

---

**KONFLIK PERAN GANDA DENGAN STRES KARYAWATI YANG MELAKUKAN *WORK FROM HOME* (WFH) SAAT SITUASI PANDEMI COVID-19****Dyah Rachman Kuswartanti**

Fakultas Psikologi, Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia

Email : [dyahrachman@unibi.ac.id](mailto:dyahrachman@unibi.ac.id)**Abstraksi**

Tahun 2020, dunia digegerkan oleh virus covid-19 yang menyebar dengan sangat cepat keseluruh belahan dunia bahkan di Indonesia. Banyak perusahaan menerapkan system *Work From Home* (WFH). Bagi karyawan yang sudah menikah yang memiliki anak menjadi tantangan tersendiri. Ketika dirumah, karyawan tersebut harus berbagi peran sebagai seorang ibu sekaligus karyawan yang sedang melakukan WFH. Tujuan dari penelitian ini adalah melihat korelasi antara konflik peran ganda dengan stress karyawan saat melakukan *Work From Home* (WFH) saat pandemi covid-19. Peneliti menggunakan metode kuantitatif korelasi untuk melihat korelasi antar konflik peran ganda dan stress WFH. Teknik pengumpulan data adalah dengan menggunakan wawancara untuk menggali fenomena yang diangkat dalam penelitian ini, yang kemudian dilakukan studi literatur dari jurnal dan buku-buku terkait teori tentang variable konflik peran ganda dan stress yang relevan. Serta skala konflik peran ganda dan stress yang akan dibagikan oleh subjek penelitian guna menjawab tujuan penelitian. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 56 karyawan. Skala konflik peran ganda yang dibuat peneliti memperoleh hasil uji reliabilitas sebesar 0,949. Sedangkan skala stress WFH yang dibuat peneliti memperoleh hasil uji reliabilitas sebesar 0,946. Analisis data penelitian ini menggunakan korelasi *pearson product moment*. Berdasarkan hasil analisis *pearson product moment* diperoleh nilai koefisien korelasi  $r_{xy}$  sebesar 0,494 dengan  $p = 0,000$ ;  $p \leq 0,01$ , yang menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan antara konflik peran ganda dengan stress saat WFH. Sumbangan efektif dari kedua variable ditunjukkan oleh koefisien determinan (*R square*) sebesar 0,244 yang menunjukkan bahwa konflik peran ganda mempengaruhi variable stress saat WFH sebesar 24,4%.

Kata kunci : *Konflik peran ganda, stress, karyawan, work from home*

**Abstract**

*In 2020, the world was shocked by the covid-19 virus that spread very quickly throughout the world and even in Indonesia. Many companies implement the Work From Home (WFH) system. For married women who have children is a challenge. When at home, the employee must share the role of a mother as well as an employee who is doing WFH. The purpose of this study is to look at the correlation between dual role conflict with employee stress when doing Work From Home (WFH) during co-19 epidemic. The researcher uses the quantitative correlation method to see the correlation between multiple role conflict and WFH stress. Data collection technique is to use interviews to explore the phenomena raised in this study, which then carried out a study of literature from journals and books related to the theory of conflicting dual role variables and relevant stress. As well as the scale of dual role conflict and stress that will be shared by research subjects to answer the research objectives. The number of samples in this study were 56 employees. The multiple role conflict scale created by the researcher obtained the reliability test results of 0.949. While the WFH stress scale made by researchers obtained the reliability test results of 0.946. Data analysis in this study used Pearson product moment correlation. Based on the results of Pearson product moment analysis, the correlation coefficient value of  $r_{xy}$  is 0,494 with  $p = 0,000$ ;  $p \leq 0.01$ , which indicates a significant positive correlation between dual role conflict with stress during WFH. The effective contribution of the two variables is shown by the determinant coefficient (*R square*) of 0.244 which indicates that the dual role conflict affects the stress variable when WFH is 24.4%.*

*Keywords: Multiple role conflict, stress, employee, work from home*

## 1. PENDAHULUAN

Tahun 2020, dunia digegerkan oleh virus covid-19 yang menyebar dengan sangat cepat keseluruh belahan dunia. Awal munculnya virus covid-19 ini atau yang biasa disebut dengan corona virus berasal dari Wuhan, Cina hingga menyebar ke banyak negara didunia bahkan ke Indonesia.

Pemerintah Indonesia sudah mulai siaga, bahkan pemerintah daerah juga menjadi sangat ketat ketika ada orang dari luar daerah yang masuk. Sudah banyak daerah di Indonesia yang memutuskan untuk melakukan menutup daerah (*lockdown*) dari dunia luar hingga adanya Pembatasan Dalam Skala Besar (PSBB) hingga penerapan *Work From Home* (WFH) pada pekerja tak terkecuali karyawan.

Bagi karyawan yang sudah menikah yang memiliki anak menjadi tantangan tersendiri. Ketika dirumah, karyawan tersebut harus berbagi peran sebagai seorang ibu sekaligus karyawan yang sedang melakukan WFH. Tidak jarang, ibu yang sedang bekerja dirumah mendapatkan hambatan dalam proses penyelesaian tugas kantornya seperti ketika menemani anak yang juga melakukan belajar dari rumah (BDR) atau menemani anak bermain agar tidak bosan, melayani suami yang mungkin juga sedang WFH, membuatkan makanan untuk anak dan suami maupun gangguan yang tidak terduga. Peran ganda yang dilakukan istri sekaligus ibu yang bekerja merupakan fenomena yang sering ditemukan pada masa tetap dirumah akibat dari pandemi covid-19.

Karyawan yang berperan sekaligus menjadi ibu saat WFH menghadapi situasi rumit yang menempatkan posisi mereka diantara kepentingan keluarga dan kebutuhan untuk bekerja. Dalam perjuangan menuju keseimbangan kerja dan keluarga inilah, maka bermunculan berbagai konflik dan masalah yang harus dihadapi dan dicari jalan keluarnya jika ingin tetap menjalani kedua peran tersebut.

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) mengatakan bahwa seseorang dikatakan mengalami kondisi peran ganda apabila merasakan suatu ketegangan dalam menjalani peran pekerjaan, seseorang dalam berpartisipasi atau melakukan performansi peran yang lainnya. Sedangkan, Frone (1992) menyatakan bahwa

konflik peran ganda adalah bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal dimana pemenuhannya dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan.

Dengan situasi yang berbeda ketika bekerja di kantor dengan WFH maka karyawan membutuhkan penyesuaian dengan tuntutan saat melakukan peran ganda. Apabila individu merasakan adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dengan kemampuan yang dimilikinya maka stres akan muncul (Lazarus,1984). Stres yang dialami dapat berdampak ke segala aspek termasuk akan mempengaruhi kinerjanya dalam bekerja maupun dalam mengurus keluarga.

Stres menurut Sarafino (dalam Sarafino &Smith, 2011) stres merupakan suatu kondisi yang terjadi ketika seseorang atau transaksi lingkungan yang menyebabkan individual merasa adanya ketidaksesuaian – apa itu nyata atau tidak – antara tuntutan situasi dan sumber daya biologis, psikologis atau sistem sosial seseorang. Sedangkan Lazarus (1984) berpendapat bahwa stres merupakan bentuk interaksi antara individu dengan lingkungan yang dinilai oleh individu sebagai tuntutan yang membebani atau melampaui kemampuan yang dimilikinya, serta mengancam kesejahteraan dirinya atau dengan kata lain stres merupakan fenomena individu dan menunjukkan respon individu terhadap keadaan lingkungan. Secara terus-menerus individu akan menilai keadaan dan hambatan yang terdapat di lingkungan serta menilai kemampuan dirinya untuk mengatasi tuntutan tersebut.

Penelitian Almasitoh (2011) tentang Stres Kerja Ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial pada Perawat menghasilkan stres kerja dan konflik peran ganda yang dialami perawat salah satu rumah sakit swasta di Yogyakarta memperoleh hasil ada hubungan yang signifikan antara konflik peran ganda dan dukungan sosial dengan stres kerja pada perawat. Sumbangan efektif konflik peran ganda dan dukungan sosial terhadap stres kerja sebesar 40% dan sisanya 60% dipengaruhi variabel lain.

Wulandari dan Retno (2014) melakukan penelitian mengenai konflik peran ganda dengan stress kerja pada perawat wanita yang sudah menikah menjelaskan bahwa adanya hubungan yang kuat antara konflik peran ganda dengan stres

kerja pada perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Banyumas. Perawat wanita di RSUD Banyumas memunculkan perasaan khawatir, cemas, bingung, sukar berkonsentrasi, mudah marah, malas, pusing, cepat merasa lelah, tidak bersemangat kerja, tidak menunda pekerjaan. Konflik peran ganda yang muncul pada perawat ini dapat memicu stres kerja yang akhirnya akan berimbas pada kinerja perawat yang buruk.

Penelitian yang dilakukan oleh Ruslina (2014) mengenai hubungan antara konflik peran ganda dengan stress kerja pada wanita bekerja menunjukkan bahwa konflik peran ganda mempengaruhi variable stress kerja sebesar 38,7%. Dari 60 orang subjek penelitian terdapat 13,3% yang mengalami konflik peran ganda tinggi, 30% mengalami konflik peran ganda sedang, dan sisanya mengalami konflik peran ganda rendah. Sedangkan yang mengalami stress kerja sangat tinggi sebesar 1,6%, dalam kategori tinggi 33,3%, kategori sedang 35% dan kategori rendah 30%. Dalam Greenberg dan Baron (dalam Ruslina, 2014) beberapa indikator seseorang mengalami stress kerja antara lain: kebosanan, tidak mengalami kepuasan kerja, hilangnya konsentrasi, gangguan tidur, sakit kepala, sakit pada punggung bawah, ketegangan otot, gangguan pernapasan dan gangguan pada kulit, meningkatnya agresivitas dan menurunnya produktivitas.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Fita (2017) dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda perawat RSUD A. Wahab Sjahranie Samarinda termasuk dalam kategori tinggi 51,9% yaitu berjumlah 27 karyawan hal ini menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan dalam ketidakharmonisan dengan tuntutan keluarga. Menurut Netemeyer dkk (dalam Fita, 2017) mendefinisikan konflik peran ganda sebagai konflik yang muncul akibat tanggungjawab yang berhubungan dengan pekerjaan mengganggu permintaan, waktu, dan ketegangan dalam keluarga. Hennesy (dalam Fita, 2017) konflik peran ganda yaitu, konflik yang terjadi ketika konflik sebagai hasil dari kewajiban pekerjaan yang mengganggu kehidupan rumah tangga.

Hasil penelitian yang dilakukan Islahi (2017) menunjukkan bahwa secara umum tidak ada perbedaan yang signifikan dalam tingkat stres wanita yang bekerja dan yang tidak bekerja. Tetapi

tabel berubah, jika mempertimbangkan status perkawinan, dengan tingkat stres yang lebih tinggi pada wanita yang bekerja wanita yang menikah daripada wanita bekerja yang tidak menikah. Hal yang menyebabkan stress bukan peluang karir dan pekerjaan melainkan sifat dan kondisi kerja di rumah serta di kantor yang berkontribusi pada pengalaman kesejahteraan psikologis mereka. Meskipun pria memberikan tetap bertanggungjawab kepada keluarga, wanita masih memberikan perhatian yang lebih dari sekadar pembagian tanggung jawab mengurus rumah. Karena itu, upaya harus dilakukan untuk menata ulang masalah pekerjaan dan keluarga.

## 2. KAJIAN PUSTAKA

### 2.1 Pengertian Konflik Peran Ganda

Greenhaus dan Beutell (1985) mengatakan bahwa seseorang dikatakan mengalami kondisi peran ganda apabila merasakan suatu ketegangan dalam menjalani peran pekerjaan, seseorang dalam berpartisipasi atau melakukan performansi peran yang lainnya.

Menurut Suryadi dkk (2004) konflik peran ganda adalah konflik yang muncul ketika melakukan lebih dari satu peran sekaligus secara bersamaan dan secara tidak langsung memberikan akibat yang negatif baik bagi wanita itu sendiri maupun bagi lingkungan keluarganya. Wanita dengan peran ganda dituntut untuk sukses dalam menjalankan masing-masing peran yang bertentangan. Dirumah wanita bekerja dituntut untuk berperan subordinat (memiliki kedudukan dibawah suami) dalam menunjang kebutuhan keluarga dengan mengurus suami dan anak. Ditempat kerja wanita yang berperan ganda tersebut dituntut untuk mampu bersikap mandiri dan dominan.

Gutek dkk (Jimad, 2010) menjelaskan bahwa konflik peran ganda terjadi jika ada dua komponen, yaitu urusan keluarga yang mengganggu saat jam kerja (misalnya banyaknya waktu yang digunakan untuk menjalankan pekerjaan mengganggu atau mengurangi waktu seseorang untuk menjalankan kewajibannya di rumah), dan urusan pekerjaan mengganggu keluarga (misal, merawat anggota keluarga yang sakit akan menghalangi seseorang untuk masuk kerja).

## 2.2 Bentuk Konflik Peran Ganda

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985), bentuk konflik peran yang dialami individu ada tiga yaitu: a) Konflik peran itu sendiri (*person role conflict*), konflik ini terjadi apabila persyaratan peran melanggar nilai dasar, sikap dan kebutuhan individu tersebut; b) Konflik intra peran (*intra role conflict*), konflik ini sering terjadi karena beberapa orang yang berbeda menentukan sebuah peran berdasarkan harapan masing-masing dari peran tersebut. c) Konflik antar peran (*inter role conflict*), konflik ini muncul karena orang menghadapi peran ganda. Hal ini terjadi karena seseorang memainkan banyak peran sekaligus dan beberapa peran itu mempunyai harapan yang bertentangan serta tanggung jawab yang berbeda-beda.

## 2.3 Sumber Konflik Peran Ganda

Konflik peran sebenarnya bersifat psikologis, gejala yang terlihat pada individu yang mengalami konflik peran ini adalah frustrasi, rasa bersalah, kegelisahan, kelelahan. Greenhaus dan Beutell (1985) juga menjelaskan sumber-sumber penyebab konflik peran diantaranya, yaitu:

- a. Semakin banyak waktu untuk bekerja maka semakin sedikit waktu untuk keluarga termasuk waktu untuk berkomunikasi.
- b. Stres yang dimulai dalam satu peran yang terjatuh ke dalam peran lain dikurangi dari kualitas hidup dalam peran itu.
- c. Kecemasan dan kelelahan yang disebabkan ketegangan dari satu peran dapat mempersulit untuk peran yang lainnya

## 2.4 Aspek Konflik Peran Ganda

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) konflik peran ganda memiliki dua aspek yaitu:

- a) *Work-family conflict* : yaitu konflik yang muncul dikarenakan tanggung jawab pekerjaan yang mengganggu tanggung jawab terhadap keluarga, dimana secara umum permintaan waktu dan ketegangan yang diakibatkan oleh pekerjaan yang mengganggu tanggung jawab keluarga.
- b) *Family-work conflict*: yaitu konflik yang muncul dikarenakan tanggung jawab keluarga mengganggu tanggung jawab terhadap pekerjaan, dimana secara umum permintaan,

waktu dan ketegangan dalam keluarga mengganggu tanggung jawab pekerjaan.

## 2.5 Pengertian Stres

Stres yang berasal dari bahasa Latin *strictus*, merupakan konsep yang komplikatif dan terkadang membingungkan. Sekitar akhir tahun 1600-an, Robert Hooke membuat konsep stres berdasarkan prinsip mekanika dari beban (tenaga eksternal), stres (daerah yang mendapatkan tenaga), dan ketegangan (*strain*, kerusakan sebagai hasil beban dan stres).

Menurut Sarafino (dalam Sarafino & Smith, 2011) stres adalah: “*the condition that results when person or environment transactions lead the individual to perceive a discrepancy – whether real or not – between the demands of a situation and the resources of the person’s biological, psychological, or social system*”. Artinya stres merupakan suatu kondisi yang terjadi ketika seseorang atau transaksi lingkungan yang menyebabkan individual merasa adanya ketidaksesuaian – apa itu nyata atau tidak – antara tuntutan situasi dan sumber daya biologis, psikologis atau sistem sosial seseorang.

## 2.6 Aspek Stres

Sarafino (2011) menjelaskan bahwa *stressor* dapat menimbulkan kondisi ketegangan (*strain*) pada beberapa aspek dalam diri individu. *Strain* yang dialami individu ini muncul dalam beberapa aspek biologis dan psikososial.

Aspek biologis : Ketika individu dihadapkan pada suatu pengalaman yang dipersepsi sebagai suatu hal yang berbahaya bagi dirinya, maka tubuh individu tersebut akan tergerak dan termotivasi untuk melakukan pertahanan diri.

Aspek psikososial: Aspek psikologis yang dapat dipengaruhi stres antara lain meliputi aspek kognisi dan emosi, sedangkan aspek sosial yang dipengaruhi stres muncul dalam bentuk perilaku sosial individu terhadap lingkungannya.

## 2.7 Sumber Stres

*Stresor* atau sumber-sumber stres dapat berasal dari luar individu maupun dari dalam individu (Cridder dkk., dalam Santrock, 2003). *Stresor* dapat merupakan situasi nyata yang dialami individu atau situasi tidak nyata, berupa khayalan individu itu sendiri. Sarafino (dalam

Smet, 1994) membedakan sumber-sumber stres menjadi tiga, yaitu:

- a. Sumber-sumber stres di dalam diri seseorang: tingkatan stres yang muncul tergantung pada keadaan rasa sakit dan umur individu (Sarafino, dalam Smet, 1994). Stres juga akan muncul dalam seseorang melalui penilaian dari kekuatan motivasional yang melawan, bila seseorang mengalami konflik.
- b. Sumber-sumber stres di dalam keluarga: stres bersumber dari interaksi di antara para anggota keluarga, seperti perselisihan dalam masalah keuangan, perasaan saling acuh tak acuh, dan tujuan-tujuan yang saling berbeda.
- c. Sumber-sumber stres di dalam komunitas dan lingkungan: Interaksi seseorang di luar lingkungan keluarga melengkapi sumber-sumber stres. Beberapa pengalaman stres orang tua bersumber dari pekerjaannya dan lingkungan yang *stressful* sifatnya. Selain itu, lingkungan fisik juga dapat menimbulkan stres, seperti kebisingan, suhu yang terlalu panas, kesesakan dan angin badai (tornado, tsunami).

### 2.7 Tuntutan Yang Menimbulkan Stres

Seperti yang telah diungkapkan oleh Lazarus (1984) stres terjadi dikarenakan individu mendapatkan tuntutan yang secara umum dapat menimbulkan stres. Tuntutan tersebut dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa bentuk, yaitu:

- 1) Frustrasi : akan muncul apabila usaha yang dilakukan individu untuk mencapai suatu tujuan mendapatkan hambatan atau kegagalan.
- 2) Konflik : stres akan muncul apabila individu dihadapkan pada keharusan memilih satu atau dua dorongan atau kebutuhan yang berlawanan atau yang terdapat pada saat yang bersamaan.
- 3) Tekanan : stres akan muncul apabila individu mendapatkan tekanan atau paksaan untuk mencapai hasil tertentu dengan cara tertentu.
- 4) Ancaman : antisipasi individu terhadap hal-hal atau situasi yang merugikan atau tidak menyenangkan bagi dirinya mengenai suatu situasi merupakan suatu hal yang dapat memunculkan stres.

### Hipotesis

Adanya hubungan antara konflik peran ganda dengan stress karyawan saat melakukan WFH

dalam situasi pandemic covid-19. Semakin tinggi konflik peran ganda, maka semakin tinggi stress karyawan yang melakukan WFH saat pandemic covid-19 dan semakin rendah konflik peran ganda maka semakin rendah stress karyawan yang melakukan WFH saat pandemic covid-19.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian korelasional yang bertujuan untuk melihat hubungan atau korelasi antara konflik peran ganda dengan stress dan berpikir positif pada wanita yang melakukan *Work From Home* (WFH). Pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data *numerical* (angka) yang di olah dengan metode statistika (Azwar, 2015).

#### Variabel Penelitian

Variable Bebas (X) : Konflik Peran Ganda

Variable Tergantung (Y): Stres

#### Subjek Penelitian

Penelitian ini akan ditentukan menggunakan teknik *purposive sampling*, mendefinisikan *purposive sampling* sebagai “*Pemilihan sample berdasarkan karakteristik tertentu yang dianggap mempunyai sangkut pautnya dengan karakteristik populasi yang sudah diketahui sebelumnya*”. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 56 partisipan. Adapun kriterianya antara lain :

- 1) Karyawan yang melakukan *Work Form Home* (WFH)
- 2) Sudah menikah;
- 3) Usia antara 25-45 tahun;
- 4) Memiliki anak minimal satu

#### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan pengumpulan data yang dilakukan peneliti terdiri dari :

1. Wawancara. Wawancara yang dilakukan dengan beberapa subjek penelitian yang memiliki kriteria sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan terkait tentang konflik peran ganda, stress yang dialami akibat dari konflik peran ganda.
2. Skala. Skala merupakan suatu metode pengumpulan data yang berisikan suatu daftar

pertanyaan yang harus dijawab oleh subjek secara tertulis (Sugiono, 2009). Terdiri dari skala konflik peran ganda, stress yang kemudian akan dilihat hubungan antara ke variable-variable tersebut. Pada skala konflik peran ganda disusun berdasarkan aspek-aspek konflik peran ganda dari Greenhaus dan Beutell (1985) yaitu *Work-family conflict* dan *Family-work conflict* yang akan merepresentasikan sejauh mana konflik peran ganda yang dialami oleh karyawan yang sudah menikah, yang terdiri dari 34 aitem valid dan memiliki koefisien reliabilitas 0,949. Sedangkan skala stress disusun berdasarkan aspek-aspek dari Sarafino (2011) yaitu aspek biologis dan psikososial, dalam psikososial meliputi aspek kognisi, emosi dan tingkah laku individu terhadap lingkungannya. Dari aspek-aspek yang dikembangkan ini akan merepresentasikan sejauh mana stress karyawan saat melakukan pekerjaan dari rumah atau *work from home*, yang terdiri dari 46 aitem valid dan memiliki koefisien reliabilitas 0,946. Teknik analisis data menggunakan Teknik analisis product moment dari Pearson. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan SPSS 25.0 for windows.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis *pearson product moment* diperoleh nilai koefisien korelasi  $r_{xy}$  sebesar 0,494 dengan  $p = 0,000$ ;  $p \leq 0,01$ , yang menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan antara konflik peran ganda dengan stress saat WFH, maka hipotesis penelitian diterima yaitu terdapat hubungan antara konflik peran ganda dengan stress karyawan yang melakukan *work from home* (WFH) saat pandemic covid-19. Hal ini berarti semakin tinggi konflik peran ganda, maka semakin tinggi stress karyawan yang melakukan WFH saat pandemic covid-19 dan semakin rendah konflik peran ganda maka semakin rendah stress karyawan yang melakukan WFH saat pandemic covid-19.

Dari hasil uji linier diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,244 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variable konflik peran ganda terhadap stress WFH sebesar 24,4%, artinya konflik peran ganda memberikan

sumbangan efektif sebesar 24,4% terhadap stress karyawan yang melakukan WFH saat pandemic covid-19. Sisanya 75,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Samsinar, Nurdjanah dan Wahda (2019) yang menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara konflik peran ganda dengan stress kerja pada karyawan PT. Bank BNI (Persero) Tbk Cabang Pare-Pare. Pengaruh konflik peran ganda terhadap stress kerja pada penelitian ini sebesar 58,5%. Menjalani dua peran sebagai pekerja sekaligus sebagai ibu rumah tangga, tidaklah mudah. Karyawan wanita yang telah menikah dan punya anak memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih berat daripada wanita single. Peran ganda pun dialami oleh wanita tersebut karena selain berperan di dalam keluarga, wanita tersebut juga berperan di dalam karirnya. Karyawan yang tidak dapat membagi atau menyeimbangkan waktu untuk urusan keluarga dan bekerja dapat menimbulkan konflik yaitu konflik keluarga dan konflik pekerjaan, atau sering disebut sebagai konflik peran ganda wanita antara keluarga dan pekerjaan.

Menurut Thoits (1994), sumber stress (*stressor*) dapat dikategorikan menjadi tiga jenis, yaitu (1) *life events* (peristiwa-peristiwa kehidupan), (2) *chronic strain* (ketegangan kronis), dan (3) *daily hassles* (permasalahan-permasalahan sehari-hari). Dalam kondisi pandemic covid-19 ini termasuk dalam sumber stress jenis *Life events* (peristiwa-peristiwa kehidupan) berfokus pada perubahan-perubahan kehidupan yang begitu banyak terjadi dalam waktu yang singkat sehingga meningkatkan kerentanan pada penyakit (Lyon, 2012). Suatu peristiwa kehidupan bisa menjadi sumber stress terhadap seseorang apabila kejadian tersebut membutuhkan penyesuaian perilaku dalam waktu yang sangat singkat (Thoits, 1994).

Efek dari konflik peran ganda terhadap stress yang dirasakan oleh karyawan yang melakukan WFH pada saat pandemic covid-19 adalah munculnya keluhan fisik seperti peningkatan asam lambung, peningkatan atau penurunan tensi darah, sakit kepala, menjadi mudah lelah dan lain-lain. Selain itu, muncul perubahan dalam control emosi, kognisi maupun system sosialnya seperti mudah

marah, menjadi sensitive, sering melamun, sulit focus atau konsentrasi, mudah lupa, berpikir negative terhadap situasi yang kurang menguntungkan, menjaga jarak dengan lingkungan social karena berkurangnya minat menjalin relasi sosial dan lain-lain. Bila kondisi seperti ini berkelanjutan maka dapat berdampak langsung maupun tidak langsung pada hubungan individu dengan keluarga, lingkungan sekitar maupun pekerjaan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa dari 56 partisipan karyawan, 2 partisipan atau sebesar 3,6% memiliki konflik peran ganda dalam kategori tinggi, 18 partisipan atau sebesar 32,1% memiliki konflik peran ganda dalam kategori sedang dan 36 partisipan atau 64,3% memiliki konflik peran ganda dalam kategori rendah. Hal tersebut menjelaskan bahwa sebagian besar partisipan karyawan yang melakukan WFH saat pandemic covid-19, cenderung memiliki konflik peran ganda dalam kategori rendah. Hal ini dapat terjadi karena menurut Greenhaus dan Beutell (1985) menjelaskan sumber-sumber penyebab konflik peran diantaranya, yaitu 1) Semakin banyak waktu untuk bekerja maka semakin sedikit waktu untuk keluarga termasuk waktu untuk berkomunikasi, namun hal ini tidak terjadi pada sebagian besar partisipan karena karyawan yang bekerja dari rumah sudah dapat membagi waktu dengan baik antara pekerjaan dan keluarga, mereka cenderung dapat sekaligus bekerja sambil berkomunikasi dengan suami maupun anak mereka. Akan tetapi, tidak dipungkiri bahwa masih ada beberapa partisipan yang belum dapat beradaptasi dengan baik membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga; 2) Stres yang dimulai dalam satu peran yang terjatuh ke dalam peran lain dikurangi dari kualitas hidup dalam peran itu. Sebagian besar partisipan, cenderung sudah dapat menikmati peran sebagai karyawan dan sebagai ibu saat bekerja dirumah sehingga konflik peran ganda cenderung dalam kategori rendah; Namun, masih terdapat pula beberapa partisipan yang masih mencoba untuk menikmati dua peran sekaligus dalam situasi pandemic covid-19; 3) Kecemasan dan kelelahan yang disebabkan ketegangan dari satu peran dapat mempersulit untuk peran yang lainnya. Sebagian besar partisipan selama beberapa bulan melakukan WFH, sudah mempersiapkan diri untuk lebih menghadapi

situasi saat ini dan adanya bantuan dari orang lain seperti suami, orangtua, atau pembantu yang meringankan ketegangan atau kelelahan mereka dalam mengatasi konflik peran ganda yang terjadi. Namun, beberapa partisipan yang kurang mendapatkan bantuan tersebut, masih mengalami konflik peran ganda dalam kategori sedang hingga tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa dari 56 partisipan karyawan, 3 partisipan atau sebesar 5,4% memiliki stres dalam kategori tinggi, 29 partisipan atau sebesar 51,8% memiliki stres dalam kategori sedang dan 24 partisipan atau 42,8% memiliki stres dalam kategori rendah. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar partisipan karyawan yang melakukan WFH saat pandemic covid-19 mengalami stress dalam kategori sedang, lebih banyak dibandingkan dengan jumlah kategori lain.

Menurut Sarafino (dalam Sarafino & Smith, 2011) stres merupakan suatu kondisi yang terjadi ketika seseorang atau transaksi lingkungan yang menyebabkan individual merasa adanya ketidaksesuaian – apa itu nyata atau tidak – antara tuntutan situasi dan sumber daya biologis, psikologis atau sistem sosial seseorang. Sebagian besar kondisi partisipan karyawan yang melakukan WFH saat pandemic covid-19 ini mengalami stres dalam kategori sedang yang disebabkan oleh adanya perubahan antara tuntutan situasi harus bekerja dirumah dengan segala keterbatasan dan penyesuaian terhadap kondisi fisik, psikologis atau sistem sosialnya. Adanya covid-19 mengubah segala rutinitas karyawan yang sudah menikah, bukan hanya mereka namun seluruh anggota keluarga baik suami maupun anak, bila anaknya sudah bersekolah, maka anak juga akan belajar dari rumah dan juga suami yang mungkin melakukan WFH.

*Stresor* atau sumber-sumber stres dapat berasal dari luar individu maupun dari dalam individu (Cridder dkk., dalam Santrock, 2003). Situasi yang tidak terduga atau tidak diinginkan karena adanya virus corona juga merupakan sumber karyawan yang sudah menikah dan melakukan WFH mengalami stress. Selain itu, mereka cenderung merasakan adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan keluarga dengan kemampuan yang dimilikinya. Hal tersebut sesuai dengan Lazarus (1984) yang

mengatakan bahwa apabila individu merasakan adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dengan kemampuan yang dimilikinya maka stres akan muncul. Didukung pula oleh hasil data bahwa sebagian besar partisipan merasakan gejala stres dari aspek biologis, kognisi, emosi dan sosial. Sebagaimana partisipan cenderung lebih banyak mengalami perubahan emosi dari sebelumnya, cenderung menjadi uring-uringan dalam melakukan segala aktivitas, ada perubahan perilaku dalam menjalin relasi hingga perubahan pada kondisi fisik atau tubuh selama masa WFH.

Seperti penelitian yang dilakukan oleh Kuswartanti (2019) terhadap wargabinaan yang tidak pernah dikunjungi keluarga. Adanya perubahan tuntutan lingkungan atau situasi pada wargabinaan menyebabkan muncul pikiran negatif tentang keluarga, suami, bahkan wargabinaan lain. Hal tersebut sangat mengganggu bahkan membuat mereka tertekan sehingga muncul bermacam-macam keluhan, seperti masalah emosi yang menjadi lebih sensitif, mudah marah; masalah kesehatan seperti maag, jari-jari kaku, sering pusing, sulit tidur; hingga masalah sosial dengan wargabinaan lain. Hal ini berkembang menjadi muncul stress selama dalam masa tahanan.

Dari pembahasan diatas dapat, disimpulkan bahwa konflik peran ganda yang terjadi pada karyawati yang sudah menikah merupakan suatu kondisi dimana individu mengalami pertentangan dalam dirinya terkait konflik peran yang menjadi tanggungjawabnya. Pertentangan yang dirasakan inilah yang dapat menjadi salah satu penyebab terjadi stress selama melakukan *work from home* (WFH), dimana kondisi WFH dalam masa pandemic yang tidak dapat diprediksi dan tanpa persiapan, menuntut individu untuk lebih ekstra dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan pada situasi pandemic covid-19.

## 5. KESIMPULAN

Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan antara konflik peran ganda dengan stress karyawati yang melakukan *work from home* (WFH) saat pandemic covid-19. Hal ini berarti semakin tinggi konflik peran ganda, maka semakin tinggi stress karyawati yang melakukan WFH saat pandemic covid-19 dan semakin rendah konflik peran ganda maka semakin rendah stress karyawati yang melakukan WFH saat pandemic

covid-19. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran ganda memberikan sumbangan efektif sebesar 24,4% terhadap stress karyawati yang melakukan WF saat pandemic covid-19.

## 6. REFERENSI

- Almasitoh, Ummu Hany. 2011. *Jurnal Stres Kerja Ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial pada Perawat*. PSIKOISLAMKA, Jurnal Psikologi Islam (JPI) Copyright © 2011 Lembaga Penelitian Pengembangan dan Keislaman (LP3K). Vol 8 No.1 2011 hal. 63-82
- Azwar, S. 2015. *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Fita, Ella Dona. 2017. *Jurnal Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Stres Kerja terhadap Perawat Wanita Pada RSUD A. Wahab Sjahranie Samarinda*. PSIKOBORNEO, 2017, 5 (2) : 346-352 from: [www.ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id](http://www.ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id) [Juni, 2020]
- Frone, M.F., Russel, M., & Cooper, M.L. 1992. Antecedents and outcomes of workfamily conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), page. 65-78.
- Greehaus, J. H., dan Beutell, N. J. 1985. *Sources of conflict between work and family roles*. Academy of Management Review No.10, hal. 76-88.
- Islahi, Fatima. 2017. *Women, Work and Stress: Analysing the Liaison*. The International Journal of Indian Psychology, Volume 5, Issue 1, October-December, 2017 from <http://www.ijip.in> [Juni, 2020]
- Jimad, H. 2010. *Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank*. Jurnal Bisnis dan Manajemen, VI.
- Kuswartanti, Dyah Rachman. 2019. *Jurnal Stres Wargabinaan Lapas Wanita Klas IIA Bandung Yang Tidak Pernah*. Bandung: In Search Vol 18 No 2 (2019), 05 November 2019.
- Lazarus, Richard S & Folkman, Susan. 1984. *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer Publishing Company, Inc: USA
- Lyon, B. L. (2012). Stress, coping, and health. In Rice, H. V. (Eds.) *Handbook of stress*,

- coping and health: Implications for nursing research, theory, and practice (pp.3-23). USA: Sage Publication, Inc.
- Ruslina dan Satria, Yudhi. 2014. *Jurnal Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Wanita Bekerja*. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Samsinar, Nurdjanah dan Wahda. 2019. *Jurnal Pengaruh Konflik Peran Ganda, Work Family Conflict, Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pare-pare*. <https://feb.unhas.ac.id/jurnal/index.php/HJBS/article/download> [Juni, 2020]
- Santrock, John W. 2003. *Edisi Keenam Adolescence Perkembangan Remaja*. Penerbit Erlangga: Jakarta
- Sarafino, Edward P & Smith, Timothy W. 2011. *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions (7th edition)*. Canada: John Wiley & Sonc, Inc.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suryadi, D. S. 2004. *Gambaran Konflik Emosional Perempuan Dalam Menentukan Prioritas Peran Ganda*. *Jurnal Ilmiah Psikologi "ARKHB"*,1, 11.
- Smet, B. 1994. *Psikologi Kesehatan*. Jakarta: PT. Gramedia
- Thoits, P. A. (1994). Stress, coping, and social support processes: where are we? What next? *Journal of Health And Social Behavior*, 35, 53-79
- Wulandari dan Retno. 2014. *Jurnal Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stress Kerja Pada Perawat Wanita Yang Sudah Menikah*. from <http://jurnalnasional.ump.ac.id/index.php/PSYCHOIDEA/article> [Juni, 2020]