat memberikan tekanan terhadap produktivitas pekerjaan dan mengganggu seorang individu yang merasakannya. Salah satu potensi penyebab stres adalah adanya harapan, karena semakin tinggi harapan dari individu, maka semakin besar pula ketidaksesuaian dengan lingkungan yang ada dan semakin banyak pula faktor stres yang dihadapinya (Husnan, et al., 2017: 101).

Kontribusi pekerjaan perempuan buruh industri memang dibuktikan dengan menyita banyak jam kerja. Selain itu mereka harus bisa membagi waktu antara bekerja, dan mengurus keluarga. Bukan hanya upah yang mereka capai namun banyak kebijakan-kebijakan yang membuat mereka ketakutan dan menghantui para pekerja perempuan. Sehingga kesejahteraan

para pekerja buruh industri juga perlu adanya dukungan sosial yang mencakupi baik itu dari suami, anak, teman-teman, dan orangtua.

Demikian juga pada pekerja perempuan industri sigaret yang berada di PT Tebing Mas MPS (Mitra Produksi Sigaret) di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang, terdapat individu yang memiliki tingkat stres kerja yang tinggi. Hal ini terbukti berdasarkan studi pendahuluan yang telah dilakukan oleh peneliti dengan mewawancarai 10 responden karyawan pekerja perempuan yang sudah menikah di PT Tebing Mas MPS (Mitra Produksi Sigaret), sehingga responden tersebut mempunyai peran ganda yakni menjadi karyawan saat dipekerjaan dan menjadi ibu rumah tangga ketika di rumah bersama keluarga. Wawancara yang dilakukan peneliti dengan jumlah 10 responden menunjukkan bahwa terdapat tingginya tingkat stres kerja yang di rasakan oleh pekerja perempuan yang mempunyai peran ganda tersebut. Hal tersebut dapat dilihat melalui aspek-aspek dari stres kerja menurut Robbins (2017: 434) yang dimiliki oleh pekerja perempuan di PT Tebing Mas MPS (Mitra Produksi Sigaret). Berdasarkan aspek fisiologis bahwa subjek menjelaskan telah merasakan sakit kepala, dada terasa sesak, leher dan punggung terasa kaku ketika menghadapi kelelahan kerja dan mengerjakan tugas pekerjaan yang menumpuk. Kemudian pada aspek psikologis subjek merasakan bosan ketika mengerjakan tugas-tugas kerja yang menumpuk, merasakan ketegangan ketika mendapat evaluasi kerja dari atasan, dan mudah marah (emosi negatif) ketika merasakan kelelahan saat bekerja. Kemudian pada aspek perilaku subjek merasakan malas dalam interaksi dengan lingkungan baik itu teman serta keluarga dan pola tidur terganggu ketika merasakan kelelahan setelah bekerja.

Banyak penelitian yang telah menjelaskan bahwa salah satu faktor dari stres kerja yang dirasakan oleh pekerja perempuan adalah kurangnya dukungan sosial dari suami. Salah satu cara menanggapi kondisi stres kerja yang dirasakan perempuan peran ganda adalah dengan adanya dukungan

sosial suami, karena stres kerja kemungkinan akan muncul ketika para perempuan peran ganda tidak mendapatkan dukungan sosial dari suami (Ardiyansyah & Meiyuntariningsih, 2016: 92). Studi yang dilakukan Kumolohadi (2001: 35) melihat dari sumber daya dukungan sosial menemukan bahwa peranan dukungan sosial menjadi pelindung (*buffering affect*) terhadap efek dari stres, dengan alasan dukungan sosial suami dapat digunakan sebagai bentuk usaha untuk memulihkan efek negatif dari stres kerja. Hasil penelitian tentang “Tingkat Stres Dosen Perempuan” yang dilihat dari segi dukungan suami di UII ini menunjukkan hasil korelasi yang signifikan antara dukungan suami terhadap peran ganda pada istri. Karena semakin rendahnya dukungan sosial suami maka semakin tinggi juga konflik peran ganda dan penyebab stres.

Berdasarkan pertimbangan studi terdahulu dan pra penelitian yang sudah dilakukan, penelitian ini penting untuk dilanjutkan karena untuk mengetahui seberapa persen pengaruhnya konflik peran ganda dan dukungan sosial suami terhadap stres kerja pada pekerja perempuan. Melihat pada observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, bahwa peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial Suami Terhadap Stres Kerja Pada Pekerja Perempuan Mingguan Industri Sigaret” dengan tujuan untuk mencari solusi mengetahui pengaruh dari stres kerja pada perempuan yang memiliki peran ganda di PT Tebing Mas MPS (Mitra Produksi Sigaret) selain itu diharapkan dapat memberikan segala manfaat tentang peran ganda perempuan agar dapat membangun dua peran sekaligus tanpa ada timbulnya konflik dalam rumah tangga dan pekerjaan. Oleh karena itu, Pada penelitian ini akan berfokus pada tiga variabel penting tentang konflik peran ganda dan dukungan sosial suami yang menjadikan stres dalam pekerjaan pada peran ganda pekerja perempuan mingguan industri sigaret di PT Tebing Mas MPS (Mitra Produksi Sigaret) Kecamatan Tulis Kabupaten Batang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah paparkan maka terdapat rumusan masalah dalam penelitian ini meliputi :

1. Apakah konflik peran ganda berpengaruh terhadap stres kerja pada pekerja perempuan mingguan industri sigaret?
2. Apakah dukungan sosial suami berpengaruh terhadap stres kerja pada pekerja perempuan mingguan industri sigaret?
3. Apakah ada pengaruh konflik peran ganda dan dukungan sosial suami terhadap stres kerja pada Ibu rumah tangga di pada pekerja perempuan mingguan industri sigaret?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka terdapat tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh konflik peran ganda terhadap stres kerja pada pekerja perempuan mingguan industri sigaret.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh dukungan sosial suami terhadap stres kerja pada pekerja perempuan mingguan industri sigaret.
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh konflik peran ganda dan dukungan sosial suami terhadap stres kerja pada pekerja perempuan mingguan industri sigaret.

D. Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat yang dapat diambil dan diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan dan memperkaya pengetahuan tentang konflik peran ganda dan dukungan sosial suami beserta pengaruhnya terhadap stres kerja pada karyawan dalam ranah kajian ilmu psikologi, terutama pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi (PIO) dan manajemen sumber daya manusia (SDM).

2. Manfaat Praktis

Pada penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada masyarakat, khususnya pada perempuan pekerja industri mengenai hubungan antara konflik peran ganda dan dukungan sosial suami terhadap stres kerja, sehingga kedepannya dapat meminimalisir timbulnya stres kerja pada perempuan yang mempunyai peran ganda.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian terkait konflik peran ganda, dukungan sosial suami dan stres kerja telah beberapa kali dilaksanakan penelitian oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Diantara penelitian-penelitian tersebut diantaranya:

Pertama, Penelitian yang telah dilakukan oleh Trisna Septian Handayani tahun 2016 dengan berjudul “Pengaruh *Work-Family Conflict* Terhadap Stres Kerja dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi”. Pada penelitian ini dilakukan terhadap 84 responden perawat di rumah sakit Mardi Rahayu Kudus dengan menggunakan penelitian kuantitatif teknik *purposive sampling*. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana dan uji MRA. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *work family conflict* mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap stres kerja pada wanita karir. Hasil dukungan sosial tidak memoderasi pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Keyko Asri Septiani ditahun 2016 yang berjudul “Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja pada Wanita”. Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis data regresi berganda dan menggunakan teknik pengambilan sampel dengan non probability sampling terhadap 133 responden karyawan wanita di PT Luvitasindo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik peran ganda dan dukungan sosial terhadap stres kerja pada karyawan wanita. Hasil pada pengujian hipotesis minor juga telah menunjukkan bahwa variabel *time-biased conflict* dan *strain-based* dari konflik peran ganda serta *reassurance of worth* dari dimensi berpengaruh signifikan terhadap stress kerja pada karyawan wanita.

Ketiga, riset yang dilakukan oleh Rahmat Yahya Ardiyansyah dan Tatik Meiyuntariningsih pada tahun 2016 yang berjudul “Dukungan Sosial Suami Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Wanita Karir”. Penelitian ini dilakukan terhadap 50 responden wanita karir pemerintahan di Mojokerto dengan menggunakan metode kuantitatif dan dianalisis dengan teknik analisis regresi berganda dan pengambilan sampel menggunakan teknik *incidental sampling*. Hasil analisis menunjukkan secara signifikan dukungan sosial suami dan konflik peran ganda secara simultan berhubungan positif dengan stres kerja wanita karir. Nilai $R = 0,440$ dan $p = 0,006$ ($p < 0,01$).

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Puti Sarah Annisa pada tahun 2016 yang berjudul “Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial Pasangan Terhadap Stres Kerja pada Wanita Karir”. Penelitian ini dilakukan terhadap 32 responden dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif, Teknik analisis data terdiri *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, *structural model* dan uji hipotesis. Pada penelitian menunjukkan hasil bahwa konflik peran ganda sangat tidak

berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dan dukungan sosial dari pasangan sangat berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja.

Kelima, Riset yang dilakukan oleh Muhammad Ilham pada Tahun 2017 yang berjudul “Pengaruh Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Pasangan Terhadap Stres Kerja Wanita Karir”. Penelitian ini dilakukan terhadap 60 responden yang merupakan perawat Wanita yang sudah menikah atau berkeluarga di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi. Penelitian menggunakan kuantitatif dengan metode *sampling* dan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat adanya pengaruh positif dan signifikan antara konflik peran ganda terhadap stres kerja, dan dukungan sosial dari pasangan berpengaruh negatif terhadap stres kerja perawat.

Keenam, penelitian yang dilakukan Diah Dwi Artanti pada tahun 2021 yang berjudul “Pengaruh Dukungan Sosial Suami Terhadap Stres Kerja Istri yang Berkarir” dengan metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan desain dari *ex post facto*, dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* dalam pengambilan data terhadap 126 responden wanita karir (ASN) di Blitar. Hasil dari penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang terdapat pada variabel dukungan sosial suami terhadap stres kerja pada istri yang berkarir. Utamanya adalah dari empat aspek dimensi yaitu adanya dukungan penghargaan, dukungan emosional, sosial, informasi dan instrumental. Hal ini menjelaskan bahwa adanya dukungan sosial yang berasal dari suami sangat berpengaruh dan berkontribusi terhadap timbulnya tingkat stres kerja pada istri yang berkarir. $R=0,297$ $t=17,779$.

Ketujuh, survey penelitian yang dilakukan oleh Nadia Dwi Irmadiani pada tahun 2022 yang berjudul “Pengaruh Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) Terhadap Stress Kerja”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuantitatif non eksperimental dengan

deskripsi korelasi. Pengambilan sampel pada yang digunakan adalah teknik propotional random sampling terhadap 149 responden karyawan Wanita PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Yogyakarta. Kuesioner penelitian menggunakan kuesioner stress kerja dari *American Institute of Stress*. Korelasi kedua dari variabel diuji menggunakan uji *Spearman Rank*. Hasil dari oenelitian tersebut menunjukkan bahwa Sebagian besar responden mengalami tingkat rendah pada konflik peran ganda yaitu sebanyak 119 responden (79,9%). Sebagian besar responden mengalami stres kerja rendah yaitu sebanyak 135 responden (90,6%). Dan hasil uji statistic dengan menggunakan *Spearman Rank* mendapatkan nilai p value 0,000 ($p < 0,05$) dengan nilai koefisien korelasi yaitu (+) 0,615. Nilai ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara konflik peran ganda terhadap stres kerja karyawan Wanita karir di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Yogyakarta dengan p vaue 0,000 ($p < 0,05$).

Berdasarkan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya terdapat beberapa kesamaan variabel, Sehingga dapat memberikan sumbangsih terhadap penelitian, maka dari itu dapat dikaji lebih luas dalam penelitian kali ini. Pada penelitian pertama hingga kelima terdapat persamaan pada variabel konflik peran ganda, dukungan sosial dan stres kerja. Sedangkan pada penelitian keenam terdapat persamaan pada variabel dukungan sosial dan stres kerja. Kemudian pada penelitian ketujuh terdapat persamaan pada variabel konflik peran ganda dan stres kerja.

Pada penelitian pertama dan kedua terdapat perbedaan, yaitu dari penelitian sekarang menggunakan variabel lebih spesifik lagi yaitu dukungan sosial suami sedangkan pada penelitian terdahulu menggunakan variabel dukungan sosial. Pada penelitian ketiga terdapat perbedaan pada subjek penelitian pada penelitian terdahulu menggunakan subjek wanita karir pemerintah di Mojokerto sedangkan pada penelitian sekarang menggunakan subjek pekerja perempuan yang sudah menikah di PT. Tebing

Mas Tulis Makmur (MPS Tulis Batang). Pada penelitian keempat dan kelima terdapat perbedaan pada subjek penelitian pada penelitian terdahulu menggunakan variabel dukungan sosial dari pasangan sedangkan pada penelitian sekarang menggunakan variabel lebih spesifik dukungan sosial suami dan menggunakan subjek pekerja perempuan yang sudah menikah di PT. Tebing Mas Tulis Makmur (MPS Tulis Batang). Pada penelitian keenam terdapat kesamaan pada variabel dukungan sosial suami dan stres kerja dan Penelitian ketujuh terdapat kesamaan pada variabel konflik peran ganda dan stres kerja. Dengan demikian, peneliti memutuskan menggunakan judul “Pengaruh Konflik Peran Ganda (Family Work Conflict) dan Dukungan Sosial Suami Terhadap Stres Kerja Pada Pekerja Perempuan di PT. Tebing Mas Tulis Makmur (MPS Tulis Batang)”.

BAB II **LANDASAN TEORI**

A. STRES KERJA

1. Definisi Stres Kerja

Stres adalah keadaan yang ditimbulkan dari suatu masalah antara diri sendiri dengan lingkungan sehingga dapat menimbulkan berbagai persepsi seperti halnya tuntutan-tuntutan dari sumber daya pada sistem biologis, psikologis dan sosial seseorang, stres juga merupakan suatu kondisi yang secara biopsikososial merasakan keadaan tegang, yang disebabkan banyak faktor diantaranya adalah banyaknya tugas-tugas yang menumpuk disetiap harinya baik itu di lingkungan keluarga, sekolah dan juga pekerjaan (Rustiana & Widya, 2012: 150). Kemudian Lazarus dan Folkman (1984: 19) mendefinisikan bahwa stres adalah bentuk hubungan antara seorang individu dengan lingkungan, namun kondisi yang dirasakan individu tersebut adanya beban dan berbagai tuntutan secara berlebihan yang ada pada sumber daya seseorang tersebut sehingga dapat membahayakan ketentraman pada individu tersebut.

Menurut Robbins (2017: 429) stres kerja merupakan suatu kondisi aktif yang dirasakan individu ketika berhadapan dengan peluang, tuntutan, dan sumber daya yang dapat mengganggu dan menghalangi suatu kemajuan. Stres kerja adalah *feedback* atas diri seseorang secara psikologis dan fisiologis terhadap ambisi dari organisasi, dari stres kerja menimbulkan faktor-faktor yaitu banyak tekanan terhadap produktivitas dan kinerja yang dapat mengganggu individu (Asih & Hardani, 2018: 26). Menurut Safitri (2020: 176) stres kerja adalah tanggapan seseorang yang tidak mampu melakukan tugas dan tuntutan pekerjaan yang menimbulkan perasaan tidak tenang dan nyaman. Disisi lain stres kerja

menurut Akbar (2017: 41) merupakan tanggapan adaptif seseorang yang dihubungkan dengan proses psikologi seseorang dan fisik khusus terhadap tindakan eksternal yang menghasilkan konsekuensi. Stres kerja merupakan sebuah perantara antara sumber-sumber serta faktor-faktor dari stres kerja dengan daya kekuatan yang dimiliki diri individu yang menyebabkan reaksi yang bersifat negatif yaitu indikator sumber stres dipengaruhi oleh penekanan atau positif yaitu indikator sumber stres yang dapat mendorong semangat bagi karyawan (Bachroni & Sahlan, 1999: 29). Stres kerja adalah keadaan yang menyebabkan emosi tidak stabil, suka menyendiri, perasaan yang tidak tenang, tegang, cemas, tekanan darah yang meningkat hingga mengalami gangguan pencernaan (Burhanuddin et al., 2018).

Berdasarkan definisi yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi respon individu yang tidak mampu berhadapan dengan berbagai tuntutan pekerjaan secara psikologis, fisiologis, dan perilaku terhadap ambisi dari organisasi, dari stres kerja tersebut menimbulkan faktor-faktor diantaranya adalah banyak tekanan terhadap produktivitas, kinerja, emosi yang tidak stabil, perasaan tidak nyaman dan cemas yang dapat mengganggu dan menghalangi setiap kemajuan individu.

2. Aspek-Aspek Stres Kerja

Aspek-aspek stres kerja menurut Robbins (2017: 434) meliputi sebagai berikut, yaitu:

1) Fisiologis

Aspek fisiologis merupakan suatu aspek yang mengarah pada perubahan keadaan metabolisme organ tubuh (aspek fisik), kelelahan fisik yang berlebihan, meningkatnya kerja fungsi jantung

pernapasan, dan tekanan darah, timbulnya sakit kepala, gangguan perut, keringat berlebihan, susah tidur dan serangan jantung.

2) Psikologis

Aspek psikologis merupakan aspek yang menunjukkan terjadinya subjek terhadap ketidakpuasan pekerjaan. Stres kerja menunjukkan diri seseorang pada keadaan psikologis seperti kecemasan, ketegangan, kebingungan, emosi yang menjadi sensitif, mudah marah, mudah tersinggung, sensitif, perasaan yang banyak tekanan, depresi, kelelahan mental, bosan, menurunnya fungsi intelektual konsentrasi terganggu dan hilangnya kreativitas. Respon psikologis dari para pekerja dari waktu demi waktu menemukan bahwa stres kerja yang tinggi dapat menimbulkan tekanan darah tinggi dan turunnya kesejahteraan secara emosional

3) Perilaku

Aspek perilaku merupakan keadaan seseorang yang memperlihatkan perubahan-perubahan kondisi dan situasi produktivitas seseorang menurun. Gangguan stres yang berhubungan dengan perilaku seseorang tersebut meliputi penurunan produktivitas kinerja seseorang, bermalas-malasan dan menghindari pekerjaan, depresi, perubahan kebiasaan pola makan, ketergantungan terhadap konsumsi rokok dan alkohol, pelafalan komunikasi yang menjadi cepat, gelisah, gangguan tidur dan kecenderungan ingin bunuh diri.

Adapun aspek-aspek stres kerja menurut Anoraga (2009: 103) yaitu:

1) Gejala Badan

Gejala pada aspek badan meliputi sakit kepala, mudah kaget, keluarnya keringat dingin, nafsu makan menjadi menurun, dada

terasa nyeri, badan terasa Lelah, letih dan kaku pada bagian belakang, gangguan pada pola tidur, dan mual.

2) Gejala Emosional

Gejala pada aspek emosional meliputi pelupa, kesulitan dalam konsentrasi dan mengambil keputusan, was-was, kuatir, murung, mudah menangis, gelisah, rasa ingin bunuh diri, putus asa, dan sering mimpi buruk

3) Gejala Sosial

Gejala pada aspek gejala sosial adalah banyaknya minum dan makan, menarik diri dari lingkungan, mudah untuk bertengkar, merokok, dan narkoba.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka aspek-aspek dari stres kerja menurut Robbins (2017: 434) meliputi fisiologi yaitu aspek yang mengarah pada perubahan keadaan metabolisme organ tubuh, psikologis yaitu yang menunjukkan terjadinya subjek terhadap ketidakpuasan pekerjaan, dan perilaku yaitu memperlihatkan perubahan-perubahan kondisi dan situasi produktivitas seseorang menurun, serta menurut Anoraga (2009: 103) aspek-aspek dalam stres kerja terdapat karena gejala badan, gejala emosi, dan gejala sosial.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Terdapat berbagai macam faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja menurut Robbins (2017: 31) antara lain:

1) Faktor lingkungan

Faktor lingkungan dipengaruhi oleh ketidakpastian lingkungan, hal tersebut dapat menimbulkan stres kerja. Terdapat tiga jenis ketidakpastian lingkungan tersebut yaitu ekonomi, politik, dan teknologi.

2) Faktor organisasional

Faktor organisasional dari stres kerja berupa tekanan untuk menghindari kegagalan, kesalahan, dan menyelesaikan tuntutan tugas pada waktu yang terbatas, beban kerja berlebihan, atasan yang selalu menuntut atas pekerjaan, rekan kerja yang tidak menyenangkan dan kurang sependapat.

Dapat dikategorikan faktor organisasional dari stres kerja tersebut adalah tuntutan tugas, peranan, dan interpersonal, faktor-faktor tuntutan tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Tuntutan tugas tersebut terkait tuntutan pekerjaan dari seseorang yang berupa variasi tugas pekerjaan, keadaan situasi kerja, dan tatanan ruang kerja secara fisik.
- b. Tuntutan peranan berkaitan dengan tekanan pada seseorang yang ditempatkan pada peran orang tersebut dalam susunan organisasi.
- c. Tuntutan interpersonal adalah tekanan yang datang dari seorang pekerja lainnya. Hubungan interpersonal yang buruk dapat menimbulkan stres kerja, hal itu disebabkan karena kurangnya dukungan sosial pada karyawan.

3) Faktor pribadi

Faktor kehidupan pribadi dari pekerja dapat berupa permasalahan keluarga, permasalahan ekonomi dan ciri khas individu serta keunikan yang sangat berhubungan erat.

Kemudian menurut menurut Cooper (dalam Khaerul, 2012: 212) faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah sebagai berikut:

1) Kondisi pekerjaan

Faktor dari kondisi pekerjaan meliputi lingkungan kerja, *overload*, *deprivational stress*, pekerjaan yang beresiko tinggi.

2) Stres peran

Konflik peran ganda yang terjadi pada perempuan pekerja, membedakan gender dalam peran pekerjaan, dan peleceha seksual.

3) Faktor interpersonal

Faktor interpersonal dapat disebabkan kurangnya dukungan sosial (sesama teman kerja, sahabat, keluarga, kecemburuan sosial, kurangnya perhatian manajer terhadap pekerja).

4) Pengembangan karir

Stressor dari pengembangan karir dapat dipengaruhi oleh promosi jabatan yang lebih tinggi dari skill yang dimiliki oleh karyawan dan mempunyai ambisi yang berlebihan yang mengakibatkan frustrasi pada karyawan.

5) Struktur Organisasi

Struktur organisasi yang menimbulkan stres meliputi keadaan yang kaku dan tidak harmonis, adanya konflik politik, adanya pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang, tidak menghadirkan karyawan saat pengambilan keputusan, dan tidak ada dukungan *reward* untuk kreativitas lebih yang dimiliki karyawan.

6) Tampilan rumah – pekerjaan

Pada faktor ini terdapat problematika yang selalu mencampurkan urusan pribadi dengan pekerjaan (tidak professional), tidak ada dukungan dari pasangan, permasalahan pada pernikahan, dan konflik peran ganda.

Berdasarkan penjelasan diatas, kesimpulan faktor-faktor yang mempengaruhi keadaan stres kerja menurut Robbins yaitu stres kerja yang dipengaruhi hubungan keluarga berupa permasalahan dalam pernikahan, putusnya hubungan dengan seseorang, permasalahan waktu untuk dengan keluarga dan anak-anak. Faktor ekonomi atau finansial pada diri sendiri dan keluarga juga menjadi sumber acuan stres yang

menjadikan perhatian atas pekerjaan. Kemudian faktor individu yang yang dapat mempengaruhi stres pada pekerjaan adalah ditimbulkan dari dalam kepribadian seseorang.

4. Stres Kerja Dalam Perspektif Islam

Stres kerja adalah bentuk adaptasi dari pola respon seseorang dalam menghadapi *stressor*; stressor tersebut timbul dari faktor internal dan eksternal individu yang bersangkutan. Dalam pandangan islam, Stres merupakan suatu ujian dan cobaan. Sebagaiman firman Allah (QS. Al-Baqarah 155)

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ
وَالثَّمَرَاتِ ۗ وَبَشِيرِ الصَّابِرِينَ ۝ ١٥٥ (البقرة/2: 155)

“Kami pasti akan mengujimu dengan sedikit ketakutan dan kelaparan, kekurangan harta, jiwa, dan buah-buahan. Sampaikanlah (wahai Nabi Muhammad,) kabar gembira kepada orang-orang sabar”. (Al-Baqarah/2:155).

Dalam prespektif islam penjelasan tentang stres menurut Tafsir kemenag (Agustina, 2020: 9-10) QS. Al-Baqarah ayat 155 yaitu, kehidupan manusia selalu didatangkan dengan banyak cobaan untuk menyadari tingkat kualitas keimanan pada seseorang. Rosululloh saw telah menyampaikan kepada umatnya untuk bersabar dan selalu kuat dalam menghadapi segala ujian baik itu berupa musibah kecil dan besar. Pada ayat tersebut juga diperintahkan kepada umat mausia untuk selalu berserah diri dan memohon segala ampunan kepada Allah SWT dan selalu meminta petunjuk untuk kejalan yang benar.

Stres kerja dan frustasi merupakan perasaan seseorang yang mengalami tuntutan pekerjaan, beban kerja, serta tanggung jawab yang

besar di pekerjaannya. Perasaan tersebut selalu mempengaruhi pikiran kita sehingga menjadikan pikiran selalu berfikir pada energi negatif tentang duniawi yang membuat sering merasa lelah dan tak ada daya untuk menghadapi persaingan global pada perkembangan zaman. Perasaan stres yang disebabkan tuntutan pekerjaan tersebut menjadikan manusia berputus asa dari Rahmat Allah SWT. Sebagaimana dalam QS. Yusuf Ayat 87:

قَالُوا يَا أَيُّهَا الْعَزِيزُ إِنَّ لَهُ أَبًا شَيْخًا كَبِيرًا فَخُذْ أَحَدَنَا مَكَانَهُ إِنَّا نَرَاكَ
مِنَ الْمُحْسِنِينَ ٧٨ (يوسف/12: 78)

“Mereka berkata, “Wahai al-Aziz, sesungguhnya dia (Bunyamin) mempunyai ayah yang sudah lanjut usia karena itu ambillah salah seorang di antara kami sebagai gantinya. Sesungguhnya kami melihat engkau termasuk orang-orang yang selalu berbuat lebih baik.” (Yusuf/12:78).

Menurut Ibnu Kathir (w 773 H/1372 M), pada ayat tersebut Allah SWT memberitahu tentang kabar Ya'qub untuk menyuruh kepada anak-anaknya supaya untuk selalu mencari tahu tentang berita tentang Yusuf dan saudaranya, Benyamin di seluruh muka bumi. Kata '*tahassus*' digunakan untuk mencari berita tentang kebaikan, sedangkan '*tajassus*' digunakan untuk mencari tentang berita keburukan. Dia mendorong semangat, memberi berita gembira dan mengutus orang-orang supaya tidak berputus asa dari Rahmat Allah SWT dan selalu terus untuk berharap serta memohon kepada Allah SWT, agar dimudahkan untuk pencapaian tujuan dari mereka, karena hanya orang-orang kafir yang selalu putus asa dan putus harapan terhadap Rahmat Allah SWT (Tafsir et al., 2021: 196).

B. KONFLIK PERAN GANDA

1. Definisi Konflik Peran Ganda

Istilah kata konflik berasal dari bahasa latin, yaitu *configure* yang mempunyai arti saling memukul, kemudian diadopsi kedalam bahasa inggris menjadi *conflict* dan menjadi bahasa Indonesia konflik. Menurut definisi konflik dijelaskan sebagai beberapa macam hubungan interaksi dari pertentangan-pertentangan, tidak kesesuaian emosi antar dua pihak ataupun lebih hingga menimbulkan dampak negatif terhadap masing-masing pihak. Sedangkan definisi peran menurut adalah suatu kedudukan atau posisi yang nantinya mempunyai harapan saat berkembang sesuai yang diinginkan dalam pembangunan. Menurut Denrich Suryadi dalam Rahmaharyati (2017: 232) Peran ganda merupakan seseorang yang menjalankan dua peran atau lebih dalam waktu yang bersamaan. Menjadi peran lebih atau multiperan yang dimaksud adalah peran dari seorang perempuan umumnya mengenai domestik sebagai istri bagi suaminya, ibu untuk anak-anaknya, peran dalam mengurus rumah tangga, dan peran sebagai perempuan yang memiliki tanggungjawab atas pekerjaannya.

Frone et al. (1992: 65) mendefinisikan *work family conflict* merupakan konflik antar peran yang terjadi pada pekerja, karena disisi lain mempunyai peranan tanggung jawab lebih yaitu ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan tanggung jawab atas keluarganya, sehingga pembedaan tugas antara pekerjaan dan keluarga tersebut membuat stres kerja dan mengganggu pekerjaan. Konflik peran ganda adalah bentuk suatu konflik antara peran dari keluarga dan pekerjaan yang menimbulkan tekanan-tekanan sehingga hal tersebut menjadikan tidak saling cocok antara satu dengan yang lain (Greenhaus & Beutell, 1985: 76). Konflik peran ganda merupakan suatu keadaan yang terjadi karena adanya ketidakseimbangan peran antara tanggung jawab pekerjaan

dengan tanggung jawab sebagai perorangan keluarga yang mengakibatkan salah satu pihak menjadi terpengaruh negatif karena tekanan-tekanan serta tuntutan dari pekerjaan dan keluarga (Amrulloh & Siska 2021: 37).

Berdasarkan uraian diatas dapat dikatakan bahwa konflik peran ganda adalah adanya ketidakseimbangan serta pertentangan antara peran dan tanggung jawab lebih yang dimiliki oleh seseorang terhadap perannya dalam keluarga, lingkungan pekerjaan dan tanggungjawab lainnya, sehingga menimbulkan tidak kesesuaian emosi antar dua pihak ataupun lebih hingga menimbulkan dampak negatif karena tekanan-tekanan serta tuntutan terhadap masing-masing pihak.

2. Aspek-Aspek Konflik Peran Ganda

Greenhaus dan Beutell (1985: 76-88) menggambarkan berbagai aspek-aspek konflik peran ganda sebagai berikut:

1) *Time-based conflict* (konflik berdasarkan waktu)

Time-based conflict yaitu tekanan waktu yang menjadikan individu yang sedang fokus dengan salah satu peran tidak dapat memenuhi peran yang lain, sehingga tekanan tersebut mengakibatkan rasa tidak nyaman dan kesulitan dalam menjalani tuntutan peran yang lain.

2) *Behavior-based conflict* (Konflik berdasarkan perilaku)

Konflik berdasarkan perilaku berupa pertentangan pada individu yaitu perbedaan tingkah laku peranan yang menyebabkan perselisihan pada seseorang tersebut. Sehingga hal tersebut mengacu pada ketegangan atau keadaan emosional yaitu, kelelahan, kecemasan, depresi, dan sensitive mudah marah.

3) *Strain-based conflict* (Konflik karena tegangan)

Strain-based conflict merupakan keadaan yang timbul pada waktu ketegangan seseorang yang disebabkan karena menjalankan

lebih dari satu peran, sehingga hal tersebut mempengaruhi kinerja dan tuntutan pada individu terhadap perannya.

Menurut Kopelman (dalam Apollo & Cahyadi, 2012: 261) aspek-aspek konflik peran ganda perempuan bekerja, yaitu:

- 1) Pengasuhan terhadap anak
- 2) Asistensi pekerjaan rumah tangga
- 3) Komunikasi dan korelasi dengan keluarga
- 4) Waktu bersama keluarga
- 5) Menentukan priorotas yang telah diatur
- 6) Tekanan terhadap keluarga dan karir
- 7) Pemahaman suami terhadap peran ganda

Berdasarkan penjelasan di atas, maka aspek-aspek konflik peran ganda menurut Greenhaus dan Beutell (1985: 76-88) yaitu, *Time-based conflict* (konflik berdasarkan waktu), *Behavio-Based Conflict* (Konflik berdasarkan perilaku), dan *Strain-based conclict* (Konflik karena tegangan), selain itu terdapat aspek lainnya yaitu pengasuhan terhadap anak, bantuan pekerjaan dalam rumah tangga, korelasi dan komunikasi dengan keluarga, waktu bersama keluarga, memutuskan priorotas yang telah diatur, tekanan terhadap keluarga dan karir, dan pemahaman suami terhadap peran ganda.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Konflik Peran Ganda

Terdapat berbagai macam-macam faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda menurut Novenia dan Ratnaningsih (2017: 99) yaitu:

- 1) Faktor Individual

Pada faktor individual terdiri dari bentuk kepribadian seseorang, kesejahteraan, dan emotional *intelligence*.

- 2) Faktor Organisasional

Pada faktor organisasional terdiri dari bentuk peraturan kerja, dukungan organisasional, teknologi, konflik peran, dan stress kerja.

3) Faktor Lingkungan

Pada faktor lingkungan terdiri dari dukungan keluarga dan pengaturan dalam perawatan anak.

4) Faktor Lainnya

Pada faktor lainnya terdiri dari jenis kelamin, umur status orangtua dan kepegawaian, tipe keluarga, tipe pekerjaan, pengalaman, dan penghasilan.

Kemudian faktor-faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda menurut Korabik 2008 (dalam Irmadiani et al., 2022: 90) yaitu:

- 1) *Time pressure*, banyaknya tekanan waktu bekerja yang menyebabkan sedikitnya waktu untuk keluarga.
- 2) *Family size* dan *support*, banyaknya anggota dalam keluarga menimbulkan banyak konflik dan banyaknya dukungan yang hadir maka semakin sedikit konflik.
- 3) *Work satisfaction*, semakin meningkatnya kepuasan kerja, maka sedikit pula tingkat konflik
- 4) *Marital and life satisfaction*, asumsi yang mengatakan bahwa perempuan bekerja akan memiliki dampak pada pernikahannya.
- 5) *Size of firm*, konflik peran ganda yang di pengaruhi oleh faktor tuntutan pekerjaan dan perusahaan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka faktor-faktor konflik peran ganda menurut para ahli yaitu faktor individual, faktor organisasional, faktor keluarga dan faktor lainnya. Selain itu banyaknya tekanan waktu yang dimiliki untuk bekerja, banyaknya jumlah dalam keluarga, hilangnya kepuasan dalam pekerjaan, banyaknya asumsi yang

mengatakan tentang negatif perempuan yang bekerja dan adanya tuntutan dalam pekerjaan dan perusahaan.

4. Konflik Peran Ganda Perspektif Islam

Persoalan konflik peran ganda dalam pandangan islam pada QS. An-Nisa:34

الرِّجَالُ قَوَّامُونَ عَلَى النِّسَاءِ بِمَا فَضَّلَ اللَّهُ بَعْضَهُمْ عَلَى بَعْضٍ وَبِمَا
أَنْفَقُوا مِنْ أَمْوَالِهِمْ ۚ فَالصَّالِحَاتُ قَنِينَاتٌ حَفِظْنَ لِنَفْسِنَّ بِمَا حَفِظَ اللَّهُ ۗ وَالَّتِي
تَخَافُونَ نُشُوزَهُنَّ فَعِظُوهُنَّ وَاهْجُرُوهُنَّ فِي الْمَضَاجِعِ وَاضْرِبُوهُنَّ ۗ
فَإِنْ أَطَعْتَكُمْ فَلَا تَبْغُوا عَلَيْهِنَّ سَبِيلًا ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلِيمًا كَبِيرًا ۙ ۳٤)
النساء/4: 34)

“Laki-laki (suami) adalah penanggung jawab atas para perempuan (istri) karena Allah telah melebihkan sebagian mereka (laki-laki) atas sebagian yang lain (perempuan) dan karena mereka (laki-laki) telah menafkahkan sebagian dari hartanya. Perempuan-perempuan saleh adalah mereka yang taat (kepada Allah) dan menjaga diri ketika (suaminya) tidak ada karena Allah telah menjaga (mereka). Perempuan-perempuan yang kamu khawatirkan akan nusyuz, berilah mereka nasihat, tinggalkanlah mereka di tempat tidur (pisah ranjang), dan (kalau perlu,) pukullah mereka (dengan cara yang tidak menyakitkan). Akan tetapi, jika mereka menaatimu, janganlah kamu mencari-cari jalan untuk menyusahkan mereka. Sesungguhnya Allah Mahatinggi lagi Mahabesar”. (An-Nisa'/4:34).

Ibnu ‘Asyur menafsiri dan mengaitkan surah al-Nisa ayat 34 dengan konteks modern, maka dikatakan bahwa diperbolehkan dan menjadi dalil jika perempuan mempunyai hak-hak serta kewajiban yang setara dengan kaum laki-laki, hal tersebut harus diakui dan diberi ganjaran secara adil seperti kaum laki-laki lakukan begitupun peran perempuan juga bisa dijadikan pemimpin. Penjelasan tafsir tersebut memberikan keterangan bahwa dengan tujuan tidak membuat kaum

laki-laki sebagai prioritas atas perempuan dan mengurangi kesalahpahaman pada ranah masyarakat beragama yang menganggap kesetaraan gender terhadap laki-laki dan perempuan. (Ersan, 2021: 5-6). Begitupun sebagaimana pada QS. Al-Qashash: 23

وَلَمَّا وَرَدَ مَاءَ مَدْيَنَ وَجَدَ عَلَيْهِ أُمَّةٌ مِّنَ النَّاسِ يَسْقُونَ ۖ وَوَجَدَ مِنْ
دُونِهِمُ امْرَأَتَيْنِ تَذُودَانِ قَالَ مَا خَطْبُكُمَا قَالَتَا لَا نَسْقِي حَتَّى يُصْدِرَ
الرِّعَاءَ وَأَبُونَا شَيْخٌ كَبِيرٌ ۚ (القصص/28: 23)

“Ketika sampai di sumber air negeri Madyan, dia menjumpai di sana sekumpulan orang yang sedang memberi minum (ternaknya) dan dia menjumpai di belakang mereka ada dua orang perempuan sedang menghalau (ternaknya dari sumber air). Dia (Musa) berkata, “Apa maksudmu (berbuat begitu)?” Kedua (perempuan) itu menjawab, “Kami tidak dapat memberi minum (ternak kami) sebelum para penggembala itu memulangkan (ternaknya), sedangkan ayah kami adalah orang tua yang telah lanjut usia.” (Al-Qasas/28:23).

Penjelasan dari beberapa ayat Al-Qur’an menyimpulkan bahwa peran ganda yang dimiliki oleh perempuan boleh dilakukan tergantung bagaimana tujuannya. Peran ganda pada perempuan bisa dapat bernilai religius, yaitu dalam wujud ibadah dan amal sholeh. Jika memiliki alasan suami yang tidak lagi bisa mencari nafkah untuk keluarganya, sedangkan kebutuhan ekonomi yang makin terus menerus datang kebutuhannya, maka peran ganda yang dimiliki perempuan bekerja dapat bernilai ibadah

C. Dukungan Sosial Suami

1. Definisi Dukungan Sosial Suami

Dukungan sosial merupakan salah satu faktor yang penting bagi seseorang, karena dapat terhindar dan bangkit dari stress (Arfianto et al., 2020: 507). Menurut Chaplin (dalam Yasmin, 2015: 6) dukungan sosial

adalah mewujudkan sesuatu dengan tujuan untuk memenuhi keperluan orang lain berupa memberikan motivasi dan pengembalian semangat serta membantu mengarahkan nasihat dalam pengambilan keputusan. House dan Wells (dalam Murtiningrum, 2005: 20) mengatakan dukungan sosial adalah suatu respon secara interpersonal yang memberikan dukungan perhatian emosional secara instrumental, informasi dan penilaian yang menyertakan bentuk *affirmation* atau bantuan dukungan yang diterima kepada orang lain sebagai bentuk anggota jaringan sosial.

Menurut Wentzed sumber-sumber dukungan sosial adalah orang-orang yang memiliki hubungan dekat dengan individu seperti, pasangan hidup, orangtua, anak-anak, teman kerja, saudara, teman dan guru disekolah. (Apollo & Cahyadi, 2012: 261). Bentuk-bentuk dukungan menurut Caltabiano & Sarafino (2002: 531) yaitu dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasi, dan dukungan penghargaan. Hasibuan, dkk (2018: 111) mengatakan bahwa tingginya tingkat kebahagiaan seseorang dipengaruhi karena tingginya dukungan sosial yang didapatkannya, begitupun sebaliknya.

Dapat kita simpulkan bahwa dukungan sosial sangatlah besar pengaruhnya, khususnya dukungan sosial yang berasal dari suami, karena sumber dari dorongan suami penting dalam hal memberikan motivasi pada istri yang mempunyai peran ganda. Dukungan dari suami yang diberikan kepada istri tersebut berupa membantu dalam pekerjaan rumah tangga, kesediaan dalam mendengarkan keluh kesah dari istri dan memberikan dukungan psikologis seperti perhatian, motivasi dan penerimaan. (Artanti, 2021: 8). Dukungan sosial suami merupakan suatu wujud dukungan untuk istri yang diberikan suami, yang bertujuan ketika istri sedang mengalami banyak konflik istri merasa mendapatkan bentuk perhatian, dukungan, dan cinta kasih dari pasangan

(Ardiyansyah & Meiyuntariningsih, 2016: 94). Dukungan sosial suami dapat diartikan sebuah bentuk perilaku dan sikap yang didasari penuh perhatian yang dilakukan dalam bentuk saling kerja sama dan memberikan wujud dukungan dalam bentuk dukungan emosional dan dukungan moral (Artanti, 2021: 8).

Berdasarkan penjelasan tentang dukungan sosial menurut para ahli, maka dapat dipahami bahwa dukungan sosial suami adalah suatu bentuk perilaku dan sikap pengayoman yang diberikan dari suami kepada istri dengan penuh perhatian, yang dilakukan dalam bentuk saling kerja sama dan memberikan wujud dukungan dalam bentuk dukungan emosional dan dukungan moral.

2. Aspek-Aspek Dukungan Sosial Suami

Caltabiano & Sarafino (2002: 531) menggambarkan berbagai aspek-aspek dukungan sosial suami menurut sebagai berikut:

1) Dukungan emosional

Dukungan emosional berupa perilaku yang memberikan bantuan dalam bentuk perhatian, mendengarkan dengan simpati keluh kesah terhadap pasangan. Pada dukungan ini sangat terlihat dengan sikap menghargai, percaya, empati, perhatian dan peduli terhadap seseorang yang didukungnya. Dukungan tersebut seringkali berkaitan dengan interaksi antar sosial dan individu.

2) Dukungan instrumental

Dukungan instrumental merupakan bantuan yang berbentuk perhatian yang mencakup pertolongan langsung seperti membantu mengerjakan tugas-tugas istri yang sekiranya bisa mempermudah dan mengurangi beban kerja istri, selain itu memberikan kebutuhan khusus seseorang yaitu bantuan finansial dan pelayanan dalam bentuk barang.

3) Dukungan informasi

Dukungan informasi merupakan dukungan dalam bentuk pemberian saran, nasehat, timbal balik dan membantu menyelesaikan permasalahan dari pasangan.

4) Dukungan penghargaan

Dukungan penilaian adalah dukungan yang berupa dengan penilaian penghargaan atau *reward* terhadap performa serta ide-ide dari pasangan yang positif, memberikan motivasi sebagai bentuk dorongan maju atau peretujuan terhadap anjuran atau terhadap emosional individu yang lainnya.

Aspek-aspek dukungan sosial suami menurut (Cutrona & Russell, 1987: 43) yaitu:

1) *Attachment*

Attachment adalah jenis dukungan kedekatan secara emosional yang diberikan oleh pasangan sehingga hal tersebut memeberikan rasa aman dan nyaman bagi penerimannya. Upaya dalam dukungan ini berupa ungkapan kasih sayang dan peduli dari pasangan.

2) *Guidance*

Guidance adalah jenis dukungan yang berupa sebuah bentuk nasihat serta informasi dari pasangan. Nasihat dan informasi tersebut dalam bentuk tuntunan dalam pengambilan keputusan atau

3) *Opportunity for nurturance*

Opportunity for nurturance adalah jenis dukungannya bergantung pada hal lain. Misalnya pasangan dapat membantu istri ketika sedang memiliki pekerjaan, begitupun sebaliknya jika pasangan tidak memiliki pekerjaan maka tidak dapat membantu.

4) *Reassurance of worth*

Reassurance of worth adalah jenis dukungan yang berupa apresiasi penghargaan terhadap prestasi, kompetensi, kemampuan, dan kualitas personal yang telah dicapai oleh pasangan.

5) *Reliable alliance*

Reliable alliance adalah jenis dukungan yang berupa bantuan dalam bentuk nyata dari pasangan, bantuan tersebut dapat diandalkan ketika dibutuhkan oleh individu.

6) *Social integration*

Social integration adalah jenis dukungan yang berupa kerja sama antar pasangan dengan memiliki minat, kepentingan, dan tujuan yang sama.

Kemudian Menurut (Cohen & Hoberman, 1983: 110) Aspek-aspek dukungan sosial yaitu :

1) *Appraisal Support* (Dukungan Penilaian)

Dukungan penilaian yaitu dukungan dalam bentuk usulan dalam membantu penyelesaian masalah untuk mengurangi stressor.

2) *Tangible Support* (Dukungan fisik)

Dukungan fisik adalah bentuk dukungan nyata yang bertujuan untuk membantu menyelesaikan tugas. Seperti dukungan material, bantuan finansial, pelayanan, dan pemenuhan sesuatu yang dibutuhkan.

3) *Self Esteem Support* (Dukungan Harga Diri)

Dukungan harga diri adalah dukungan yang diberikan oleh orang lain dalam bentuk pemberian harga diri pada seseorang atau perasaan dari antar sesama kelompok. Bentuk dukungan ini berupa rasa empati, perhatian, memberikan dorongan untuk semangat, dan penerimaan secara baik bentuk diri.

4) *Belonging Support* (Dukungan Kepemilikan)

Dukungan kepemilikan adalah dukungan dari suatu kelompok dengan memberikan perasaan keanggotaan dan kelomponya.

Berdasarkan beberapa penjelasan tentang aspek-aspek dukungan sosial suami menurut Caltabiano & Sarafino (2002: 531) yaitu dukungan emosional berupa perilaku yang memberikan bantuan dalam bentuk perhatian, mendengarkan dengan simpati keluh kesah, dukungan instrumental yaitu bantuan yang berbentuk perhatian yang mencakup pertolongan langsung, dukungan informasi yaitu dukungan dalam bentuk pemberian saran, dan dukungan yang berupa penilaian penghargaan terhadap performa serta ide-ide dari pasangan.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Dukungan Sosial Suami

Menurut (Smet, 1994: 274) terdapat berbagai macam-macam faktor yang mempengaruhi dukungan sosial keluarga yaitu:

1. Faktor empati
2. Faktor emosional
3. Faktor nilai
4. Faktor norma sosial
5. Faktor sosio-ekonomi

Buthnis dkk dalam (Murtiningrum, 2005: 20) mengatakan faktor alasan penting adanya dukungan sosial, adalah:

- 1) Karena seseorang memerlukan bantuan orang lain seperti halnya individu yang mempunyai konflik tentang aktivitas pekerjaan yang begitu luas dan kompleks namun diri sendiri tidak bisa menyelesaikan, sehingga membutuhkan orang lain untuk membantu.

- 2) Karena adanya hubungan antar pekerja yang mempunyai *value* sebagai harapan dan tujuan yaitu, adanya pekerjaan yang menuntut sesama rekan kerja saling tolong menolong.

Menurut Rook & Dooley (Apollo & Cahyadi, 2012: 262) faktor-faktor yang mempengaruhi dibutuhkannya dukungan sosial, yaitu:

- 1) Adanya penarikan diri dari orang lain, hal tersebut disebabkan karena merasakan harga diri yang rendah, ketakutan terkena kritikan dari oranglain, adanya pandangan orang lain yang tidak akan menolong, menghindari lingkungan, sering menyendiri, menjauhi lingkungan, jarang menerima dan meminta bantuan dari orang lain.
- 2) Perlawanan dengan orang lain, seperti timbulnya rasa curiga, menjadi sensitif, tidak ada *feedback* dan agresif.
- 3) Adanya tindakan sosial yang menurut tidak pantas, seperti saling membicarakan keburukan satu sama lain, mengganggu orang lain, selalu tidak puas terhadap yang didapatkan dan selalu merasa tidak pantas

Berdasarkan penyebutan dari beberapa ahli, yang mengatakan bahwa faktor-faktor seseorang penting mendapatkan dukungan sosial karena dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu diantaranya adalah Menurut (Smet, 1994: 274) dipengaruhi karena faktor empati, emosional, nilai, norma sosial, dan sosial ekonomi.

4. Dukungan Sosial Suami Perspektif Islam

Dukungan sosial suami dijelaskan dalam Surah Al-Balad 17:

ثُمَّ كَانَ مِنَ الَّذِينَ آمَنُوا وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ وَتَوَاصَوْا بِالْمَرْحَمَةِ ۗ ۱۷

“Kemudian, dia juga termasuk orang-orang yang beriman dan saling berpesan untuk bersabar serta saling berpesan untuk berkasih sayang.” (Al-Balad/90:17).

Dalam tafsir Jalalayn Surah Al-Balad ayat 17 menerangkan bahwa pada ayat ini menunjukkan makna apabila seseorang saat menempuh perjalanan yang sulit yaitu pada orang-orang yang beriman dan berpesan. Pesan tersebut berisi perintah untuk bersabar pada saat menjalankan kepatuhan amal ketaatan dan menjauhi perbuatan yang dilarang oleh Allah SWT, dan isi pesan tersebut berisi tentang perintah untuk saling berkasih sayang terhadap semua makhluk (Zain et al., 2020 10).

Adapun penjelasan dukungan sosial suami pada QS. Asy-Syura ayat 23:

وَعَمِلُوا آمَنُوا الَّذِينَ عِبَادَهُ اللَّهُ يُبَشِّرُ الَّذِي ذَلِكَ
فِي الْمَوَدَّةِ إِلَّا أَجْرًا عَلَيْهِ أَسْأَلُكُمْ لَا الصَّالِحَاتِ قُلْ
اللَّهُ حُسْنًا إِنَّ فِيهَا لَهُ نَزْدٌ حَسَنَةً يَفْتَرِفُ الْقُرْبَىٰ وَمَنْ
شَكَوْرٌ غَفُورٌ

“Itulah (karunia) yang (dengan itu) Allah menggembirakan hamba-hamba-Nya yang beriman dan mengerjakan amal yang saleh. Katakanlah: "Aku tidak meminta kepadamu sesuatu upahpun atas seruanku kecuali kasih sayang dalam kekeluargaan". Dan siapa yang mengerjakan kebaikan akan Kami tambahkan baginya kebaikan pada kebaikannya itu. Sesungguhnya Allah Maha Pengampun lagi Maha Mensyukuri.” (Asy-Syura: 23)

Pada Tafsir Jalalayn QS. Asy-Syura ayat 23 menjelaskan bahwa Nabi saw meminta kepada para umatnya supaya mencintai antar saudara begitupun seperti yang telah diajarkan oleh Rasulullah yang mempunyai hubungan kekerabatan yang sangat baik yang berasal dari kabilah Quraisy. (Dan siapa yang yang mengerjakan kebaikan) yakni dalam

bentuk ketaatan (akan diberikan kebaikan pula kepadanya) yaitu dengan diberikan lipat ganda kepada umat yang melakukannya.

Sesama manusia haruslah saling menyayangi dan mengasihi, memberikan perhatian kepada manusia ketika membutuhkan bantuan dan kesulitan menyelesaikan masalah. Pasangan dapat memberikan perhatian, kasih sayang, serta penghargaan kepada istri atas apa yang telah dicapainya.

Berdasarkan penjelasan ayat tersebut disampaikan bahwa seseorang yang memiliki dukungan sosial baik dari keluarga, pasangan, dan teman berkemungkinan dapat dijadikan coping untuk meminimalisir terjadinya peristiwa stres. Pada QS. Al-Balad 17 dan QS. As-Syura dalam tafsir jalalain juga dijelaskan kepatuhan amal ketaatan dan menjauhi perbuatan yang dilarang oleh Allah SWT, selain itu agar manusia sebagai umat Rasulullah haruslah saling memberikan kasih sayang dan perhatian antar sesama kerabat dan keluarga.

D. Hubungan Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Suami Terhadap Stres Kerja Wanita Pekerja

Stres kerja merupakan hambatan yang dirasakan oleh banyak orang bekerja. *National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH) telah meneliti stres yang dalam hubungannya dengan pekerjaan (Mahmudah Enny W, 2017: 391). Menurut Robbins (2017: 429) stress kerja merupakan suatu kondisi aktif yang dirasakan individu ketika berhadapan dengan peluang, tuntutan, dan sumber daya yang dapat mengganggu dan menghalangi suatu kemajuan. Stres kerja adalah *feedback* atas diri seseorang secara psikologis dan fisiologis terhadap ambisi dari organisasi, dari stres kerja menimbulkan faktor-faktor yang menimbulkan banyak tekanan terhadap produktivitas dan kinerja yang dapat mengganggu individu (Asih & Hardani, 2018: 26).

Sheridan dan Radmacher (1992: 213) mengatakan stress kerja dipengaruhi oleh keadaan perusahaan ataupun organisasi, seperti penetapan pekerjaan, dan kebijakan perusahaan atau organisasi, transformasi strategi organisasi, keuangan, tuntutan yang banyak bagi pekerja, bertanggung jawab atas orang lain, pertukaran waktu kerja yang tidak konsisten, hubungan yang kurang baik antara rekan kerja, dan munculnya konflik peran dalam rumah tangga.

Seiring perkembangan zaman sekarang peran sebagai pekerja tidak lagi dilakukan oleh para laki-laki, namun peran sebagai pekerja juga dilakukan oleh perempuan dewasa (Roboth, 2015: 33). Tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga merupakan bentuk dari *work family conflict*, yang dimana di lingkungan pekerjaan dan keluarga tidak saling dapat disatukan serta dijajarkan dalam beberapa hal. Kebiasaan dan rutinitas yang padat dalam rumah tangga serta beban kerja yang banyak merupakan penyebab pemicu stress pada perempuan yang bekerja (Septiani, 2016: 23). Kedua tanggung jawab yang berdesakkan tersebut menjadikan tingkat stress wanita pekerja lebih tinggi karena kedua peran yang dijalani sekaligus.

Work-family conflict berkaitan sangat kuat dengan kecemasan serta depresi yang diderita oleh perempuan dibandingkan pria (Roboth, 2015: 33). Faktor yang menyebabkan stress pada wanita pekerja adalah bentuk desain pekerjaan, lingkungan pekerjaan, beban pekerjaan yang berlebihan, konflik di tempat pekerjaan, perilaku dan sikap yang diberikan atasan, tuntutan peran dan tanggung jawab, aturan pekerjaan, kebiasaan, promosi pekerjaan yang kurang, dan konflik peran ganda sebagai ibu dan pekerja (Hendrix et al., 1994: 115). Indikator dalam konflik keluarga dan pekerjaan yaitu adanya tekanan sebagai orangtua, tekanan dalam pernikahan, adanya kurang peran dan sangkutan dari istri sebagai ibu rumah tangga, kurangnya sangkut paut dari kedua orangtua terhadap keluarga, dan adanya campur tangan terhadap pekerjaan (Frone et al., 1992: 51).

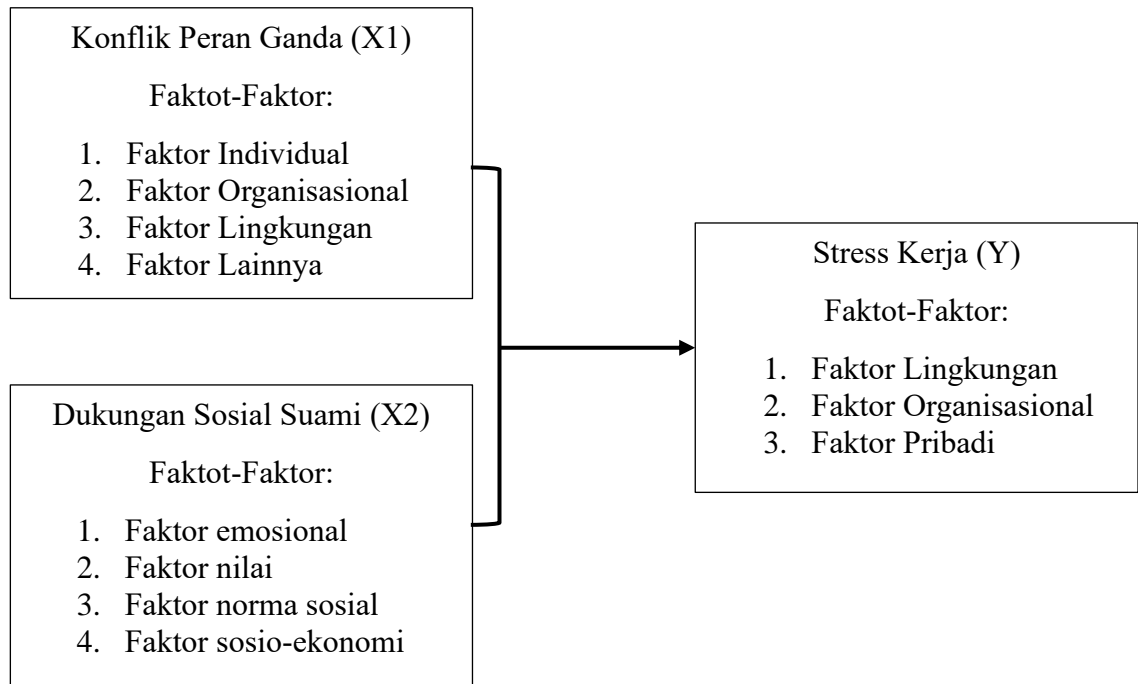
Dukungan sosial merupakan salah satu faktor yang penting bagi seseorang, karena dapat terhindar dan bangkit dari stres (Arfianto et al., 2020: 507). Menurut Chaplin (dalam Yasmin, 2015: 6) dukungan sosial adalah mewujudkan sesuatu dengan tujuan untuk memenuhi keperluan orang lain berupa memberikan motivasi dan pengembalian semangat serta membantu mengarahkan nasihat dalam pengambilan keputusan. Dukungan sosial suami merupakan suatu wujud bentuk dukungan yang diberikan suami kepada istri, yang bertujuan ketika istri merasa mendapatkan bentuk perhatian, dukungan, dan cinta kasih dari pasangan (Ardiyansyah & Meiyuntariningsih, 2016: 94). Dukungan sosial suami dapat diartikan sebuah bentuk perilaku dan sikap yang didasari penuh perhatian yang dilakukan dalam bentuk wujud saling kerja sama serta memberikan jenis bentuk dukungan emosional dan dukungan terhadap moral (Artanti, 2021: 8).

Salah satu faktor pendukung keberfungsian dalam keluarga yaitu karena adanya kerja sama dalam pasangan dan keluarga. Dukungan sosial dapat memicu dampak yang positif pada pekerja perempuan yang mempunyai peran ganda, yaitu dapat meminimalisir pada penyebab stres kerja yang terjadi di kantor, namun apabila dukungan sosial yang diberikan sangat minim atau bahkan tidak ada, maka tingkat stress kerja akan naik (Caltabiano & Sarafino, 2002: 543). Pekerja perempuan yang mengalami stres kerja perlu adanya kontribusi dukungan sosial, terutama dari keluarga yaitu suami, karena banyak penelitian yang mengungkapkan bahwa adanya dukungan sosial merupakan sebagai bentuk dari pereda yang dapat mengurangi efek negatif dari banyaknya tuntutan pekerjaan (Artanti, 2021: 3).

Berdasarkan uraian di atas, diketahui bahwa konflik peran ganda pada perempuan yang bekerja dapat menyebabkan pengaruh stres pada pekerjaan. Begitupun yang terjadi dengan perempuan yang memiliki peran

ganda dan dukungan sosial suami yang tinggi, maka akan meminimalisir tingkat stres kerja yang dirasakan perempuan peran ganda dalam pekerjaan.

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir



E. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan jawaban sementara atau kajian teori berdasarkan rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2019: 99).

Berdasarkan hasil uraian kerangka berpikir dan kajian teori, maka dirumuskan hasil hipotesis penelitian yaitu:

1. Ada pengaruh konflik peran ganda terhadap stres kerja pada pekerja perempuan mingguan industri sigaret.
2. Ada pengaruh dukungan sosial suami terhadap stress kerja pada pekerja perempuan mingguan industri sigaret.
3. Ada pengaruh konflik peran ganda dan dukungan sosial suami terhadap stress kerja pada pekerja perempuan mingguan industri sigaret.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan sebuah metode yang dilandaskan dengan filsafat positivisme, metode ini digunakan untuk *research* pada populasi ataupun sampel yang spesifik, pengumpulan data pada instrument penelitian, dan analisis data yang berupa statistik, dengan demikian metode tersebut digunakan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019: 16).

Pendekatan pada penelitian ini menggunakan penelitian kausal. Penelitian kausal digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat pada variabel-variabel bebas (penyebab) dan variabel terikat (akibat) (Sugiono, 2019: 20). Dengan melalui pendekatan kausal, diharapkan pada penelitian ini akan mendapatkan hasil pada pengaruh konflik peran ganda dan dukungan sosial suami terhadap stres kerja pada pekerja perempuan mingguan industri sigaret.

B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan suatu bentuk karakter, sifat atau penilaian dari objek, seseorang, kelompok ataupun kegiatan yang memiliki bentuk variasi tertentu yang ditentukan oleh peneliti yang kemudian dijadikan pembelajaran dan ditarik hasil kesimpulan (Sugiyono, 2019: 68). Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel, yaitu stres kerja sebagai variabel dependen (Y) kemudian konflik peran ganda dan dukungan sosial suami sebagai variabel independen (X)

a. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari variabel independent (bebas) (Sugiyono, 2019: 69). Variabel dependen pada penelitian ini adalah stres kerja (Y).

b. Variabel Independen (X)

Variabel independent atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadikan penyebab dari perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2019: 69). Variabel independent pada penelitian ini adalah konflik peran ganda (X_1) dan dukungan sosial suami (X_2).

2. Definisi Operasional

a. **Stres Kerja**

Stres kerja adalah kondisi respon individu yang tidak mampu berhadapan dengan berbagai tuntutan pekerjaan secara psikologis dan fisiologis terhadap ambisi dari organisasi. Ukuran penelitian pada variabel stres kerja diukur menggunakan skala stres yang dikembangkan dengan aspek-aspek stres oleh Robbins (2017: 434) yaitu aspek fisiologis, aspek biologis, dan aspek perilaku.

b. **Konflik Peran Ganda**

Konflik peran ganda adalah ketidakseimbangan serta pertentangan antara peran dan tanggung jawab lebih yang dimiliki oleh seseorang terhadap perannya dalam keluarga, lingkungan pekerjaan dan tanggungjawab lainnya, sehingga menimbulkan tidak kesesuaian emosi antar dua pihak ataupun lebih hingga menimbulkan dampak negatif karena tekanan-tekanan serta tuntutan terhadap masing-masing pihak. Variabel konflik peran ganda diukur menggunakan skala konflik peran ganda yang digambarkan oleh Greenhaus dan Beutell (1985: 776) melalui aspek-aspek konflik

peran ganda yaitu *time-based conflict* (berdasarkan waktu), *behavior-based conflict* (berdasarkan perilaku) dan *strain-based conflict* (karena tegangan).

c. Dukungan Sosial Suami

Dukungan sosial suami adalah suatu bentuk perilaku pengayoman yang diberikan dari suami kepada istri dengan penuh perhatian, yang dilakukan dalam bentuk saling kerja sama dan memberikan wujud dukungan dalam bentuk dukungan emosional dan dukungan moral. Ukuran penelitian pada variabel diukur menggunakan skala dukungan sosial yang dikembangkan dengan aspek-aspek dukungan sosial menurut Caltabiano dan Sarafino (2002: 531) yaitu dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasi, dan dukungan penghargaan.

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1) Tempat Lokasi Penelitian

Tempat pada penelitian ini dilakukan di PT. Tebing Mas Tulis Makmur, Mitra Produksi Sigaret (MPS) Produksi Rokok Sigaret Tangan Jl. Raya Tulis, No. 30, KM 7, Kecamatan Tulis, Kabupaten Batang, Jawa Tengah 51261

2) Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Juni 2023

D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi adalah suatu tempat wilayah umum yang terdiri dari objek ataupun subjek yang memiliki kuantitas serta karakteristik tertentu, sehingga dijadikan peneliti untuk dipelajari dan diambil hasil kesimpulan (Sugiyono, 2019: 126). Populasi dalam penelitian ini

berjumlah 200 pekerja perempuan yang sudah menikah di PT. Tebing Mas Tulis Makmur, Mitra Produksi Sigaret (MPS Tulis Batang).

2. Sampel

Sugiyono (2019: 127) menyatakan sampel merupakan suatu bagian dari jumlah dan karakteristik dari populasi. Dalam penelitian ini menggunakan teknik penarikan sampel dengan menggunakan *table krejcie* tingkat kesalahan 5%. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode survei dengan melalui penyebaran kuesioner.

Tabel 3. 1 Tabel Krejcie

N	S	N	S	N	S
10	10	220	140	1.200	291
15	14	230	144	1.300	297
20	19	240	148	1.400	302
25	24	250	152	1.500	306
30	28	260	155	1.600	310
35	32	270	159	1.700	313
40	36	280	162	1.800	317
45	40	290	165	1.900	320
50	44	300	169	2.000	322
55	48	320	175	2.200	327
60	52	340	181	2.400	331
65	56	360	186	2.600	335
70	59	380	191	2.800	338
75	63	400	196	3.000	341
80	66	420	201	3.500	346
85	70	440	205	4.000	351
90	73	460	210	4.500	354
95	76	480	214	5.000	357
100	80	500	217	6.000	361
110	86	550	226	7.000	364
120	92	600	234	8.000	367
130	97	650	242	9.000	368
140	103	700	248	10.000	370
150	108	750	254	15.000	375
160	113	800	260	20.000	377
170	118	850	265	30.000	379
180	123	900	269	40.000	380
190	127	950	274	50.000	381
200	132	1.000	278	75.000	382
210	136	1.100	285	100.000	384

Keterangan :

N = jumlah populasi

S = jumlah sampel

Menurut Sugiyono (2013: 86) mengatakan bahwa penentuan jumlah pada sampel dari populasi dengan menggunakan *table krejcie*

dengan taraf kesalahan 1% 5% dan 10%. Maka dari itu, karena populasi pekerja perempuan yang sudah menikah di PT. Tebing Mas Tulis Makmur, Mitra Produksi Sigaret (MPS) Produksi Rokok Sigaret Tangan Tulis Batang berjumlah 200, maka peneliti akan mengambil 132 pekerja wanita untuk dijadikan sebagai sampel.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2019: 131) teknik *nonprobability sampling* adalah suatu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama terhadap setiap anggota populasi yang dipilih menjadi sampel. Sedangkan teknik *purposive sampling* merupakan bagian dari teknik *nonprobability sampling*. Menurut Sugiyono (2019: 131) teknik *purposive sampling* adalah suatu teknik dalam menentukan sampel dengan pertimbangan tertentu. Alasan peneliti menggunakan teknik *purposive sampling* dalam penelitian karena untuk menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan dan memilih kriteria khusus. Kriteria khusus yang dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Tercatat pekerja aktif di PT. Tebing Mas Tulis Makmur, Mitra Produksi Sigaret (MPS Tulis Batang)
- 2) Karyawan perempuan
- 3) Sudah menikah
- 4) Lama kerja minimal 3 bulan

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan menggunakan menggunakan skala *likert* dengan memberikan penilaian terhadap angket yang dibagikan kepada responden.

Menurut (Sugiyono, 2019: 146) skala *likert* digunakan dalam penelitian yaitu untuk mengukur persepsi, pendapat, dan sikap pada seseorang atau kelompok mengenai fenomena sosial. Pada skala likert memiliki pertanyaan dan pernyataan negatif dan positif atau berupa jenis *favorable* dan *unfavorable* yang yang ditentukan dengan tabel dibawah ini :

Tabel 3. 2 Skala Likert

Respon	Favourable	Unfavourable
Sangat Sesuai (SS)	4	1
Sesuai (S)	3	2
Tidak Sesuai (TS)	2	3
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	4

Pada penelitian ini menggunakan tiga skala psikologi yaitu skala stres kerja, konflik peran ganda, dan dukungan sosial suami. Setiap skala pada penelitian memiliki masing-masing indikator untuk diukur, berikut indikator pada penelitian ini adalah:

1. Skala Stres Kerja

Untuk mengukur variabel stres kerja menggunakan skala stres kerja melalui aspek-aspek stres kerja yang dikembangkan oleh Robbins (2017: 434) yaitu aspek fisiologis, aspek biologis, dan aspek perilaku. Terdapat 32 item, yang dimana terdiri dari 16 item favorabel dan 16 unfavoubae.

Tabel 3. 3 Blueprint Skala Stres Kerja

NO	Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1.	Aspek Fisiologis	Turunnya keadaan metabolisme organ tubuh	1, 17	9, 25	12
		Menurunnya kondisi fisik seseorang	2, 18	10, 26	

		Meningkatnya kerja fungsi jantung	3, 19	11, 27	
2.	Aspek Psikologis	Merasakan ketidakpuasan dalam bekerja	4, 20	12, 28	8
		Berdampak pada emosi dan kognitif seseorang	5, 21	13, 29	
3	Aspek Perilaku	Perubahan perilaku kondisi produktivitas kinerja seseorang	6, 22	14, 30	12
		Perubahan perilaku pada pola makan dan tidur	7, 23	15, 31	
		Kecenderungan individu untuk mencari pelampiasan ketika stres	8, 24	16, 32	
Total			16	16	32

2. Skala Konflik Peran Ganda

Untuk mengukur skala konflik peran ganda menggunakan aspek-aspek konflik peran ganda yang dikembangkan oleh Greenhaus dan Beutell (1985: 76) antara lain *Time-based conflict* (berdasarkan waktu), *Behavior-Based Conflict* (berdasarkan perilaku), dan *Strain-based conflict* (karena tegangan).

Tabel 3. 4 *Blueprint* Skala Konflik Peran Ganda

NO	Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1	<i>Time-based conflict</i>	Pertentangan waktu untuk menjalankan	1, 13	7, 19	8

	(berdasarkan waktu)	masing-masing peran			
		Kelelahan menjalankan satu peran karena peran lain	2, 14	8, 20	
2	<i>Behavior-Based Conflict</i> (berdasarkan perilaku)	Perbedaan tingkah laku dalam peranan	3, 15	9, 21	8
		Perubahan perilaku individu menjadi sensitif dan mudah marah	4, 16	10, 22	
3.	<i>Strain-based conflict</i> (karena teganga)	Ketidakstabilan emosi pada satu peran ke peran lain	5, 17	11, 23	4
		Banyaknya tekanan dan tuntutan yang menjadikan konsentrasi individu terganggu	6, 18	12, 24	
Total			12	12	24

3. Skala Dukungan Sosial Suami

Untuk mengukur variabel dukungan sosial suami menggunakan skala dukungan sosial suami melalui aspek-aspek yang dikembangkan oleh Caltabiano & Sarafino (2002: 531) antara lain dukungan

emosional, dukungan instrumental, dukungan informasi, dan dukungan penghargaan (penilaian diri).

Tabel 3. 5 *Blueprint* Skala Dukungan Sosial Suami

NO	Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1.	Dukungan Emosional	Individu mendapatkan dukungan perilaku dihargai dari pasangan	1, 17	9, 25	8
		Individu mendapatkan dukungan empati dari pasangan	2, 18	10, 26	
2.	Dukungan Instrumental	Individu mendapatkan pertolongan langsung dari suami	3, 19	11, 27	8
		Individu mendapatkan bantuan kebutuhan khusus dari pasangan	4, 20	12, 28	
3.	Dukungan Informasi	Individu mendapatkan dukungan pemberian saran dan nasehat	5, 21	13, 29	8
		Individu mendapatkan dukungan informasi dalam menyelesaikan masalah	6, 22	14, 30	

4.	Dukungan Penghargaan	Individu mendapatkan dukungan penghargaan dari pasangan	7, 23	15, 31	8
		Individu mendapatkan dukungan motivasi dari pasangan	8, 24	16, 32	
Total			16	16	32

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas

Azwar (2019: 148) menjelaskan validitas adalah tentang sejauh mana ketepatan yang terjadi pada suatu skala atau tes yang digunakan saat pengukuran. Valid atau tidaknya suatu tes terjadi apabila alat yang digunakan dalam mengukur aspek tersebut akurat dan cermat (Komarudin, 2017: 122). Uji validitas pada penelitian ini menggunakan validitas isi. Validitas isi akan menilai relevansi pada setiap butir pertanyaan dengan tujuannya dan mengkaji apakah seluruh kuesioner telah komprehensif sesuai dengan domain yang hendak diteliti (Azwar 2019: 149). Penilaian pada kelayakan variabel pada penelitian ini menggunakan *judgment expert* yaitu para ahli diminta pendapatnya tentang instrument yang telah disusun (Sugiyono, 2019: 180). Estimasi relevansi serta uji kelayakan pada validitas isi dilakukan oleh *judgment expert* (Azwar, 2019: 176).

Dalam penelitian ini peneliti mengukur menggunakan *SPSS for Windows*. Setiap butir pada instrumen dikatakan valid atau tidak, dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total, apabila hasil korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,3

ke atas maka faktor tersebut merupakan konstruk yang kuat (Sugiyono, 2019: 181).

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu proses penelitian berupa pengukuran yang mampu menghasilkan data dengan tingkat reliabilitas yang tinggi. Azwar (2021: 7) mengatakan hasil pada pengukuran dapat dipercaya apabila terdapat kelompok yang sama dan diukur dalam waktu yang berbeda kemudian menghasilkan hasil yang relatif sama, hal itu terjadi apabila selama aspek subjek yang diukur tidak ada perubahan. Instrumen yang reliabel merupakan instrumen yang dapat memberikan hasil data yang sama walaupun beberapa kali mengukur objek yang sama (Sugiyono, 2019: 185). Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *Alpha Cronbach's* dengan bantuan program *SPSS for Windows* untuk menguji reliabilitas. Pada koefisien reliabilitas r_{xx} berada pada rentang angka 0 sampai dengan 1,00. Koefisien reliabilitas akan dianggap memuaskan apabila $r_{xx} > 0.90$. Azwar (2018: 150) mengatakan apabila semakin tinggi koefisien reliabilitas maka eror pada pengukuran yang akan terjadi juga sangat kecil.

Tabel 3. 6 Kisi-kisi Interpretasi Realibilitas

Nilai Koefisien	Interpretasi
0,00 - 0,200	Sangat rendah
0,200 – 0,400	Rendah
0,400 – 0,600	Cukup rendah
0,600 – 0,800	Cukup
0,800 – 1,00	Tinggi

Berdasarkan pada tabel di atas menjelaskan, apabila r lebih dari 0,600 maka butir pertanyaan tersebut dikatakan reliabel. Begitupun sebaliknya, apabila r kurang dari 0,600 maka butir pertanyaan tersebut dikatakan tidak reliabel.

3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Stres Kerja

Skala stres kerja yang digunakan pada uji coba alat ukur berjumlah 32 item yang di uji coba kepada 30 pekerja perempuan industri sigaret yang berperan ganda. Hasil uji pada validitas menunjukkan terdapat 22 item yang dinyatakan valid dan 10 item dinyatakan telah gugur karena $r \leq 0,361$, Berdasarkan distribusi nilai r signifikansi 5% untuk $N=30$. Item yang gugur yaitu no. 2, 10, 17, 19, 20, 23, 24, 25, 28, dan 29. Berikut merupakan hasil uji validitas *corrected item total correlation* dalam penelitian ini.

Tabel 3. 7 Hasil Uji Coba Skala Stres Kerja

NO	Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1.	Aspek Fisiologis	Turunnya keadaan metabolisme organ tubuh	1, 17*	9, 25*	12
		Menurunnya kondisi fisik seseorang	2*, 18	10*, 26	
		Meningkatnya kerja fungsi jantung	3, 19*	11, 27	
2.	Aspek Psikologis	Merasakan ketidakpuasan dalam bekerja	4, 20*	12, 28*	8
		Berdampak pada emosi dan kognitif seseorang	5, 21	13, 29*	
3	Aspek Perilaku	Perubahan perilaku kondisi produktivitas kinerja seseorang	6, 22	14, 30	12

	Perubahan perilaku pada pola makan dan tidur	7, 23*	15, 31	
	Kecenderungan individu untuk mencari pelampiasan ketika stres	8, 24*	16, 32	
Total		16	16	32

Keterangan * = merupakan item yang gugur

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan diperoleh *Cronbach Alpha* sebesar 0,705 untuk skala stres kerja. Skala stres kerja menunjukkan hasil yang reliabel karena nilai koefisien $\geq 0,60$.

Tabel 3. 8 Uji Reliabilitas Skala Stres Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.705	25

b. Konflik Peran Ganda

Skala konflik peran ganda yang digunakan pada uji coba alat ukur berjumlah 24 item yang di uji coba kepada 30 pekerja perempuan industri sigaret yang berperan ganda. Hasil uji pada validitas menunjukkan terdapat 14 item yang dinyatakan valid dan 10 item dinyatakan telah gugur karena $r \leq 0,361$, Berdasarkan distribusi nilai r signifikansi 5% untuk $N=30$. Item yang gugur yaitu no. 1, 2, 6, 7, 8, 12, 15, 17, 21, dan 23. Berikut merupakan hasil uji validitas *corrected item total correlation* dalam penelitian ini

Tabel 3. 9 Hasil Uji Coba Skala Konflik Peran Ganda

NO	Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1	<i>Time-based conflict</i> (berdasarkan waktu)	Pertentangan waktu untuk menjalankan masing-masing peran	1*, 13	7*, 19	8
		Kelelahan menjalankan satu peran karena peran lain	2*, 14	8*, 20	
2	<i>Behavior-Based Conflict</i> (berdasarkan perilaku)	Perbedaan tingkah laku dalam peranan	3, 15*	9, 21*	8
		Perubahan perilaku individu menjadi sensitif dan mudah marah	4, 16	10, 22	
3.	<i>Strain-based conflict</i> (karena teganga)	Ketidakstabilan emosi pada satu peran ke peran lain	5, 17*	11, 23*	4
		Banyaknya tekanan dan tuntutan yang menjadikan konsentrasi individu terganggu	6*, 18	12*, 24	

Total	12	12	24
--------------	-----------	-----------	-----------

Keterangan * = merupakan item yang gugur

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan diperoleh *Cronbach Alpha* sebesar 0,722 untuk skala konflik peran ganda. Skala konflik peran ganda kerja menunjukkan hasil yang reliabel karena nilai koefisien $\geq 0,60$.

Tabel 3. 10 Hasil Uji Reliabilitas Skala Konflik Peran Ganda

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.722	33

c. Dukungan Sosial Suami

Skala dukungan sosial suami yang digunakan pada uji coba alat ukur berjumlah 32 item yang di uji coba kepada 30 pekerja perempuan industri sigaret yang berperan ganda. Hasil uji pada validitas menunjukkan terdapat 24 item yang dinyatakan valid dan 8 item dinyatakan telah gugur karena $r \leq 0,361$, Berdasarkan distribusi nilai r signifikansi 5% untuk $N=30$. Item yang gugur yaitu no. 2, 5, 7, 9, 13, 15, 24 dan 32. Berikut merupakan hasil uji validitas *corrected item total correlation* dalam penelitian ini.

Tabel 3. 11 Hasil Uji Coba Skala Dukungan Sosial Suami

NO	Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1.	Dukungan Emosional	Individu mendapatkan dukungan perilaku dihargai dari pasangan	1, 17	9*, 25	8
		Individu mendapatkan dukungan empati dari pasangan	2*, 18	10, 26	

2.	Dukungan Instrumental	Individu mendapatkan pertolongan langsung dari suami	3, 19	11, 27	8
		Individu mendapatkan bantuan kebutuhan khusus dari pasangan	4, 20	12, 28	
3.	Dukungan Informasi	Individu mendapatkan dukungan pemberian saran dan nasehat	5*, 21	13*, 29	8
		Individu mendapatkan dukungan informasi dalam menyelesaikan masalah	6, 22	14, 30	
4.	Dukungan Penghargaan	Individu mendapatkan dukungan penghargaan dari pasangan	7*, 23	15*, 31	8
		Individu mendapatkan dukungan motivasi dari pasangan	8, 24*	16, 32*	
Total			16	16	32

Keterangan * = merupakan item yang gugur

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan diperoleh *Cronbach Alpha* sebesar 0,722 untuk skala konflik peran

ganda. Skala konflik peran ganda kerja menunjukkan hasil yang reliabel karena nilai koefisien $\geq 0,60$.

Tabel 3. 12 Hasil Uji Reliabilitas Skala Dukungan Sosial Suami

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.703	33

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah teknik yang digunakan pada penelitian untuk menanggapi problematika dan memberikan tanggapan apakah memiliki korelasi atau tidak antara variabel yang akan diteliti. Teknik analisis data pada penelitian kuantitatif ini dilakukan dengan menggunakan perhitungan statistik. Berikut beberapa analisis data yang digunakan pada penelitian:

a) Uji Asumsi

1) Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan penilaian data yang disebarkan dan diberikan kepada seorang atau kelompok untuk menguji data pada variabel penelitian. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Kolmogrov-Smirnov* dengan bantuan *SPSS for Windows*. Menurut Ghozali (2018: 161) Uji *Kolmogrov-Smirnov* digunakan pada penelitian untuk membandingkan distribusi teoritik dan empirik berdasarkan frekuensi kumulatif. Pada penelitian dikatakan mempunyai distribusi normal apabila $\text{sig} > 0,05$.

2) Uji Linearitas

Uji linearitas pada penelitian ini digunakan untuk menguji variabel yang akan diteliti yang nantinya dapat memberikan jawaban

apakah terdapat hubungan yang linear atau tidak antar variabel. Jika pada perhitungan tidak terdapat hubungan yang linear, maka analisis regresi tidak dapat diteruskan. Uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan *SPSS for Windows*, dengan tingkat signifikan *Deviation from linearity* yang ditetapkan sebesar 0,05. Apabila nilai signifikan linearitas lebih dari sama dengan 5 maka hubungannya bersifat linearitas, sedangkan apabila terdapat nilai yang hasilnya kurang dari 5, maka hubungannya dikatakan tidak linear (Muhson, 2012: 36).

b) Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian bertujuan untuk mengetahui tentang sejauh mana dugaan sementara pada penelitian dapat diterima berdasarkan data dari sampel. Pada penelitian ini hipotesis yang akan diuji adalah H_0 dan H_1 atau hipotesis nol dan hipotesis alternatif. Apabila suatu asumsi dinyatakan benar, maka H_0 atau hipotesis nol ditolak dan H_1 atau Hipotesis alternatif diterima. Pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program *SPSS for windows*. Teknik analisis berganda digunakan sebagai teknik untuk memprediksi bagaimana keadaan variabel dependen, apabila nilai pada variabel independen diketahui serta mengetahui arah hubungan variabel dependen dengan variabel-variabel independennya (Sugiyono, 2019: 307). Model tersebut dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Y : variabel terikat (Stres kerja)

a : koefisien konstanta

b_1 : koefisien regresi X_1

X_1 : variabel bebas 1 (Konflik peran ganda)

b_2 : koefisien regresi X_1

X_2 : variabel bebas 2 (Dukungan sosial suami)

Hipotesis pada pengujian persamaan linear berganda, memiliki kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikan $<0,05$ maka hipotesis pada penelitian dapat diterima, atau terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel.
- b. Jika signifikan $>0,05$ maka hipotesis ditolak, atau tidak terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Subjek

Pada penelitian ini menggunakan subjek pekerja perempuan yang sudah menikah di industri sigaret PT Tebing Mas MPS (Mitra Produksi Sigaret Tulis Batang, dengan jumlah populasi 200 dan 132 sampel responden. Pada penelitian ini menetapkan jumlah sampel dengan menggunakan tabel *krejcie* dengan tingkat kesalahan 5%.

2. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian ini bertujuan untuk memudahkan penginterpretasian dalam pemaparan data standar dalam setiap variabelnya.

Tabel 4. 1 Hasil Uji Deskriptif

Descriptive Statistics						
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Konflik Peran Ganda	132	22	24	46	36.77	5.178
Dukungan Sosial Suami	132	38	42	80	60.18	7.949
Stres Kerja	132	43	36	79	57.89	11.682
Valid N (listwise)	132					

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan hasil bahwa:

1. Variabel stres kerja (Y) memiliki jangkauan 43, nilai terendah 36, tertinggi 79, mean 57.89, dan standar deviation 11.682
2. Variabel konflik peran ganda (X_1) memiliki jangkauan 22, kemudian nilai terendah 24, tertinggi 46, mean 36,77, dan standar deviation 5.178.
3. Variabel dukungan sosial suami (X_2) memiliki jangkauan sebesar 38, kemudian nilai terendah 42, tertinggi 80, mean 60.18, dan standar deviation 7.949.

a) **Kategorisasi Variabel Stres Kerja**

Tabel 4. 2 Rumus Interval Stres Kerja

Rumus Interval	Rentang Nilai	Kategorisasi
$X < (\text{Mean} - 1\text{SD})$	$X < 46.208$	Rendah
$(\text{Mean} - 1\text{SD}) \leq X \leq (\text{Mean} + 1\text{SD})$	$46.208 \leq X < 69.572$	Sedang
$X > (\text{Mean} + 1\text{SD})$	$X > 69.572$	Tinggi

Berdasarkan rumus tersebut menyimpulkan bahwa stres kerja dibagi menjadi tiga, yaitu rendah, sedang, dan tinggi.

Tabel 4. 3 Ditribusi Subjek Variabel Stres Kerja

		Kategori			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	20	15.2	15.2	15.2
	Sedang	74	56.1	56.1	71.2
	Tinggi	38	28.8	28.8	100.0
	Total	132	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel tersebut, hasil skala stres kerja pada pekerja perempuan di industri sigaret Tulis Batang terdapat 38 pekerja dengan persentase 28.8% memiliki kategori stres kerja yang tinggi, kemudian terdapat 74 pekerja dengan persentase 56.1% memiliki kategori stres kerja yang tergolong sedang, dan terdapat 20 pekerja dengan persentase 15.2% memiliki kategori stres kerja yang rendah.

b) **Kategorisasi Variabel Konflik Peran Ganda**

Tabel 4. 4 Rumus Interval Konflik Peran Ganda

Rumus Interval	Rentang Nilai	Kategorisasi
$X < (\text{Mean} - 1\text{SD})$	$X < 31.592$	Rendah
$(\text{Mean} - 1\text{SD}) \leq X \leq (\text{Mean} + 1\text{SD})$	$31.592 \leq X < 41.948$	Sedang
$X > (\text{Mean} + 1\text{SD})$	$X > 41.948$	Tinggi

Berdasarkan rumus tersebut menyimpulkan bahwa konflik peran ganda dibagi menjadi tiga, yaitu rendah, sedang, dan tinggi.

Tabel 4. 5 Ditribusi Subjek Variabel Konflik Peran Ganda

		kategori			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	16	12.1	12.1	12.1
	Sedang	95	72.0	72.0	84.1
	Tinggi	21	15.9	15.9	100.0
	Total	132	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel tersebut, hasil skala konflik peran ganda pada pekerja perempuan di industri sigaret Tulis Batang terdapat 21 pekerja dengan dengan presentase 15.9% memiliki konflik peran ganda kategori tinggi, kemudian terdapat 95 pekerja dengan presentase 72% memiliki konflik peran ganda yang tergolong sedang dan terdapat 16 pekerja dengan presentase 12.1% memiliki konflik peran ganda kategori rendah.

c) **Kategorisasi Variabel Dukungan Sosial Suami**

Tabel 4. 6 Rumus Interval Dukungan Sosial Suami

Rumus Interval	Rentang Nilai	Kategorisasi
$X < (\text{Mean} - 1\text{SD})$	$X < 52.231$	Rendah
$(\text{Mean} - 1\text{SD}) \leq X \leq (\text{Mean} + 1\text{SD})$	$52.231 \leq X < 68.129$	Sedang
$X > (\text{Mean} + 1\text{SD})$	$X > 68.129$	Tinggi

Berdasarkan rumus tersebut menyimpulkan bahwa dukungan sosial suami dibagi menjadi tiga, yaitu rendah, sedang, dan tinggi.

Tabel 4. 7 Ditribusi Subjek Variabel Dukungan Sosial Suami

		Kategori			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	20	15.2	15.2	15.2
	Sedang	97	73.5	73.5	88.6
	Tinggi	15	11.4	11.4	100.0
	Total	132	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel tersebut, hasil skala dukungan sosial suami pada pekerja perempuan di industri sigaret Tulis Batang terdapat 15 pekerja dengan persentase 11.4% memiliki kategori dukungan sosial suami yang tinggi, kemudian terdapat 97 pekerja dengan persentase 73.5% memiliki kategori dukungan sosial suami yang tergolong sedang, dan terdapat 20 pekerja dengan persentase 15.2% memiliki kategori dukungan sosial suami yang rendah.

B. Hasil Uji Asumsi

Uji asumsi digunakan sebagai prasyarat hasil data penelitian apakah layak atau tidak untuk diuji hipotesisnya. Pada penelitian ini uji asumsi dilakukan dengan menggunakan dua pengujian yaitu normalitas, uji linearitas, dan uji multikolinearitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji distribusi data penelitian normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian menggunakan *Kolmogrov-Sminorv* dengan bantuan *SPSS for windows*. Penilaian yang digunakan pada uji normalitas ini menggunakan *Asymptotic only* yaitu jika nilainya $>0,05$ maka dinyatakan normal.

Tabel 4. 8 Uji Normalitas Kolmogrov-Sminorv

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		132	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0	
	Std. Deviation	10.96067	
Most Extreme Differences	Absolute	.115	
	Positive	.115	
	Negative	-.063	
Kolmogorov-Smirnov Z		1.326	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.059	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.054 ^c	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.048
		Upper Bound	.060

a. Test distribution is Normal.

b. User-Specified

c. Based on 10000 sampled tables with starting seed 1502173562.

Berdasarkan tabel pada hasil uji *one sample Kolmogorov-Smirnov* pada kolom Asymp.sig telah menunjukkan 0,59 yaitu $p > 0,05$, maka data berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas pada penelitian ini digunakan untuk menguji variabel yang akan diteliti yang nantinya dapat memberikan jawaban apakah terdapat hubungan yang linear atau tidak antar variabel. Jika pada perhitungan tidak terdapat hubungan yang linear, maka analisis regresi tidak dapat diteruskan. Uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan *SPSS for Windows*, dengan tingkat signifikan *Deviation from linearity* yang ditetapkan sebesar 0,05.

Tabel 4. 9 Uji Linearitas Konflik Peran Ganda dengan Stres Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Stres Kerja * Konflik Peran Ganda	Between Groups	(Combined)	4674.570	20	233.728	1.965	.014
		Linearity	2026.554	1	2026.554	17.039	<.001
		Deviation from Linearity	2648.016	19	139.369	1.172	.294
	Within Groups		13201.946	111	118.936		
Total			17876.515	131			

Berdasarkan hasil uji linearitas nilai pada *sig.deviation* sebesar 0,294 >0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear pada konflik peran ganda terhadap stres kerja.

Tabel 4. 10 Uji Linearitas Dukungan Sosial Suami dengan Stres Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Stres Kerja * Dukungan Sosial Suami	Between Groups	(Combined)	3375.723	34	99.286	.664	.912
		Linearity	91.134	1	91.134	.610	.437
		Deviation from Linearity	3284.589	33	99.533	.666	.907
	Within Groups		14500.792	97	149.493		
Total			17876.515	131			

Berdasarkan hasil uji linearitas nilai pada *sig.deviation* sebesar 0,437 >0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear pada dukungan sosial suami terhadap stres kerja.

C. Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis Parsial

Pada uji hipotesis parsial ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda terhadap stress kerja pekerja perempuan industri sigaret dan pengaruh dukungan sosial suami terhadap stress kerja pekerja perempuan industri sigaret.

Tabel 4. 11 Hasil Uji Hipotesis Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	22.808	10.180		2.241	.027
	X1	.764	.186	.339	4.097	.000
	X2	.116	.121	.079	.959	.340

a. Dependent Variable: Y

a. Uji Hipotesis Pertama

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil nilai yang signifikan yaitu pada kolom konflik peran ganda sebesar 0,000 yang dimana nilai tersebut $< 0,05$, maka hasil tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari konflik peran ganda terhadap stres kerja pada pekerja perempuan industri sigaret.

b. Uji Hipotesis Kedua

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil nilai yang tidak signifikan yaitu pada kolom konflik peran ganda sebesar 0,340 yang dimana nilai tersebut $> 0,05$, maka hasil tersebut menyatakan bahwa hipotesis ditolak dan tidak terdapat pengaruh pada dukungan sosial suami terhadap stres kerja pada pekerja perempuan industri sigaret.

2. Uji Hipotesis Simultan

Uji hipotesis simultan digunakan untuk mengetahui tentang pengaruh konflik peran ganda dan dukungan sosial terhadap stres kerja pada pekerja perempuan industri sigaret.

Tabel 4. 12 Hasil Uji Hipotesis 3

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2138.651	2	1069.325	8.765	.000 ^b
	Residual	15737.864	129	121.999		
	Total	17876.515	131			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Tabel 4. 13 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.346 ^a	.120	.106	11.045

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil analisis tersebut menyatakan bahwa:

- Hasil nilai sign. *F Change* sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada kedua variabel bebas dan variabel independen yaitu terdapat pengaruh konflik peran dan dukungan sosial suami dengan stres kerja.
- Hasil nilai R atau koefisien korelasi pada tabel tersebut menunjukkan 0,346 atau 34,6% maka dapat disimpulkan bahwa konflik peran dan dukungan sosial suami secara bersamaan mempengaruhi stres kerja Pekerja Perempuan Industri Sigaret dan 65,4% terdapat hal lain yang mempengaruhi stres kerja pada Pekerja Perempuan Industri Sigaret yang variabelnya tidak disertakan pada penelitian ini.

D. Pembahasan

1. Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial Suami terhadap Stres Kerja pada Pekerja Perempuan Industri Sigaret

Terdapat tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu untuk mengetahui pengaruh antara konflik peran ganda terhadap stres kerja pada pekerja perempuan di industri sigaret Tulis Batang, kemudian untuk menguji pengaruh dukungan sosial suami terhadap stres kerja pada pekerja perempuan di industri sigaret Tulis Batang, dan untuk menguji konflik peran ganda dan dukungan sosial suami terhadap stres kerja pada pekerja perempuan di industri sigaret Tulis Batang.

Berdasarkan data pada hasil analisis pada pekerja perempuan industri sigaret Tulis Batang, kategorisasi variabel stres kerja pada pekerja perempuan di industri sigaret Tulis Batang terdapat 38 pekerja dengan dengan persentase 28.8% memiliki kategori stres kerja yang tinggi, kemudian terdapat 74 pekerja dengan persentase 56.1% memiliki kategori stres kerja yang tergolong sedang, dan terdapat 20 pekerja dengan persentase 15.2% memiliki kategori stres kerja yang rendah.

Kemudian pada variabel konflik peran ganda terdapat 21 pekerja dengan persentase 15.9% memiliki kategori yang tinggi, terdapat 95 pekerja dengan persentase 72% memiliki kategori tergolong sedang dan terdapat 16 pekerja dengan persentase 12.1% memiliki kategori rendah. Dapat disimpulkan berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja perempuan yang bekerja di industri sigaret mempunyai konflik peran ganda dalam kategori sedang.

Kemudian data pada hasil analisis kategorisasi variabel dukungan sosial suami terdapat 15 pekerja dengan dengan persentase 11.4% memiliki kategori tinggi, kemudian terdapat 97 pekerja dengan persentase 73.5% memiliki kategori tergolong sedang, dan terdapat 20 pekerja dengan persentase 15.2% memiliki kategori yang rendah.

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian tersebut bahwa mayoritas subjek memiliki tingkat dukungan sosial suami yang sedang.

Hasil uji hipotesis pertama yaitu pengaruh konflik peran ganda terhadap stres kerja yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan hasil nilai yang signifikan yaitu menunjukkan hasil nilai 0,000 yang dimana nilai tersebut $<0,05$, maka hasil tersebut menyatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan pada konflik peran ganda terhadap stres kerja pada pekerja perempuan industri sigaret, penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nadia Dwi Irmadiani (2022) yang berjudul “Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) Terhadap Stres Kerja”, hasil pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara konflik peran ganda terhadap stres kerja karyawan Wanita karir. Hasil ini juga berlawanan dengan penelitian dilakukan oleh Puti Sarah Annisa pada tahun 2016 yang berjudul “Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial Pasangan Terhadap Stres Kerja pada Wanita Karir”, hasil pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa menunjukkan hasil bahwa konflik peran ganda sangat tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

Hasil uji hipotesis kedua pada dukungan sosial suami terhadap stres kerja juga menunjukkan hasil nilai yang signifikan yaitu menunjukkan hasil nilai 0,340 yang dimana nilai tersebut $>0,05$, maka hasil tersebut menyatakan bahwa hipotesis ditolak atau tidak terdapat pengaruh yang signifikan pada dukungan sosial suami terhadap stres kerja pada pekerja perempuan industri sigaret. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Muhammad Ilham (2017) yang berjudul “Pengaruh Peran Ganda Dan Dukungan Sosial” hasil pada penelitian ini menunjukkan menunjukkan bahwa terdapat adanya pengaruh positif dan signifikan antara konflik peran ganda terhadap stres kerja, dan dukungan sosial dari

pasangan berpengaruh negatif terhadap stres kerja perawat. Penelitian ini juga berlawanan dengan penelitian yang dilakukan Rahmat Yahya Ardiyansyah dan Tatik Meiyuntariningsih (2016) yang berjudul “Dukungan Sosial Suami Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Wanita Karir”. Hasil analisis penelitian tersebut menunjukkan secara signifikan dukungan sosial suami dan konflik peran ganda secara simultan berhubungan positif dengan stres kerja wanita karir. Hasil hipotesis tidak signifikan karena faktor terdapat 97 pekerja dengan presentase 73.5% memiliki kategori tergolong sedang, dan terdapat 20 pekerja dengan presentase 15.2% memiliki kategori yang rendah.

Pada hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa hasil variabel independent dibuktikan mempengaruhi variabel dependen secara simultan, hasil tersebut ditunjukkan pada tabel ANOVA yaitu nilai sign. *F Change* sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada konflik peran dan dukungan sosial suami dengan stres kerja secara simultan. Kemudian berdasarkan hasil nilai R atau koefisien korelasi pada tabel tersebut menunjukkan 0,346 atau 34,6%, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat pengaruh pada konflik peran ganda dan dukungan sosial suami terhadap stres kerja secara simultan memiliki hubungan yang kuat, sedangkan 65,4% dipengaruhi oleh variabel lain seperti faktor demografis (usia, jenis kelamin, budaya, status sosial, dsb), kepribadian, pengalaman hidup, dan yang tidak disebutkan pada penelitian. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Keyko Asri Septiani ditahun 2016 yang berjudul “Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja pada Wanita”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik peran ganda dan dukungan sosial terhadap stres kerja pada karyawan wanita.

Stres kerja merupakan hambatan yang dirasakan oleh banyak orang pekerja. Kebiasaan dan rutinitas yang padat dalam rumah tangga serta beban kerja yang banyak merupakan penyebab pemicu stres pada perempuan yang bekerja. Banyak faktor yang menyebabkan seseorang mengalami stres pada pekerjaan, hal tersebut terjadi karena dipengaruhi adanya hubungan keluarga berupa permasalahan dalam pernikahan, putusnya hubungan dengan seseorang, permasalahan waktu untuk dengan keluarga dan anak-anak. Faktor ekonomi atau finansial pada diri sendiri dan keluarga juga menjadi sumber acuan stres yang menjadikan perhatian atas pekerjaan. Kemudian faktor individu yang dapat mempengaruhi stres pada pekerjaan adalah ditimbulkan dari dalam kepribadian seseorang. Adapun yang terjadi, penyebab dari stres kerja yang terjadi pada pekerja perempuan yaitu timbulnya stres peran karena banyaknya pertentangan yang timbul pada tanggungjawab perempuan pekerja.

Penelitian ini sejalan pada penelitian Akbar (2017: 44) yang menjelaskan bahwa konflik peran ganda (*family work conflict*) adalah permasalahan yang hadir akibat tekanan dari pekerjaan dan keluarga serta tuntutan yang bertentangan antara satu dengan yang lain sehingga menimbulkan konflik pada perempuan bekerja, oleh sebab itu semakin banyaknya konflik peran ganda pada perempuan semakin besar pula tingkat kecenderungan stres kerja yang dirasakan oleh wanita bekerja hal itu disebabkan adanya ketidakseimbangan serta pertentangan antara peran dan tanggung jawab lebih yang dimiliki oleh seseorang terhadap perannya dalam keluarga, lingkungan pekerjaan dan tanggungjawab lainnya, sehingga menimbulkan tidak kesesuaian emosi antar dua pihak ataupun lebih hingga menimbulkan dampak negatif karena tekanan-tekanan serta tuntutan terhadap masing-masing pihak. Konflik peran

ganda yang memiliki pengaruh terhadap stres kerja ini juga diperkuat pada penelitian terdahulu oleh Irmadiani (2022:34) dan Apollo (2012: 266) yang menyatakan terdapat pengaruh konflik peran ganda terhadap stres kerja yang dilakukan oleh perempuan yang memiliki tanggung jawab banyak atau multiperan.

Pada penelitian ini menggunakan faktor-faktor penyebab stres kerja yang dikemukakan oleh Cooper (dalam Khaerul 2012:212) yang menyatakan bahwa salah satu penyebab timbulnya stres yang dirasakan oleh pekerja adalah tampilan rumah dan pekerjaan. Pada faktor ini terdapat problematika yang selalu mencampurkan urusan pribadi dengan pekerjaan (tidak profesional), serta tidak ada dukungan dari pasangan dan terdapat permasalahan pada rumah tangga. Setiap individu memerlukan sosok dukungan dalam berproses menjalani hidupnya.

Menjadi perempuan yang juga mempunyai kegiatan dalam bekerja sangatlah besar harapan untuk mendapatkan dukungan dari lingkungan sekitar. Dapat kita simpulkan bahwa dukungan sosial sangatlah besar pengaruhnya, khususnya dukungan sosial yang berasal dari suami, karena sumber dari dorongan suami penting dalam hal memberikan motivasi pada istri yang mempunyai peran ganda. Karena dukungan sosial dapat memicu dampak yang positif pada pekerja perempuan yang mempunyai peran ganda, yaitu dapat meminimalisir pada penyebab stres kerja yang terjadi di kantor, namun apabila dukungan sosial yang diberikan sangat minim atau bahkan tidak ada, maka tingkat stress kerja akan naik. Maka dari itu hubungan dengan adanya dukungan sosial merupakan salah satu faktor yang penting bagi seseorang, karena dapat terhindar dan bangkit dari stres. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Salleh, Bakar, Kusumajati

(dalam Artanti 2017:16) yaitu adanya dukungan sosial suami dapat mempengaruhi stres kerja, dan seseorang yang kurang mendapatkan bentuk dukungan sosial cenderung akan tidak puas terhadap pekerjaan dan kehidupannya

Hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh konflik peran ganda dan dukungan sosial suami terhadap stres dengan didukung penelitian-penelitian terdahulu sehingga menyimpulkan bahwa konflik peran ganda dan tanggungjawab pada perempuan yang bekerja dapat menyebabkan pengaruh stres pada pekerjaan dan adanya dukungan sosial suami yang tinggi, maka akan meminimalisir tingkat stres kerja yang dirasakan perempuan peran ganda dalam pekerjaan.

2. Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan, diantaranya yaitu Terjadi pada prosedur penelitian yang dilakukan menggunakan sistem pengisian angket yang diberikan secara langsung kepada responden peran ganda yang banyak memiliki kesibukan, sehingga pengisian angket ini tidak bisa dilakukan secara bersamaan dalam satu waktu, karena harus mengatur waktu luang pada masing-masing responden, hal tersebut menimbulkan kegugupan minimnya waktu ketika mengisi angket pada responden, sehingga terjadi kurang maksimal dalam memahami pertanyaan sehingga pengisian angket hanya dijawab asal.

Selain itu keterbatasan lainnya terjadi karena profil tingkat pendidikan responden yang rendah, sehingga kesulitan dalam memahami tatanan bahasa pada pertanyaan angket yang diberikan oleh peneliti.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang peneliti ajukan terkait pengaruh konflik peran ganda dan dukungan sosial suami terhadap stres kerja pada pekerja perempuan mingguan industri sigaret di Kabupaten Batang . Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian ini, menunjukkan hasil kesimpulan bahwa:

1. Terdapat pengaruh konflik peran ganda terhadap stres kerja pada pekerja perempuan mingguan industri sigaret. Semakin tinggi nilai konflik peran ganda, maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja. Begitupun sebaliknya, semakin rendah nilai konflik peran ganda, maka semakin rendah pula tingkat stres kerja pada pekerja perempuan mingguan industri sigaret di Kabupaten Batang
2. Tidak ada pengaruh dukungan sosial suami terhadap stres kerja pada pekerja perempuan mingguan industri sigaret. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyebutkan bahwa tidak terdapat pengaruh dukungan sosial suami terhadap stres kerja pada Wanita karir yang bekerja menjadi perawat.
3. Terdapat pengaruh konflik peran ganda dan dukungan sosial suami secara simultan terhadap stres kerja pada pekerja perempuan mingguan industri sigaret. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi nilai konflik peran ganda, dukungan sosial suami, maka akan berbanding lurus terhadap stres kerja yang dimiliki pekerja perempuan industri sigaret.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Subjek Penelitian

Bagi pekerja perempuan yang memiliki multiperan supaya lebih memperhatikan kembali tentang banyaknya pertentangan, tekanan dan tanggungjawab di dunia kerja dan di rumah sehingga dapat terhindar dari stres bekerja.

2. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan diharapkan untuk lebih memperhatikan karyawan dalam memberikan tugas bekerja sehingga dapat terhindar dari penyebab stres kerja

3. Bagi Masyarakat

Bagi masyarakat diharapkan untuk selalu memberikan banyak dukungan dan pengayoman kepada orang-orang disekitarnya, karena tanpa kita sadari bentuk kepedulian tersebut juga dapat meminimalisir timbulnya stres kerja

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan menggunakan prediktor lain, termasuk faktor yang mempengaruhi timbulnya stress kerja seperti lingkungan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, H. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Syariah dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, 3(2), 1–2.
<https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jekobi.v3n2.p1-12>
- Akbar, D. A. (2017). Double conflict role for female employees and work stress. *Jurnal Kajian Gender Dan Anak*, 12(1), 33–48.
<http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/annisa>
- Amrulloh, D. A. G., & Pamungkas, S. M. (2021). Analisis konflik peran ganda, kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan wanita. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 8(1), 35–41.
- Anoraga, P. (2009). *Psikologi kerja*. Rineka Cipta.
- Apollo, & Cahyadi, A. (2012). Konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja ditinjau dari dukungan sosial keluarga dan penyesuaian diri. *Widya Warta Jurnal Ilmiah*, XXXVI(2), 254–271.
<http://portal.widyamandala.ac.id/jurnal/index.php/warta/article/view/99>
- Ardiyansyah, R. Y., & Meiyuntariningsih, T. (2016). Dukungan sosial suami, konflik peran ganda dan stres kerja wanita karir. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 5(01). <https://doi.org/10.30996/persona.v5i01.745>
- Arfianto, M. A., Mustikasari, M., & Wardani, I. Y. (2020). Is social support related to psychological wellbeing in working mother? *Jurnal Keperawatan Jiwa*, 8(4), 505. <https://doi.org/10.26714/jkj.8.4.2020.505-514>
- Artanti, D. D. (2021). *Pengaruh Dukungan Sosial Suami terhadap Stres Kerja Istri yang Berkarir*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah.
- Asih, H, R. (2018). *Stress kerja* (Gabriel (ed.); 1st ed.)
- Azwar. (2018). *Metode penelitian psikologi*. Pustaka Belajar.
- Burhanuddin, T. D., Sjahrudin, H., & Mus, A. M. (2018). Pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja melalui stres kerja. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 1(1), 1–18. <https://dx.doi.org/10.31219/osf.io/qjuky>
- Caltabiano, M. L., & Sarafino, E. P. (2002a). *Health psychology : biopsychosocial interactions : an Australian perspective*. 688.
- Caltabiano, M. L., & Sarafino, E. P. (2002b). *Health psychology: biopsychosocial interactions*.
- Cohen, S., & Hoberman, H. M. (1983). Positive events and social supports as buffers of life change stress 1. *Journal of Applied Social Psychology*, 13(2),

99–125.

- Cutrona, C. E., & Russell, D. W. (1987). The provisions of social relationships and adaptation to stress. *Advances in Personal Relationships, 1*(1), 37–67.
- Ersan. (2021). Gender dalam perspektif Al-Qur'an An-Nisa ayat 34 (studi komparatif penafsirann ath-thabari dan ibnu asyur). Skripsi UIN KH Achmad Siddiq.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology, 77*(1), 65.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review, 10*(1), 76–88.
- Hasibuan, M. A. I., Novia, A., Maulida, N. H., & Fuad, N. (2018). *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi, 3*(1), 101-116. DOI: <http://dx.doi.org/10.21580/pjpp.v3i1.2214>
- Hendrix, W. H., Spencer, B. A., & Gibson, G. S. (1994). Organizational and extraorganizational factors affecting stress, employee well-being, and absenteeism for males and females. *Journal of Business and Psychology, 9*, 103–128.
- Husnan, A. Z., Siti, S., & Fuad, N. (2017). Harapan, tawakal, dan stres akademik. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi, 2*(1), 94-105. doi: <http://dx.doi.org/10.21580/pjpp.v2i1.1179>
- Irmadiani, N. D., Kerja, S., & Bank, K. (2022). Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) Terhadap Stres Kerja. *Majalah Ilmiah. 1*(22). <http://dx.doi.org/10.56444/mia.v19i1.2974>
- Khaerul, U. (2012). Manajemen Organisasi : CV Pustaka Setia.
- Kumolohadi, R. (2001). Tingkat stres dosen perempuan uii ditinjau dari dukungan suami. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi, 6*(12). <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol6.iss12.art3>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer: Publishing Company.
- Mahmudah E. W. (2017). *Manajemen sumber daya manusia manajemensumber daya manusia*. (1st ed., Issue 1). Sinar Grafika Offset. <http://www.surrey.ac.uk/sites/default/files/PG-Human-Resorce-2.jpg>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Maulida, D., & Abdul, R. S. (2017). Pengaruh modal psikologis dan totalitas kerja terhadap kesejahteraan subjektif. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(2), 107-124. <http://dx.doi.org/10.21580/pjpp.v2i2.2461>
- Murtiningrum, A. (2005). *Analisis pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap stress kerja dengan dukungan sosial sebagai variabel moderasi*. Tesis. Universitas Diponegoro. <http://eprints.undip.ac.id/11496/1/2005MM4416.pdf>
- Rahmaharyati, A. M., Budhi. W., Nunung N. (2017). Peran ganda buruh perempuan sektor industri dalam keluarga. *Jurnal Penelitian & PKM*, 4(2) 230–234. <https://doi.org/10.24198/jppm.v4i2.14290>
- Rachmaningrum, R., & Makmuriana, L. (2018). pengaruh konflik peran ganda (family work conflict) terhadap stres kerja perawat. *Jurnal Keperawatan Dan Kesehatan*, 9(2), 33–44. <http://journal.stikmuhptk.ac.id/jkk>
- Robbins, T. (2017). *Perilaku Organisasi* (D. Sallama, Akliya, Puji, Dedi (ed.); 16th ed.). Salemba Empat.
- Roboth. (2015). Analisis work family conflict, stres kerja dan kinerja wanita berperan ganda. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 33–46.
- Rustiana, E. R., & Hary Cahyati, W. (2012). Stress kerja dengan pemilihan strategi coping. *Jurnal Kesehatana Masyarakat* 7(2). <http://journal.unnes.ac.id/index.php/kemas>
- Safitri, H. U. (2020). Hubungan beban kerja dengan stres kerja. *Jurnal Psikoborneo* 8(2), 174–179.
- Sarwono, J. (2018). Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif edisi 2. Suluh Media.
- Septiani, K. A. (2016). *Pengaruh konflik peran ganda dan dukungan sosial terhadap stress kerja pada wanita*. Skripsi. UIN Syarif Hidayatulloh.
- Smet, B. (1994). *Psikologi Kesehatan*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Sutopo (ed.); Kedua). Alfabeta, cv.
- Tafsir, K., Yūsuf, Q. S., Pendekatan, D., Zamimah, I., & Putri, D. A. (2021). *MANAJEMEN EMOSI SEDIH MENURUT AL- QUR ' AN* Keywords : Alim Sofiyan menulis tentang Manajemen Emosi dalam Al- Qur ' an (Kajian Surat Yūsuf) menyimpulkan bahwa manajemen emosi yang ada dalam Surat Yusuf. 5(2), 187–206.
- Titiani, S. (2017). *Perempuan Pada Industri Kretek Tangan (SKT)*. Skripsi.

Universitas Diponegoro.

- Wulandari, J. (2015). Tinjauan tentang konflik peran ganda dan dukungan sosial suami terhadap stres kerja. *Jurnal Ecodemia III*(1), 417–437.
<http://repository.lppm.unila.ac.id/id/eprint/38248>
- Yasmin, L. (2015). *Hubungan Antara Dukungan Sosial Keluarga Dengan Konflik Peran Ganda Pada Wanita Bekera*. Tesis. Universitas Muhammadiyah.
- Zain, A., Malay, M. N., & Fitriani, A. (2020). Hubungan antara dukungan sosial dan rasa syukur dengan psychological well-being pada PNS menjelang masa pensiun. *Journal of Psychology*, 3(2), 147–156.
<https://doi.org/10.24042/ajp.v3i2.13132>
- Zamimah, I., & Putri, D. A. (2021). Manajemen emosi sedih menurut Al- Qur'an. *Jurnal Pendekatan Psikologi*. 5(2), 187–206.
<https://doi.org/10.30762/qof.v5i2.13>

LAMPIRAN-LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

Blueprint Penelitian Sebelum Gugur

1. Blueprint Skala Stres Kerja (Robbins, 2017)

Aspek	Indikator	Pertanyaan		Jumlah
		Favorabel	Unfavorabel	
Aspek Fisiologis	Turunnya keadaan metabolisme organ tubuh	1) Saya merasa sering lelah karena tuntutan pekerjaan 17) Disaat cemas tubuh saya banyak mengeluarkan keringat	9) Saya merasa kuat walaupun banyak tuntutan pekerjaan 25) Tubuh saya merasa baik-baik saja ketika saya merasa cemas	10
	Menurunnya kondisi fisik seseorang	2) Waktu bekerja yang lama membuat saya sakit kepala 18) Saya merasa setelah pulang kerja merasakan pegal-pegal pada badan saya	10) Waktu bekerja yang lama tidak menjadikan saya sakit kepala dan sesak nafas 26) Setelah pulang kerja saya merasa tubuh saya sehat dan baik-baik saja	
	Meningkatnya kerja fungsi jantung	3) Saya merasakan jantung saya berdebar-debar ketika mendapatkan panggilan menghadap atasan	11) Jantung saya berdetak normal ketika mendapatkan panggilan menghadap atasan 27) Pernapasan saya tidak terganggu ketika	

		19) Ketika saya kelelahan saya merasa sulit bernapas hingga sesak napas	saya kelelahan saat bekerja	
Aspek Psikologis	Merasakan ketidakpuasan dalam bekerja	4) Saya merasa bosan terhadap pekerjaan saya 20) Saya suka mengeluhkan pekerjaan saya	12) Saya merasa puas atas pekerjaan yang saya miliki 28) Saya merasa bersyukur atas pekerjaan yang saya miliki	8
	Berdampak pada emosi dan kognitif seseorang	5) Saya sering merasakan depresi ketika mendapatkan banyak tuntutan pekerjaan 21) Konsentrasi saya terganggu ketika banyak pekerjaan yang harus diselesaikan	13) Saya merasa senang apabila mendapatkan banyak tugas pekerjaan 29) Konsentrasi saya terjaga walaupun banyak pekerjaan yang harus diselesaikan	
Aspek Perilaku	Memperlihatkan perubahan perilaku kondisi produktivitas kinerja seseorang	6) Saya merasa malas dalam melakukan pekerjaan 22) Saya merasa lambat untuk mencapai target pekerjaan	14) Saya merasa semangat dalam melakukan banyak pekerjaan 30) Saya merasa mampu mencapai target pekerjaan	12
	Perubahan perilaku pada pola tidur dan makan	7) Waktu tidur saya menjadi terganggu karena banyaknya pekerjaan	15) Waktu tidur saya teratur meskipun banyak tuntutan pekerjaan	

		23) Saya merasa pola makan menjadi terganggu karena banyaknya pekerjaan	31) Pola makan saya tetap teratur meskipun banyak pekerjaan	
	Kecenderungan individu untuk mencari pelampiasan ketika stres	8) Saya mengonsumsi alkohol untuk menenangkan pikiran dari pekerjaan 24) Saya sering merokok untuk menenangkan pikiran dari pekerjaan	16) Saya menghindari mengonsumsi alkohol walaupun sedang stres kerja 32) Saya menghindari pelampiasan merokok meskipun sedang stres kerja	
Total		16	16	32

2. *Blueprint* Skala Konflik Peran Ganda (Greenhaus dan Beutell, 1985)

Aspek	Indikator	Pertanyaan		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
<i>Time-based conflict</i> (berdasarkan waktu)	Pertentangan waktu untuk menjalankan masing-masing peran	1) Padatnya waktu bekerja membuat saya tidak bisa menjalankan aktivitas tanggung jawab rumah tangga 13) Waktu untuk melakukan tanggung jawab keluarga mengganggu	7) Padatnya waktu bekerja membuat saya tetap bisa melakukan aktivitas tanggung jawab keluarga 19) Waktu untuk melakukan tanggung jawab keluarga tidak mengganggu	8

		tanggung jawab pekerjaan saya	terhadap pekerjaan saya	
	Kelelahan menjalankan satu peran karena peran lain	2) Saya merasa lelah karena menjalankan peran bekerja dan ibu rumah tangga 14) Setelah pulang dari bekerja saya merasa lelah	8) Bagi saya melakukan peran bekerja dan ibu rumah tangga merupakan hal yang ringan 20) Setelah pulang dari bekerja saya merasa semangat	
<i>Behavior-Based Conflict</i> (berdasarkan perilaku)	Perbedaan tingkah laku dalam peranan	3) Perilaku yang efektif bagi saya di pekerjaan tidak berlaku di rumah 15) Pemecahan masalah di rumah tidak efektif jika digunakan di pekerjaan	9) Perilaku yang efektif bagi saya dipekerjaan berlaku saya terapkan di rumah 21) Pemecahan masalah dirumah sangat efektif jika digunakan di pekerjaan	8
	Perubahan perilaku individu menjadi sensitif dan mudah marah	4) Saya merasa kesal ketika menjalankan dua perilaku di pekerjaan dan di rumah 16) Tekanan dari pekerjaan membuat saya sensitif hingga mudah marah saat di rumah	10) Saya selalu bahagia meskipun terdapat tuntutan perilaku sebagai pekerja dan ibu di rumah 22) Tekanan dari pekerjaan tetap membuat emosional saya terkontrol saat di rumah	

<i>Strain-based conflict</i> (karena teganga)	Ketidakstabilan emosi pada satu peran ke peran lain	5) Saya merasa cemas jika belum mengerjakan tugas rumah sebelum berangkat bekerja 17) Saya sering mengamuk ketika pulang bekerja langsung mengerjakan pekerjaan rumah	11) Saya merasa aman meskipun saya belum melakukan tugas rumah sebelum berangkat bekerja 23) Saya merasa emosi saya tetap terkontrol meskipun setelah pulang kerja mendapatkan tugas rumah	8
	Banyaknya tekanan dan tuntutan yang menjadikan konsentrasi individu terganggu	6) Akibat tuntutan pekerjaan di rumah membuat konsentrasi saya terganggu saat bekerja	12) Akibat stres masalah di rumah membuat saya tetap berkonsentrasi saat bekerja	
		18) Akibat kurang cukup istirahat menjadikan saya tidak fokus	24) Saya merasa fokus meskipun kurang waktu untuk istirahat	
Total		12	12	24

3. *Blueprint* Skala Dukungan Sosial Suami (Caltabino & Sarafino, 2002)

Aspek	Indikator	Pertanyaan		Jumlah
		Favorabel	Unfavorabel	
Dukungan Emosional	Individu mendapatkan dukungan perhatian dari pasangan	1) Saya merasa mendapatkan banyak bentuk perhatian dari pasangan saya 17) Saya merasa dicintai dan	9) Suami saya tidak memperdulikan saya 25) Saya merasa tidak mendapatkan	8

		disayangi oleh pasangan saya	cinta kasih dari pasangan	
	Individu mendapatkan dukungan empati dari pasangan	2) Pasangan saya selalu siap mendengarkan keluh kesah yang saya rasakan 18) Saya merasa pasangan saya mampu menenangkan emosi saya saat lelah kerja	10) Pasangan saya tidak pernah mendengarkan keluh kesah yang saya rasakan 26) Suami saya sering mempernyam masalah yang sedang saya hadapi	
Dukungan Instrumental	Individu mendapatkan pertolongan langsung dari suami	3) Saya selalu mendapatkan bantuan dari pasangan untuk meringankan pekerjaan saya di rumah 19) Pasangan saya selalu memberikan pertolongan kepada saya tanpa diminta	11) Pasangan saya tidak pernah memberikan bantuan untuk meringankan pekerjaan saya di rumah 27) Saya merasa harus meminta pertolongan untuk mendapatkan bantuan dari pasangan	8
	Individu mendapatkan bantuan kebutuhan khusus dari pasangan	4) Saya merasa kebutuhan finansial saya dipenuhi oleh pasangan saya 20) Pasangan saya selalu mencukupi kebutuhan barang saya	12) Kebutuhan finansial saya tidak dipenuhi oleh pasangan saya 28) Pasangan saya tidak pernah mencukupi	

			kebutuhan barang saya	
Dukungan Informasi	Individu mendapatkan dukungan pemberian saran dan nasehat dari pasangan	5) Pasangan saya sering memberikan saran dan nasehat ketika saya merasa kebingungan 21) Pasangan saya selalu memberikan <i>feedback</i> dan evaluasi atas pekerjaan saya	13) Ketika saya kebingungan, pasangan saya tidak pernah memberikan nasehat dan saran 29) Pasangan saya tidak pernah memberikan <i>feedback</i> dan evaluasi atas pekerjaan saya	8
	Individu mendapatkan dukungan informasi dalam menyelesaikan masalah	6) Saya merasa mendapatkan informasi untuk menyelesaikan masalah dari pasangan 22) Pasangan saya selalu <i>update</i> informasi tentang pekerjaan saya	14) Pasangan saya tidak pernah memberikan informasi untuk menyelesaikan masalah 30) Saya merasa Pasangan saya kurang <i>update</i> informasi tentang pekerjaan saya	
Dukungan Penghargaan	Individu mendapatkan dukungan penghargaan dari pasangan	7) Pasangan saya selalu memberikan penghargaan atas pencapaian saya 23) Pasangan saya sering memberikan kejutan hadiah atas prestasi saya	15) Pasangan saya tidak pernah memberikan penghargaan atas pencapaian saya 31) Saya merasa pasangan saya tidak pernah memberikan	8

			hadiah atas prestasi yang telah saya capai	
	Individu mendapatkan dukungan motivasi dari pasangan	8) Pasangan saya selalu memberikan motivasi sebagai bentuk dorongan maju untuk saya 24) Pasangan saya selalu memberikan ide-ide untuk kemajuan pekerjaan saya	16) Saya merasa tidak pernah mendapatkan motivasi dari pasangan 32) Pasangan saya tidak pernah memberikan ide-ide untuk kemajuan pekerjaan saya	
Total		16	16	32

LAMPIRAN 2

Blueprint penelitian sesudah gugur

1. *Blueprint* Skala Stres Kerja (Robbins, 2017)

Aspek	Indikator	Pertanyaan		Jumlah
		Favorabel	Unfavorabel	
Aspek Fisiologis	Turunnya keadaan metabolisme organ tubuh	1) Saya merasa sering lelah karena tuntutan pekerjaan	9) Saya merasa kuat walaupun banyak tuntutan pekerjaan 25) Tubuh saya merasa baik-baik saja ketika saya merasa cemas	8
	Menurunnya kondisi fisik seseorang	18) Saya merasa setelah pulang kerja merasakan pegal-pegal pada badan saya	26) Setelah pulang kerja saya merasa tubuh saya sehat dan baik-baik saja	

	Meningkatnya kerja fungsi jantung	3) Saya merasakan jantung saya berdebar-debar ketika mendapatkan panggilan menghadap atasan	11) Jantung saya berdetak normal ketika mendapatkan panggilan menghadap atasan 27) Pernapasan saya tidak terganggu ketika saya kelelahan saat bekerja	
Aspek Psikologis	Merasakan ketidakpuasan dalam bekerja	4) Saya merasa bosan terhadap pekerjaan saya	12) Saya merasa puas atas pekerjaan yang saya miliki	5
	Berdampak pada emosi dan kognitif seseorang	5) Saya sering merasakan depresi ketika mendapatkan banyak tuntutan pekerjaan 21) Konsentrasi saya terganggu ketika banyak pekerjaan yang harus diselesaikan	13) Saya merasa senang apabila mendapatkan banyak tugas pekerjaan	
Aspek Perilaku	Memperlihatkan perubahan perilaku kondisi produktivitas kinerja seseorang	6) Saya merasa malas dalam melakukan pekerjaan 22) Saya merasa lambat untuk mencapai target pekerjaan	14) Saya merasa semangat dalam melakukan banyak pekerjaan 30) Saya merasa mampu mencapai target pekerjaan	9
	Perubahan perilaku pada	7) Waktu tidur saya menjadi terganggu karena	31) Pola makan saya tetap	

	pola tidur dan makan	banyaknya pekerjaan	teratur meskipun banyak pekerjaan	
	Kecenderungan individu untuk mencari pelampiasan ketika stres	8) Saya mengonsumsi alkohol untuk menenangkan pikiran dari pekerjaan	16) Saya menghindari mengonsumsi alkohol walaupun sedang stres kerja 32) Saya menghindari pelampiasan merokok meskipun sedang stres kerja	
	Total	10	12	22

2. *Blueprint* Skala Konflik Peran Ganda (Greenhaus dan Beutell, 1985)

Aspek	Indikator	Pertanyaan		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
<i>Time-based conflict</i> (berdasarkan waktu)	Pertentangan waktu untuk menjalankan masing-masing peran	13) Waktu untuk melakukan tanggung jawab keluarga mengganggu tanggung jawab pekerjaan saya	19) Waktu untuk melakukan tanggung jawab keluarga tidak mengganggu terhadap pekerjaan saya	4
	Kelelahan menjalankan satu peran karena peran lain	14) Setelah pulang dari bekerja saya merasa lelah	20) Setelah pulang dari bekerja saya merasa semangat	

<i>Behavior-Based Conflict</i> (berdasarkan perilaku)	Perbedaan tingkah laku dalam peranan	3) Perilaku yang efektif bagi saya di pekerjaan tidak berlaku di rumah	9) Perilaku yang efektif bagi saya dipekerjaan berlaku saya terapkan di rumah	6
	Perubahan perilaku individu menjadi sensitif dan mudah marah	4) Saya merasa kesal ketika menjalankan dua perilaku di pekerjaan dan di rumah 16) Tekanan dari pekerjaan membuat saya sensitif hingga mudah marah saat di rumah	10) Saya selalu bahagia meskipun terdapat tuntutan perilaku sebagai pekerja dan ibu di rumah 22) Tekanan dari pekerjaan tetap membuat emosional saya terkontrol saat di rumah	
<i>Strain-based conflict</i> (karena teganga)	Ketidakstabilan emosi pada satu peran ke peran lain	5) Saya merasa cemas jika belum mengerjakan tugas rumah sebelum berangkat bekerja	11) Saya merasa aman meskipun saya belum melakukan tugas rumah sebelum berangkat bekerja mendapatkan tugas rumah	4
	Banyaknya tekanan dan tuntutan yang menjadikan konsentrasi individu terganggu	18) Akibat kurang cukup istirahat menjadikan saya tidak fokus	24) Saya merasa fokus meskipun kurang waktu untuk istirahat	
Total		7	7	14

3. *Blueprint* Skala Dukungan Sosial Suami (Caltabino & Sarafino, 2002)

Aspek	Indikator	Pertanyaan		Jumlah
		Favorabel	Unfavorabel	
Dukungan Emosional	Individu mendapatkan dukungan perhatian dari pasangan	1) Saya merasa mendapatkan banyak bentuk perhatian dari pasangan saya 17) Saya merasa dicintai dan disayangi oleh pasangan saya	25) Saya merasa tidak mendapatkan cinta kasih dari pasangan	6
	Individu mendapatkan dukungan empati dari pasangan	18) Saya merasa pasangan saya mampu menenangkan emosi saya saat lelah kerja	10) Pasangan saya tidak pernah mendengarkan keluh kesah yang saya rasakan 26) Suami saya sering mempernyam masalah yang sedang saya hadapi	
Dukungan Instrumental	Individu mendapatkan pertolongan langsung dari suami	3) Saya selalu mendapatkan bantuan dari pasangan untuk meringankan pekerjaan saya di rumah 19) Pasangan saya selalu memberikan pertolongan kepada saya tanpa diminta	11) Pasangan saya tidak pernah memberikan bantuan untuk meringankan pekerjaan saya di rumah 27) Saya merasa harus meminta pertolongan untuk mendapatkan	8

			bantuan dari pasangan	
	Individu mendapatkan bantuan kebutuhan khusus dari pasangan	4) Saya merasa kebutuhan finansial saya dipenuhi oleh pasangan saya 20) Pasangan saya selalu mencukupi kebutuhan barang saya	12) Kebutuhan finansial saya tidak dipenuhi oleh pasangan saya 28) Pasangan saya tidak pernah mencukupi kebutuhan barang saya	
Dukungan Informasi	Individu mendapatkan dukungan pemberian saran dan nasehat dari pasangan	21) Pasangan saya selalu memberikan <i>feedback</i> dan evaluasi atas pekerjaan saya	29) Pasangan saya tidak pernah memberikan <i>feedback</i> dan evaluasi atas pekerjaan saya	6
	Individu mendapatkan dukungan informasi dalam menyelesaikan masalah	6) Saya merasa mendapatkan informasi untuk menyelesaikan masalah dari pasangan 22) Pasangan saya selalu <i>update</i> informasi tentang pekerjaan saya	14) Pasangan saya tidak pernah memberikan informasi untuk menyelesaikan masalah 30) Saya merasa Pasangan saya kurang <i>update</i> informasi tentang pekerjaan saya	
Dukungan Penghargaan	Individu mendapatkan dukungan penghargaan dari pasangan	23) Pasangan saya sering memberikan kejutan hadiah atas prestasi saya	31) Saya merasa pasangan saya tidak pernah memberikan hadiah atas prestasi yang telah saya capai	4

	Individu mendapatkan dukungan motivasi dari pasangan	8) Pasangan saya selalu memberikan motivasi sebagai bentuk dorongan maju untuk saya	16) Saya merasa tidak pernah mendapatkan motivasi dari pasangan	
Total		12	12	24

LAMPIRAN 3

Uji Coba Skala Penelitian

Skala Stres Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa sering lelah karena tuntutan pekerjaan				
2	Waktu bekerja yang lama membuat saya sakit kepala				
3	Saya merasakan jantung saya berdebar-debar ketika mendapatkan panggilan menghadap atasan				
4	Saya merasa bosan terhadap pekerjaan saya				
5	Saya sering merasakan depresi ketika mendapatkan banyak tuntutan pekerjaan				
6	Saya merasa malas dalam melakukan pekerjaan				
7	Waktu tidur saya menjadi terganggu karena banyaknya pekerjaan				
8	Saya mengonsumsi alkohol untuk menenangkan pikiran dari pekerjaan				
9	Saya merasa kuat walaupun banyak tuntutan pekerjaan				
10	Waktu bekerja yang lama tidak menjadikan saya sakit kepala dan sesak nafas				
11	Jantung saya berdetak normal ketika mendapatkan panggilan menghadap atasan				
12	Saya merasa puas atas pekerjaan yang saya miliki				
13	Saya merasa senang apabila mendapatkan banyak tugas pekerjaan				
14	Saya merasa semangat dalam melakukan banyak pekerjaan				
15	Waktu tidur saya teratur meskipun banyak tuntutan pekerjaan				
16	Saya menghindari mengonsumsi alkohol walaupun sedang stres kerja				
17	Disaat cemas tubuh saya banyak mengeluarkan keringat				
18	Saya merasa setelah pulang kerja merasakan pegal-pegal pada badan saya				
19	Ketika saya kelelahan saya merasa sulit bernapas hingga sesak napas				

20	Saya suka mengeluhkan pekerjaan saya				
21	Konsentrasi saya terganggu ketika banyak pekerjaan yang harus diselesaikan				
22	Saya merasa lambat untuk mencapai target pekerjaan				
23	Saya merasa pola makan menjadi terganggu karena banyaknya pekerjaan				
24	Saya sering merokok untuk menenangkan pikiran dari pekerjaan				
25	Tubuh saya merasa baik-baik saja ketika saya merasa cemas				
26	Setelah pulang kerja saya merasa tubuh saya sehat dan baik-baik saja				
27	Pernapasan saya tidak terganggu ketika saya kelelahan saat bekerja				
28	Saya merasa bersyukur atas pekerjaan yang saya miliki				
29	Konsentrasi saya terjaga walaupun banyak pekerjaan yang harus dis				
30	Saya merasa mampu mencapai target pekerjaan				
31	Pola makan saya tetap teratur meskipun banyak pekerjaan				
32	Saya menghindari pelampiasan merokok meskipun sedang stres kerja				

Skala Konflik Peran Ganda

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Padatnya waktu bekerja membuat saya tidak bisa menjalankan aktivitas tanggung jawab rumah tangga				
2	Saya merasa lelah karena menjalankan peran bekerja dan ibu rumah				
3	Perilaku yang efektif bagi saya di pekerjaan tidak berlaku di rumah				
4	Saya merasa kesal ketika menjalankan dua perilaku di pekerjaan dan di rumah				
5	Saya merasa cemas jika belum mengerjakan tugas rumah sebelum berangkat bekerja				
6	Akibat tuntutan pekerjaan di rumah membuat konsentrasi saya terganggu saat bekerja				
7	Padatnya waktu bekerja membuat saya tetap bisa melakukan aktivitas tanggung jawab keluarga				
8	Bagi saya melakukan peran bekerja dan ibu rumah tangga merupakan hal yang ringan				
9	Perilaku yang efektif bagi saya di pekerjaan berlaku saya terapkan di rumah				
10	Saya selalu bahagia meskipun terdapat tuntutan perilaku sebagai pekerja dan				

	ibu di rumah				
11	Saya merasa aman meskipun saya belum melakukan tugas rumah sebelum berangkat bekerja				
12	Akibat stres masalah di rumah membuat saya tetap berkonsentrasi saat bekerja				
13	Waktu untuk melakukan tanggung jawab keluarga mengganggu tanggung jawab pekerjaan saya				
14	Setelah pulang dari bekerja saya merasa lelah				
15	Pemecahan masalah di rumah tidak efektif jika digunakan di pekerjaan				
16	Saya merasa kesal ketika menjalankan dua perilaku di pekerjaan dan di rumah				
17	Saya sering mengamuk ketika pulang bekerja langsung mengerjakan pekerjaan rumah				
18	Akibat kurang cukup istirahat menjadikan saya tidak fokus				
19	Waktu untuk melakukan tanggung jawab keluarga tidak mengganggu terhadap pekerjaan saya				
20	Setelah pulang dari bekerja saya merasa semangat				
21	Pemecahan masalah di rumah sangat efektif jika digunakan di pekerjaan				
22	Tekanan dari pekerjaan tetap membuat emosional saya terkontrol saat di rumah				
23	Saya merasa emosi saya tetap terkontrol meskipun setelah pulang kerja mendapatkan tugas rumah				
24	Saya merasa fokus meskipun kurang waktu untuk istirahat				

Skala Dukungan Sosial Suami

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa mendapatkan banyak bentuk perhatian dari pasangan saya				
2	Pasangan saya selalu siap mendengarkan keluh kesah yang saya rasakan				
3	Saya selalu mendapatkan bantuan dari pasangan untuk meringankan pekerjaan saya di rumah				
4	Saya merasa kebutuhan finansial saya dipenuhi oleh pasangan saya				
5	Pasangan saya sering memberikan saran dan nasehat ketika kebingungan				
6	Saya merasa mendapatkan informasi untuk menyelesaikan masalah dari pasangan				
7	Pasangan saya selalu memberikan penghargaan atas pencapaian saya				

8	Pasangan saya selalu memberikan motivasi sebagai bentuk dorongan maju untuk saya				
9	Suami saya tidak memperdulikan saya				
10	Pasangan saya tidak pernah mendengarkan keluh kesah yang saya rasakan				
11	Pasangan saya tidak pernah memberikan bantuan untuk meringankan pekerjaan saya di rumah				
12	Kebutuhan finansial saya tidak dipenuhi oleh pasangan saya				
13	Ketika saya kebingungan, pasangan saya tidak pernah memberikan nasehat dan saran				
14	Pasangan saya tidak pernah memberikan informasi untuk menyelesaikan masalah				
15	Pasangan saya tidak pernah memberikan penghargaan atas pencapaian saya				
16	Saya merasa tidak pernah mendapatkan motivasi dari pasangan				
17	Saya merasa dicintai dan disayangi oleh pasangan saya				
18	Saya merasa pasangan saya mampu menenangkan emosi saya saat lelah kerja				
19	Pasangan saya selalu memberikan pertolongan kepada saya tanpa diminta				
20	Pasangan saya selalu mencukupi kebutuhan barang saya				
21	Pasangan saya selalu memberikan <i>feedback</i> dan evaluasi atas pekerjaan saya				
22	Pasangan saya selalu <i>update</i> informasi tentang pekerjaan saya				
23	Pasangan saya sering memberikan kejutan hadiah atas prestasi saya				
24	Pasangan saya selalu memberikan ide-ide untuk kemajuan pekerjaan saya				
25	Saya merasa tidak mendapatkan cinta kasih dari pasangan				
26	Suami saya sering mempernyam masalah yang sedang saya hadapi				
27	Saya merasa harus meminta pertolongan untuk mendapatkan pasangan				
28	Pasangan saya tidak pernah mencukupi kebutuhan barang saya				
29	Pasangan saya tidak pernah memberikan <i>feedback</i> dan evaluasi atas pekerjaan saya				
30	aya merasa Pasangan saya kurang <i>update</i> informasi tentang pekerjaan saya				
31	Saya merasa pasangan saya tidak pernah memberikan hadiah atas prestasi yang telah saya capai				
32	Pasangan saya tidak pernah memberikan ide-ide untuk kemajuan pekerjaan saya				

LAMPIRAN 4

Hasil Uji Alat Tes

Skala Stres Kerja

Item_1	Correlations																																	Item_33	Score																
	Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Item_8	Item_9	Item_10	Item_11	Item_12	Item_13	Item_14	Item_15	Item_16	Item_17	Item_18	Item_19	Item_20	Item_21	Item_22	Item_23	Item_24	Item_25	Item_26	Item_27	Item_28	Item_29	Item_30	Item_31	Item_32																			
Item_1	1	.333	.447	-.070	.109	.447	.487	-.291	.372	-.201	.447	.201	.372	.000	.108	-.644	.198	.439	.333	-.201	.192	.582	.155	-.116	.027	.691	.374	-.070	-.013	.227	.349	-.370	.495																		
Item_2		1	.482	.613	.713	.568	.013	.010	.119	.833	.206	.013	.207	.043	1.000	.578	-.005	.294	.016	.072	.206	.710	.001	.413	.360	.999	-.001	.042	.713	.840	.227	.000	.044	.005																	
Item_3			1	.197	.005	.449	.028	.070	.035	.300	.482	.197	-.103	.394	.304	.831	-.189	.335	.018	-.223	.154	.155	.325	.038	.035	.193	.000	-.004	-.154	-.279	.189	.100	-.247	.280																	
Item_4				1	-.001	.001	.022	.006	.840	.543	-.001	.029	-.001	.410	.021	-.001	.033	-.001	.835	.035	-.001	-.001	.843	.714	.236	-.009	-.001	.035	.007	.008	-.001	.001	.001	.001	.001																
Item_5					1	-.159	.201	-.570	.070	.350	.582	.492	.478	.088	.592	-.694	.410	.891	-.251	-.145	.099	.512	.514	-.044	.820	.595	.435	-.048	-.084	.471	.032	-.587	.714																		
Item_6						1	.321	.000	.516	-.097	.479	.171	.659	-.241	.238	-.290	-.193	.084	-.219	.097	.011	.164	-.172	.162	-.344	.274	.176	-.007	.162	-.079	.029	-.071	.284																		
Item_7							1	.079	.423	.000	.416	.316	.493	.059	.315	-.475	-.282	.207	.536	-.179	.291	.524	-.239	-.079	-.363	.374	.026	-.418	.399	.223	-.108	-.174	.495																		
Item_8								1	.000	-.211	-.489	-.053	-.319	.089	-.687	.598	-.095	.884	.211	-.211	-.148	.599	-.725	-.280	-.648	-.665	-.286	.331	.380	-.883	-.707	.014	-.515																		
Item_9									1	.016	.037	.325	.575	.159	.079	-.191	.030	.055	.084	-.304	.298	.000	-.227	.000	-.227	.281	-.013	-.304	.166	-.062	-.118	-.047	.269																		
Item_10										1	.116	-.008	.256	.202	.385	.036	-.209	.055	-.050	.186	.022	.168	-.032	.150	.027	-.119	.178	-.088	-.003	.426	-.074	-.145	.254																		
Item_11											1	.398	.780	.156	.420	-.056	.119	.872	.842	-.042	.690	.799	.372	-.070	.223	.710	.688	-.042	-.008	.307	.586	-.587	.830																		
Item_12												1	.536	.478	.193	.460	.361	.283	.128	-.128	.155	.216	.028	.186	.073	.016	.488	.301	.597	.285	.202	-.151	.070																		
Item_13													1	.238	.700	-.668	.030	.470	-.016	-.444	.727	.432	.113	.000	.016	.081	.592	-.144	.107	.318	-.394	.844																			
Item_14														1	.152	-.247	.074	.116	-.336	-.202	.000	-.045	.191	.089	.406	.253	.094	.471	.150	.073	.284	-.196	.436																		
Item_15															1	.481	-.135	.039	-.283	-.229	.362	.266	.398	-.023	.148	.311	.184	-.595	-.183	.288	.327	-.318	.837																		
Item_16																1	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000																	
Item_17																	1	-.295	-.007	-.030	.038	-.481	-.799	-.510	.239	-.227	-.045	-.080	.038	.107	-.007	.001	.001	.001																	
Item_18																		1	-.112	.059	.002	.130	.226	.037	.157	.156	.005	.362	.043	.328	.109	.078	.040	.001																	
Item_19																			1	-.396	-.007	-.030	.038	-.481	-.799	-.510	.239	-.227	-.045	-.080	.038	.107	-.007	.001	.001																
Item_20																				1	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000																
Item_21																					1	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000														
Item_22																						1	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000													
Item_23																							1	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000												
Item_24																								1	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000											
Item_25																									1	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000										
Item_26																										1	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000										
Item_27																											1	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000									
Item_28																												1	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000									
Item_29																													1	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000									
Item_30																														1	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000								
Item_31																															1	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000								
Item_32																																1	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000							
Item_33																																	1	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000						
Score																																																			

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha

N of Items

.705

25

LAMPIRAN 5

Item Valid Pengambilan Data Sampel

Skala Stres Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa sering lelah karena tuntutan pekerjaan				
2	Saya merasakan jantung saya berdebar-debar ketika mendapatkan panggilan menghadap atasan				
3	Saya merasa bosan terhadap pekerjaan saya				
4	Saya sering merasakan depresi ketika mendapatkan banyak tuntutan pekerjaan				
5	Saya merasa malas dalam melakukan pekerjaan				
6	Waktu tidur saya menjadi terganggu karena banyaknya pekerjaan				
7	Saya mengonsumsi alkohol untuk menenangkan pikiran dari pekerjaan				
8	Saya merasa kuat walaupun banyak tuntutan pekerjaan				
9	Jantung saya berdetak normal ketika mendapatkan panggilan menghadap atasan				
10	Saya merasa puas atas pekerjaan yang saya miliki				
11	Saya merasa senang apabila mendapatkan banyak tugas pekerjaan				
12	Saya merasa semangat dalam melakukan banyak pekerjaan				
13	Saya menghindari mengonsumsi alkohol walaupun sedang stres kerja				
14	Saya merasa setelah pulang kerja merasakan pegal-pegal pada badan saya				
15	Konsentrasi saya terganggu ketika banyak pekerjaan yang harus diselesaikan				
16	Saya merasa lambat untuk mencapai target pekerjaan				
17	Tubuh saya merasa baik-baik saja ketika saya merasa cemas				
18	Setelah pulang kerja saya merasa tubuh saya sehat dan baik-baik saja				
19	Pernapasan saya tidak terganggu ketika saya kelelahan saat bekerja				

20	Saya merasa mampu mencapai target pekerjaan				
21	Pola makan saya tetap teratur meskipun banyak pekerjaan				
22	Saya menghindari pelampiasan merokok meskipun sedang stres kerja				

Skala Konflik Peran Ganda

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Perilaku yang efektif bagi saya di pekerjaan tidak berlaku di rumah				
2	Saya merasa kesal ketika menjalankan dua perilaku di pekerjaan dan di rumah				
3	Saya merasa cemas jika belum mengerjakan tugas rumah sebelum berangkat bekerja				
4	Perilaku yang efektif bagi saya di pekerjaan berlaku saya terapkan di rumah				
5	Saya selalu bahagia meskipun terdapat tuntutan perilaku sebagai pekerja dan ibu di rumah				
6	Saya merasa aman meskipun saya belum melakukan tugas rumah sebelum berangkat bekerja				
7	Waktu untuk melakukan tanggung jawab keluarga mengganggu tanggung jawab pekerjaan saya				
8	Setelah pulang dari bekerja saya merasa lelah				
9	Saya merasa kesal ketika menjalankan dua perilaku di pekerjaan dan di rumah				
10	Akibat kurang cukup istirahat menjadikan saya tidak fokus				
11	Waktu untuk melakukan tanggung jawab keluarga tidak mengganggu terhadap pekerjaan saya				
12	Setelah pulang dari bekerja saya merasa semangat				
13	Saya merasa emosi saya tetap terkontrol meskipun setelah pulang kerja mendapatkan tugas rumah				
14	Saya merasa fokus meskipun kurang waktu untuk istirahat				

Skala Dukungan Sosial Suami

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa mendapatkan banyak bentuk perhatian dari pasangan saya				
2	Saya selalu mendapatkan bantuan dari pasangan untuk meringankan pekerjaan saya di rumah				
3	Saya merasa kebutuhan finansial saya dipenuhi oleh pasangan saya				
4	Saya merasa mendapatkan informasi untuk menyelesaikan masalah dari pasangan				
5	Pasangan saya selalu memberikan motivasi sebagai bentuk dorongan maju untuk saya				
6	Pasangan saya tidak pernah mendengarkan keluhan yang saya rasakan				
7	Pasangan saya tidak pernah memberikan bantuan untuk meringankan pekerjaan saya di rumah				
8	Kebutuhan finansial saya tidak dipenuhi oleh pasangan saya				
9	Pasangan saya tidak pernah memberikan informasi untuk menyelesaikan masalah				
10	Saya merasa tidak pernah mendapatkan motivasi dari pasangan				
11	Saya merasa dicintai dan disayangi oleh pasangan saya				
12	Saya merasa pasangan saya mampu menenangkan emosi saya saat lelah kerja				
13	Pasangan saya selalu memberikan pertolongan kepada saya tanpa diminta				
14	Pasangan saya selalu mencukupi kebutuhan barang saya				
15	Pasangan saya selalu memberikan <i>feedback</i> dan evaluasi atas pekerjaan saya				
16	Pasangan saya selalu <i>update</i> informasi tentang pekerjaan saya				
17	Pasangan saya sering memberikan kejutan hadiah atas prestasi saya				
18	Saya merasa tidak mendapatkan cinta kasih dari				

	pasangan				
19	Suami saya sering mempernyam masalah yang sedang saya hadapi				
20	Saya merasa harus meminta pertolongan untuk mendapatkan pasangan				
21	Pasangan saya tidak pernah mencukupi kebutuhan barang saya				
22	Pasangan saya tidak pernah memberikan <i>feedback</i> dan evaluasi atas pekerjaan saya				
23	aya merasa Pasangan saya kurang <i>update</i> informasi tentang pekerjaan saya				
24	Saya merasa pasangan saya tidak pernah memberikan hadiah atas prestasi yang telah saya capai				

LAMPIRAN 6

Skor Responden

N	Stres Kerja (Y)	Konflik Peran Ganda (X1)	Dukungan Sosial (X2)
	Total Y	Total X1	Total X2
1	75	45	61
2	76	40	60
3	75	41	54
4	75	40	80
5	71	36	58
6	79	40	59
7	75	46	59
8	76	39	62
9	76	24	56
10	78	31	64
11	66	41	63
12	56	33	57
13	56	34	59
14	76	36	59
15	71	46	67
16	73	37	60
17	74	34	60
18	74	42	61
19	73	46	54
20	66	35	71

21	74	40	61
22	77	42	59
23	73	40	77
24	73	46	59
25	73	36	59
26	63	36	60
27	74	34	76
28	71	44	67
29	73	40	54
30	76	41	61
31	71	41	58
32	73	33	54
33	74	34	80
34	74	36	66
35	73	46	56
36	66	40	59
37	74	42	61
38	77	25	67
39	73	26	58
40	73	32	57
41	38	29	63
42	48	31	56
43	61	44	75
44	51	36	58
45	48	35	62
46	58	38	76
47	51	32	54
48	47	24	57
49	47	25	57
50	45	33	62
51	46	29	73
52	47	32	67
53	54	32	55
54	39	29	60
55	59	38	58
56	51	35	56
57	48	41	80
58	55	33	51
59	45	32	57
60	36	30	61
61	38	32	58

62	48	36	52
63	42	28	63
64	49	41	59
65	44	36	64
66	46	41	65
67	63	33	64
68	55	34	66
69	54	36	44
70	71	46	44
71	54	45	53
72	51	40	42
73	52	41	50
74	70	40	68
75	58	36	56
76	46	33	54
77	52	32	56
78	48	31	59
79	46	34	44
80	73	36	68
81	48	28	56
82	53	41	60
83	52	36	64
84	48	32	52
85	63	38	49
86	55	42	46
87	54	40	55
88	71	46	51
89	56	36	60
90	53	36	48
91	58	34	50
92	49	44	64
93	52	40	61
94	53	41	59
95	56	41	64
96	48	33	64
97	44	34	66
98	54	36	66
99	46	46	74
100	65	45	66
101	50	37	68
102	52	36	75

103	64	36	64
104	45	36	67
105	49	42	70
106	54	39	66
107	57	40	47
108	47	34	70
109	49	37	56
110	51	35	60
111	56	33	66
112	60	37	55
113	46	36	43
114	47	34	45
115	51	46	52
116	59	42	50
117	57	40	60
118	45	36	50
119	49	41	50
120	47	39	65
121	47	40	61
122	64	41	59
123	43	33	77
124	47	32	59
125	50	30	60
126	48	32	59
127	43	36	75
128	52	28	67
129	60	41	57
130	46	36	61
131	48	32	56
132	51	38	59

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Daftar Riwayat Hidup

1. Nama Lengkap : Sarifatul Ulfa
2. Tempat, Tanggal Lahir : Batang, 28 Juli 2001
3. Alamat Rumah : Ds. Wonokerso, Kecamatan Kandeman,
Kabupaten Batang
4. Nomor Telepon : 08885699125
5. Email : sarifatululfa1@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal
 - a. SD Negeri Wonokerso 01
 - b. SMP Negeri 2 Kandeman
 - c. MAN Pekalongan
2. Pendidikan Non-Formal
 - a. TPQ As-Salam
 - b. Pondok Pesantren Terpadu Nurul Falah Pekalongan
 - c. Pondok Pesantren Fadhlul Fadhlun Semarang