

**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA TERHADAP KINERJA PEGAWAI WANITA
DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI DI DINAS PENDAPATAN
PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET KABUPATEN KULON PROGO**

Arfiena Rusinta

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Harsono

Universitas Gadjah Mada

Tri Maryati

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

ABSTRACT

This type of research is a draft with cross sectional analytic, to know how the conflict of dual role of performance with work stress as the mediate variable. This research was conducted at the Department of Revenue Financial and Assets Management of Kulon Progo Regency. Subjects in the study were taken on the basis of a survey of women employees with criteria have been married. Engineering data collection by disseminating a questionnaire to respondents a number of 40 questionnaires, but the returns can be processed into data and research only 39 questionnaire. Data analysis in research using The Structural Equation (SEM) with data analysis tools using Partial Least Squares (PLS).

The research results showed that dual role conflict to work stress. Then stress effect on work performance. The conflict also has a dual role directly to performance. The conflict also has a dual role directly to performance. Based on the results of the study also showed that work stress is able to mediate the conflict between the dual roles of performance at the Department of Revenue Financial and Assets Management of Kulon Progo Regency.

Keywords: *double role conflict, work stress and performance.*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kehidupan modern dan era pembangunan dewasa ini menuntut wanita untuk mengembangkan karir dengan bekerja di luar rumah. Mereka termotivasi untuk bekerja diluar rumah karena ingin merasakan kehidupan yang lebih berarti dan dihargai oleh lingkungan, keluarga dan suaminya. Selain itu mereka juga mempunyai keinginan dan harapan untuk bisa membantu suaminya mencari nafkah, sehingga kehidupan ekonomi keluarganya menjadi mapan dan lebih baik di masa depan.

Kenyataan yang sering dihadapi oleh para wanita yang sudah menikah adalah bahwa mereka kurang dapat bekerja secara maksimal ditempat kerjanya. Hal ini disebabkan karena adanya kesulitan-kesulitan yang dirasakan dalam menjalankan kewajiban atau tuntutan peran yang berbeda secara bersamaan. Dimana, para wanita bekerja tersebut dituntut untuk dapat menyelesaikan tugas-tugasnya baik didalam keluarga dan dikantor. Sementara disisi lain juga dituntut untuk dapat memberikan unjuk kerja (*performance*) yang maksimal. Hal ini kemungkinan akan mempengaruhi motivasi berprestasi wanita bekerja untuk menyelesaikan tugas-tugas kantor .

Partisipasi wanita saat ini dalam dunia kerja bukan sekedar menuntut persamaan hak tetapi juga menyatakan fungsinya mempunyai arti bagi pembangunan dalam masyarakat Indonesia. Partisipasi wanita menyangkut peran tradisi dan transisi. Peran tradisi atau domestik mencakup peran wanita sebagai istri, ibu dan pengelola rumah tangga. Sementara peran transisi 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 keterampilan dan pendidikan yang dimiliki serta lapangan pekerjaan yang tersedia. Kecenderungan wanita untuk bekerja menimbulkan banyak implikasi, antara lain merenggangnya ikatan keluarga, meningkatnya kenakalan remaja dan implikasi lain.

Orenstein (dalam Azazah Indriyani, 2009) mengungkapkan bahwa konflik peran ganda yang dialami oleh wanita bekerja dapat meyebabkan hambatan dalam pekerjaan, sulit memilih sukses dibidang pekerjaan, keluarga dan hubungan interpersonal. Ketidakmampuan mereka dalam menyelesaikan konflik peran ganda tersebut dapat menyebabkan mereka menampilkan sikap kerja yang negatif, misal kurang termotivasi dalam bekerja atau kurang konsentrasi karena urusan keluarga, sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja pribadi, organisasi atau perusahaan secara keseluruhan.

Terlebih bagi wanita yang bekerja pada instansi pemerintah. Mereka dituntut untuk bekerja secara profesional dan disiplin waktu, sehingga pekerjaan-pekerjaan yang dibebankan kepada mereka dapat terselesaikan dengan baik. Dalam hal ini misalnya pada kantor Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset di Kabupaten Kulon Progo (DPPKA). DPPKA Kulon Progo merupakan Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset daerah, dimana kedudukannya merupakan unsur pelaksanaan otonomi daerah di bidang Pendapatan, Pengelolaan, Keuangan dan Aset daerah yang dipimpin oleh seorang kepala dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui sekretaris daerah.

Pada instansi ini seluruh pegawai dituntut untuk bekerja secara profesional, karena hal tersebut terkait dengan pelaporan keuangan yang ada pada seluruh instansi di Kabupaten Kulon Progo. Dalam setiap bulan dinas ini harus menyerahkan laporan keuangan kepada Bupati. Kemudian setiap triwulan harus menyerahkan laporan pada Direktorat Jenderal Perimbangan Kementerian Keuangan RI dan Gubernur dalam hal ini DPPKA Propinsi. Setiap semesteran dinas ini juga harus membuat laporan keuangan kepada DPRD. Kemudian pada akhir tahun harus membuat laporan pertanggungjawaban kepada DPRD, Kemenku RI, dan Gubernur. Laporan yang harus dipertanggungjawabkan dan juga *dead line* yang telah ditentukan, menuntut para pegawai bekerja secara giat sehingga laporan tersebut terselesaikan dengan tepat waktu.

Dead line yang telah diberikan dalam penyelesaian laporan membutuhkan kemampuan dan ketelitian yang ekstra terkait dengan angka-angka rupiah. Tidak heran lagi jika pegawai pada dinas ini sering menggunakan waktu lebih dari jam kerja normal untuk menyelesaikan pekerjaannya. Terlebih bahkan beberapa pegawai ada yang membawa pulang pekerjaannya untuk diselesaikan di rumah. Tuntutan pekerjaan yang demikian bagi seorang wanita bisa menimbulkan konflik dalam dirinya, di satu sisi dituntut harus menyelesaikan pekerjaan, namun pada sisi yang lainnya juga harus melaksanakan tanggung jawab dalam keluarga.

Menjalani dua peran sekaligus, sebagai seorang pekerja sekaligus sebagai ibu rumah tangga, tidaklah mudah. Pegawai wanita yang telah menikah dan punya anak memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih berat daripada wanita *single*. Peran ganda pun dialami oleh wanita tersebut karena selain berperan di dalam keluarga, wanita tersebut juga berperan di dalam karirnya. Konflik pekerjaan-keluarga menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan dirumah atau kehidupan rumah tangga (Frone & Cooper, 1994) dalam Richardus Candra Wirakristama (2011).

Pegawai yang tidak dapat membagi atau menyeimbangkan waktu untuk urusan keluarga dan bekerja dapat menimbulkan konflik yaitu konflik keluarga dan konflik pekerjaan, atau sering disebut

sebagai konflik peran ganda. Di satu sisi perempuan dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik, namun disisi lain sebagai seorang pegawai yang baik mereka dituntut pula untuk bekerja sesuai dengan standar instansi dengan menunjukkan *performance* kerja yang baik. Wanita untuk peran tersebut terbagi dengan perannya sebagai ibu rumah tangga sehingga terkadang dapat mengganggu kegiatan dan konstrentasi didalam pekerjaannya. Sebagai contoh, pada saat jam kerja terkadang ada pegawai yang keluar untuk menjemput anaknya pulang dari sekolah sampai mengantarnya kembali untuk ikut les tambahan. Ketika anak sedang sakit, seorang ibu memilih untuk merawat anaknya sehingga ia harus meminta izin untuk tidak masuk kerja. Masalah-masalah tersebut merupakan contoh kecil bahwa urusan keluarga dapat berpengaruh pada kegiatan pegawai dalam bekerja.

Dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya terkadang terdapat gangguan atau masalah-masalah yang berhubungan dengan faktor psikologis dalam diri wanita, 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 pegawai wanita ketika bekerja. Hal tersebut bisa disebut dengan istilah stres kerja.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi stres seperti: kelebihan beban kerja, tanggung jawab atas orang lain, perkembangan karir, kurangnya kohesi kelompok, dukungan kelompok yang kurang memadai, struktur dan iklim organisasi, wilayah dalam organisasi, karakteristik tugas, dan pengaruh pimpinan (Ivancevich dan Matteson, 1980 dalam Azazah Indriyani, 2009). Sebetulnya stres merupakan keadaan yang wajar karena terbentuk pada diri manusia sebagai respon dan merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari dari diri manusia terlebih menghadapi jaman kemajuan segala bidang yang dihadapi dengan kegiatan dan kesibukan yang harus dilakukan.

Demikian juga yang terjadi pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset, banyaknya tuntutan pekerjaan yang harus dilaksanakan tidak jarang menimbulkan stres kerja. *Dead line* telah ditentukan namun terkadang laporan belum semuanya bisa terekap. Hal tersebut dikarenakan terkait dengan pengumpulan laporan dari beberapa Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) lainnya yang belum terkumpul.

Demikian juga dengan konflik peran ganda. 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 organisasi. Jadi hal ini merupakan keadaan yang berbahaya bagi organisasi, karena bisa menyebabkan pelaksanaan pekerjaan terganggu, yang akhirnya bisa menurunkan kinerja organisasi.

Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan pokok yang harus diperhatikan dalam suatu instansi. Hal tersebut terkait dengan tanggung jawab pekerjaan dan juga profesionalitas kerja. Oleh karena itu tim penilai kinerja harus mengetahui faktor apa sajakah yang dapat mempengaruhi kinerja suatu instansi, sehingga tim penilai dapat mengambil berbagai kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawai agar dapat bekerja sesuai yang diharapkan oleh instansi terkait.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang telah dipaparkan di atas, maka rumusan masalahnya sebagai berikut :

1. Apakah konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja pegawai wanita di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Kulon Progo?
2. Apakah konflik peran ganda berpengaruh terhadap stres kerja pegawai wanita di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Kulon Progo?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai wanita di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Kulon Progo?

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) pada Wanita

a. Pengertian Peran

Peran dalam bukunya Robert Kreitner dan Angelo Kinichi (2005) merupakan sekumpulan perilaku yang diharapkan oleh seseorang dari jabatan sebuah posisi. Ketika istilah peran digunakan dalam lingkungan pekerjaan, seseorang yang diberi atau mendapatkan suatu posisi juga diharapkan menjalankan peranannya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pekerjaan tersebut. Harapan mengenai peran dalam posisinya dapat dibedakan atas harapan dari si pemberi tugas dan harapan dari orang yang menerima manfaat dari pekerjaan atau posisi tersebut.

Peran juga dapat diartikan dalam lingkungan keluarga. Seseorang yang telah berumah tangga pasti akan mempunyai peran yang berbeda dari pada seseorang yang belum berkeluarga. Terkait dengan latar belakang yang ada, seperti halnya peran seorang wanita. Azazah Indriyani (2009) menyatakan bahwa dengan keadaan sosial budaya yang tumbuh dan berkembang di Indonesia selama ini dapat disimpulkan bahwa ada tiga tugas utama wanita dalam rumah tangga yaitu:

- a. Sebagai istri, supaya dapat mendampingi suami sebagai kekasih dan sahabat untuk bersama membimbing keluarga yang bahagia.
- b. Sebagai pendidik, untuk pembina generasi muda supaya anak-anak dibekali kekuatan rohani maupun jasmani yang berguna bagi nusa dan bangsa.
- c. Sebagai ibu rumah tangga, supaya mempunyai tempat aman dan teratur bagi seluruh anggota keluarga.

Seseorang yang telah memilih untuk berumah tangga, maka mereka harus siap dengan konsekuensinya untuk menjadi orang tua jika suatu saat dikaruniai seorang anak. Sebagai orang tua dalam keluarga, mereka mempunyai beberapa macam fungsi dan peran. Fungsi dan peran orang tua yang terdapat dalam artikel dunia psikologi yang diterbitkan oleh Jeny (2008) menyebutkan bahwa orang tua mempunyai fungsi dan peran yang penting dalam keluarga, seperti halnya :

- a. Fungsi religius. Artinya orang tua mempunyai kewajiban memperkenalkan dan mengajak anak dan anggota lainnya kepada kehidupan beragama. Untuk melaksanakan fungsi dan peran ini, orang tua sebagai tokoh inti dalam keluarga itu harus terlebih dahulu menciptakan iklim yang religius dalam keluarga itu, yang dapat dihayati oleh seluruh anggotanya.
- b. Fungsi edukatif. Pelaksanaan fungsi edukatif keluarga merupakan salah satu tanggung jawab yang dipikul oleh orang tua. Sebagai salah satu unsur pendidikan keluarga merupakan lingkungan pendidikan yang pertama bagi anak. Orang tua harus mengetahui tentang pentingnya pertumbuhan, perkembangan dan masa depan seorang anak secara keseluruhan. Ditangan orang tuanyalah masalah-masalah yang menyangkut anak, apakah dia akan tumbuh menjadi orang yang suka merusak dan menyeleweng atau ia akan tumbuh menjadi orang baik.
- c. Fungsi protektif. Dalam fungsi ini memberikan gambaran pelaksanaan fungsi lingkungan, yaitu dengan cara melarang atau menghindarkan anak dari perbuatan-perbuatan yang tidak diharapkan, mengawasi atau membatasi perbuatan anak dalam hal-hal tertentu menganjurkan atau menyuruh mereka untuk melakukan perbuatan-perbuatan yang diharapkan mengajak bekerja sama dan saling membantu, memberikan contoh dan tauladan dalam hal-hal yang diharapkan.
- d. Fungsi sosialisasi. Fungsi dan peran orang tua dalam mendidik anaknya tidak saja mencakup pengembangan pribadi, agar menjadi pribadi yang mantap tetapi meliputi pula mempersiapkannya menjadi anggota masyarakat yang baik. Sehubungan dengan itu perlu dilaksanakan fungsi sosialisasi anak. Melaksanakan fungsi sosialisasi itu berarti orang tua memiliki kedudukan sebagai penghubung anak dengan kehidupan sosial dan norma-norma sosial, dan membutuhkan fasilitas yang memadai.

- e. Fungsi ekonomis. Dalam hal ini meliputi; pencarian nafkah, perencanaan serta pembelajarannya. Keadaan ekonomi sekeluarga mempengaruhi pula harapan orang tua akan masa depan anaknya serta harapan anak itu sendiri. Orang tua harus dapat mendidik anaknya agar dapat memberikan penghargaan yang tepat terhadap uang dan pencariannya, disertai pula pengertian kedudukan ekonomi keluarga secara nyata, bila tahap perkembangan anak telah memungkinkan.

Dengan demikian fungsi dan peran seseorang, baik itu dalam dunia kerja maupun dalam keluarga menunjukkan perilaku yang diharapkan atas sebuah posisi, baik itu sebagai pegawai dalam lingkungan kerja maupun sebagai istri dan orang tua dalam keluarga.

b. Peran Ganda

Seseorang yang memiliki peran ganda berarti seseorang tersebut memiliki peran yang lebih dari satu pada saat bersamaan. Misalnya seorang pegawai wanita yang telah menikah dan bekerja di lingkungan perkantoran. Dalam hal ini pegawai tersebut secara kodratnya menjalankan dua peran sekaligus dalam kehidupannya yaitu sebagai seorang istri ataupun orang tua dan juga sebagai seorang pegawai.

Pegawai wanita yang telah memilih untuk bekerja di lingkungan perkantoran, maka mereka telah mempunyai konsekuensi terhadap peran yang telah dipilihnya. Ia harus bertanggung jawab terhadap pekerjaannya di kantor, dan pada saat di rumah ia juga harus bertanggung jawab terhadap keluarganya.

Dalam penelitian ini peran ganda diartikan sebagai suatu peran yang harus dijalankan pada saat yang bersamaan, dimana peran tersebut tidak hanya satu peran saja melainkan dua peran sekaligus. Baik itu peran sebagai pegawai dalam lingkungan kantor dan juga peran sebagai ibu rumah tangga yang telah berkeluarga. Dua peran tersebut merupakan suatu peran yang telah dipilih oleh seorang pegawai wanita, dimana mereka merasa mampu untuk menjalankannya.

c. Pengertian Konflik

Deutch (1969) dalam Agus Kuntoro (2010) mendefinisikan konflik sebagai perselisihan yang harus diperjuangkan atau diselesaikan, yang diakibatkan adanya ancaman keseimbangan antara perasaan, hasrat, pikiran dan perilaku seseorang. Sedangkan menurut Marquis dan Huston (1998) dalam Nursalam (2008) mengemukakan bahwa konflik merupakan suatu keadaan dimana terjadi masalah baik secara internal maupun eksternal karena adanya perbedaan pendapat, nilai atau keyakinan dari dua orang atau lebih.

Cara penyelesaian konflik harus konstruktif dan ke arah positif, karena harus berusaha menyeimbangkan sesuatu yang berhubungan dengan individu dan tatanan yang luas dengan cara

peningkatan kesadaran, pemahaman pada diri sendiri, memahami dengan baik lingkungan sekitar, perasaan untuk selalu positif dalam berinteraksi dengan orang lain (Agus Kuntoro, 2010).

Dengan demikian dalam setiap organisasi harus benar-benar pandai dalam hal manajemen konflik anggotanya. Baik itu konflik yang berasal dari individu maupun konflik dalam organisasi. Karena adanya konflik dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

d. Pengertian Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*)

Peran (Luthans, 2001 dalam Fitriana W Dewanti, 2012) merupakan perkembangan dari norma yang merupakan suatu posisi atau jabatan seorang individu dan mempunyai harapan. Konflik peran merupakan ketidaksesuaian antara peran yang sedang dijalankan dengan harapan-harapannya (Broadweel, 1983 dalam Perry & Potter, 2005). Sedangkan Gibson (1996) mendefinisikan konflik peran merupakan konflik yang muncul ketika seseorang mendapat peran yang tidak sesuai dengan perilaku peran yang tepat.

Greenhaus (2000) mendefinisikan konflik peran ganda adalah situasi dimana individu tidak bisa menstabilkan dirinya antara kondisi keluarga dengan aturan pekerjaan, ditandai dengan penurunan kondisi psikologis dan fisik dari individu tersebut.

Konflik peran ganda muncul apabila wanita merasakan ketegangan antara peran pekerjaan dengan peran keluarga. Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) dalam Richardhus Candra Wirakristama (2011) mendefinisikan tiga dimensi dari konflik peran ganda yaitu :

- a. *Time-based conflict*, yaitu 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 atau lebih peran sekaligus.
- b. *Strain-based conflict*, yaitu ketegangan yang dihasilkan oleh salah satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan perannya yang lain. Sebagai contoh, seorang ibu yang seharian bekerja, ia akan merasa lelah, dan hal itu membuatnya sulit untuk duduk dengan nyaman menemani anak menyelesaikan pekerjaan rumahnya. Ketegangan peran ini bisa termasuk stres, tekanan darah meningkat, kecemasan, cepat marah dan sakit kepala.
- c. *Behavior-based conflict*, yaitu konflik yang muncul ketika pengharapan dari suatu perilaku yang berbeda dengan pengharapan dari perilaku peran lainnya. Sebagai contoh, seorang wanita yang merupakan manajer eksekutif dari suatu perusahaan mungkin diharapkan untuk agresif dan objektif terhadap pekerjaan, tetapi keluarganya mempunyai pengharapan lain terhadapnya. Dia

berperilaku sesuai dengan yang diharapkan ketika berada di kantor dan ketika berinteraksi di rumah dengan keluarganya dia juga harus berperilaku sesuai dengan yang diharapkan juga.

e. Faktor-faktor Penyebab Konflik Peran Ganda

Menurut Greenhaus (2000) 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, keletihan. Faktor-faktor penyebab konflik peran ganda, diantaranya:

- a. Permintaan waktu akan suatu peran tetapi tidak hanya satu peran saja, melainkan ada dua peran yang berbeda.
- b. Stres yang ditimbulkan dari satu peran kemudian mempengaruhi peran lainnya.
- c. Kecemasan dan kelelahan yang disebabkan adanya tekanan yang menimbulkan rasa tegang dari peran dan mempengaruhi peran lainnya.
- d. Perilaku yang efektif dan tepat dalam satu peran tetapi untuk peran yang lainnya tidak dapat disamakan perilakunya ke arah efektif ataupun tepat.

Faktor-faktor yang mendorong wanita untuk tidak meninggalkan dunia kerjanya yaitu sebagai wanita karir sekaligus sebagai ibu rumah tangga. Meskipun dalam melaksanakan kedua peran tersebut terdapat konflik yang sering muncul.

Djamal (dalam Ftriana W Dewanti, 2012) menyatakan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi aspek peran ganda, antara lain :

a. Faktor ekonomi

Tingkat ekonomi dapat dijadikan alasan mengapa wanita tetap ingin bekerja. Salah satunya adalah karena adanya kebutuhan yang kurang terpenuhi, ketidakpuasan dalam pendapatan suami dan ingin menambah hasil pendapatan keluarga. Selain itu kebutuhan relasi seorang wanita dan tempat kerja yang menjanjikan kebutuhannya terpenuhi.

b. Faktor aktualisasi diri

Faktor yang paling terlihat adalah faktor tingkat pendidikan. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka semakin meningkat juga keinginannya untuk tetap bekerja karena adanya kebutuhan aktualisasi diri. Ketika kebutuhan aktualisasi dirinya terpenuhi maka terdapat kepuasan pada dirinya, mendapat peluang jabatan/posisi yang menjanjikan, mendapat banyak pengalaman, mendapatkan banyak ilmu, penghargaan dan prestasi sesuai dengan kinerjanya dalam suatu institusi/organisasi.

Meningkatnya wanita bekerja juga tidak lepas dari adanya kesempatan yang luas bagi wanita sekarang untuk mendapatkan pendidikan. Semakin tinggi pendidikan seorang wanita maka semakin besar keinginannya untuk memasuki dunia kerja dan menjadi wanita karir.

c. Faktor pendukung

Seorang wanita tentunya memiliki seseorang yang langsung dapat memberi dukungan moral terhadap dirinya seperti suami. Ketika suami memperbolehkan istrinya untuk bekerja, maka peluang istri untuk masuk ke dunia kerja sangatlah mudah.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, dalam penelitian ini penulis menyimpulkan bahwa konflik peran ganda merupakan suatu kondisi di mana terjadi pertentangan pada seorang individu yang diharuskan memilih dua peran atau lebih secara bersamaan antara pekerjaan dan keluarga. Dengan alasan bahwa kedua peran tersebut merupakan peran yang sama pentingnya bagi seorang pegawai wanita yang telah memilih untuk bekerja. Di dalam lingkungan kantor ia harus bersikap profesional, namun terkadang kondisi yang terjadi di rumah juga mengganggu pekerjaan di kantor. Misalnya pada saat jam kerja teringat pada anak yang sedang sakit di rumah. Hal-hal yang semacam itu bisa menimbulkan konflik dalam diri seorang individu.

Untuk mengukur adanya konflik peran ganda penulis berpedoman pada pendapat Greenhaus dan Beutell (1985) dalam Richardus Candra Wirakristama (2011), yaitu konflik berdasarkan waktu (*time based conflict*), konflik berdasarkan tekanan (*strain based conflict*), dan konflik berdasarkan perilaku (*behavior based conflict*). Berdasarkan ketiga hal tersebut dimungkinkan dapat mengukur konflik peran ganda pada pegawai wanita yang bekerja di lingkungan perkantoran, khususnya di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan aset Kabupaten Kulon Progo.

B. Stres Kerja pada Wanita

a. Pengertian Stres Kerja

Beer dan Newman dalam bukunya Sutarto Wijono (2010) menyatakan bahwa stres kerja merupakan suatu keadaan yang timbul dalam interaksi diantara manusia dengan pekerjaan. Dalam hal ini stres dianggap sebagai rangsangan eksternal yang mengganggu fungsi mental, fisik dan kimiawi dalam tubuh seseorang.

Menurut Robbins Stephen (2006) stres adalah suatu kondisi yang dinamis dimana 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.

Gibson, Ivanchevich dan Donnelly (1996) juga mendefinisikan stres kerja sebagai suatu tanggapan penyesuaian, diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologis, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Stres biasanya dianggap sebagai istilah negatif dan dianggap terjadinya stres disebabkan oleh suatu yang buruk. Namun tidak selalu berarti demikian, karena stres yang dimaksud adalah stres kerja yang artinya suatu bentuk interaksi individu terhadap lingkungannya. Berdasarkan hasil penelitian didapati bahwa beberapa faktor yang menyebabkan pegawai mengalami stres kerja tetapi masih merasa puas terhadap pekerjaannya. Hal tersebut disebabkan oleh tugas yang mereka kerjakan penuh, tantangan dan menyenangkan hati mereka (McGee, Goodson & Cashman, dalam Sutarto Wijono 2010).

b. Sumber-sumber Stres

Menurut Robbins (2006) tingkat stres pada tiap orang akan menimbulkan dampak yang berbeda. Sehingga ada beberapa faktor penentu yang mempengaruhi tingkat stres seseorang. Faktor tersebut adalah:

a. Faktor Lingkungan

Adanya faktor lingkungan dapat mempengaruhi desain struktur sebuah organisasi. Ketidakpastian lingkungan juga mempengaruhi tingkat stres. Ketidakpastian menyebabkan meningkatnya tingkat stres yang dialami pegawai. Ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, dan ketidakpastian teknologi sangat berpengaruh pada eksistensi pegawai dalam bekerja. Tingkat ekonomi yang tidak menentu dapat menimbulkan perampangan pegawai, sedangkan ketidakpastian politik menimbulkan keadaan yang tidak stabil bagi negara, dan inovasi teknologi akan membuat ketrampilan dan pengalaman seseorang akan menjadi usang dalam waktu yang pendek sehingga menimbulkan stres. Dengan ketiga faktor lingkungan tersebut karyawan akan dengan mudah mengalami stres.

b. Faktor Organisasional

Faktor organisasi juga dapat berpengaruh pada tingkat stres. Ada beberapa hal yang dapat dikategorikan sebagai penyebab stres, yaitu: tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi. Kesemua hal tersebut dapat mempengaruhi tingkat stres bagi karyawan.

c. Faktor Individual

Setiap individu bekerja rata-rata 40-50 jam per minggu. Sedangkan waktu yang digunakan mengurus hal-hal diluar pekerjaan lebih dari 120 jam per minggu, sehingga akan besar kemungkinan segala macam urusan di luar pekerjaan mencampuri pekerjaan. Berbagai hal di luar pekerjaan yang mengganggu terutama adalah masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi, serta kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri seseorang.

Gibson (1996) menyatakan bahwa stres kerja dapat ditimbulkan oleh empat faktor yaitu :

a. Lingkungan fisik

Penyebab stres kerja dari lingkungan fisik berupa cahaya, suara, suhu dan udara terpolusi.

b. Individual

Tekanan individual penyebab stres terdiri dari :

1) Konflik peran

Stressor atau penyebab stres yang meningkat ketika seseorang menerima pesan-pesan yang tidak cocok berkenaan dengan perilaku peran yang sesuai. Misalnya adanya tekanan untuk bergaul dengan baik bersama orang-orang yang tidak cocok.

2) Peran ganda

Untuk dapat bekerja dengan baik para pekerja memerlukan informasi tertentu mengenai apakah mereka diharapkan berbuat atau tidak berbuat sesuatu. Peran ganda adalah tidak adanya pengertian dari seseorang tentang hak-hak khusus dan kewajiban-kewajiban dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

3) Beban kerja berlebih

Ada dua tipe beban berlebih yaitu kuantitatif dan kualitatif. Memiliki terlalu banyak sesuatu untuk dikerjakan atau tidak cukup waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan beban berlebih yang bersifat kuantitatif. Beban berlebih kualitatif terjadi jika individu merasa tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka atau standar penampilan yang dituntut terlalu tinggi.

4) Tidak adanya kontrol

Suatu *stressor* besar yang dialami banyak pekerja adalah tidak adanya pengendalian atas suatu situasi. Sehingga langkah kerja, urutan kerja, pengambilan keputusan, waktu yang tepat, penetapan standar kualitas dan kendali jadwal merupakan hal yang penting.

5) Tanggung jawab

Setiap macam tanggung jawab bisa menjadi beban bagi beberapa orang, namun tipe yang berbeda menunjukkan fungsi yang berbeda sebagai *stressor*.

c. Kelompok

Keefektifan setiap organisasi dipengaruhi oleh sifat hubungan diantara kelompok. Karakteristik kelompok menjadi *stressor* yang kuat bagi beberapa individu. Ketidakpercayaan dari mitra pekerja secara positif berkaitan dengan peran ganda yang tinggi, yang membawa pada kesenjangan komunikasi diantara orang-orang dan kepuasan kerja yang rendah. Atau dengan kata lain adanya hubungan yang buruk dengan kawan, atasan atau bawahan.

d. Organisasional

Adanya desain struktur organisasi yang kurang bagus, politik yang kurang bagus dan tidak adanya kebijakan khusus.

Azazah Indriyani (2009) mengategorikan stres kerja ditimbulkan akibat adanya :

a. Beban Kerja

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi maupun instansi dalam jangka waktu tertentu. Pekerjaan yang terlalu banyak dan juga waktu yang singkat dalam menyelesaikan pekerjaan bisa memicu terjadinya stres dalam diri seseorang.

b. Tuntutan/tekanan dari atasan

Perintah dari atasan yang harus dijalankan terkait dengan pekerjaan bisa juga memicu terjadinya stres. Hal tersebut biasanya terjadi ketika pekerjaan yang telah dilaksanakan anak buahnya mengalami kesalahan.

c. Ketegangan dan kesalahan

Hal ini bisa terjadi ketika pekerjaan yang harus dilakukan waktunya sudah hampir berakhir, kurangnya tingkat ketelitian pegawai, maupun ada masalah di luar pekerjaan sehingga bisa mengakibatkan adanya ketegangan maupun kesalahan.

Dalam mengukur adanya stres kerja yang dialami oleh pegawai pada instansi pemerintahan, peneliti mengacu pada penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Azazah Indriyani (2009), dimana indikatornya adalah beban kerja, tuntutan atau tekanan dari atasan, ketegangan dan kesalahan.

c. Gejala Stres dan Konsekuensinya

Gejala stres dapat dilihat dari berbagai faktor yang menunjukkan adanya perubahan baik secara fisiologis, psikologis dan sikap (Sutarto Wijono, 2010). Perubahan fisiologis ditandai oleh adanya gejala-gejala seperti merasa letih/lelah, kehabisan tenaga, pusing dan gangguan pencernaan. Sedangkan perubahan psikologis ditandai oleh adanya kecemasan berkarut-larut, sulit tidur, napas tersengal sengal. Untuk perubahan sikap ditandai oleh adanya sikap keras kepala, mudah marah, tidak puas terhadap apa yang dicapai, dan sebagainya.

Menurut Cooper Carry dan Straw (1995) membagi gejala stres kerja menjadi tiga yaitu :

a. Gejala fisik

Gejala stres menyangkut fisik bisa mencakup : nafas memburu, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembab, merasa panas, otot tegang, pencernaan terganggu, mencret, sembelit, letih yang tak beralaskan, sakit kepala, salah urat dan gelisah.

b. Gejala dalam wujud perilaku

Banyak gejala stres yang menjelma dalam wujud perilaku mencakup perasaan, seperti halnya : bingung, cemas, sedih, jengkel, salah paham, tak berdaya, tak mampu berbuat apa-apa, gelisah, kehilangan semangat, kesulitan berkonsentrasi dan juga membuat keputusan.

c. Gejala di tempat kerja

Sebagian besar waktu bagi pekerja berada di tempat kerja, dan jika dalam keadaan stres, gejala yang dapat mempengaruhi di tempat kerja antara lain : kepuasan kerja rendah, kinerja yang menurun, semangat dan energi hilang, komunikasi tidak lancar, pengambilan keputusan tidak tepat, kreatifitas dan inovasi berkurang, bergulat pada tugas-tugas yang tidak produktif.

Konsekuensi dampak stres yang potensial dapat diidentifikasi ke dalam lima hal (Suwanto, 1999) yaitu:

- a. Dampak subjektif. Dampak ini dapat berupa kecemasan, agresi, kebosanan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kesabaran, rendah diri, gugup dan merasa kesepian

- b. Dampak perilaku. Dampak ini dapat mengakibatkan kecenderungan mendapat kecelakaan, alkoholik, makan berlebihan, penyalahgunaan obat-obatan, emosi yang tiba-tiba meledak, makan berlebihan, merokok berlebihan, perilaku yang mengikuti kata hati, ketawa dan gugup.
- c. Dampak kognitif. Dampak ini berupa kemampuan mengambil keputusan yang jelas, konsentrasi yang buruk, rentang perhatian yang pendek, sangat peka terhadap kritik dan rintangan mental.
- d. Dampak fisiologis. Dampak ini bisa mengakibatkan meningkatnya kadar gula, meningkatnya denyut jantung dan tekanan darah, kekeringan di mulut, berkeringat, membesarnya pupil mata dan tubuh panas dingin.
- e. Dampak organisasi. Dampak ini dapat berupa keabsenan, pergantian karyawan, rendah produktivitasnya, keterasingan dari rekan sekerja, ketidakpuasan kerja, dan menurunnya keikatan dan kesetiaan terhadap organisasi.

Dalam penelitian ini stres kerja diartikan sebagai suatu kondisi dimana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan maupun sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan individu yang kesemuanya itu penting dan harus dijalankan. Dengan alasan bahwa pekerjaan yang telah dibebankan kepada seseorang merupakan suatu tanggung jawab yang harus dijalankan sesuai dengan prosedur yang ada di tempat kerja. Seperti halnya pekerjaan yang ada dalam lingkup kantor Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo ini, dengan *dead line* waktu maka pekerjaan tersebut harus diselesaikan meskipun harus menambah waktu kerja dari jam biasanya. Kondisi yang demikian terkadang menimbulkan stres dalam diri seseorang.

C. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Minner (1999) menyatakan bahwa kinerja merupakan tingkat perhatian pada tinggi rendahnya kualitas maupun kuantitas hasil dari tugas dan tanggung jawab yang dikerjakan karyawan. Hal tersebut dimaknai sebagai kemampuan kerja yang dilihat dari tingkat pencapaian atau penyelesaian tugas yang menjadi tanggungjawab, apakah sesuai dengan syarat yang telah ditetapkan dari suatu bidang pekerjaannya. Kinerja dalam arti sebagai penampilan kerja menuntut adanya pengekspresian potensi seseorang, dan pengekspresian ini menuntut pengambilan tanggungjawab atau kepemilikan menyeluruh terhadap pekerjaannya.

Tjahjono (2009) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan nilai-nilai etika dan moral. Menurut Prawirosentono (1999), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam suatu instansi. Menurut Prawirosentono (1999) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja perusahaan. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa apabila kinerja pegawai baik, maka kinerja instansi juga akan menjadi baik.

Kinerja dipergunakan manajemen untuk melakukan penilaian secara periodik mengenai efektivitas operasional suatu organisasi dan karyawan berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan kinerja, organisasi dan manajemen dapat mengetahui sejauhmana keberhasilan dan kegagalan karyawannya dalam menjalankan amanah yang diterima.

Menurut Simanjuntak (2005) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu, baik itu tingkat pencapaian hasil yang diharapkan oleh individu, kelompok maupun perusahaan. Dimana kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor intern dan ekstern organisasi.

Kinerja pegawai tidak dapat dilepaskan dari peran pemimpinnya. Menurut Bass (dalam Kardina Ariesandra, 2005) menyatakan bahwa peran kepemimpinan atasan dalam memberikan kontribusi pada karyawan untuk pencapaian kinerja yang optimal dilakukan melalui lima cara yaitu :

- a. Pemimpin mengklarifikasi apa yang diharapkan dari karyawan, secara khusus tujuan dan sasaran dari kinerja mereka
- b. Pemimpin menjelaskan bagaimana memenuhi harapan tersebut
- c. Pemimpin melakukan kriteria dalam melakukan evaluasi dari kinerja secara efektif
- d. Pemimpin memberikan umpan balik ketika karyawan telah mencapai sasaran
- e. Pemimpin mengalokasikan imbalan berdasarkan hasil yang telah mereka capai.

Dalam penelitian ini kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika. Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset, semua pegawai dituntut untuk bekerja secara profesional sehingga tujuan dari organisasi

tersebut juga tercapai. Hal tersebut terkait dengan laporan-laporan keuangan yang telah mempunyai *dead line* masing masing. Sehingga kekompakan dalam suatu tim pelaksana benar-benar harus diperhatikan. Karena jika terjadi kesalahan sekecil apapun akan berakibat pada yang lainnya.

b. Pengukuran Kinerja

Untuk dapat mengetahui kinerja seseorang atau organisasi, perlu diadakan pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja merupakan suatu proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi melalui hasil-hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa ataupun suatu proses. Hal tersebut berarti bahwa setiap kegiatan organisasi harus dapat diukur dan dinyatakan keterkaitannya dengan pencapaian arah organisasi di masa yang akan datang yang dinyatakan dengan pencapaian visi dan misi organisasi. Produk dan jasa yang dihasilkan akan kurang berarti apabila tidak ada kontribusinya terhadap pencapaian visi dan misi organisasi.

Miner (1999) menetapkan komponen variabel pengukuran kinerja ke dalam 4 kelompok besar, yaitu :

- a. Berkaitan dengan karakteristik kualitas kerja pegawai.

Hal tersebut berarti bahwa pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab masing-masing individu, dilaksanakan berdasarkan pada peraturan perundang undangan yang telah berlaku. Selain itu juga berkaitan ketepatan waktu dalam bekerja, ketelitian dan keterampilan.

- b. Berkaitan dengan kuantitas kerja pegawai

Hal ini meliputi hasil kerja yang telah dilaksanakan atau volume pekerjaan yang telah diselesaikan.. Seperti halnya yang ada dalam dinas yang dijadikan sebagai objek penelitian, para pegawai harus menyelesaikan berbagai laporan yang harus dipertanggungjawabkan terhadap pemberi kebijakan. Laporan yang harus diselesaikan dan disampaikan berupa laporan bulanan kepada Bupati dan Gubernur, triwulanan kepada Kemenkeu, semesteran kepada DPRD, Gubernur, Kementrian Keuangan RI, Kemendagri. Akhir Tahun sama dengan triwulanan.

- c. Berkaitan dengan waktu pelaksanaan

Hal tersebut bisa dilakukan dengan cara mendalami pengetahuan, mengikuti pelatihan, dan mengikuti evaluasi kerja.

- d. Berkaitan dengan kemampuan bekerja sama dengan orang lain.

Hal tersebut meliputi hubungan kerjasama antara pimpinan dengan bawahan, hubungan kerjasama antara rekan kerja (antar pegawai), dan hubungan kerjasama antar bagian yang ada di perusahaan.

Dalam penelitian ini untuk mengukur kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo, penulis berpedoman pada pengukuran yang telah dikemukakan oleh Miner (1999) di atas.

METODE PENELITIAN

A. Objek dan subjek penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo. Subjek dalam penelitian ini diambil berdasarkan survei terhadap para pegawai di dinas tersebut yang berjenis kelamin wanita dengan kriteria telah menikah, dengan masa kerja minimal 2 tahun. Dengan masa kerja 2 tahun, para pegawai dianggap telah mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang harus dikerjakan. Berdasarkan survei yang telah dilakukan diketahui bahwa jumlah pegawai wanita yang sesuai dengan kriteria ada 40 orang, sehingga semua subjek tersebut akan dijadikan responden dalam penelitian.

B. Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian merupakan data primer dan data sekunder. Menurut Uma Sekaran (2006) data primer adalah data yang mengacu pada informasi yang diperoleh pada tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi. Sumber data primer berupa kuesioner yang ditentukan oleh peneliti dan dimana pendapat bisa dicari terkait persoalan tertentu dari waktu ke waktu.

Selain itu peneliti juga akan menggunakan data sekunder yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Sumber data sekunder berupa literatur dan juga catatan atau dokumentasi suatu instansi maupun perusahaan. Jenis penelitian ini bersifat analitik dengan rancangan *cross sectional*, untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja dengan stres kerja sebagai mediasi.

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyampaikan langsung kuesioner kepada responden. Jadwal penyebaran kuesioner sampai batas pengumpulan kembali semua kuesioner ditentukan oleh peneliti yaitu mulai dari tanggal 26 - 30 November 2012.

Penilaian dilakukan terhadap pegawai di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo yang dijadikan sebagai subyek penelitian. Untuk menghindari terjadinya perbedaan persepsi penilaian maka sebelumnya dilakukan latihan dan penjelasan tentang kriteria-kriteria penilaian. Kuesioner digunakan untuk mengungkap variabel-variabel konflik peran ganda, stres kerja dan kinerja pegawai yang diisi langsung oleh responden. Bentuk kuesioner yang akan dipilih dalam bentuk skala likert yang didesain untuk menelaah seberapa kuat subjek sering melakukan atau bahkan tidak pernah dengan pernyataan pada skala 5 titik yaitu: 1. Sangat Tidak Setuju, 2. Tidak Setuju, 3. Netral, 4. Setuju, 5. Sangat Setuju.

D. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Pengertian	Indikator
Konflik peran ganda menurut Greenhaus dan Beutell (1985)	Konflik peran ganda muncul apabila wanita merasakan ketegangan antara peran pekerjaan dan peran keluarga	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Time based conflict</i> (konflik berdasarkan waktu) • <i>Strain based conflict</i> (konflik berdasarkan ketegangan) • <i>Behavior based conflict</i> (konflik berdasarkan perilaku)
Stres kerja menurut Robbins Stephen (2006)	Stres kerja merupakan suatu kondisi yang dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan individu tersebut dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting	<ul style="list-style-type: none"> • Beban kerja • Tuntutan atau tekanan dari atasan • Ketegangan dan kesalahan
Kinerja menurut menurut Prawirosentono (1999)	Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika.	<ul style="list-style-type: none"> • Berkaitan dengan karakteristik kualitas kerja pegawai • Berkaitan dengan kuantitas kerja pegawai • Berkaitan dengan waktu pelaksanaan • Berkaitan dengan kemampuan bekerjasama dengan pegawai lainnya

E. Uji Kualitas Instrumen

1. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas menggunakan uji statistik *Croanbach Alpha*. Suatu Konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Croanbach Alpha* > 0.60 (Ghozali,2011).

2. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah pertanyaan-pertanyaan dalam variabel ini valid dilakukan analisis faktor. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa cermat suatu alat uji melakukan fungsi pengukurannya. Uji validitas dengan membandingkan *Correlatted Item-Total Correlation* pada setiap butir pertanyaan dengan nilai r tabel. Jika nilai *Correlatted Item-Total Correlation* (r_{hitung}) $>$ nilai r_{tabel} dan nilainya positif maka butir pertanyaan pada setiap variabel penelitian dinyatakan valid.

F. Uji Hipotesis dan Analisa Data

Hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja pegawai wanita dengan stres kerja sebagai pemediasi di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo.

Analisa data dalam penelitian ini menggunakan Structural Equation Model (SEM) dalam model pengujian hipotesis, dengan teknik Regression Weight yang digunakan untuk meneliti seberapa besar pengaruh antar variabel-variabel.

Dalam penelitian ini teknis analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan alat bantu analisis data *Partial Least Square* (PLS). Model persamaan struktural merupakan teknik analisis multivariat (Ghozali, 2011) yang memungkinkan peneliti untuk menguji hubungan antar variabel yang kompleks baik *recursive* maupun *non recursive* untuk memperoleh gambaran menyeluruh tentang keseluruhan model.

Menurut Ferdinand (dalam Azazah Indriyani, 2009) terdapat tujuh langkah yang harus dilakukan apabila menggunakan permodelan *Structural Equational Model* (SEM). Permodelan SEM yang lengkap pada dasarnya terdiri dari dua bagian yaitu *Measurement Model* dan *Structural Model*. *Measurement Model* atau model pengukuran untuk mengkonfirmasi indikator-indikator dari sebuah variable laten serta yang menggambarkan hubungan kausalitas antar variable. *Structural Model* adalah model mengenai struktural hubungan yang membentuk atau menjelaskan kausalitas antar faktor.

HASIL PEMBAHASAN

A. Hasil Penyebaran Kuesioner

Penyebaran dilakukan mulai tanggal 26 November 2012. Kuesioner diberikan pada pegawai di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo yang berjenis kelamin wanita dengan kriteria telah menikah, dengan masa kerja minimal 2 tahun. Kuesioner yang disebar sebanyak 40 kuesioner. Kuesioner yang telah disebar, diambil pada tanggal 30 November 2012 dengan jumlah kuesioner yang kembali sebanyak 39 kuesioner, sehingga semua kuesioner layak untuk diolah atau dijadikan data penelitian.

B. Deskripsi Responden

Gambaran kondisi responden memberikan penjelasan tentang deskripsi responden berkenaan dengan analisis variabel penelitian. Deskripsi responden diperoleh gambaran seperti disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1.

Deskripsi Karakteristik Responden

No.	Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Pendidikan :		
	a. SMA	10	25,6 %
	b. D3	9	23,1 %
	c. S1	20	51,3 %
2.	Lama Kerja :		
	a. 2 – 10 tahun	13	33,3 %
	b. 11 – 20 tahun	22	56,4 %
	c. > 20 tahun	4	10,3 %
3.	Jumlah Anak :		
	1	11	28,2 %
	2	20	51,3 %
	3	7	17,9 %
	4	1	2,6 %

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 39 responden penelitian, mayoritas pendidikan terakhir responden adalah S1 yaitu sebanyak 20 orang (51,3%), lalu dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 10 orang (25,6%), sedangkan yang mempunyai pendidikan D3 ada sebanyak 9 orang (23,1%). Lama responden telah bekerja di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo mayoritas telah bekerja selama 11 – 20 tahun yaitu ada sebanyak 22 orang (56,4%). Responden yang telah bekerja selama 2 – 10 tahun ada sebanyak 13 orang (33,3%) dan yang

telah bekerja selama > 20 tahun hanya ada sebanyak 4 orang (10,3%). Jumlah anak sebagian besar memiliki anak 2 sebanyak 51,3%.

C. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Instrumen penelitian sangat menentukan kualitas data yang diperoleh. Data penelitian menjadi sah dan dapat dipercaya apabila instrumen penelitian valid dan reliabel. Dengan demikian instrumen penelitian yang dinyatakan valid adalah instrumen yang memang difungsikan untuk mengukur gejala variabel penelitian. Adapun reliabilitas instrumen dimaksud menunjuk pada pengertian bahwa alat ukur yang digunakan secara cermat mampu mengukur dengan derajat kesalahan (presisi) yang sekecil mungkin. Hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian disajikan pada Tabel 2, Tabel 3, Tabel 4, dan Tabel 5 berikut ini.

Tabel 2.

Hasil Uji Validitas Variabel Konflik Peran Ganda

Item	Faktor Loading	Keterangan
<i>Time Based Conflict</i>		
TBC1(Item1)	0,816	Valid
TBC2(Item2)	0,900	Valid
TBC3(Item3)	0,814	Valid
TBC4(Item4)	0,881	Valid
TBC5(Item5)	0,866	Valid
TBC6(Item6)	0,292	Tidak Valid
<i>Strain Based Conflict</i>		
SBC1(Item7)	0,301	Tidak Valid
SBC2(Item8)	0,842	Valid
SBC3(Item9)	0,430	Tidak Valid
SBC4(Item10)	0,870	Valid
SBC5(Item11)	0,825	Valid
SBC6(Item12)	0,837	Valid
SBC7(Item13)	0,845	Valid
SBC8(Item14)	0,817	Valid
<i>Behavior Based Conflict</i>		
BBC1(Item15)	0,869	Valid
BBC2(Item16)	0,813	Valid
BBC3(Item17)	0,376	Tidak Valid
BBC4(Item18)	0,790	Valid
BBC5(Item19)	0,862	Valid
BBC6(Item20)	0,839	Valid
BBC7(Item21)	0,809	Valid

Sumber : Data primer diolah 2012

Hasil uji validitas variabel konflik peran ganda dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan 6, 7, 9 dan 17 tidak valid karena mempunyai nilai *faktor loading* < 0,5, sehingga item-item pertanyaan tersebut di drop dari kuesioner penelitian, sedangkan item pertanyaan lainnya adalah valid.

Tabel 3.

Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Item	<i>Faktor Loading</i>	Keterangan
Beban Kerja		
BK1(Item1)	0,810	Valid
BK2(Item2)	0,727	Valid
BK3(Item3)	0,845	Valid
BK4(Item4)	0,778	Valid
BK5(Item5)	0,802	Valid
BK6(Item6)	0,417	Tidak Valid
BK7(Item7)	0,809	Valid
Tuntutan/Tekanan dari Atasan		
TA1(Item8)	0,818	Valid
TA2(Item9)	0,393	Tidak Valid
TA3(Item10)	0,807	Valid
TA4(Item11)	0,871	Valid
TA5(Item12)	0,869	Valid
TA6(Item13)	0,802	Valid
Ketegangan dan Kesalahan		
KK1(Item14)	0,866	Valid
KK2(Item15)	0,867	Valid
KK3(Item16)	0,808	Valid
KK4(Item17)	0,799	Valid
KK5(Item18)	0,813	Valid
KK6(Item19)	0,875	Valid

Sumber : Data primer diolah 2012

Hasil uji validitas variabel stres kerja dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan 6 dan 9 tidak valid karena mempunyai nilai *faktor loading* < 0,5, sehingga item-item pertanyaan tersebut di drop dari kuesioner penelitian, sedangkan item pertanyaan lainnya adalah valid.

Tabel 4.

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Item	<i>Faktor Loading</i>	Keterangan
Karakteristik Kualitas Kerja		
KKK1(Item1)	0,820	Valid
KKK2(Item2)	0,232	Tidak Valid
KKK3(Item3)	0,752	Valid
KKK4(Item4)	0,795	Valid
KKK5(Item5)	0,828	Valid
KKK6(Item6)	0,841	Valid
KKK7(Item7)	0,854	Valid
KKK8(Item8)	0,485	Tidak Valid
KKK9(Item9)	0,863	Valid
KKK10(Item10)	0,759	Valid
KKK11(Item11)	0,254	Tidak Valid
Kuantitas Kerja		
KuK1(Item12)	0,854	Valid
KuK2(Item13)	0,867	Valid
KuK3(Item14)	0,880	Valid
KuK4(Item15)	0,897	Valid
Waktu Pelaksanaan		
WP1(Item16)	0,827	Valid
WP2(Item17)	0,879	Valid
WP3(Item18)	0,425	Tidak Valid
WP4(Item19)	0,821	Valid
WP5(Item20)	0,828	Valid
WP6(Item21)	0,357	Tidak Valid
WP7(Item22)	0,884	Valid
Kemampuan Bekerjasama		
KB1(Item23)	0,845	Valid
KB2(Item24)	0,852	Valid
KB3(Item25)	0,873	Valid
KB4(Item26)	0,817	Valid
KB5(Item27)	0,851	Valid
KB6(Item28)	0,836	Valid

Sumber : Data primer diolah 2012

Hasil uji validitas variabel kinerja pegawai dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan 2, 8, 11, 18 dan 21 tidak valid karena mempunyai nilai *faktor loading* < 0,5, sehingga item-item pertanyaan tersebut di drop dari kuesioner penelitian, sedangkan item pertanyaan lainnya adalah valid.

Tabel 5.

Reliabilitas Instrumen

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Konflik Peran Ganda	0,947	Reliabel
Stres Kerja	0,944	Reliabel
Kinerja	0,961	Reliabel

Sumber : Data primer diolah 2012

Berdasarkan Tabel 5 diketahui bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60. Dengan demikian instrumen penelitian ini telah memenuhi kriteria valid dan reliabel, sehingga dapat dinyatakan bahwa instrumen penelitian telah layak digunakan untuk mengambil data penelitian.

D. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif variabel penelitian digunakan untuk memberikan gambaran tentang tanggapan responden mengenai variabel-variabel penelitian. Masing-masing variabel dihitung mean atau rata-ratanya untuk memudahkan dalam interpretasi tanggapan responden terhadap variabel-variabel penelitian. Ringkasan nilai deskripsi variabel penelitian dapat dilihat pada Tabel 6 berikut ini:

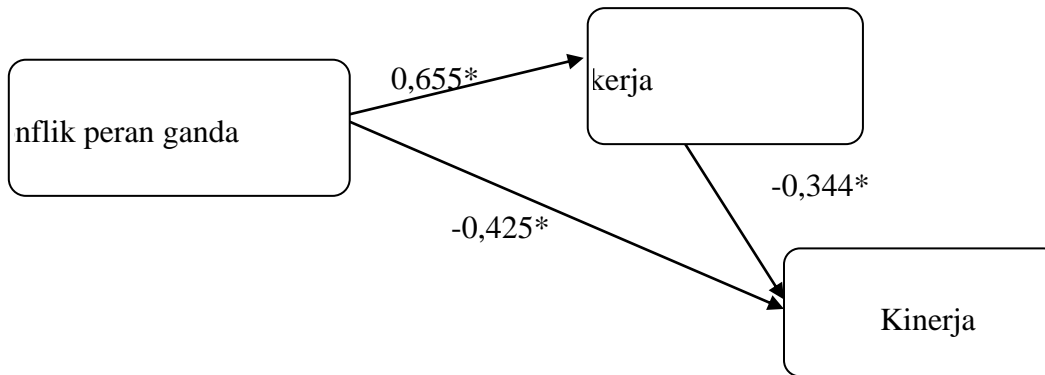
Tabel 6.
Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel	Min	Max	Mean	sd.Dev
Konflik Peran Ganda	1,76	4,53	3,14	0,78
a. Time Based Conflict	1,80	4,40	3,23	0,86
b. Strain Based Conflict	1,50	4,33	2,96	0,81
c. Behavior Based Conflict	1,67	4,83	3,24	0,82
Stres Kerja	1,94	4,35	2,86	0,65
a. Beban Kerja	1,67	4,33	2,83	0,72
b. Tuntutan/Tekanan dari Atasan	1,80	4,40	3,20	0,74
c. Ketegangan dan Kesalahan	1,67	4,33	2,59	0,70
Kinerja	2,00	4,39	3,44	0,68
a. Kualitas Kerja	1,88	4,38	3,47	0,72
b. Kuantitas Kerja	2,00	4,00	3,42	0,64
c. Waktu Pelaksanaan	1,80	4,60	3,21	0,81
d. Kemampuan Bekerjasama	2,17	5,00	3,63	0,75

Sumber: Data primer diolah, 2012

Tabel 6 menunjukkan bahwa respon responden terhadap seluruh variabel dan indikator masing-masing variabel dilihat dari nilai rata-rata yang lebih dari 2,5, maka semua variabel penelitian yaitu konflik peran ganda, stres kerja dan kinerja direspon positif oleh responden yang dilihat dari nilai rata-rata per variabel yang tergolong tinggi. Variabel kinerja memiliki mean atau rata-rata tinggi yaitu sebesar 3,44 dengan indikator yang memiliki nilai rata-rata paling tinggi yaitu pada indikator kemampuan bekerjasama sebesar 3,63.

HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS



Tabel 7.

Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values)

	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
Konflik Peran Ganda→Kinerja	-0,425	-0,435	0,134	0,134	3,175
Konflik Peran Ganda→Stres Kerja	0,655	0,652	0,078	0,078	8,386
Stres Kerja→Kinerja	-0,344	-0,334	0,150	0,150	2,296

Sumber : Output SmartPLS, 2012

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilakukan pengujian terhadap hipotesis penelitian. Pengujian hipotesis menggunakan tingkat signifikansi 5% dengan t tabel sebesar 2,026 (N=39).

H1 : Konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo

Hasil statistik uji t untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja diperoleh nilai t hitung sebesar 3,175 dengan nilai koefisien (*original sampel*) sebesar – 0,425 karena t hitung > t tabel (3,175 > 2,026) maka hipotesis yang menyatakan bahwa “konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo” diterima.

H2 : Konflik peran ganda berpengaruh terhadap stres kerja pegawai di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo

Hasil statistik uji t untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda berpengaruh terhadap stres kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 8,386 dengan nilai koefisien (*original sampel*) sebesar 0,655, karena $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($8,386 > 2,026$) maka hipotesis yang menyatakan bahwa “konflik peran ganda berpengaruh terhadap stres kerja pegawai di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo” diterima.

H3 : Stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo

Hasil statistik uji t untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja diperoleh nilai t hitung sebesar 2,296 dengan nilai koefisien (*original sampel*) sebesar $-0,344$, karena $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,296 > 2,026$) maka hipotesis yang menyatakan bahwa “stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo” diterima.

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo. Semakin tinggi tingkat konflik peran ganda maka kinerja pegawai akan semakin menurun.
2. Konflik peran ganda berpengaruh terhadap stres kerja pegawai di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo. Semakin tinggi tingkat konflik peran ganda, maka stres kerja pegawai juga akan semakin meningkat.
3. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo. Semakin tinggi tingkat stres kerja pegawai dapat menurunkan kinerja pegawai, dan sebaliknya semakin rendah tingkat stres kerja pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.
4. Stres kerja memediasi pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo

Hendaknya pihak Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo diharapkan untuk:

- a. Melakukan manajemen stres sehingga stres yang timbul tidak menjadi stres yang negatif. Selain itu dapat juga dengan mengadakan kegiatan rekreasi karyawan bersama keluarganya karena dapat menjadikan sarana bagi instansi untuk mengenal keluarga dari para pegawai dan dapat lebih mendekatkan hubungan antara pegawai dengan keluarganya.
- b. Memperhatikan kondisi-kondisi kerja yang dapat memberi peluang munculnya stres kerja seperti: beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, ambiguitas peran, frustrasi serta kebutuhan-kebutuhan pegawai yang tidak terpenuhi.
- c. Melakukan proses seleksi yang sesuai prosedur dengan menempatkan karyawan diposisi yang sesuai dengan kompetensinya, dengan demikian diharapkan setiap pegawai dapat bekerja dengan baik karena mereka akan menganggap bekerja adalah kesenangan bukan beban sehingga mereka akan menyukai pekerjaannya dan pada akhirnya akan mengurangi efek stres pada pegawai.

2. Bagi Pegawai Wanita

Saran untuk pegawai wanita antara lain:

- a. Menyelesaikan pekerjaan rumah dengan tuntas sebelum berangkat kerja sehingga pekerjaan rumah tidak menjadi beban ketika sedang bekerja di kantor. Begitu juga sebaliknya, tidak menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan di kantor sehingga dapat lebih fokus dalam menghabiskan waktu dengan keluarga di rumah.
- b. Menerapkan manajemen waktu, manajemen keluarga, manajemen pekerjaan, manajemen diri dan memelihara dukungan sosial.
- c. Meningkatkan keimanan dan menghindari kebiasaan rutin yang membosankan.
- d. Menjalin komunikasi dan membagi tugas rumah tangga dengan suami, hal ini memungkinkan responden tidak merasa tertekan dengan tuntutan pekerjaan rumah tangganya.

3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya terbatas pada variabel konflik peran ganda dan stres kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon

Progo. Kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ternyata belum valid semua untuk tiap itemnya, sehingga untuk peneliti yang akan datang bisa menambah lagi item pertanyaannya jika ingin menjadikan sebagai alat ukur penelitian.

Peneliti selanjutnya juga dapat mengembangkan penelitian ini dengan melakukan penelitian di instansi lain sehingga hasil penelitian lebih mencerminkan gambaran tentang kinerja pegawai di masing-masing instansi. Peneliti berikutnya diharapkan agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan mengkaji variabel lain yang memiliki pengaruh terhadap kinerja seperti kompetensi, motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja atau situasi kerja, pemberdayaan karyawan, kompensasi serta pelatihan dan pengembangan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adypato, (2011), *Stres Kerja*, Diunduh dari Adypato.wordpress.com/2011/04/21/Stres-kerja/. Pada Hari Senin Tanggal 21 Mei 2012, Jam 14.30.
- Agus, Kuntoro, (2010), *Buku Ajar Manajemen Keperawatan*, Yogyakarta : Nuha Medika.
- Anoraga, P, (1992), *Psikologi Kerja*. Jakarta : PT. Rieka Cipta.
- Azazah, Indriyani, (2009), *Tesis Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat*. Semarang : UNDIP.
- Cooper Carry and Straw A, (1995), *Stres Manajemen Sukses dalam Sepekan*. Jakarta : Kesaint Blanc.
- Fitriana W, Dewanti, (2012), *Skripsi Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Wanita Dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta*. Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Gibson, Ivanchevich, Donnelly, (1996), *Organization : Behaviour, Structure, Processes*, Ninth Edition, Richard D Irwin, Inc. USA
- Grenhaus, J. H, (2000), *Work Family Conflict*, Drexel University.
- Grenhaus, J. H., & Beutell, N. J, (1985), *Sources of Conflict Between Work and Family Roles*. Academy of Management Review.
- Imam, Ghozali, (2011), *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square*, Semarang : Universitas Diponegoro.

- Jenny, (2008), *Fungsi dan Peran Orang Tua*, Diunduh dari [http:// www.duniapsikologi.com/fungsi-dan-peran-orang tua/](http://www.duniapsikologi.com/fungsi-dan-peran-orang-tua/) Pada Hari Rabu Tanggal 6 Juni 2012, Jam 04.46.
- Kardina, Ariesandra, (2005), *Tesis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Konflik Peran Terhadap Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Miner John B, (1999), *Organizastion Behavior: Performance and Productivity*, 1st Edition Random House Inc.
- Muhammad Faesol, (2011), *Tesis Pengaruh Stress dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Instalasi Rawat Inap di RS Roemani Muhammadiyah Semarang*. Yogyakarta : Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Nursalam, (2009), *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*, Jakarta : Salemba Medika.
- Prawirosentono, S, (1999), *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Edisi I, Yogyakarta : BPFE.
- Richardus, Chandra Wirakristama, (2011), *Skripsi Analisis Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT Nyonya Meneer Semarang Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Robbins, Stephen P, (2001), *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid I, Edisi Indonesia, Jakarta : Prenhallindo.
- Robert Kreitner & Anjelo Kinicki, (2005), *Perilaku Organisasi*, Edisi Kelima, Jakarta : Salemba Empat.
- Sara Asturia ,Hesti Trastika, (2010), *Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Keharmonisan Keluarga Pada Wanita Karir*. Surakarta : Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sutarto,Wijono, (2010), *Psikologi Industri Dan Organisasi Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Prenada Media Group.
- Tri, Wikaningrum, (2010), *Analisis Stressor Kerja, Dukungan Organisasional Persepsian, Dan Jender Terhadap Work Family Conflict dan Family Work Conflict Yang Dialami Dosen*, Jurnal Ekonomi Bisnis Unisula.
- Tjahjono, H.K. (2009), *Manajemen Sumberdaya Manusia*. VSM MM UMY
- Uma, Sekaran, (2006), *Research Methods For Business*, Buku 2, Edisi Empat Jakarta : Salemba Empat.