

KONFLIK PERAN GANDA STRES KERJA PADA ANGGOTA POLISI WANITA (POLWAN)

DOUBLE ROLE CONFLICT AND WORK STRESS ON THE POLICE WOMEN

Oleh :

Diyah Markuwati^{*)},
Pambudi Rahardjo^{**)},
Rr. Setyawati^{**)}

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda terhadap stress kerja pada anggota polisi wanita (polwan) di Polres Banyumas. Sampel terdiri dari 45 responden. Instrumen penelitian menggunakan 2 skala yaitu skala konflik peran ganda dan skala stres kerja. Dari hasil uji validitas dan reabilitas, koefisien validitas skala konflik peran ganda bergerak dari 0,284 sampai 0,659 sedangkan skala stres kerja bergerak dari 0,311 sampai 0,628 hasil reliabilitas skala konflik peran ganda diperoleh nilai alpha cronbach = 0,905 dan skala stres kerja diperoleh alpha cronbach = 0,911 Hasil yang sangat signifikan didapat F hitung adalah 28,344 pada taraf signifikan $P = 0,000$ yang berarti ada pengaruh konflik peran ganda terhadap stres kerja. Karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,01 dengan arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik peran ganda maka semakin tinggi stres kerja. Sumbangan efektif konflik peran ganda terhadap stres kerja sebesar 39,7 %. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis yang di ajukan diterima yaitu ada pengaruh konflik peran ganda terhadap stres kerja.

Kata kunci: konflik peran ganda, stres kerja, polisi wanita.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of dual role conflict on work stress on female police officers (policewomen) at Banyumas Resort Police. The sample consisted of 45 respondents. The research instrument used 2 scale that is the scale of dual role conflict and work stress scale. From the result of validity and reliability test, the coefficient of validity of dual role conflict scale move from 0,284 until 0,659 while work stress scale move from 0,311 until 0,628 result of reliability of conflict scale scale double obtained alpha cronbach value = 0,905 and work stress scale obtained alpha cronbach = 0,911 Result Which is very significant gained F arithmetic is 28,344 at significant level $P = 0,000$ which means there is influence of dual role conflict to work stress. Effective contribution of dual role conflict to job stress equal to 39,7%. The results of this study indicate

*) Alumni Fakultas Psikologi – Universitas Muhammadiyah Purwokerto

**) Dosen Fakultas Psikologi – Universitas Muhammadiyah Purwokerto

that the hypothesis proposed is accepted that there is an effect of dual role conflict on work stress.

Keywords: *dual role conflict, job stress, policewoman.*

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan jaman, wanita mulai bekerja diluar rumah dan mendapatkan penghasilanya sendiri. Tidak sedikit wanita yang memasuki dunia pekerjaan yang sifatnya non tradisional bagi wanita. Di Indonesia, wanita yang terlibat dalam pekerjaan non tradisional seperti polisi dapat terlihat dari data di tahun 2007 bahwa jumlah keseluruhan polisi di Indonesia yaitu 360.381, dan 11.706 orang atau 3,3% merupakan merupakan polisi wanita atau polwan (Agus, 2007).

Polwan merupakan bagian kekuatan pelaksanaan tugas dan fungsi Polri sebagai alat penegak hukum, pengayom dalam memberikan perlindungan dan pelayanan kepada masyarakat, membina dan mewujudkan kamtibmas, serta melaksanakan tugas lain sesuai dengan jabaran teori tugas dan fungsi Polwan sebagai bagian integral dari Polri berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Republik Indonesia (POLRI). Pada awalnya polwan terbentuk untuk membantu menangani masalah yang berkaitan dengan perempuan dan anak-anak. Seiring dengan berkembangnya organisasi kepolisian penugasan polwan tidak hanya terbatas pada perempuan dan anak-anak saja, tetapi mencakup semua tugas-tugas kepolisian baik dalam bidang operasional maupun non operasional, seperti fungsi intelejen, reserse, lalu lintas, pembinaan personil, pengawasan, kesehatan dan lain sebagainya (Widiyanti, 2008).

Menjadi seorang polwan bukanlah tanpa masalah, mereka terpaksa dihadapkan kepada dua hal yang sama penting dan beratnya, keberhasilan sebagai polisi dan kesuksesan membina rumah tangga. Pasalnya, kodrat Polwan sebagai seorang wanita adalah menjadi pendorong bagi suami serta ibu bagi anak-anaknya. Semangat untuk berprestasi dan kesuksesan untuk mencapai karier di kepolisian harus pula diikuti keberhasilan dalam membina kehidupan rumah tangga. Sebagai bagian internal, mereka harus tetap mampu meningkatkan profesionalisme. Bahkan, diharapkan mampu menjadi idola masyarakat di manapun berada, baik di rumah dengan tetangga maupun saat berada dilapangan tugas. Apalagi saat ini polwan mendapat kesempatan yang luas untuk menduduki jabatan strategis, semacam Kapolsek, Kapolres bahkan Kapolda. Tentunya ketika jabatan strategis itu diusungkan ke pundak semakin beratlah masalah yang kemudian harus dipecahkan.

Menjalani dua peran sekaligus, sebagai seorang polwan sekaligus sebagai ibu rumah tangga, tidaklah mudah. Polwan yang telah menikah dan punya anak memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih berat daripada wanita single. Peran ganda pun dialami oleh polwan, selain tersebut karena selain berperan di dalam keluarga, polwan tersebut juga berperan di dalam karirnya. Konflik

pekerjaan-keluarga menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan dirumah atau kehidupan rumah tangga (Fronte & Cooper, 1994).

Seorang polwan dalam menyelesaikan tugas-tugas dalam pekerjaannya terdapat gangguan atau masalah-masalah yang berhubungan dengan faktor psikologis, misalnya wanita itu merasa bersalah telah meninggalkan keluarganya untuk bekerja, tertekan karena terbatasnya waktu dan beban pekerjaan terlalu banyak serta situasi kerja yang kurang menyenangkan. Keadaan ini akan mengganggu pikiran dan mental polwan ketika bekerja. Pada penelitian Widiyanti, (2008) menyatakan job stress atau stres kerja memiliki dampak yang negatif terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional, prestasi kerja, dan turnover. Hal ini sesuai dengan penelitian Yohanita (2005) bahwa tingkat stress yang tinggi akan menurunkan *job satisfaction*, *organizational commitment*, dan meningkatkan *turnover intention*.

Gibson (2000) mengemukakan bahwa stress kerja dikonseptualisasi dari beberapa titik pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respon dan stres sebagai stimulus-respon. Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Pendekatan stimulus-respon mendefinisikan stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Stres dipandang tidak sekedar sebuah stimulus atau respon, melainkan stres merupakan hasil interaksi unik antara kondisi stimulus lingkungan dan kecenderungan individu untuk memberikan tanggapan.

Jumlah Polisi di Polres Banyumas pada tahun 2011 sebanyak 1435 orang, dengan persentase Polwan yang sangat kecil yaitu 52 orang atau 3,6% yang terdiri dari 45 orang polwan yang telah menikah dan memiliki anak, serta 5 orang Polwan yang masih single (belum menikah). Berdasarkan data tersebut peneliti mengambil responden dari jumlah Polwan yang sudah menikah untuk dijadikan responden awal untuk penelitian ini yaitu tiga responden yang penulis gunakan sebagai objek awal penelitian.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 10 Maret 2012 kepada tiga orang narasumber yaitu Polwan yang bekerja di wilayah Polres Banyumas yang telah menikah dan memiliki anak. Narasumber pertama adalah Ny. A sudah menikah dan memiliki satu orang putra berumur lima bulan. Ny. A merupakan anggota Polres Banyumas yang bekerja dibagian Binamitra yang memiliki tugas melakukan penyuluhan-penyuluhan kepada masyarakat maupun ke sekolah-sekolah. Narasumber ini merasa bingung dalam mengatur waktu antara keluarga dan pekerjaan. Kebersamaan bersama keluarga hanya pada hari sabtu minggu, waktu libur sangat dimanfaatkan informan untuk bersama anaknya. Sebagai individu, Ny. A merasa takut anaknya kekurangan kasih sayang, karena waktu kebersamaan yang sangat sedikit bersama anaknya. Suami informan sangat mendukung pekerjaannya, akan tetapi kebersamaan bersama keluarga yang cenderung sempit ditambah tuntutan pekerjaan yang semakin hari kian meningkat membuat Polwan tersebut diatas sangat frustrasi dengan pekerjaannya, kemudian

individu tersebut mengalami komunikasi yang tidak lancar dengan rekan-rekannya, hal tersebut merupakan ciri dari stres kerja. Polwan tersebut stress dalam melakukan pekerjaannya, salah satu contohnya adalah Ny. A tidak fokus dengan pekerjaannya karena memikirkan anak yang masih sangat balita.

Narasumber kedua adalah Ny. B sudah menikah dan memiliki satu orang putra berumur 3 tahun. Ny. B merupakan anggota Polres Banyumas selaku ajudan Kapolres Banyumas. Ny. B bekerja mulai pukul 07.00 WIB sampai Kapolres pulang dari kantor, jam kerjanya tidak tentu. Polwan tersebut diatas memiliki anak yang sudah sekolah, setiap harinya ayahnya lah yang selalu setia mengantar jemput putranya, sedangkan yang mengurus kebutuhannya adalah pengasuhnya. Karena subyek tidak dapat melaksanakan peranannya sebagai seorang ibu suaminya lah yang menggantikan perannya. Hal tersebut membuat subyek kecewa pada dirinya sendiri, karena merasa pekerjaannya menjauhkan dirinya dengan keluarga dan membuat dirinya tidak dapat berguna bagi keluarga. Hal ini membuat polwan tersebut merasa tidak nyaman dengan pekerjaannya, ditambah waktu kerja yang tidak menentu yaitu terkadang harus mengikuti Kapolres rapat hingga malam atau bahkan keluar kota membuat waktu untuk keluarga semakin sempit. Keadaan tidak nyaman saat melakukan pekerjaan termasuk kedalam ciri dari gejala stress kerja, salah satu contohnya adalah Ny. B sering merasa salah dalam mengambil keputusan dalam hal pekerjaan, itu merupakan salah satu bentuk dari stres kerja.

Narasumber yang ketiga yaitu Ny. C, dia adalah anggota Polwan Polres Banyumas, Ny. C mengaku peran ganda yang dialaminya yaitu sebagai polwan dan sebagai ibu rumah tangga dengan dua orang putra putri membuat dirinya kewalahan. Karena tugas di kepolisian yang menurutnya sangat menyita waktunya apalagi harus ada piket yang harus dilakukannya, membuat Ny. C merasa tidak memiliki waktu dengan keluarga. Kadang bekerja hingga larut malam ditambah tekanan dari atasan membuat dirinya stres ketika berada dikantor. Hal tersebut terjadi atau terbawa hingga Ny. C pulang ke rumah, sehingga dia terkadang tidak melakukan tugasnya sebagai seorang istri dan ibu dengan maksimal. Begitupun sebaliknya, yaitu apabila kondisi di rumah atau dalam keluarganya tengah terjadi masalah dengan suami atau anak-anaknya bisa terbawa sampai pekerjaannya sebagai Polwan. Hal ini menyebabkan Ny. C dia mengalami stress kerja dengan ditandai dia tidak konsentrasi dengan pekerjaannya, kemudian atasan komplain bahwa kinerjanya mulai menurun. Stres kerja yang dialaminya menyebabkan kinerjanya sebagai polwan menurun.

Berdasarkan uraian diatas, masalah stres kerja yang dialami wanita yang memiliki peran ganda (ibu rumah tangga dan pekerja) merupakan masalah yang perlu mendapat perhatian khusus dan hal ini membuat penulis tergugah untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh konflik peran ganda terhadap stres kerja pada anggota Polisi Wanita (Polwan) di Polres Banyumas.

METODE PENELITIAN

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling, karena mengingat jumlah populasi tidak terlalu banyak yaitu hanya 45 orang.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif, yaitu menggunakan data verbal atau jenis tertulis dari objek penelitian, dan kualifikasinya bersifat teoritis. Data yang diperoleh dalam penelitian tidak diolah melalui perhitungan matematis dengan berbagai rumus statistika melainkan ditabulasikan dan disajikan dalam bentuk tabel. Dalam penelitian ini menggunakan *skala likert*. Skala ini umumnya berisi bagian skala terhadap semua pertanyaan-pertanyaan yang diajukan peneliti dalam kuesioner. Model *skala likert* yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan 5 jawaban. Uji kualitas data menggunakan uji validitas *product moment* dan uji reabilitas menggunakan nilai *alpha cronbach*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Dari hasil uji validitas dan reliabilitas skala konflik peran ganda, *blue print* skala konflik peran ganda setelah diadakan *try out* dapat dilihat dalam tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1. *Blue print* skala konflik peran ganda setelah *try out*

No	Dimensi	Pertanyaan Nomor	Jumlah sah
1.	konflik berdasar waktu (<i>time-based conflict</i>)	1,2,3,4,5,6,7,8,(9),10,11, (12), 13,14,15, 16,(17),18,19, (20)	16
2.	konflik berdasar tegangan (<i>strain-based conflict</i>)	21,22,23,24, (25),26,27,28, 29,(30),31,(32)(33), (34),35, (36),37,(38),39,40	13
3.	konflik berdasar perilaku (<i>behaviour-based conflict</i>)	41,(42),43,44, 45,46,47,48,49,50,51,52,53,5 4,5556,57,(58),59,60	18
Jumlah total			47

Keterangan : (...) aitem gugur

Dari hasil uji validitas dan reliabilitas skala stres kerja, *blue print* skala stres kerja setelah diadakan *try out* dapat dilihat dalam tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2. *Blue print* skala stres kerja setelah *try out*

No.	Dimensi	Pertanyaan nomor	Jumlah sah
1.	Beban kerja	(1),2,(3),4,(5),6,7, (8) 9,10	6
2.	Tekanan waktu	11,12,13,14,15,16, 17(18), (19),(20)	7
3.	Iklm kerja	(21),22,23,24,25, 26,27, (28),29,(30)	7
4.	Ambiguitas peran	31,32,33,34,35,36 ,37(38),39,40	9
5.	Frustrasi	41,42,43,44,(45)4 6,47,48,(49),50	8
6.	Kepuasan	51,52,54,55,56,57 ,(58),59,(60)	8

Keterangan : (...) aitem gugur

2. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 3. Hasil uji reliabilitas

Skala	Jumlah pertanyaan	Alpha Cronbach
Konflik peran ganda	60	0,905
Stres kerja	60	0,911

Hasil pengujian reliabilitas dengan *alpha cronbach* untuk menghasilkan koefisien *alpha* > 0,5 pada semua dimensi kualitas pelayanan, berarti kuesioner memiliki konsistensi dan keandalan maksud yang baik. Berdasarkan kemampuan ini kuesioner dinyatakan reliabel (Arikunto, 2007).

3. Deskripsi Data

Deskripsi data hasil penelitian dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 4. Penyebaran konflik peran ganda

No	Kategori	Skor	f	Prosentase (%)
1.	Tinggi	$X > 140,05$	7	15,56
2.	Sedang	$105,11 < X < 140,05$	33	73,33
3.	Rendah	$X < 105,11$	5	11,11
Jumlah total			45	100

Berdasarkan tabel 4 didapatkan hasil 73,33% responden memiliki konflik peran ganda sedang, 15,56% responden memiliki konflik peran ganda tinggi, dan 11,11% responden memiliki konflik peran ganda rendah.

Tabel 5. Penyebaran stres kerja

No	Kategori	Skor	f	Prosentase (%)
1.	Tinggi	$X > 145,76$	7	15,56
2.	Sedang	$114,08 < X < 145,76$	34	75,56
3.	Rendah	$X < 114,08$	4	8,89
Jumlah total			45	100

Berdasarkan tabel 4.5 didapatkan hasil 75,56% responden memiliki stres kerja sedang, 15,56% responden memiliki stres kerja tinggi, dan 8,89% responden memiliki stres kerja rendah.

4. Uji normalitas

Tabel 6. Uji normalitas

No	Skala	Kolomogorof-Sminov (KS)
1	Konflik peran ganda	0,072
2	Stres kerja	0,095

Berdasarkan tabel 4.9 instrument skala konflik peran ganda mempunyai nilai $KS = 0,072$ dan untuk skala stres kerja mempunyai nilai $KS = 0,095$. Kedua nilai KS tersebut $> 0,05$, maka data tersebut terdistribusi normal.

5. Uji linieritas

Tabel 7. Uji linieritas

Skala	sig
Konflik peran ganda * Stres kerja	0,56

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,56, karena nilai $sig > 0,05$, $sig = 0,56 > 0,05$ maka data tersebut disebut linier.

6. Uji Hipotesis

Tabel 8. Analisis regresi

Model	F	R square	sig
Regression	28,344	0,397	0,000 ^a

Residual

- a predictors: (constant), Konflik peran ganda
- b Dependent variabel: Stres kerja

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui koefisien determinasi sebesar 0,397. Hal ini berarti 39,7% konflik peran ganda memiliki berpengaruh terhadap stres kerja Polwan di Polres Banyumas, sedangkan sisanya (60,3%) dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti misalnya kebosanan dan kondisi ketika tidak melakukan apapun, penggunaan kekerasan, penggunaan wewenang, membuat keputusan penting, paparan yang terus menerus pada masyarakat, dan kemungkinan mengalami kematian.

Penelitian ini mengungkap tentang pengaruh antara konflik peran ganda dan stres kerja Polwan di Polres Banyumas. Lui & Steven (2000) menyatakan bahwa konflik peran secara umum didefinisikan kemunculan yang simultan dari dua atau lebih tekanan peran. Kehadiran salah satu peran akan menyebabkan kesulitan dalam memenuhi tuntutan peran yang lain. Harapan orang lain terhadap berbagai peran yang harus dilakukan seseorang dapat menimbulkan konflik. Konflik terjadi apabila harapan peran mengakibatkan seseorang sulit membagi waktu.

Banyak persoalan yang dialami oleh para wanita ibu rumah tangga yang bekerja di luar rumah, seperti bagaimana mengatur waktu dengan suami dan anak hingga mengurus tugas-tugas rumah tangga dengan baik. Ada yang bisa menikmati peran gandanya, namun ada yang merasa kesulitan hingga akhirnya persoalan-persoalan rumit semakin berkembang dalam hidup sehari-hari (Murtiningrum, 2006).

Pada penelitian ini ditemukan karakteristik responden berdasarkan distribusi skor konflik peran ganda, data yang diperoleh dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu kategori konflik peran ganda tinggi, sedang dan rendah. Pengelompokan ini didasarkan pada nilai rata-rata dan standar deviasi, dimana diperoleh rata-rata (\bar{x}) 122,58 dan standar deviasi (SD) yaitu 17,474. Kelompok tinggi adalah kelompok yang mempunyai skor konflik peran ganda di atas nilai $\bar{x}+SD$, kelompok sedang adalah kelompok yang mempunyai skor konflik peran ganda antara $\bar{x}-SD < X < \bar{x}+SD$ dan kelompok rendah adalah kelompok yang mempunyai skor konflik peran ganda di bawah nilai $\bar{x}-SD$.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran ganda pada Polwan di Polres Banyumas berada pada kategori tinggi 15,56%, kategori sedang 73,33%, sedangkan kategori rendah sebanyak 11,11%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rata-rata konflik peran ganda pada Polwan di Polres Banyumas berada dalam kategori sedang yaitu sebanyak 73,33%. Dimana dalam konflik peran ganda ini Polwan memiliki kemampuan personal yang cukup bagus dalam menghadapi tuntutan-tuntutan, baik dalam diri maupun dari lingkungan sehingga terdapat keseimbangan antara pemenuhan kebutuhan dengan tuntutan lingkungan, dan tercipta keselarasan antara individu dengan realitas kehidupan.

Konflik peran ganda ini dipengaruhi oleh adanya kontrol emosi yang berlebihan. Semakin tinggi kontrol yang dimiliki Polwan maka akan semakin

rendah emosi berlebihan yang mereka miliki. Faktor kedua yang mempengaruhi konflik peran ganda dalam penelitian ini adalah mekanisme pertahanan diri yang minimal. Artinya Polwan di Polres Banyumas telah memiliki pertahanan diri yang cukup bagus pada saat mereka menghadapi konflik atau masalah saat mereka bekerja ataupun saat mereka bersama keluarga di rumah. Polwan di Polres Banyumas juga telah memiliki frustrasi personal yang minimal artinya mereka memiliki dan mampu mengorganisir kemampuan berpikir, perasaan, motivasi dan tingkah laku dalam menghadapi masalah (Wulandari, 2007).

Hal tersebut diatas sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Realyta (2007) yang menyatakan bahwa peran ganda yang dijalankan wanita, baik sebagai ibu rumah tangga maupun sebagai wanita yang bekerja, dapat menimbulkan konflik, baik konflik intrapersonal maupun konflik interpersonal. Konflik yang berkepanjangan dapat menyebabkan timbulnya respon fisiologis, psikologis dan tingkah laku sebagai bentuk penyesuaian diri terhadap kondisi yang mengancam yang disebut dengan stres.

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan distribusi skor stres kerja, data dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu kategori stres kerja tinggi, sedang dan rendah. Pengelompokan ini didasarkan pada nilai rata-rata dan standar deviasi, dimana diperoleh rata-rata (\bar{x}) 129,92 dan standar deviasi (SD) yaitu 15,844. Kelompok tinggi adalah kelompok yang mempunyai skor stres kerja diatas nilai $\bar{x}+SD$, kelompok sedang adalah kelompok yang mempunyai skor stres kerja antara $\bar{x}-SD < X < \bar{x}+SD$ dan kelompok rendah adalah kelompok yang mempunyai skor stres kerja di bawah nilai $\bar{x}-SD$. Dengan demikian variabel stres kerja Polwan di Polres Banyumas yang berkategori tinggi 15,56%, kategori sedang 75,56%, sedangkan kategori rendah 8,89%. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja Polwan di Polres Banyumas berada dalam kategori sedang dengan jumlah 75,56%. Hal ini berarti bahwa Polwan Polres Banyumas memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menghadapi stres sehingga mampu menghadapi hambatan apapun dalam hidupnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja Polwan Polres Banyumas adalah mengacu pada faktor yang melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja. Seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja jika urusan stres yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja. Namun penyebabnya tidak hanya di dalam perusahaan, karena masalah rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa ke rumah dapat juga menjadi penyebab stres kerja. Berdasarkan penjelasan tersebut, diketahui bahwa sebagian besar Polwan di Polres Banyumas memiliki stres kerja yang sedang. Stres kerja dalam kategori sedang ini berarti bahwa Polwan dapat menguasai perasaan yang tidak menyenangkan atau tekanan saat berada dalam lingkungan pekerjaan di Polres Banyumas.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan antara konflik peran ganda terhadap stress kerja Polwan

di Polres Banyumas. Dari hasil analisis data yang telah dilakukan diperoleh hasil R square adalah 0,397. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima yaitu konflik peran ganda berpengaruh terhadap stres kerja Polwan di Polres Banyumas, dimana semakin tinggi konflik peran ganda maka akan berpengaruh juga dengan semakin tingginya stres kerja.

Berdasarkan uraian di atas menunjukkan bahwa variabel konflik peran ganda secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan dengan stres kerja Polwan di Polres Banyumas. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui koefisien determinasi sebesar 0,397. Hal ini berarti 39,7% konflik peran ganda memiliki pengaruh terhadap stres kerja Polwan di Polres Banyumas, sedangkan sisanya (60,3%) dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti misalnya kebosanan dan kondisi ketika tidak melakukan apapun, penggunaan kekerasan, penggunaan wewenang, membuat keputusan penting, paparan yang terus menerus pada masyarakat, dan kemungkinan mengalami kematian. O'Driscoll dan Michael (1997) menyatakan bahwa faktor lain yang dimungkinkan dapat berhubungan stress kerja mengakibatkan diantaranya adalah berasal dari faktor karakteristik responden pada penelitian ini seperti usia, lama bekerja, dan jumlah anak diduga berpengaruh pada adanya stres kerja. Mednick (1996) dalam penelitiannya pada agen asuransi menyatakan bahwa konflik peran ganda yang menimbulkan stres kerja akan berpengaruh pada keadaan keluarga. Efek yang timbul antara lain adanya kecemasan, konflik keluarga, jumlah anak serta keterlibatan yang rendah pada peran keluarga dan pekerjaan.

Hal tersebut juga sesuai dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa responden yang belum menikah memiliki tingkat stres kerja yang rendah. Selain itu jumlah anak juga berpengaruh terhadap adanya konflik peran ganda, yang terlihat dari penelitian ini bahwa responden yang memiliki jumlah anak <2 memiliki konflik peran ganda yang rendah, sedangkan responden yang memiliki jumlah anak >2 memiliki konflik peran ganda yang tinggi.

Untuk memahami sumber stres kerja, kita harus melihat stres kerja ini sebagai interaksi dari beberapa faktor, yaitu stres di pekerjaan itu sendiri sebagai faktor eksternal, dan faktor internal seperti karakter dan persepsi dari karyawan itu sendiri. Dengan kata lain, stres kerja tidak semata-mata disebabkan konflik peran ganda saja, sebab reaksi terhadap stimulus akan sangat tergantung pada reaksi subjektif individu masing-masing. Beberapa sumber stres dianggap sebagai sumber stres kerja karena kondisi pekerjaan, stres karena peran, hubungan interpersonal, kesempatan pengembangan karir, dan struktur organisasi (Nugroho, 2008).

Stres kerja yang dialami Polwan tidak hanya berdampak pada perannya sebagai wanita yang bekerja di rumah tetapi juga berdampak besar pada perusahaan tempatnya bekerja sehingga stres kerja telah menjadi salah satu masalah yang paling serius di dunia kerja, tidak hanya di negara-negara berkembang tetapi juga di negara-negara maju (Murtiningrum, 2006). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yohanita (2005) untuk mengurangi tingkat stres kerja pada wanita yang bekerja membutuhkan

lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberi ruang bagi individu untuk melakukan berbagai permainan. Membentuk lingkungan yang kondusif seperti sangatlah tidak mudah bagi sebuah perusahaan/organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik peran ganda terhadap stres kerja Polwan di Polres Banyumas, dimana semakin tinggi konflik peran ganda maka akan semakin tinggi stres kerja yang dialami, begitu juga sebaliknya semakin rendah konflik peran ganda maka akan semakin rendah pula stres kerja yang dialami. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji hipotesis dimana nilai r square 0,397, yang berarti 39,7% konflik peran ganda berpengaruh terhadap stres kerja. Sedangkan sisanya (60,3%) dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti misalnya kebosanan dan kondisi ketika tidak melakukan apapun, penggunaan kekerasan, penggunaan wewenang, membuat keputusan penting, paparan yang terus menerus pada masyarakat, dan kemungkinan mengalami kematian.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa konflik peran ganda Polwan di Polres Banyumas pada kategori tinggi 15,56%, kategori sedang 73,33%, dan kategori rendah 11,11%. Sedangkan untuk stres kerja pada kategori tinggi 15,56%, kategori sedang 75,56%, dan kategori rendah 8,89%.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, R. (2007). *Psikologi Komunikasi*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Fronte dan Cooper, R.K. (1994). *Executive EQ: Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi*. Terjemahan Widodo. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Gibson, D. (2000). *Organisasi: Perilaku, Struktur, dan Proses*. Jakarta, PT. Erlangga
- Greenhaus, J. H. (2000). *Work Family Conflict*. Drexel University
- Lui, dan Steven S. (2000). Interrole Conflict as a Predictor of Job Satisfaction and Propensity to Leave: A Study of Professional Accountants. *Journal of Managerial Psychology*, Vol.16, 469-484.
- Yohanita, T. (2005). Stres Kerja Ditinjau dari Kemampuan Manajemen Waktu pada Karyawan Pegawai Negeri Sipil. *Skripsi*. Fakultas Psikologi UNIKA Soegijapranata. Semarang. Tidak Dipublikasikan.
- Mazroni dan Eisner, S. (2006). *Psikologi Wanita*. Penerbit Airlangga, Jakarta.
- Murtiningrum, A. (2006). Analisis Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Stress Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi

- (Studi pada Guru Kelas 3 SMP Negeri di Kabupaten Kendal). Semarang, *Tesis*, Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- Nugroho, A. (2008). Analisis Pengaruh Job Stress dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention, (Studi pada PT. Astra Graphia, Tbk). *Tesis*, Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang.
- O'Driscoll, dan Michael. (1997). *Work Family Conflict and Facilitation*. [online]. (<http://www.waikato.ac.nz/php/research.php?mode=show&author=627.00&mode=show&page=2>).
- Realyta, S. (2007). Fear of Success Wanita Bekerja pada Etnis Melayu, *Skripsi*. Universitas Sumatra Barat. Medan.
- Widiyanti, A, (2008), Analisis Pengaruh Work-Family Conflict dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Polwan Kantor Polisi Daerah Jawa Tengah), *Skripsi*, Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang. (tidak dipublikasikan)
- Wulandari, N. (2007). *Konflik Peran dan Komitmen Organisasi Pada Ibu Bekerja* *Skripsi*. Depok. Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.