Work Family Conflict Sebagai Prediktor Terhadap Stres Kerja Pada Ibu di Desa Tunjungharjo yang Bekerja di Pabrik atau Industri Manufaktur

Nara Ratih ¹, Susana Prapunoto ²

^{1,2} Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menentukan sumbangan efektif *work family conflict* terhadap stres kerja pada ibu yang bekerja di industri manufaktur. Metode analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif dengan regresi linier. Skala yang digunakan adalah Skala *Work Family Conflict* dari Parasuraman & Simmers, dan Skala Stres Kerjadi Robbins & Judge. Populasi adalah ibu di Tunjungharjo yang bekerja di pabrik/manufaktur. Teknik pengambilan sampel menggunakan kuesioner dengan skala *likert*. Jumlah sampel 30 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work family conflict* pada ibu yang berperan ganda, bukanlah prediktor terhadap stres kerja. Hal ini disebabkan oleh kuatnya budaya kekerabatan di pedesaan, sehingga ketika ibu bekerja, warga lainnya ikut memerhatikan keluarga di rumah, berbeda dengan *work family conflict* terhadap stres kerja ibu yang berperan ganda dan tinggal di perkotaan. Penelitian ini menyarankan pentingnya menjaga nilai budaya kekerabatan di pedesaan sekaligus pentingnya pendampingan pola asuh bagi ibu-ibu yang menitipkan anaknya pada keluarga lain yang berbeda.

Kata Kunci: *work family conflict, stres kerja, budaya pedesaan*

Copyright (c) 2023 Nara Ratih

Corresponding author :

Email Address : nararatih@gmail.com

PENDAHULUAN

Pada masa transisi dari pandemic ke endemi, banyak perusahaan atau pabrik yang masih mengalami dampak dari musibah covid 2019. Perusahaan perlu memastikan kelangsungan perusahaan dan memastikan membantu pekerja mengatasi tekanan akibat krisis di masa pandemi yang lalu dalam menentukan arah perusahaan ke depannya (Hamouche, 2021). Hal senada juga dinyatakan oleh Awu (2021), bahwa Pandemi covid 19 telah membawa dampak yang sangat menantang para pengelola sumber daya manusia untuk menjelajah hal-hal yang tidak diketahui dan berusaha membantu para pekerja melakukan adaptasi dalam lingkungan kerja dan kehidupan sosial. Misalnya persoalan penyesuaian diri pekerja yang dihadapkan pada tantangan penyesuaian diri ke lingkungan kerja yang jauh, atau pekerja menghadapi tantangan unik dalam menjalankan peran dan fungsinya sebagai pekerja. Dengan demikian kajian mengenai persoalan penyesuaian diri pekerja menjadi penting. Sementara itu, pada sisi lain terdapat

data bahwa sebagian besar industri pengolahan nonmigas di Indonesia, khususnya bidang manufaktur masih menunjukkan perkembangan yang baik.

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Grobogan tahun 2021 yang menyatakan bahwa tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) perempuan mencapai 61,13 persen pada bulan Agustus 2021 mengalami peningkatan sebesar 1,95 persen dibanding bulan Agustus tahun 2020 yang hanya mencapai 59,18 persen. Ini menandakan bahwa tingkat partisipasi perempuan untuk bekerja semakin meningkat. Semakin banyak karyawan wanita yang bekerja, semakin banyak wanita yang memainkan dua peran atau peran ganda. Ini karena para wanita memainkan peran di keluarga dan juga peran di tempat kerja mereka. Banyaknya ibu atau perempuan yang bekerja tentu di sebabkan oleh berbagai hal. Berdasarkan artikel yang diterbitkan oleh Kementerian Keuangan Republik Indonesia terdapat beberapa faktor yang menjadi alasan ibu bekerja, di antaranya : faktor pendidikan, keadaan dan kebutuhan rumah tangga yang mendesak, ekonomi, motif untuk mencari keuntungan, memanfaatkan waktu luang, ataupun mengembangkan bakat yang dimiliki.

Berikut merupakan hasil survei awal yang dilakukan peneliti terhadap 7 ibu yang bekerja di Desa Tunjungharjo mengenai gejala stres kerja.

TABEL 1. Gejala dan durasi stress kerja

Gejala Stres	Durasi
Gejala Fisiologis 85,7%	Hampir setiap hari (57,1%), satu minggu terakhir (14,3%), dan satu bulan terakhir (28,6%)
Gejala Psikologis 100%	Hampir setiap hari (71,4%), satu minggu terakhir (14,3%), dan satu bulan terakhir (14,3%)
Gejala Perilaku 28,6%	Hampir setiap hari (28,6%), sesekali (71,4%)

Penyebab dari gejala fisiologis menurut jawaban yang diberikan adalah karena kelelahan, kurang istirahat, dan terlalu lama duduk saat bekerja membuat otot kaku dan punggung terasa pegal. Sementara penyebab dari gejala psikologis adalah karena pekerjaan itu sendiri, adanya tekanan dari atasan, rekan kerja, kelelahan, kurang istirahat ditambah harus menjaga anak ketika pulang kerja. Kemudian untuk gejala perilaku disebabkan karena tidak bisa langsung istirahat ketika pulang kerja, sehingga tidurnya tidak teratur, membatalkan janji karena lebih memilih untuk menggunakan waktunya untuk beristirahat.

Dari beberapa fenomena yang terjadi, tampak tuntutan yang berlebihan yang dialami oleh karyawan yang berperan ganda, baik dalam keluarga maupun dalam pekerjaan dapat memicu munculnya stres kerja. Stres menurut Ivancevich dan Ganster (2014) merupakan respon adaptif yang diakibatkan dari tindakan, situasi atau peristiwa eksternal yang memberikan tekanan berlebihan pada individu baik secara fisik maupun psikologis. Handoko (dalam Asih et al., 2018) menjelaskan lebih lanjut bahwa

stres adalah ketegangan yang dialami seseorang dan dapat memengaruhi emosi, cara berpikir dan kondisi seseorang yang mengalaminya.

Menurut Robbins dan Judge (dalam Sukoco & Bintang, 2017) stres kerja merupakan suatu kondisi yang dirasakan atau dialami karyawan yang disebabkan karena adanya beban kerja yang berlebihan, waktu yang sedikit, perasaan susah serta ketegangan emosional yang menghambat kinerja karyawan. Sedangkan menurut pendapat Luthans (dalam Ripaldi, 2017) yang mendefinisikan stres kerja merupakan suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri dan dipengaruhi oleh adanya perbedaan individu serta proses psikologi sebagai konsekuensi dari banyaknya tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Individu yang mengalami stres kerja dapat dilihat dari gejala stres kerja itu sendiri, baik gejala fisiologis, gejala psikologis, maupun perilakunya. Dari tabel 1. dapat dilihat bahwa mereka mengalami gejala stres kerja tersebut, ditandai dengan sering mengalami sakit kepala, sakit punggung, lelah, mudah marah, cemas dan gelisah. Salah satu penyebabnya disamping tuntutan pekerjaan adalah karena tuntutan keluarga, dimana mereka tidak bisa langsung beristirahat karena masih harus mengurus anak. Fenomena seperti itu dapat membawa satu keadaan yang disebut dengan *work family conflict*.

Seorang wanita yang bekerja yang tidak dapat membagi atau menyeimbangkan waktu antara masalah keluarga dan pekerjaan mungkin akan mengalami *work family conflict*. *Work family conflict* terjadi ketika tekanan peran seseorang di tempat kerja tidak sesuai dengan tekanan peran yang ada di keluarga. Frone (dalam Darmawati, 2019) mendefinisikan *work family conflict* sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga tidak dapat disamakan. Kemampuan seseorang untuk memenuhi tuntutan keluarganya akan memengaruhi usaha seseorang untuk memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha, sebaliknya kemampuan seseorang dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya akan mempengaruhi tuntutan peran dalam keluarga. Kossek dkk (dalam Finthariasari et al., 2020), *work family conflict* adalah bentuk konflik peran ke peran yang akan muncul ketika energi, waktu, atau tuntutan perilaku dari peran di tempat kerja bertentangan dengan peran keluarga atau kehidupan individu. Konflik antara pekerjaan dan keluarga menjadi semakin penting dalam masyarakat karena memiliki konsekuensi penting untuk pekerjaan, non-pekerjaan, dan hasil pribadi seperti produktivitas, pergantian, kesejahteraan keluarga, kesehatan dan stres.

Tidak hanya berdampak pada individu sendiri, *work family conflict* juga dapat berdampak negatif bagi keluarga dan pekerjaan atau organisasi tempat individu bekerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Alteza dan Hidayati (2012) dampak negatif terhadap keluarga yang disebabkan oleh *work family conflict* ini seperti : keterbatasan waktu berkumpul dengan keluarga, anak kesulitan dalam belajar, sering marah kepada anggota keluarga dan lain sebagainya. Sementara dampak negatif terhadap pekerjaan atau organisasi akibat *work family conflict* ini seperti : stres dan kurang konsentrasi terhadap pekerjaan, kinerja menurun, tidak fokus, dan lambat dalam menyelesaikan tugas.

METODOLOGI

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif yaitu regresi linier. Regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan yang fungsional satu variabel dependent dengan variabel independent. Regresi ini digunakan untuk melihat sejauh mana perubahan nilai variabel dependent. Pada dasarnya analisis regresi digunakan untuk membuat sebuah keputusan apakah naik dan menurunnya variabel dependent dapat dilakukan melalui peningkatan variabel independent atau tidak, Sugiyono (2017).

Populasi dalam penelitian ini merupakan ibu rumah tangga yang bertempat tinggal di Desa Tunjungharjo, Kec. Tegowanu, Kab. Grobogan yang bekerja di pabrik. Adapun sampel dalam penelitian ini ditetapkan oleh peneliti sebanyak 30 orang yang diambil menggunakan *non probability sampling* yaitu dengan *sampling* kuota, Sugiyono (dalam Hardani *et al.*, 2020). Kriteria dalam penelitian ini adalah seorang ibu, bekerja di pabrik, memiliki anak, berdomisili di Kecamatan Tegowanu, Kabupaten Grobogan.

Teknik pengambilan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner, yaitu memberikan pertanyaan-pertanyaan yang sudah disediakan dengan menggunakan skala *likert*. Skala disusun dengan empat alternatif jawaban yaitu Setuju (S), Sangat Setuju (SS), Tidak Setuju (ST), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Skala yang digunakan untuk mengukur *work family conflict* peneliti menggunakan skala dari Parasuraman dan Simmers (2001) yang telah dimodifikasi yaitu faktor pekerjaan dan peran keluarga. Sedangkan skala yang digunakan untuk mengukur stres kerja peneliti menggunakan skala dari Robbins dan Judge (2011) yang telah dimodifikasi yaitu terdiri dari faktor lingkungan, faktor organisasional, dan faktor individual

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah melakukan pengumpulan data, maka data yang didapat diuji kembali sebelum dilakukan uji standart deviasi dan uji asumsi. Hasil uji skala stres kerja terdapat 16 aitem yang tidak gugur dan memiliki daya diskriminasi 0.318 - 0.645 dengan angka reliabilitas 0.861. Sedangkan pada skala *work family conflict* erdapat 10 aitem yang tidak gugur dengan daya diskriminasi 0.299 - 0.580 dengan angka reliabilitas 0.804.

Nilai uji koefisien determinasi yang telah dilakukan didapatkan nilai R square sebesar 0,014 yang artinya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sangat kecil yaitu sebesar 0,14 %. Dapat juga dikatakan bahwa variabel independen tidak memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,118 ^a	,014	-,021	6,16527

a. Predictors: (Constant), Work family conflict

Kemudian dari Uji T yang telah dilakukan diperoleh nilai $0.534 > 0.05$, maka tidak terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji Koefisien Regresi Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	t		
1	(Constant)	38,234	8,858			4,316	,000
	Work family conflict	,186	,296	,118	,630	,534	

a. Dependent Variable: Stres kerja

Dari uji F yang telah dilakukan nilai signifikansinya diperoleh nilai $0.534 > 0.05$, maka tidak terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji Koefisien Regresi

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15,070	1	15,070	,396	,534 ^b
	Residual	1064,297	28	38,011		
	Total	1079,367	29			

a. Dependent Variable: Stres kerja

b. Predictors: (Constant), Work family conflict

Hasil koefisien determinasi didapatkan variabel independen atau *work family conflict* tidak memiliki hubungan terhadap variabel dependen atau stres kerja. Kemudian untuk hasil uji t didapatkan nilai signifikansi menunjukkan bahwa *work family conflict* tidak signifikan, model regresi linier tidak memenuhi kriteria linier terhadap stres kerja pada ibu di Tunjungharjo yang bekerja di pabrik.

Dari tabel kategorisasi variabel *work family conflict* dapat dilihat bahwa sebagian besar partisipan mengalami *work family conflict* pada kategori sedang yaitu sebesar 46,7 %. Yang berarti bahwa *work family conflict* yang dialami oleh ibu di Desa Tunjungharjo yang bekerja di pabrik masih bisa diselesaikan dengan baik, hal ini terkait tuntutan di perusahaan dan tuntutan keluarga untuk menangani tugas dalam rumah tangga.

Work family conflict di desa tersebut sudah mampu diatasi, hal ini bisa disebabkan oleh budaya yang ada di desa, seperti tempat tinggal keluarga yang berdekatan sehingga anak bisa dititipkan di keluarga atau orang tua dan tetangga yang saling membantu. Kondisi budaya desa yang saling menolong antar tetangga, hadirnya orang tua atau keluarga untuk membantu mengasuh anak adalah kondisi yang meringankan ibu yang berperan ganda.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa peranan budaya di pedesaan, nilai-nilai kearifan local, yaitu kekerabatan, masih merupakan kondisi yang meringankan perempuan yang berperan ganda dalam mengurangi stress kerja.

Dari penelitian ini peneliti menyarankan untuk penelitian selanjutnya, tentang perbedaan pengaruh work family conflict terhadap stres kerja karyawan yang tinggal di perkotaan dengan yang tinggal di pedesaan, yang memiliki budaya berbeda.

Referensi :

- Agung, I. G., Krisna, G., & Rahyuda, A. G. (2016). Pengaruh work family conflict terhadap stres kerja dan komitmen organisasional pegawai kontrak dinas kebudayaan provinsi bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(11), 6994–7021.
- Alteza, M., & Hidayati, L. N. (n.d.). *Work-family conflict pada wanita bekerja: studi tentang penyebab, dampak dan strategi coping*. 1–12.
- Amaliya, R. (2015). *A literature review work family conflict and subjective well being in working woman factors related to both variable*. 311–314.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stress kerja*. Semarang University Press.
- Astari, N. M. M., & Sudibya, I. G. A. (2018). Pengaruh work family conflict terhadap stres kerja dan kepuasan kerja. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 7, 1895–1926. <https://doi.org/10.24843/eeb.2018.v07.i07.p05>
- Awu, E. (2021). The Impact of Covid-19 Pandemic on Human Resource Management and the Role Changes of HR Manager in an Organization. *International Journal of Academic and Applied Research (IJAAR)*, vol. 5 (12), 8-14.
- Darmawati. (2019). Work family conflict. In *IAIN Parepare Nusantara Press*.
- Finthariasari, M., Ekowati, S., Ranidiah, F., Yuniarti, R., & Muchlis, M. (2020). Pengaruh work-family conflict terhadap turnover intention melalui komitmen organisasi. *Jurnal EKonomi Dan Keuangan*, 4(3), 421–438. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i3.4584>
- Hamouche, S. (2021). Human resource management and the COVID-19 crisis: implications, challenges, opportunities, and future organizational directions. *Journal of Management & Organization*, 1 – 16. doi:10.1017/jmo.2021.15
- Merisa, A., Rahayu, P. E., & Nastasia, K. (2019). *Hubungan antara dukungan sosial dengan selh regulated learning siswa smk*. September, 133–140.
- Rajak, A. (2013). Pengaruh konflik interpersonal, work family conflict dan stres, terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kepuasan hidup. *Jurnal Siasat Bisnis*, 17, 131–156.
- Ripaldi, A. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan organizational citizenship behavior terhadap stres kerja dan retensi karyawan di PT Multi Auto Intrawahana Pekanbaru. *Jom Fekon*, 4(1), 843–857.
- Rosita, N. W. A., Isharijadi, & Murwani, J. (n.d.). *Pengaruh ukuran perusahaan dan profitabilitas terhadap harga saham pada perusahaan jasa yang terdaftar di be*.

- Sukoco, I., & Bintang, R. M. (2017). *The analysis of stress management in press companies: study of PJTV*. 2(3), 263–278.
- Susanti, S., & Ekayanti, I. N. (2013). Peran pekerjaan, peran keluarga dan konflik pekerjaan pada perawat wanita. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 2(2), 183–190.
- Widhiastuti, H., Asih, G. Y., & Kurniawan, Y. (2020). *Mengelola stress pada pekerjaan yang beresiko tinggi* (U. S. Press (ed.)). Universitas Semarang Press.