



Article

PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN PEREMPUAN

Yusril Yusuf¹, Jusni², Insany Fitri Nurqamar³

¹Universitas Hasanuddin, Makasar, Indonesia; email : yusufyusril08@gmail.com

²Universitas Hasanuddin, Makasar, Indonesia; email : jusni_mju@yahoo.com

³Universitas Hasanuddin, Makasar, Indonesia; email : insanyfitri@gmail.com

ABSTRACT

Work stress is a phenomenon commonly experienced by employees, especially women, who have responsibilities in both the workplace and household. This study aims to determine the impact of role conflict, workload, and work environment on the level of work stress among female employees in two sugar factories, namely Arasoe Sugar Factory and Camming Sugar Factory. This research used multiple linear regression method to analyze data obtained through questionnaires distributed to 66 female employees. The results of statistical tests show that role conflict, workload, and work environment partially have a significant effect on work stress with a significance level of 5%. The determination test shows that the three independent variables together explain 73.2% of the variation in the level of work stress, while other unexamined factors in this study contribute 26.8%. These results indicate that role conflict, workload, and work environment have a significant influence on work stress among female employees in both sugar factories.

ABSTRAK

Stres kerja merupakan fenomena yang banyak dirasakan oleh pekerja utamanya perempuan yang memiliki tanggung jawab dalam lingkungan kerja dan rumah tangga. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak konflik peran ganda, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap tingkat stres kerja pada karyawan perempuan di dua pabrik gula, yaitu Pabrik Gula Arasoe dan Pabrik Gula Camming. Penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda untuk menganalisis data yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada 66 karyawan perempuan. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa konflik peran ganda, beban kerja, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dengan tingkat signifikansi 5%. Uji determinasi menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama menjelaskan sebanyak 73,2% variasi dalam tingkat stres kerja, sementara faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini menyumbang sebanyak 26,8%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa konflik peran ganda, beban kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja pada karyawan perempuan di kedua pabrik gula tersebut.

KEYWORDS

Female employees, work environment, work stress, workload, work-family conflict

KATA KUNCI

Beban kerja, karyawan perempuan, konflik peran ganda, lingkungan kerja, stres kerja

Copyright

© The Author(s) 2024



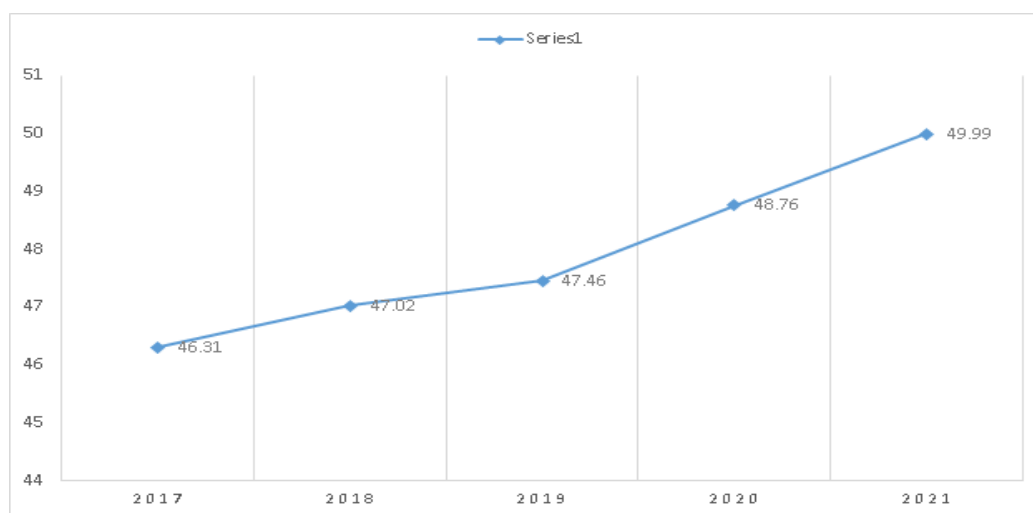
This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

LATAR BELAKANG

Tuntutan pemenuhan kebutuhan hidup yang semakin meningkat pada saat ini membuat perempuan juga turut ikut serta dalam bekerja layaknya laki-laki. Hal ini perlahan-lahan menghilangkan sekat-sekat antara laki-laki dan perempuan dalam posisinya di pekerjaan. Stigma bahwa perempuan harusnya sebagai pengurus rumah tangga perlahan-lahan terkikis. Maka dari itu sudah lumrah perempuan bekerja seperti pekerjaan yang dilakukan lelaki, baik itu di bidang industri, jasa, dan jenis pekerjaan lainnya. Hal ini kemudian menghasilkan istilah seperti wanita karir (R. Handayani, 2020).

Wanita karir adalah berhubungan dengan pekerjaan yang menghasilkan uang, cenderung pada pemanfaatan kemampuan jiwa atau karena adanya suatu peraturan, maka wanita memperoleh pekerjaan, penghasilan, jabatan, dan sebagainya (R. Handayani, 2020). Modernisasi membuat kesempatan bagi wanita untuk berkarir pada dunia kerja. Hal ini ditandai dengan semakin meningkatnya jumlah wanita yang menjadi tenaga kerja profesional setiap tahunnya.

Dari tabel 1 bisa dilihat bahwa jumlah pekerja perempuan yang ada di Indonesia semakin meningkat dari tahun ke tahun. Puncaknya pada tahun 2021 sebesar 49,99% wanita menjadi tenaga kerja profesional. Sementara presentase tenaga kerja formal menurut jenis kelamin menunjukkan pada tahun 2021 sebesar 36,20% adalah perempuan dan pada tahun 2022 sebesar 35,57% (BPS, 2020).



Tabel 1 Wanita yang Menjadi Tenaga Kerja Profesional Tahun 2017-2021

Data dari Badan Pusat Statistik ini membuktikan bahwa perempuan memiliki peran yang penting dalam perkembangan ekonomi suatu negara. Namun stigma masyarakat, utamanya di negara agraris seperti di Indonesia mengenai peran perempuan dalam pekerjaan belum sepenuhnya berubah. Bekerja bagi wanita bukanlah sebuah kewajiban (Noor Rahamah Abu Bakar, 2012).

Hal inilah yang kemudian menjadi masalah ketenagakerjaan baru yang dihadapi sekarang. Besarnya angkatan kerja perempuan menuntut mereka untuk tetap produktif di sela-sela peran mereka yang lain untuk mengurus rumah tangga. Wanita, pada akhirnya, selain bekerja di pabrik, kantor, pegawai negeri sipil, harus juga mengurus rumah tangga ketika kembali dari pekerjaannya. Menjadi seorang wanita karir yang berkeluarga akan membuat wanita menjalankan dua peran, pertama sebagai pekerja, kedua sebagai ibu rumah tangga (Akbar, 2017).

Dua peran yang dimiliki oleh wanita yang bekerja dan berkeluarga sekaligus ini biasa disebut konflik peran ganda. Wanita dituntut bisa menjalankan kedua peran itu dengan baik secara bersamaan. Selain menyelesaikan tugas dari kantor atau pekerjaan mereka, mereka juga perlu untuk membagi waktu untuk mengurus anak dan suami mereka (Boyar et al., 2008).

Ketika seorang wanita karir kurang mampu membagi waktu dengan baik maka salah satu dari dua peran yang dijalani bisa saja bermasalah. Pihak kantor akan merasa dirugikan ketika tugas yang diberikan kepada pekerja wanita tidak dilaksanakan dengan baik dan akan memengaruhi kinerjanya. Begitu pula dengan keluarga yang akan merasa tidak nyaman ketika sebagian besar waktu dihabiskan di kantor. Pada akhirnya keluarga akan menuntut agar wanita tersebut meluangkan waktu untuk mereka (Ismiati, 2018).

Tekanan yang didapatkan dari pekerjaan bisa muncul dari beban kerja yang diberikan atasan. Selain itu, tekanan juga bisa datang dari adanya pekerjaan yang harus dikerjakan diluar jam kerja yang telah ditetapkan kepada karyawan wanita. Hal ini berhubungan dengan beban kerja yang disebutkan sebelumnya. Beban kerja yang terlalu banyak akan sulit diselesaikan oleh karyawan di kantor sehingga harus dibawa pulang ke rumah. Akibatnya, tugas-tugas tersebut mengambil waktu karyawan yang tidak seharusnya diambil. Sebab meskipun dikerjakan di rumah, hal ini tetap merupakan tugas yang terkait dengan pekerjaan yang dimana bisa mengambil waktu istirahat wanita pekerja (Alifah, 2021).

Selain beban kerja, lingkungan kerja juga turut berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan wanita. Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Maka dapat disimpulkan lingkungan kerja perlu diperhatikan agar karyawan dapat semakin meningkatkan kemampuan dan semangat kerja sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik (Effendy & Fitria, 2019).

Lingkungan kerja yang aman dan kondusif akan memberikan kenyamanan kepada para karyawan. Namun sebaliknya, ketika lingkungan

kerja yang dibentuk terlalu kaku ditambah beban kerja yang berat akan membuat karyawan kurang nyaman dalam bekerja. Jika dibiarkan berlarut-larut, maka bisa saja karyawan akan mengalami stres (S. Handayani & Daulay, 2020).

Meskipun kondisi tersebut juga terjadi pada karyawan laki-laki, karyawan perempuan yang sudah berkeluarga akan merasakan dampak yang lebih besar (Akbar, 2017). Sebab waktu yang mereka gunakan untuk istirahat dan mengurus urusan rumah tangga malah dipangkas lagi oleh waktu pengerjaan tugas atau beban kerja berlebihan yang diberikan kepada mereka. Hal inilah yang dapat menimbulkan tekanan dari sisi keluarga karena keluarga akan merasa kurang diberikan perhatian. Hal ini bisa saja memberi dampak lain berupa perceraian atau anak-anak yang kurang dididik dengan baik akan menimbulkan masalah seperti kenakalan remaja. Akibat tekanan tersebut karyawan wanita yang juga ibu akan lebih sensitif sehingga mudah marah yang akan menimbulkan pertengkaran atau memarahi anaknya. Penurunan kualitas hubungan dalam keluarga inilah yang menyebabkan kondisi keluarga yang kurang harmonis (Bahar et al., 2022).

Konflik peran, beban kerja, dan lingkungan kerja adalah mesti diperhatikan sebagai faktor pembentuk terjadinya stres di tempat kerja, meskipun ada faktor dari luar organisasi seharusnya organisasi juga memperhatikan hal ini. Konflik pekerjaan-keluarga mempunyai pengaruh menurunnya kehidupan rumah tangga/keluarga dan mengganggu aktifitas bekerja. Sementara itu, beban kerja yang berat akan membuat karyawan wanita akan sulit untuk membagi waktunya. Kondisi ini juga akan diperparah bila lingkungan kerja yang terbentuk kurang kondusif. Pengaruh konflik ini terhadap anggota yang bekerja dalam organisasi tersebut meningkatkan pekerjaan yang dilakukan karyawan wanita dapat memicu stres (Vercruyssen & Van de Putte, 2013).

Di Indonesia, penelitian Chairani (2020) menyebutkan bahwa kebanyakan perempuan yang bekerja di Indonesia cenderung mengalami beban ganda yang lebih. Banyak wanita pekerja yang mendapat perlakuan yang tidak seharusnya. Hal ini terbukti dengan fenomena yang berkembang saat ini.

Masalah ketenagakerjaan wanita bisa dilihat berupa adanya berbagai kesenjangan di mana-mana (Simamora & Widyawati, 2022). Misalnya saja masih adanya perbedaan antara upah pekerja wanita dan pekerja pria. Walaupun Undang-Undang Ketenagakerjaan khususnya dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 (Indonesia) tentang tenaga kerja wanita. Dalam pasal tersebut dijelaskan bahwa pengusaha dilarang mempekerjakan perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya. Pemilik kerja juga tidak boleh mempekerjakan pekerja perempuan tanpa memberikan konsumsi berupa makanan dan minuman yang bergizi serta menjaga keamanan dan kesusilaan di tempat kerja. Pemilik usaha juga wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang kerja.

Meningkatnya kontribusi dari perempuan terhadap ketenagakerjaan seperti di perusahaan membuat keseimbangan antara karir atau pekerjaan dan keluarga adalah sebuah tuntutan. Tuntutan ini utamanya diarahkan kepada pihak perusahaan untuk membuat kebijakan terkait konflik peran ganda serta pembentukan lingkungan kerja yang nyaman kepada karyawan wanita. Kebijakan yang sesuai akan memberikan dampak yang baik pada kinerja karyawan. Hal ini tidak akan terpisah dari kinerja perusahaan secara keseluruhan (Moe, 2003).

Pada saat pemilik perusahaan tidak melibatkan *issue work-family conflict* ke dalam kebijakan yang berhubungan dengan karyawan, maka para pekerja wanita dalam perusahaan tersebut akan mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan karir dan keluarga. Hal ini dapat meningkatkan stres pada karyawan, stres tersebut dapat mempengaruhi kinerja dan menurunkan produktivitas karyawan yang kemudian secara langsung mempengaruhi profitabilitas perusahaan (Kayaalp et al., 2021)

TINJUAN PUSTAKA

Konflik Peran Ganda

Konflik peran ganda atau *work family conflict* (WFC) merujuk pada sebuah masalah individual dimana sulitnya seseorang menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan tuntutan keluarga (Vercruyssen & Van de Putte, 2013). Lebih spesifiknya lagi, konflik peran ganda merujuk pada konflik yang terjadi dari dua arah antara *work-interfering-with-family* (WIF) yaitu terjadi ketika peran pekerjaan menghalangi untuk pemenuhan peran dalam domain keluarga dan *family-interfering-with-work* (FIW) yaitu terjadi ketika peran pada keluarga menghalangi untuk pemenuhan peran dalam domain pekerjaan (Powell et al., 2018).

Pentingnya keluarga bagi individu mendorong individu untuk menginvestasikan waktu dan tenaganya pada keluarga. Hal ini dapat tercermin dari bagaimana individu bisa meluangkan waktu lebih banyak pada keluarga seperti mengurus rumah dan mengasuh anak. Akibatnya, semakin besar waktu dan tenaga dikeluarkan untuk keluarga, maka semakin sedikit pula waktu dan tenaga yang diluangkan untuk pekerjaan. Pada pekerjaan, individu membutuhkan itu untuk mendapatkan penghasilan. Penghasilan itu sendiri akan lebih banyak didapatkan ketika waktu yang dicurahkan lebih banyak. Namun konsekuensi dari itu adalah berkurangnya waktu untuk keluarga (Parasuraman & Simmers, 2016).

Adanya tuntutan untuk mendukung ekonomi rumah tangga menjadi salah satu alasan bagi wanita untuk bekerja (Anoraga, 1992). 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 bisa dikatakan memiliki tugas yang cukup berat dan sisi lain mereka juga harus berperan sebagai wanita karir (Hearn, 2019). Menurut Greenhaus & Beutell (1985)(b, mendefinisikan konflik peran ganda adalah sebuah konflik yang timbul akibat tekanan-tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga.

Sumber-sumber Konflik Peran Ganda

Greenhaus dan Beutell (1985) menyatakan bahwa seseorang yang mengalami konflik peran ganda akan merasakan ketegangan dalam bekerja. Konflik peran ini bersifat psikologis, gejala yang terlihat pada individu yang mengalami konflik peran ini adalah frustrasi, rasa bersalah, kegelisahan, kelelahan.

Faktor-faktor penyebab konflik peran ganda, diantaranya:

1. Permintaan waktu akan peran yang tercampur dengan pengambilan bagian dalam peran yang lain.
2. Stres yang dimulai dalam satu peran yang terjatuh ke dalam peran lain dikurangi dari kualitas hidup dalam peran itu.
3. Kecemasan dan kelelahan yang disebabkan ketegangan dari satu peran dapat mempersulit untuk peran yang lainnya.
4. Perilaku yang efektif dan tepat dalam satu peran tetapi tidak efektif dan tidak tepat saat dipindahkan ke peran yang lainnya

Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti; pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan deadline. Sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak. Tuntutan keluarga ini ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota lain. Faktor pemicu munculnya konflik peran ganda (*work-family conflict*) dapat bersumber dari domain tempat kerja dan keluarga. Tekanan-tekanan tersebut berhubungan positif dengan konflik pekerjaan-keluarga. Tekanan pekerjaan meliputi beban pekerjaan, kurang diberi otonomi dan kerancuan peran (Schat & Frone, 2011) few studies have examined the relation between workplace aggression and job performance. The purpose of this study was to investigate the relations between psychological aggression at work and two forms of job performance (task performance and contextual performance. Sedangkan tekanan dari domain keluarga menggambarkan individu yang berperan sebagai orang tua dan pasangan suami isteri. Kedua peran tersebut mengarah pada kualitas peran masing-masing yaitu hubungan antara orangtua – anak dan hubungan suami – isteri (Parasuraman & Simmers, 2016).

Indikator-indikator Konflik Peran Ganda

Konflik peran ganda menurut Greenhaus & Beutell (1985)(b memiliki 3 indikator yaitu:

1. Time based conflict

Time based conflict adalah konflik yang terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran lainnya, artinya pada saat yang bersamaan seorang yang mengalami konflik peran ganda tidak akan bisa melakukan dua peran atau lebih.

2. Strain based conflict

Strain based conflict adalah ketegangan yang dihasilkan oleh salah satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan peran yang lain. Ketegangan yang ditimbulkan akan mempengaruhi kualitas hidup secara keseluruhan. Ketegangan peran ini termasuk stres, tekanan darah meningkat, kecemasan, cepat marah, dan sakit kepala.

3. Behaviour based conflict

Behaviour based conflict adalah konflik yang muncul ketika suatu tingkah laku efektif untuk satu peran namun tidak efektif digunakan untuk peran yang lain. Ketidakefektifan tingkah laku ini dapat disebabkan oleh kurangnya kesadaran individu akan akibat dari tingkah lakunya kepada orang lain.

Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Teknik analisis beban kerja (*workload analysis*) memerlukan penggunaan rasio atau pedoman staf standar untuk menentukan kebutuhan personalia, analisis beban kerja mengidentifikasi baik jumlah pegawai maupun jenis pegawai yang di perlukan dalam mencapai tujuan organisasional (Zulmaidarleni et al., 2019).

Menurut Hart dan Staveland (2009) beban kerja adalah sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang di definisikan secara operasional pada faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan.

Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja dalam penelitian ini akan diukur dengan indikator sebagai berikut

1. Faktor tuntutan tugas (*task demands*)

Faktor tuntutan tugas (*task demands*) yaitu beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.

2. Usaha atau tenaga (*effort*)

Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat *effort*.

3. Performansi

Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan performansi yang akan dicapai.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan memengaruhi dirinya (karyawan) dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja meliputi semua aspek-aspek seperti; fisik, psikologis, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, pencapaian, dan produktivitas karyawan. Lingkungan fisik menurut memiliki arti yakni, semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, yang akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung ataupun tidak langsung.

Adapun indikator-indikator dari lingkungan kerja meliputi : penerangan/cahaya, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, tata warna, dekorasi, musik, dan keamanan di lingkungan tempat bekerja. Faktor-faktor ini dapat mempengaruhi kemampuan manusia (karyawan) (Carlita & Sedarmayanti, 2021).

Stres Kerja

Stres kerja didefinisikan sebagai respons fisik dan emosional yang berbahaya yang terjadi ketika persyaratan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, dan kebutuhan pekerja (Jungwee, 2007). Diakui di seluruh dunia sebagai tantangan besar bagi kesehatan mental dan fisik individu, dan kesehatan organisasi. Pekerja yang stres juga cenderung kurang sehat secara fisik, produktivitas yang menurun, serta tidak nyaman ketika berada di tempat kerja. Hal ini pada akhirnya memengaruhi organisasi atau perusahaan mereka dalam mendapatkan keuntungan sehingga kurang mampu bersaing di pasar. Menurut beberapa perkiraan, stres yang berhubungan dengan pekerjaan membebani ekonomi nasional dengan jumlah yang mengejutkan dalam pembayaran sakit, kehilangan produktivitas, perawatan kesehatan, dan biaya litigasi (Gyllensten et al., 2004).

Menurut Nelson dkk (1998), stres didefinisikan sebagai suatu respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi. Semua respon yang ditujukan kepada stresor, baik respon fisiologis atau psikologis, disebut dengan stres. Stres adalah suatu kondisi yang dinamis dalam mana seseorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan individu tersebut dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Stres lebih sering dikaitkan dengan tuntutan (*demand*)

dan sumber daya (*resources*). Tuntutan merupakan tanggung jawab, tekanan, kewajiban, dan bahkan ketidakpastian yang dihadapi para individu di tempat kerja. Sumber daya adalah hal-hal (atau benda-benda) yang berada dalam kendali seorang individu yang dapat digunakan untuk memenuhi tuntutan (Brockner et al., 2006).

Ada beberapa macam stres yang dihadapi oleh wanita (Beresford et al., 2018) administered in 2012–2013, collected information about the availability of staff support interventions which seek to prevent work-related stress among different members of the multi-disciplinary team (MDT, yaitu:

1. Wanita pekerja dipengaruhi oleh sumber stres yang biasanya dihadapi oleh laki-laki seperti beban kerja yang berlebihan, *overskills*, *underutilization skills*, kebosanan kerja, hubungan dengan pasangan dan anak, dan masalah keuangan.
2. Sumber stres yang kedua ini bersifat unik dan berasal dari pekerjaannya atau di luar pekerjaan. Yang berasal dari pekerjaan misalnya; kebosanan, rendahnya tingkat kekuasaan, permintaan tinggi dalam pekerjaan, dan sedikitnya promosi yang diberikan perusahaan.

Gejala-Gejala Stres Kerja

Menurut Simister & Cooper (2005), gejala-gejala yang muncul saat seseorang mengalami stres kerja adalah sebagai berikut :

1. Fisik, yaitu nafas memburu, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembab, rnerasa panas, otot-otot tegang, pencemaan terganggu, sembelit, letih yang tidak beralasan, sakit kepala, salah urat dan gelisah.
2. Perilaku, yaitu perasaan bingung, cemas dan sedih, jengkel, saiah paham, tidak berdaya, tidak mampu berbuat apa-apa, gelisah, gagal, tidak menarik, kehilangan semangat, sulit konsentrasi, sulit berfikir jemih, sulit membuat kputusan, hilangnya kreatifitas, hilangnya gairah dalam penampilan dan hilangnya minat terhadap orang lain.
3. Watak dan kepribadian, yaitu sikap hati-hati menjadi cermat yang berlebihan, cemas menjadi lekas panik, kurang percaya diri menjadi rawan, penjengkel menjadi meledak-ledak.

Menurut Beresford dkk (2018) ada lima macam konsekuensi dari stres:

1. Subyektif
 Meliputi kecemasan, agresif, acuh, kebosanan, depresi, keletihan, frustasi, kehilangan kesabaran, rendah diri, gugup, merasa kesepian.
2. Perilaku
 Perilaku orang yang stress cenderung tidak terkendali, kecanduan

alkohol, mengonsumsi obat-obatan terlarang, mengemudi ugal-ugalan dan lain sebagainya.

3. Kognitif

Akibat stres yang bersifat kognitif dapat menyebabkan ketidakmampuan mengambil keputusan yang jelas, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitif terhadap kritik, hambatan mental.

4. Fisiologis

Stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme tubuh, kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, tubuh panas dingin.

5. Organisasi

Akibat yang bersifat organisasi meliputi angka absen tinggi, pergantian karyawan (*turn over*), produktivitas rendah, terasing dari rekan sekerja, ketidakpuasan kerja, komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

Indikator-indikator Stres Kerja

Dunia pekerjaan dan kehidupan yang penuh dengan tuntutan dan tekanan dapat menyebabkan seseorang mengalami stres. Beberapa indikator stres kerja yang mungkin dapat dialami oleh pegawai diantaranya adalah tuntutan pekerjaan yang sering memaksa pegawai bekerja diluar dari kemampuannya, adanya pencapaian-pencapaian yang belum diraih oleh pegawai, persaingan yang ketat, beban pekerjaan yang terlalu berat, dan lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat memicu stres kerja pada pegawai.

Indikator stres kerja menurut DeCenzo et al., (2016) adalah sebagai berikut:

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, dan tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain
4. Struktur organisasi, gambaran intansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab
5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

Stres kerja dapat mempengaruhi keadaan fisik dan psikologis seseorang. Hal ini dapat membuat seseorang menjadi cemas, mudah marah, kehilangan

semangat bekerja yang dapat menghambat kreativitasnya.

Hubungan antara Konflik Peran Ganda, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja

Stres 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. Adapun konflik peran ganda ini bisa menurunkan kinerja karyawan, sementara menurunnya kinerja karyawan bisa memberi dampak pada meningkatnya keinginan untuk keluar, meningkatnya absensi, dan menurunnya komitmen. Jadi hal ini merupakan keadaan yang berbahaya bagi organisasi, karena bisa menyebabkan pelaksanaan pekerjaan terganggu, yang akhirnya bisa menurunnya kinerja organisasi. ini merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan perusahaan dalam mengolah sumberdaya manusia untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

Konflik peran mesti diperhatikan sebagai faktor pembentuk terjadinya stres di tempat kerja. Ketidakmampuan karyawan wanita dalam mengatasi tekanan-tekanan baik dari pekerjaan maupun keluarga akan membuat mereka stres. Selain konflik peran dialami pekerja wanita, stres yang mereka alami bisa bertambah parah ketika beban kerja yang diberikan perusahaan tidak sesuai lagi dengan kemampuannya. Lingkungan kerja juga mesti menjadi perhatian dalam mengatasi stres kerja. Sebab adanya gangguan baik secara fisik maupun non-fisik seperti kebisingan dan bau, bisa membuat pekerja terganggu. Meskipun masih ada faktor lain yang mungkin memengaruhi stres kerja, sebuah organisasi juga tetap harus memperhatikan hal-hal tersebut. Karena pengaruh terhadap anggota yang bekerja dalam organisasi tersebut meningkatkan pekerjaan yang dilakukan karyawan memicu stres, karena karyawan berhubungan langsung dengan dengan tekanan dari berbagai pihak yang menuntut penyelesaian pekerjaan dengan baik (Akbar, 2017).

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian yang akan digunakan oleh peneliti ialah penelitian dengan pendekatan kuantitatif, yaitu dengan mengumpulkan data primer melalui penyebaran kuisisioner (dalam hal ini *google form*) kepada karyawan wanita Pabrik Gula Arasoe dan Pabrik Gula Camming sesuai dengan kriteria yang ditentukan oleh peneliti. Selain itu, peneliti juga mengumpulkan data sekunder berupa jumlah karyawan wanita Pabrik Gula Arasoe dan Pabrik Gula Camming serta penelitian-penelitian terdahulu. Penelitian ini menguji terkait variabel independen yaitu konflik peran ganda (X_1), beban kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap stres kerja (Y).

Penelitian ini dilaksanakan di Pabrik Gula Arasoe, Kecamatan Cina dan di Pabrik Gula Camming, Kecamatan Libureng, Kabupaten Bone. Adapun jangka waktu penelitian ini hingga perampungannya kurang lebih 2 bulan yaitu, Mei 2023- Juni 2023. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan wanita Pabrik Gula Arasoe dan Camming yang berjumlah 66 orang.

Penelitian ini menggunakan teknik sampel sampling jenuh yang terdapat di Non-Probability Sampling. Menurut Sugiyono (2013) sampel jenuh adalah penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. dengan demikian Jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 66 responden.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer ialah data yang didapatkan secara langsung dari objek penelitian, dalam hal ini peneliti menyebar kuisisioner yang akan diisi oleh objek penelitian. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain atau tidak diperoleh langsung dari sumber pertama (objek penelitian) dalam bentuk sudah jadi yang bersifat dokumenter serta penelitian-penelitian terdahulu.

Data primer dapat diperoleh melalui kuisisioner yang akan disebar oleh peneliti, yang kemudian jawaban dari kuisisioner tersebut akan menjadi data primer peneliti. Sedangkan untuk data sekunder, peneliti memperoleh data jumlah karyawan wanita Pabrik Gula Arasoe dan Camming dari pihak terkait.

Dalam penyusunan penelitian ini, teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah survei. Dimana teknik ini dilakukan dengan cara menyebar kuisisioner melalui *google form*. Kuisisioner yang akan diberikan nantinya akan berisikan pertanyaan maupun pernyataan yang terkait dengan variabel penelitian. Adapun pengukuran yang digunakan dalam kuisisioner yang akan disebar ialah pengukuran skala likert, yaitu dengan memberi rentang nilai 1-5 dalam menjawab pertanyaan ataupun menanggapi pernyataan yang tersedia di kuisisioner.

Analisis data dilakukan dengan beberapa instrumen pengujian berikut.

1. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya sebuah kuisisioner. Untuk menentukan kelayakan suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji koefisien korelasi (Sugiyono, 2013).

Proses uji validitas dilakukan dengan mengukur korelasi antara item pernyataan dan total item (Koreksi item-total korelasi) Jika r -hitung $>$ dari r -tabel (pada taraf signifikansi 5%) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Apabila r -hitung negatif sebagaimana r -hitung $<$ r -tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana sebuah alat ukur dapat dipercaya. Reliabilitas menunjukkan konsisten atau tidaknya sebuah hasil pengukuran dengan menggunakan cronbach's alpha. Penelitian dapat dikatakan reliabel jika cronbach alpha besarnya 0.60 keatas. Reliabilitas suatu variabel dapat dikatakan konsisten jika nilai cronbach's alpha >0.60 (Sugiyono, 2013).

3. Pengujian hipotesis

Sedangkan pengujian hipotesis merupakan suatu prosedur yang didasarkan kepada bukti sampel dan teori probabilitas yang dipakai untuk menentukan apakah hipotesis yang bersangkutan merupakan pernyataan yang wajar dan oleh karenanya diterima, atau hipotesis tersebut tidak wajar dan oleh karenanya harus ditolak.

4. Analisis regresi linear

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linear berganda karena dalam penelitian ini terdapat tiga variabel independen. Rumus analisis regresi adalah sebagai berikut:

$$SK = \beta_0 + \beta_1 KPG + \beta_2 BK + \beta_3 LK + e$$

Keterangan:

MB = Stres Kerja

β_0 = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas

KPG = Konflik Peran Ganda

BK = Beban Kerja

LK = Lingkungan Kerja

e = error

5. Uji t (Uji Signifikan Individu)

Penelitian ini menggunakan uji t. Uji t digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini akan menggunakan uji t pada hipotesis yang telah diajukan. Jika nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 atau 5% maka hipotesis yang diajukan diterima atau dikatakan signifikan, sebaliknya jika nilai signifikan lebih besar dari 0.05 atau 5% maka hipotesis yang diajukan ditolak atau dikatakan tidak signifikan.

6. Uji Kesesuaian Model

Uji kesesuaian model yaitu uji untuk melihat kesesuaian data dengan model yang digunakan dalam suatu penelitian. Apabila

$F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji R^2 berguna untuk mengukur besarnya sumbangan variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependennya. R^2 memiliki nilai antara 0 dan 1 ($0 < R^2 < 1$), di mana bila makin tinggi nilai R^2 suatu regresi tersebut akan semakin baik. Yang berarti bahwa keseluruhan variabel bebas secara bersama-sama mampu menerangkan variabel terikatnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

Uji Validitas

Untuk mengetahui valid atau tidaknya kuesioner maka harus melakukan uji validitas. Uji validitas tersebut diuji dengan melihat nilai r hitung kemudian di bandingkan dengan r tabel. Apabila nilai r hitung memiliki nilai yang lebih besar dari r tabel, maka dikatakan valid. Menurut tabel distribusi r tabel yang digunakan adalah 0,339 dengan signifikan 5%.

Kuesioner pada penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu konflik peran ganda (X1) sebanyak 6 pernyataan, beban kerja (X2) sebanyak 6 pernyataan, lingkungan kerja (X3) sebanyak 4 pernyataan, dan stres kerja (Y) sebanyak 10 pertanyaan. Jadi, total pernyataan dalam kuesioner tersebut sebanyak 26 pernyataan.

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Nilai R tabel	Nilai R Hitung	Keterangan
Konflik peran ganda	X1_1	0,242	0,63	VALID
	X1_2	0,242	0,677	VALID
	X1_3	0,242	0,753	VALID
	X1_4	0,242	0,815	VALID
	X1_5	0,242	0,405	VALID
	X1_6	0,242	0,359	VALID
Beban Kerja	X2_1	0,242	0,816	VALID
	X2_2	0,242	0,751	VALID
	X2_3	0,242	0,794	VALID
	X2_4	0,242	0,714	VALID
	X2_5	0,242	0,71	VALID
	X2_6	0,242	0,76	VALID
Lingkungan Kerja	X3_1	0,242	0,709	VALID
	X3_2	0,242	0,767	VALID
	X3_3	0,242	0,764	VALID
	X3_4	0,242	0,711	VALID

Stres Kerja	Y_1	0,242	0,685	VALID
	Y_2	0,242	0,511	VALID
	Y_3	0,242	0,444	VALID
	Y_4	0,242	0,69	VALID
	Y_5	0,242	0,702	VALID
	Y_6	0,242	0,604	VALID
	Y_7	0,242	0,544	VALID
	Y_8	0,242	0,562	VALID
	Y_9	0,242	0,603	VALID
	Y_10	0,242	0,646	VALID

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel konflik peran ganda, beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja memperoleh nilai koefisien korelasi r hitung $>$ r tabel = 0,0.242 standar validitas artinya semua item pernyataan mampu mengukur keseluruhan variabel dengan baik maka dapat dikatakan seluruh item pernyataan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ialah pengujian data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator keseluruhan variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $>$ 0.60. Maka hasil dari pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Pernyataan	Keterangan
Konflik Peran Ganda	0,680	6	Reliabel
Beban Kerja	0,846	6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,708	4	Reliabel
Stres Kerja	0,794	10	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Tabel di atas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha dari variabel konflik peran ganda sebesar 0,680, pada variabel beban kerja sebesar 0,846, pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,708, dan pada variabel stres kerja sebesar 0,794. Semua nilai cronbach's alpha pada setiap variabel menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,60. Hal ini berarti semua variabel pada penelitian ini reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Tujuannya yaitu untuk menguji hubungan sekaligus pengaruh dari variabel bebas (independent variable) terhadap variable terikat (dependent variable) yang dipilih oleh penelitian.

Untuk mengetahui apakah hubungan itu positif atau negatif ditentukan oleh koefisien arah regresi yang ber lambang huruf b jika b positif maka hubungannya positif pula. Artinya, semakin naik (tinggi) nilai X, semakin tinggi pula nilai Y. Demikian pula sebaliknya. Berikut ini merupakan tabel analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan aplikasi program SPSS 25 :

Tabel 4. Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t		Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	21,544	3,833		5,621	,000		
X1	1,064	,120	,630	8,880	,000	,860	1,163
X2	,349	,128	,191	2,733	,008	,885	1,130
X3	-1,113	,127	-,585	-8,752	,000	,968	1,033

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS 25, 2023

Berdasarkan tabel 4.10, hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi :

$$Y = 21,544 + 1.064X1 + 0,349X2 + -1,113X3$$

Dimana :

- Y = Stres Kerja
- X1 = Konflik Peran Ganda
- X2 = Beban Kerja
- X3 = Lingkungan Kerja

Persamaan regresi linear di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta (β_0)
 Nilai konstanta (β_0) sebesar 21,544. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun tidak ada konflik peran ganda, beban kerja, dan lingkungan kerja tetap saja akan ada potensi timbulnya stres kerja di organisasi atau perusahaan tersebut.
2. Konflik Peran Ganda (X1)
 Nilai koefisien regresi untuk konflik peran ganda dalam penelitian ini adalah sebesar 1,064. Hal ini menunjukkan bahwa ketika terjadi peningkatan konflik peran ganda sebesar satu satuan akan memberikan dampak kenaikan pada stres kerja sebesar 1,064 satuan

dengan asumsi variabel lain adalah konstan (*ceteris paribus*).

3. Beban Kerja (X2)

Nilai koefisien regresi untuk beban kerja dalam penelitian ini adalah sebesar 0,349. Hal ini menunjukkan bahwa ketika terjadi peningkatan beban kerja sebesar satu satuan akan memberikan dampak kenaikan pada stres kerja sebesar 0,349 satuan dengan asumsi variabel lain adalah konstan (*ceteris paribus*).

4. Lingkungan Kerja (X3)

Nilai koefisien regresi untuk beban kerja dalam penelitian ini adalah sebesar -1,113. Hal ini menunjukkan bahwa ketika terjadi peningkatan lingkungan kerja sebesar satu satuan akan memberikan dampak penurunan pada stres kerja sebesar 0,349 satuan dengan asumsi variabel lain adalah konstan (*ceteris paribus*).

Uji t (Uji Signifikansi Individu)

Uji t digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing- masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan taraf signifikan 0.05. Berikut akan diuraikan uji t untuk setiap variabel independen dalam penelitian ini.

Tabel 5. Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	21,544	3,833		5,621	,000		
X1	1,064	,120	,630	8,880	,000	,860	1,163
X2	,349	,128	,191	2,733	,008	,885	1,130
X3	-1,113	,127	-,585	-8,752	,000	,968	1,033

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS 25, 2023

Konflik Peran Ganda (X1)

Berdasarkan tabel 5, diketahui bahwa nilai signifikansi dari konflik peran ganda adalah 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,000 < 0,05$). Konflik peran ganda mempunyai t_{hitung} yaitu 8,880 dengan $t_{tabel} = 1.99897$. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja. Dengan demikian hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa “Konflik peran ganda pada karyawan wanita berpengaruh positif signifikan pada stres kerja” terbukti (H1 diterima).

4.4.2 Beban Kerja (X2)

Berdasarkan tabel 5, diketahui bahwa nilai signifikansi dari beban kerja adalah 0,008. Nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,008 < 0,05$).

Beban kerja mempunyai t_{hitung} yaitu 2,773 dengan $t_{tabel} = 1.99897$. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja. Dengan demikian hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa “Beban kerja pada karyawan wanita berpengaruh positif signifikan pada stres kerja” terbukti (H2 diterima).

Lingkungan Kerja (X3)

Berdasarkan tabel 5, diketahui bahwa nilai signifikansi dari lingkungan kerja adalah 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi (0,008 < 0,05). Lingkungan kerja mempunyai t_{hitung} yaitu -8,752 dengan $t_{tabel} = 1.99897$. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja. Dengan demikian hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa “Lingkungan kerja pada karyawan wanita berpengaruh negatif signifikan pada stres kerja” terbukti (H3 diterima).

Uji Kesesuaian Model (Uji F)

Uji F yaitu uji untuk melihat kesesuaian data dengan model yang digunakan dalam suatu penelitian. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 6. Tabel Uji Kesesuaian Model

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1423,295	3	474,432	56,423	,000 ^b
	Residual	521,326	62	8,408		
	Total	1944,621	65			

a. Dependent Variable: Y
 b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Output SPSS 25, 2023

Berdasarkan tabel di atas , diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 56,423 sementara F_{tabel} sebesar 2,75. Maka nilai $F_{hitung} (56,423) > F_{tabel} (2,75)$. Hal ini berarti bahwa konflik peran ganda, beban kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja.

4.6 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji R² berguna untuk mengukur besarnya sumbangan variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependennya.

Tabel 7. Uji R Square

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,856 ^a	,732	,719	2,900	1,497

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1
 b. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel di atas, maka akan diuraikan besaran R^2 untuk setiap variabel terikat dalam penelitian ini. Nilai R^2 pada tabel di atas sebesar 0,732 atau 73,2%. Artinya variabel independen yaitu konflik peran ganda, beban kerja, dan lingkungan kerja dapat menerangkan variabel dependen yaitu stres kerja sebesar 73,2%, menunjukkan adanya perubahan sebesar 73,2% yang terjadi pada stres kerja yang disebabkan oleh yaitu konflik peran ganda, beban kerja, dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 26,8% diterangkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi penelitian ini.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran ganda, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan wanita di Pabrik Gula Arasoe dan Pabrik Gula Camming. Konflik peran ganda dan beban kerja menyebabkan peningkatan stres kerja, sementara lingkungan kerja yang baik dapat mengurangi tingkat stres kerja. Hal ini menunjukkan pentingnya perhatian terhadap faktor-faktor tersebut dalam pengelolaan stres kerja karyawan wanita. Hasil penelitian ini juga memberikan implikasi bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mengurangi beban kerja yang berlebihan bagi karyawan wanita, serta bagi karyawan wanita sendiri untuk mengelola konflik peran ganda dan beban kerja dengan lebih efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, D. A. (2017). Konflik Peran Ganda Karyawan Wanita dan Stres Kerja. *Jurnal Kajian Gender Dan Anak*, 12, 33–48.
- Alifah, A. (2021). Efek Mediasi Work-Family Conflict Terhadap Stres Kerja Pada Ibu Bekerja Di Rumah Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 11(1), 1–16. <https://doi.org/10.37932/j.e.v11i1.171>
- Astuti, R., & Zaenab, Z. (2020). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Kecelakaan Kerja Di Pabrik Gula Bone Arasoe. *Sulolipu: Media Komunikasi Sivitas Akademika Dan Masyarakat*, 19(2), 292. <https://doi.org/10.32382/sulolipu.v19i2.1357>
- Bahar, N., Yunarti, S., & Herti, K. (2022). Konstalasi Isteri Karier Dengan Meningkatnya Kasus Perceraian Di Kabupaten Sijunjung. *Proceeding IAIN Batusangkar*, 1169–1175. <https://ejournal.uinmybatusangkar.ac.id/ojs/index.php/proceedings/article/view/7277>
- Beresford, B., Gibson, F., Bayliss, J., & Mukherjee, S. (2018). Preventing work-related stress among staff working in children's cancer Principal Treatment Centres in the UK: a brief survey of staff support systems and practices. *European Journal of Cancer Care*, 27(2), 1–7. <https://doi.org/10.1111/ecc.12535>
- Boyar, S. L., Maertz, C. P., Mosley, D. C., & Carr, J. C. (2008). The impact

- of work/family demand on work-family conflict. *Journal of Managerial Psychology*, 23(3), 215–235. <https://doi.org/10.1108/02683940810861356>
- BPS. (2020). Persentase Tenaga Kerja Formal Menurut Jenis Kelamin. In *Badan Pusat Statistik Indonesia* (p. 1). <https://www.bps.go.id/indicator/6/1170/1/persentase-tenaga-kerja-formal-menurut-jenis-kelamin.html>
- Brockner, J., Flynn, F. J., Dolan, R. J., Ostfield, A., Pace, D., & Ziskin, I. V. (2006). Commentary on “radical HRM innovation and competitive advantage: The Moneyball story.” *Human Resource Management*, 45(1), 127–145. <https://doi.org/10.1002/hrm>
- Carlita, I. M., & Sedarmayanti, A. R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Customer Care Yang Menerapkan Work From Home Di Bidang Kesehatan. *Frontiers in Neuroscience*, 14(1), 1–13.
- DeCenzo, D. A., Robbins, S. P., & Verhulst, S. L. (2016). Fundamentals of Human Resource Management, 12th Edition. In *Human Resource Management* (Issue September). <https://www.wiley.com/en-us/Fundamentals+of+Human+Resource+Management%2C+12th+Edition-p-9781119158905>
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 2(2), 49–61. <https://doi.org/10.32493/frkm.v2i2.3406>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <http://amr.aom.org/content/10/1/76.full.pdf>
- Gyllensten, K., Palmer, S., & Farrants, J. (2004). The perceptions of work related stress within finance organisations: How managers can influence workplace stress. *International Journal of Health Promotion and Education*, 42(2), 37–42. <https://doi.org/10.1080/14635240.2004.10708011>
- Handayani, R. (2020). Multi Peran Wanita Karir Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Kajian Gender Dan Anak*, 04(1), 1–10.
- Handayani, S., & Daulay, R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Idarah : Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 1(1), 16–29. <https://doi.org/10.35316/idarrah.2020.v1i1.16-29>
- Hart, S. G., & Staveland, L. E. (2009). Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of Empirical and Theoretical Research. *Power Technology and Engineering*, 43(5), 280–286. <https://doi.org/10.1007/s10749-010-0111-6>
- Hatmawan, A. A. (2015). *Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Stres Pegawai Pt. Pln (Persero) Area Madiun Rayon Magetan*. 91–98.
- Hearn, J. (2019). Gender, Work and Organization: A gender-work-organization analysis. *Gender, Work and Organization*, 26(1), 31–39. <https://doi.org/10.1111/gwao.12331>
- Hermawan, E. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Konflik Pekerjaan-Keluarga Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pt. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(4), 372–380.
- Ismiati, N. (2018). Pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja polisi wanita di polresta padang. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 1–11.
- Jungwee, P. (2007). Work stress and job performance. *Perspectives on Labour and Income*, 8(12), 5–17.

- Kayaalp, A., Page, K. J., & Rospenda, K. M. (2021). Caregiver burden, work-family conflict, family-work conflict, and mental health of caregivers: A mediational longitudinal study. *Work and Stress*, 35(3), 217–240. <https://doi.org/10.1080/02678373.2020.1832609>
- KEMENPERIN. (2003). Undang - Undang RI No 13 tahun 2003. *Ketenagakerjaan*, 1.
- Maharani, R., & Budianto, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam. *Journal Of ManagementReview*, 3(2), 327–332. <http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreviewdoi:http://dx.doi.org/10.25157/mr.v3i2.2614>
- Moe, K. S. (2003). *Women, Family, and Work Writings on the Economics of Gender* (K. S. Moe. (ed.)). Blackwell Publishing Ltd.
- Nelson, D., Basu, R., & Purdie, R. (1998). An Examination of Exchange Quality and Work Stressors in Leader-Follower Dyads. *International Journal of Stress Management*, 5(2), 103–112. <https://doi.org/10.1023/A:1022907831243>
- Noor Rahamah Abu Bakar. (2012). Working women and the management of family. *Journal of Society and Space*, 7(7), 155–162.
- Oktaviani, D. N., & Irmayanti, N. (2021). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *PSIKOWIPA (Psikologi Wijaya Putra)*, 2(1), 20–28. <https://doi.org/10.38156/psikowipa.v2i1.43>
- Parasuraman, S., & Simmers, C. A. (2016). Type of employment , work-family conflict and well-being : a comparative study. *Journal of Organizational Behavior*, 22(5), 551–568. <https://doi.org/10.1002/job>.
- Powell, G. N., Greenhaus, J. H., Jaskiewicz, P., Combs, J. G., Balkin, D. B., & Shanine, K. K. (2018). Family science and the work-family interface: An interview with Gary Powell and Jeffrey Greenhaus. *Human Resource Management Review*, 28(1), 98–102. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.05.009>
- Rahmayati, T. E. (2020). Konflik peran ganda pada wanita karier (Multiple role conflicts in career women). *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan)*, 3(1), 152–165.
- Rizki, M., Hamid, D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 37(2), 63–71. <https://media.neliti.com/media/publications/71944-ID-pengaruh-motivasi-terhadap-kinerja-karya.pdf>
- Schat, A. C. H., & Frone, M. R. (2011). Exposure to psychological aggression at work and job performance: The mediating role of job attitudes and personal health. *Work and Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 25(1), 23–40. <https://doi.org/10.1080/02678373.2011.563133>
- Simamora, L. A., & Widyawati, D. (2022). Dampak Kenaikan Upah Minimum Terhadap Kesenjangan Upah Antar Gender: Kasus di Seluruh Provinsi di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Statistik Indonesia*, 2(2), 147–161. <https://doi.org/10.11594/jesi.02.02.03>
- Simister, J., & Cooper, C. (2005). Thermal stress in the U.S.A.: Effects on violence

- and on employee behaviour. *Stress and Health*, 21(1), 3–15. <https://doi.org/10.1002/smi.1029>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (1st ed.). Penerbit Alfabeta Bandung.
- Tejasurya, M. A. (2010). Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pra Purna Karya Di Damatex Salatiga. *Repository.Uksw.Edu*, 2000.
- Vercruyssen, A., & Van de Putte, B. (2013). Work-family conflict and stress: indications of the distinctiveness of role combination stress for Belgian working mothers. *Community, Work and Family*, 16(4), 351–371. <https://doi.org/10.1080/13668803.2013.776515>
- Zulmaidarleni, Z., Sarianti, R., & Fitria, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai Kantor Kecamatan Padang Timur. *Jurnal Ecogen*, 2(1), 61. <https://doi.org/10.24036/jmpe.v2i1.6133>