

**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWATI HAMZAH BATIK MALIOBORO
YOGYAKARTA**

Kriste Riyanni, Jajuk Herawati*

*Corresponding Author: jajuk.herawati@ustjogja.ac.id

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of the dual role conflict (family-work) against employee work stress, to determine the effect of the dual role conflict (family-work) on employee performance and to determine the effect of work stress on employee performance. This type of research is based on the level of their explanations is quantitative descriptive. With the independent variable is the dual role conflict (X1) and work stress (X2), as well as employee performance (Y) as the dependent variable. The analysis technique used in this research is descriptive statistical analysis and path analysis. Analysis of the data in this study conducted using SPSS version 21. The data collection method used in the form of questionnaires filled out by respondents who are married or have children. Sampling as many as 69 people by using purposive sampling method. The results of t test analysis showed dual role conflict significant positive effect on work stress with a probability of $0.000 < 0.05$. Dual role conflict showed significant positive effect on employee performance with a probability of $0.000 < 0.05$. As well as work stress significant positive effect on employee performance with a probability of $0.000 < 0.05$.

Keywords: *Dual Role Conflict (family-work), Work Stress and Performance*

PENDAHULUAN

Seiring dengan perubahan era globalisasi saat ini, seringkali ditemukan beberapa permasalahan yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan.

Pada saat ini partisipasi wanita bukan hanya sekedar menuntut persamaan hak namun juga menyatakan fungsinya. Partisipasi wanita saat ini menyangkut peran tradisi dan transisi. Peran tradisi mencakup peran wanita sebagai istri, ibu dan pengelola rumah tangga. Sementara peran transisinya yaitu meliputi pengertian wanita sebagai tenaga kerja, anggota masyarakat dan manusia pembangunan. Peran transisi wanita sebagai tenaga kerja turut aktif dalam kegiatan ekonomis (mencari nafkah) di berbagai kegiatan sesuai dengan ketrampilan dan pendidikan yang dimiliki serta lapangan pekerjaan yang tersedia. Kecenderungan wanita untuk bekerja menimbulkan banyak implikasi, antara lain meregangnya ikatan keluarga, meningkatnya kenakalan remaja karena kurangnya waktu dan kasih sayang dari keluarga dan implikasi lainnya. Ihromi, (1990) menyatakan bahwa jumlah wanita pencari kerja akan semakin meningkat di sebagian wilayah dunia.

Menurut hasil penelitian sebagaimana dikemukakan oleh Aryee (1999) bahwa wanita ingin tetap bekerja, karena pekerjaan memberikan banyak arti bagi dirinya. Mulai dari dukungan finansial, mengembangkan pengetahuan dan wawasan, memungkinkan aktualisasi kemampuan, memberikan kebanggaan diri dan kemandirian (meski penghasilan suami mencukupi). Namun menjalani dua peran sekaligus, sebagai seorang pekerja dan sebagai seorang ibu rumah tangga tidaklah mudah. Karyawan wanita yang telah menikah dan punya anak memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih berat dari pada wanita yang masih *single*. Peran ganda pun dialami oleh wanita tersebut karena selain berperan dalam keluarganya, wanita juga memiliki peran di dalam karirnya. Howard (2008), mengemukakan *work family conflict* atau konflik peran ganda terjadi ketika ada ketidaksesuaian antara peran yang satu dengan peran yang lainnya (*inter-role conflict*) dimana terdapat tekanan yang berbeda antara peran di keluarga dan di pekerjaan. Konflik peran keluarga menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan di rumah atau kehidupan rumah tangga (Frone & Cooper, 1994).

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa penjualan maka tidak salah jika penampilan dan pelayanan prima terhadap pembeli sangat diutamakan. Terlebih jam operasional toko ini sendiri buka dari pagi hingga malam, dengan wisatawan yang tidak pernah sepi, membuat para karyawan lebih sering mengorbankan waktu keluarga demi pekerjaannya. Ketika hal itu terjadi maka tidak jarang konflik muncul dalam rumah tangga yang kemudian membuat seseorang tersebut stres sehingga kembali lagi berimbas terhadap pekerjaan. Wanita untuk peran tersebut terbagi dengan perannya sebagai ibu rumah tangga, sehingga terkadang dapat mengganggu kegiatan dan konsentrasi di dalam pekerjaannya. Sebagai contoh perusahaan merasa sulit menuntut lembur bagi karyawan wanita yang telah menikah dan punya anak. Masalah ini merupakan salah satu contoh bahwa urusan keluarga dapat berpengaruh terhadap kegiatan-kegiatan karyawan dalam bekerja.

Perusahaan yang berdiri sejak tahun 1980 oleh pemiliknya Hamzah Hendro Sutikno. Merupakan pusat belanja souvenir dan oleh-oleh terlengkap di Yogyakarta yang terletak di Jalan Ahmad Yani No.9 tepatnya di depan pasar Brinjarjo. Mirota Batik hingga saat ini selalu ramai di kunjungi para wisatawan yang berburu oleh-oleh terutama saat musim liburan. Tempat ini menyediakan berbagai jenis kerajinan unik khas Yogyakarta, seperti berbagai benda berbahan batik, wayang, patung, miniatur candi, gelang, kalung, bahkan mainan anak yang bercirikan Jogja. Ketika usaha ini mulai dikenal dan cukup ramai dikunjungi, dengan garangnya pada tahun 2004 si jago merah melalap hingga Mirota Batik rata dengan tanah, tak tersisa. Setelah kejadian tersebut, satu tahun kemudian terbentuklah bangunan wisata belanja kerajinan dan batik yang lebih representatif, dengan luas bangunan 802.000 m² terdiri dari empat lantai. Selain bisa menampung lebih banyak barang kerajinan juga menawarkan berbagai fasilitas yang nyaman bagi pengunjung.

Bangkitnya kembali Mirota Batik yang kini lebih dikenal dengan nama Hamzah Batik ini tidak terlepas dari peran sumber daya manusia di perusahaan tersebut. Maka Mirota Batik senantiasa memegang falsafahnya yaitu bahwa Mirota Batik merupakan suatu keluarga besar yang berusaha meningkatkan taraf hidup melalui cara kerja profesional dan Mirota Batik bagai membangun sebuah keluarga dengan penuh cinta kasih. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis mengangkat topik penelitian dalam judul : “ Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hamzah Batik Malioboro Yogyakarta”.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Stres Kerja

Teori peran menjelaskan bahwa konflik peran individu terjadi ketika pengharapan dalam hal kinerja salah satu peran menimbulkan kesulitan dalam peran lain (Judge et al, 1994). Konflik pekerjaan-keluarga cenderung mengarah pada stres kerja karena ketika urusan pekerjaan mencampuri kehidupan keluarga, tekanan sering kali terjadi pada individu untuk mengurangi waktu yang dihabiskan dalam pekerjaan dan menyediakan lebih banyak waktu untuk keluarga. Sama halnya dengan konflik keluarga-pekerjaan dapat mengarah pada stres kerja dikarenakan banyaknya waktu yang dibutuhkan dalam menangani urusan pekerjaan dan ini merupakan sumber potensial terjadinya stres kerja (Judge et al, 1994).

Menurut Howard (2008), *work family conflict* adalah ketika ada ketidaksesuaian antara peran yang satu dengan peran lainnya (*inter-role conflict*) dimana terdapat tekanan yang berbeda antara peran di keluarga dan di pekerjaan. Konflik pekerjaan-keluarga didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutlak tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya atau sebaliknya dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya (Frone,2000). Banyak bukti yang menjelaskan bahwa tekanan antara peran keluarga dan pekerjaan dapat mengarah pada penurunan fisik dan psikologis karyawan (Thomas & Ganster, 1995). Tekanan untuk mengembangkan dua peran tersebut dapat menyebabkan timbulnya stres.

Dari uraian tersebut, maka hipotesis penelitian ini adalah

H₁: Konflik peran ganda berpengaruh signifikan positif terhadap terjadinya stres kerja karyawan.

Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja

Di era sekarang ini sudah banyak wanita yang bekerja di luar rumah untuk memenuhi kebutuhan hidup baik untuk dirinya sendiri maupun untuk keluarganya. Bagi wanita yang telah menikah dan berumah tangga, bekerja di luar rumah berarti mempunyai peran tambahan, tidak hanya sebagai pekerja atau karyawan tetapi juga berperan sebagai ibu rumah tangga. Bagi wanita bekerja dan telah berkeluarga akan memiliki kinerja yang berbeda dari wanita bekerja tetapi belum berkeluarga. Hal ini dikarenakan bagi ibu bekerja, mereka harus menjalani dua peran yang berbeda yakni menjadi wanita pekerja dan sebagai ibu rumah tangga, dan bagi ibu pekerja yang tidak dapat menjalaninya dengan baik akan mengalami konflik peran ganda (Maherani, 2008). Konflik adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan yang dapat menimbulkan ketegangan, konfrontasi, pertengkaran, stres dan frustrasi apabila masalah mereka tidak dapat diselesaikan. Karyawan yang mengalami tingkat konflik pekerjaan-keluarga tinggi melaporkan menurunnya kinerja karena merasa lebih dikuasai oleh pekerjaannya yang mengakibatkan karyawan tidak bisa memenuhi tanggung jawab

keluarganya, atau dengan kata lain mengurangi kualitas kehidupan keluarganya. Hal tersebut sebagaimana dikemukakan oleh Frone et al (1994). Konflik peran timbul karena adanya dua perintah yang berbeda yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaan salah satu perintah saja akan mengakibatkan terabaikannya perintah yang lain (Wolfe dan Snoke 1962). Dari definisi-definisi para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa konflik peran adalah konflik yang terjadi pada seseorang yang menjalankan kedua perannya secara bersamaan, sehingga tidak dapat terpenuhinya salah satu peran akibat pemenuhan peran yang lainnya. Dari uraian diatas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₂: konflik peran ganda (keluarga-pekerjaan) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawati.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja

Menurut Charles D, Spielberger (dalam Ilandoyo, 2001:63) menyebutkan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga bisa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar seseorang. Robbins (2003) menyatakan tingkat stres yang mampu dikendalikan mampu membuat karyawan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, karena membuat mereka mampu meningkatkan intensitas kerja, kewaspadaan dan kemampuan berkreasi, tetapi tingkat stres yang berlebihan membuat kinerja mereka akan mengalami penurunan. Williams et al (2001) berpendapat bahwa stres yang tinggi baik fisik maupun perilaku adalah hasil jangka pendek dari *job stress* yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan yang rendah. Stres pada karyawan bukanlah suatu hal yang selalu berakibat buruk pada karyawan dan kinerjanya, melainkan stres juga dapat memberikan motivasi bagi karyawan untuk memupuk rasa semangat dalam menjalankan setiap pekerjaannya untuk mencapai suatu prestasi kerja yang baik buat karier karyawan dan untuk kemajuan dan keberhasilan perusahaan. Stres dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan dengan manajemen yang baik. Stres juga memberikan dampak positif yang lain seperti dengan adanya batasan waktu perusahaan dapat menjadi lebih efisien dan efektif (Price, 2003). Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang di dapat adalah:

H₃ : Stres kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawati.

METODOLOGI PENELITIAN

Sifat dari penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Dengan variabel yang digunakan adalah konflik peran ganda dan stres kerja sebagai variabel independen, serta kinerja sebagai variabel dependen. Penelitian ini dilakukan di Hamzah Batik Malioboro Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel yaitu *purpose sampling*, didapat jumlah sampel 69 orang karyawati yang sudah menikah atau memiliki anak dengan metode pengambilan data menggunakan angket atau kuesioner. Teknik analisa yang digunakan adalah analisis diskriptif dan analisis jalur (*uji path*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen

Uji validitas (uji kesalahan butir) adalah alat untuk menguji apakah tiap-tiap butir benar-benar telah mengungkapkan faktor atau indikator yang ingin diselidiki. Pengujian validitas memakai teknik korelasi *Product Moment*. Suatu instrumen dinyatakan valid atau sah jika memiliki

nilai r -hitung $>$ r -tabel (Hadi, 2000) Nilai r -tabel pada derajat bebas $n-2$ atau $30 - 2 = 28$ sebesar 0,361. Setelah kuesioner telah dinyatakan valid, selanjutnya akan diuji reliabilitasnya. Tujuan dari pengujian reabilitas ini adalah untuk menguji apakah kuesioner yang dibagikan kepada responden benar-benar dapat diandalkan sebagai alat pengukur. Pengujian ini hanya dilakukan pada butir-butir pertanyaan yang sudah di uji validitasnya dan telah dinyatakan butir yang valid. Untuk mengetahui tingkat reliabilitas item digunakan rumus *Alpha Cronbach's*. Suatu instrument dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,6 (Hair et al., 2005).

Analisis Deskriptif Statistik

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa analisis deskriptif variabel konflik peran ganda sebagian besar adalah responden dengan jawaban sejutu dengan jumlah 37 atau 53,6%. Hasil analisis deskriptif variabel stres kerja sebagian besar adalah responden dengan jawaban sejutu dengan jumlah 28 atau 40,6%. Dan hasil analisis deskriptif kinerja karyawan diketahui sebagian besar adalah responden dengan jawaban sejutu dengan jumlah 39 atau 56,5%.

Analisis Jalur

Berdasarkan hasil uji hipotesis besarnya koefisien determinasi (adjusted R square) konflik peran ganda terhadap stres kerja adalah 0,982 atau 98,2% yang berarti bahwa konflik peran ganda mempengaruhi variabel dependen yaitu stress kerja karyawan. Hasil uji hipotesis besarnya koefisien determinasi (adjusted R square) konflik peran ganda terhadap kinerja adalah 0,983 atau 98,3% yang berarti bahwa konflik peran ganda mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis besarnya koefisien determinasi (adjusted R square) stres terhadap kinerja adalah 0,983 atau 98,3% yang berarti bahwa variabel stres mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Hasil Uji t

Hasil regresi pengujian secara langsung diperoleh nilai t untuk variabel konflik peran ganda terhadap stres kerja menunjukkan nilai $t = 60,839$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai signifikansi dibawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh secara signifikan terhadap stress kerja. Hasil regresi pengujian secara langsung diperoleh nilai t untuk variabel Jalur konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai $t = 63,059$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai signifikansi dibawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil regresi pengujian secara langsung diperoleh nilai t untuk variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai $t = 68,615$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai signifikansi diatas 0,05 tersebut menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Konflik Peran Ganda Berpengaruh Terhadap Terjadinya Stres Kerja Karyawan Hamzah Batik Malioboro Yogyakarta

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap stress kerja pada karyawan Hamzah Batik Malioboro Yogyakarta. Hal tersebut terbukti

dengan nilai t hitung sebesar 60,839 dengan probabilitas 0,000 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$).

Konflik peran ganda adalah sebuah konflik yang timbul akibat tekanan-tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga. Adanya tuntutan untuk mendukung ekonomi rumahtangga menjadi salah satu alasan bagi wanita untuk bekerja. Pada perempuan yang bekerja mereka dihadapkan pada banyak pilihan yang ditimbulkan oleh perubahan peran dalam masyarakat, di satu sisi mereka harus berperan sebagai ibu rumah tangga yang tentu saja bisadikatakan memiliki tugas yang cukup berat dan sisi lain mereka juga harus berperan sebagai wanita karir (Wahyudi, 2008).

Sesuai dengan hasil penelitian ini, bahwa konflik yang dialami para pekerja wanita disini timbulnya dari permasalahan yang ada di rumah. Banyak hal yang menyebabkan munculnya konflik-konflik tersebut, seperti masalah dengan suami, hubungan antara orang tua maupun mertua, atau juga masalah keuangan keluarga yang memicunya. Hal tersebut dapat menimbulkan tekanan yang membuat karyawan menjadi stres, karena di sisi lain para wanita pekerja juga memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya.

Namun mengingat akan kebutuhan hidup keluarga, maka kedua hal tersebut harus tetap dilakukan secara berbarengan meski terkadang harus mengorbankan salah satunya. Yang sering dialami oleh karyawan disini adalah ketika suasana toko ramai pengunjung, mereka sangat dibutuhkan oleh perusahaan, tapi disaat yang bersamaan kondisi anak atau keluarga di rumah juga sedang sakit. Keinginan untuk menjalankan kedua peran tersebut dengan sempurna, terkadang saling bertentangan satu dengan lain, sehingga dapat menimbulkan konflik pada wanita pekerja. Dengan demikian semakin besar konflik peran ganda pada karyawan wanita, maka akan semakin besar pula kecenderungan untuk mengalami stres kerja. Oleh karena itu agar konflik peran ganda karyawan wanita ini semakin meningkat, maka perusahaan lebih memperhatikan jam kerja karyawan wanita, yaitu dengan cara karyawan wanita dibatasi jam kerja lemburnya atau untuk shift malam untuk karyawan wanita ditiadakan, sehingga karyawan wanita dapat membagi waktu untuk mengurus keluarganya serta dapat bekerja dengan lebih baik (Ganster, 2010).

Konflik pekerjaan-keluarga cenderung mengarah pada stress kerja karena ketika urusan pekerjaan mencampuri kehidupan keluarga, tekanan sering kali terjadi pada individu untuk mengurangi waktu yang dihabiskan dalam pekerjaan dan menyediakan lebih banyak waktu untuk keluarga. Sama halnya dengan konflik keluarga-pekerjaan dapat mengarah pada stress kerja dikarenakan banyaknya waktu yang dibutuhkan dalam menangani urusan pekerjaan dan ini merupakan sumber potensial terjadinya stress kerja (Judge et al, 1994). Banyak bukti yang menjelaskan bahwa tekanan antara peran keluarga dan pekerjaan dapat mengarah pada penurunan fisik dan psikologis perawat wanita atau karyawan (Thomas & Ganster, 1995). Tekanan untuk mengembangkan dua peran tersebut dapat menyebabkan timbulnya stress. Konflik pekerjaan-keluarga merupakan salah satu bentuk konflik antar peran dimana tekanan dari pekerjaan mengganggu pelaksanaan peran keluarga (Thomas, 2009). Hasil penelitian ini sejalan yang dilakukan oleh Azazah Indriyani (2009) menyatakan bahwa Konflik pekerjaan atau keluarga berpengaruh signifikan positif terhadap terjadinya stres kerja perawat wanita. Konflik pekerjaan atau keluarga cenderung mengarah pada stress kerja karena ketika urusan pekerjaan mencampuri kehidupan keluarga, tekanan sering kali terjadi pada individu untuk mengurangi waktu yang dihabiskan dalam pekerjaan dan menyediakan lebih banyak waktu untuk keluarga.

Pengaruh Konflik Peran Ganda Berpengaruh Terhadap Terjadinya Kinerja Karyawati Hamzah Batik Malioboro Yogyakarta

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan hamzah batik malioboro Yogyakarta. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 63,059 dengan probabilitas 0,000 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$). Konflik peran yang dihadapi para pekerja wanita disini adalah antara perannya sebagai karyawan di perusahaan dan peran sebagai ibu rumah tangga. Kedua peran yang sama-sama penting, dimana seorang wanita bekerja itu bukan sekedar dengan alasan mencari kesibukan. Pada masa sekarang segala kebutuhan hidup yang serba tinggi, menuntut wanita untuk tetap bekerja demi kelangsungan hidup rumah tangganya, karena tidak cukup jika hanya mengandalkan penghasilan suami.

Semua karyawan dan karyawan yang bekerja di Hamzah Batik tentu sudah mengetahui dan setuju dengan segala aturan pekerjaan. Seperti shift kerja siang hingga malam, tetap masuk bekerja ketika hari libur dan lembur ketika keadaan toko sedang ramai wisatawan. Hal tersebut bukan menjadi masalah bagi mereka meskipun mereka tahu bahwa waktunya untuk keluarga dan anak menjadi berkurang. Namun semua itu dilakukan demi pekerjaan dan demi kebutuhan keluarga itu sendiri. Perusahaan sesegera mungkin memperhatikan kondisi psikologis para pekerja wanitanya tersebut, yaitu dengan cara melakukan sharing mengenai keluhan-keluhan yang terjadi, dan perusahaan sesegera mungkin membenahi keluhan-keluhan tersebut, sehingga kondisi kejiwaan wanita pekerja tersebut dapat kembali stabil dan tidak mengganggu jalannya operasional perusahaan. Konflik peran ganda pada pekerja wanita timbul karena seorang ibu sebagai wanita karir berusaha semaksimal mungkin untuk mendampingi anak-anak, berhasil mengurus rumah tangga, anak-anak serta suami, tetapi tetap dapat menyalurkan kebutuhan mereka sebagai makhluk sosial kebutuhan untuk bersosialisasi, tetap mampu mandiri dari segi keuangan, pengembangan wawasan, serta perasaan dihargai dan bangga saat mereka bekerja menjadi wanita karir, sehingga kondisi tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan wanita yang semakin rendah (Nyoman Triaryati, 2009). Konflik peran ganda adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan yang dapat menimbulkan ketegangan, konfrontasi, pertengkaran, stres dan frustrasi apabila masalah mereka tidak dapat diselesaikan (Azazah Indriyani, 2007).

Pengaruh Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Terjadinya Kinerja Karyawati Hamzah Batik Malioboro Yogyakarta

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hamzah Batik Malioboro Yogyakarta. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 68,615 dengan probabilitas 0,000 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$). Dampak stres seringkali diartikan sebagai sesuatu yang negatif, namun dalam penelitian ini stres juga memiliki dampak positif terhadap kinerja. Stres yang dialami oleh karyawan disini adalah stres yang muncul karena konflik peran ganda, seperti masalah rumah tangga, masalah anak, masalah dengan masyarakat dan yang lainnya. Ketika seorang karyawan sedang merasakan stres dengan keadaan rumah maka mereka akan merasakan ketidaknyamanan ketika berada di rumah, dengan kejadian seperti ini pekerja wanita akan cenderung merasa nyaman ketika berada di lingkungan yang berbeda dalam hal ini adalah tempat kerja. Sehingga untuk sedikit melupakan masalah yang ada di rumah, mereka akan menjadi lebih fokus dengan pekerjaan. Bahkan ketika jam bekerja mereka telah habis, tidak sedikit karyawan yang memilih untuk lebih berlama-lama berada di tempat kerja atau lembur.

Diungkapkan oleh Gitosudarmo dan Suditta (1997), bahwa stress mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stress pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai, sedangkan pada tingkat negatif stress pada tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis. Stres kerja adalah suatu kondisi yang dinamis dalam seorang individu yang dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan individu tersebut dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Banyak hal yang menyebabkan pekerja wanita stres, diantaranya adalah beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervisi yang jelek, iklim politis yang tidak aman, umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab, kemenduaan peran (role ambiguity), frustrasi, konflik antar pribadi dan antar kelompok, perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan, berbagai bentuk perubahan, kekuatan keuangan, masalah yang bersangkutan dengan anak, masalah fisik, masalah perkawinan dan perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal (Steven Poelmans, 2009). Dalam menyelesaikan tugas-tugas dalam pekerjaannya terdapat gangguan atau masalah-masalah yang berhubungan dengan faktor psikologis dalam diri wanita tersebut, 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 karyawan wanita ketika bekerja.

Kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat sesuai dengan harapan perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu pendidikan dan latihan, disiplin, sikap dan aktifitas kerja, penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja serta kebutuhan untuk berprestasi. Faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, sehingga hasil akhirnya adalah kinerja karyawan itu sendiri, apakah baik atau buruk buat diri karyawan. Semakin tinggi stres kerja karyawan wanita, maka semakin rendah pula kinerja mereka.

Oleh karena itu perusahaan harus mampu menekan stres kerja yang terjadi pada karyawan wanitanya, yaitu dengan cara mengurangi jam kerja lembur mereka, menambahkan tunjangan-tunjangan atau bonus, melakukan wisata bersama keluarga dan sebagainya, sehingga dengan adanya hal tersebut, maka para pekerja wanita tersebut akan lebih nyaman dalam bekerja dan tingkat stres kerja juga dapat menurun, serta kinerja mereka juga meningkat (Sariati Ahmad, 2010). Hasil penelitian ini sejalan yang dilakukan oleh Ida Ayu Widyaningrum (2010) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan wanita. Stres dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan dengan manajemen yang baik. Stres juga memberikan dampak positif yang lain seperti dengan adanya batasan waktu perusahaan dapat menjadi lebih efisien dan efektif.

PENUTUP

1. Konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap stress kerja pada karyawati Hamzah Batik Malioboro Yogyakarta. Dengan probabilitas 0,000 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$).

2. Konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap kinerja pada karyawan Hamzah Batik Malioboro Yogyakarta. Dengan probabilitas 0,000 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$).
3. Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pada karyawan Hamzah Batik Malioboro Yogyakarta. Dengan probabilitas 0,000 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$).

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2009. *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta. Jakarta
- Asad, Moh, 2010. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Anonim, 2016. *Stres Kerja*. <http://teorionline.wordpress.com/>. Diakses pada tanggal 3 Oktober 2016
- Anonim, 2015. *Pengertian Stres Kerja Definisi Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja*. <http://www.landasanteori.com/2015/07/pengertian-stres-kerja-definisi-faktor.html?m=1>. Diakses pada tanggal 4 Oktober 2016
- Anonim, 2008. *Mirota Batik Yogyakarta*. <https://mirotabatikjogja.wordpress.com>. Diakses pada tanggal 3 Oktober 2016
- Apollo, dan Cahyadi A. 2012. *Konflik Peran Ganda Perempuan Menikah Yang Bekerja Ditinjau Dari Dukungan Sosial Keluarga Dan Penyesuaian Diri*. Widya Warta. No.02. <http://portal.widyamandala.ac.id/jurnal/index.php.warta/article/view/gg>. Diakses pada tanggal 3 Oktober 2016
- Arikunto, Suharmini. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Atkinson, J.M.2007. *Mengatasi Stres di Tempat Kerja. Alih Bahasa: Budi Susetyo*. Jakarta: Bumi Putra Aksara.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen SDM. Buku I*. Jakarta : Indeks.
- Frone, M.R., 2000. *Work-family conflict and employee psychiatric disorder: The national comorbidity survey*. Journal of Applied Psychology, Vol.85 No.6, hal.888-895.
- Gitosudarmo dan Sudita. 1997. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : BPFE.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, S. 2000. *Metodologi Research Jilid 2*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Indriyani, Azazah. 2009. *Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit*. http://eprints.undip.ac.id/16657/1/AZAZAH_INDRİYANI.pdf. Diakses pada tanggal 5 Oktober 2016.
- Kilat T.B.H.E Weda. 1996. *Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dengan Konflik Peran Ganda Pada Wanita Karir*. Yogyakarta. Fakultas Psikologi Universitas Islam Indonesia.

- Kinnunen, U. & Mauno, S. 1998. *Antecedents and outcomes of work-family conflict: Among employed women and man in Finland*. Journal of Human Relations. Vol. 51 :157-177
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi, buku 1 dan 2*. Jakarta : Salemba Empat.
- Library, Binus. 2012. *Kajian Pustaka*. <http://library.binus.ac.id/eColls/eThesisdDoc/Bab2/2012-1-00091-MN%20Bab2001.doc>. Diakses pada tanggal 5 Oktober 2016.
- Murtiningrum, Afina, SS., 2009. “*Analisis Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga terhadap Stres Kerja dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderasi studi kasus pada guru 3 SMP Negeri di Kabupaten Kendal*”. Tesis Tidak Dipublikasikan. Magister Manajemen. Universitas Diponegoro
- Neoloka, Amos. 2014. *Metode Penelitian dan Statistik*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Prehallindo.
- Rusman, Tedi. 2015. *Statistika Penelitian Aplikasinya Dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Ruswanti, Endang., dan Jacobus, Ostevi A., 2013. “*Konflik Antara Pekerjaan dan Keluarga. Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Pada Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta*”. Forum Ilmiah, Volume 10, No. 4. <http://ejurnal.esaunggul.ac.id/index.php/Formil/article/view/826?gmpclgkuvqnyhoa>. Diakses pada tanggal 3 Oktober 2016.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta : Lembaga Penerbit FEUI.
- Triaryati, Nyoman. 2003. *Pengaruh Adaptasi Kebijakan Mengenal Work-Family Conflict Terhadap Absen dan Turn-over*.
- Wibowo, Dwi E. 2011. *Peran Ganda Perempuan dan Kesetaraan Gender*. Pusat Studi Gender. Vol.13, No.1. <http://e-journal.stain-pekalongan.ac.id/index.php/Muwazah/article/view/6/6>. Diakses pada tanggal 4 Oktober 2016

