

**PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* TERHADAP STRES KERJA  
(STUDI KASUS PADA IBU YANG BEKERJA  
SEBAGAI GURU DI KOTA TERNATE)**

Rahmat Sabuhari  
Marwan Man Soleman  
Zulkifly

(Fakultas Ekonomi Universitas Khairun)  
E-mail: rahmatsabuhari@gmail.com

**ABSTRAK.** Masalah pokok penelitian adalah bagaimanakah pengaruh *work-family conflict* terhadap stres kerja pada ibu yang bekerja sebagai guru di Kota Ternate, dengan tujuan jangka panjang dapat merekomendasikan kepada kepala sekolah di Kota Ternate dalam hal penyusunan kebijakan yang berkaitan dengan guru. Metode analisis yang digunakan adalah metode regresi linier berganda. Analisis data diketahui bahwa kedua variable yang diteliti yaitu WIF dan FIW secara bersama-sama memengaruhi stress kerja guru searah positif, dan memiliki proporsi naik turunnya stress kerja sebesar  $R^2 = 24.9\%$ . Akhirnya guru diharapkan dapat bekerja secara professional guna meningkatkan kecerdasan dalam kehidupan berbangsa dan bernegara.

*Kata Kunci: Work-Family Conflict, Stress-Kerja.*

**ABSTRACT.** *The main problem of this research is how the influence of work-family conflict towards job stress in women who worked as a teacher in the Ternate city, with along time goal can be recommend to the school principal in the Ternate city in the preparation of policies relating with teacher. The analysis method is used double linear regression method. Data analysis known that the second variables studied were WIF and FIW in together affect job stress in the positive direction positive, and they have a proportion go up and down ob stress of  $R^2 = 24.9\%$ . Finally, teachers are expected to work in professional manner in order to improve the intelligence in lifeness of the nation.*

*Key words: Work-Family Conflict, Job Stress.*

## PENDAHULUAN

Keterlibatan ibu bekerja dalam peran pekerjaan dan keluarga berpotensi memunculkan *work-family conflict* (Apperson *et.al* 2002: 9). *Work-family conflict* di mana mempertimbangkan peran individu yang terjadi ketika mempunyai peran sebagai bapak atau ibu yang bekerja

(Durbin, 1997). Dalam berbagai literatur, *work-family conflict* biasanya dispesifikasikan sebagai sebuah bentuk hubungan konflik peran di mana ranah pekerjaan dan keluarga memberi tekanan secara bersama yang bertentangan dalam beberapa aspek (Greenhaus & Beutell, 1985). *Work-family conflict* dapat didefinisikan sebagai tipe konflik antar peran di mana seseorang tidak

mampu untuk memenuhi tanggung jawab yang disebabkan oleh tuntutan keluarga, alokasi waktu, dan stres/ketegangan yang diciptakan oleh pekerjaan. "*Family-work conflict* dapat didefinisikan sebagai "Tipe konflik antar peran dimana seseorang tidak mampu untuk memenuhi tanggung jawab yang disebabkan oleh tuntutan-tuntutan umum, alokasi waktu dan stres/ketegangan yang diciptakan oleh domain keluarga" (Netemeyer, *et. al.*, 1996).

Hasil penelitian yang mengkoncentrasikan pada perbedaan *gender* membuktikan bahwa tingkat konflik perempuan lebih tinggi daripada laki-laki (Lo, 2003: 380). Perempuan mengalami *work-family conflict* karena pekerjaan laki-laki dalam keluarga lebih fleksibel sedangkan pekerjaan perempuan lebih bersifat rutinitas contohnya tanggung jawab terhadap anak terutama usia anak di bawah 12 tahun. Keberadaan anak akan menimbulkan konflik pekerjaan-keluarga (Kinnunen, dkk., 2006).

Ibu yang bekerja sebagai guru dituntut perannya untuk mampu bekerja secara profesional dalam menjalankan tugas utamanya sebagai pendidik, pengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didiknya. Di sisi lain peran ibu di dalam keluarga sebagai istri dan ibu rumah tangga

menuntutnya untuk mampu melayani suami, merawat anak, mengelola tugas-tugas rumah tangga serta bertanggung jawab terhadap semua kebutuhan anggota keluarganya.

Kondisi yang menunjukkan berbagai *work-family conflict* ibu yang bekerja sebagai guru di atas, apabila tidak dikelola dengan baik akan berdampak negatif bagi individu, keluarga, organisasi dan lingkungannya. Jika *work-family conflict* ini tidak dikelola dengan baik, maka dapat mengarah kepada stres dalam bekerja karena memaksa seseorang untuk memerankan perilaku yang bertentangan dengan wewenang yang berbeda, seperti menghabiskan waktu yang panjang dengan keluarga dan bekerja dalam waktu yang lama (Failasuffudien, 2003). Fenomena *work-family conflict* ini, menarik untuk diteliti mengingat banyaknya dampak negatif yang ditimbulkan, baik pada ibu yang bekerja itu sendiri, keluarganya, maupun organisasi tempat ia bekerja. Dampak negatif itu bias terjadi stres saat menjalankan tugas sebagai guru, maupun menjalankan tugas dalam mengurus rumah tangga.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: "Bagaimana pengaruh *work-family conflict* terhadap stres pada ibu yang bekerja sebagai

guru di Kota Ternate. Maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh *work-family conflict* terhadap stres kerja pada ibu yang bekerja sebagai guru di Kota Ternate.

## MATERI DAN METODE

### Konflik Pekerjaan-Keluarga

Teori yang melandasi timbulnya konflik ini adalah teori peran (*role theory*). Peran (*role*) adalah “*parts that people play in their interactions with others.*” Konflik peran (*role conflict*) terjadi ketika “*A person occupies several position that are incompatible or when a single position has mutually incompatible behavioral expectation*” (Siegel dan Marconi, 1989 dalam Lathifah, 2009: 5). Senada dengan hal itu Kahn *et.al.*, (1964) dalam Lathifah (2009: 5) mendefinisikan peran sebagai sekumpulan aktivitas yang dianggap sebagai tingkah laku potensial.

Lebih lanjut, Lathifah (2009) mengutip Greenhaus dan Beutell (1985) mengungkapkan bahwa konflik antara pekerjaan-keluarga terjadi ketika seseorang harus melaksanakan multi peran, yaitu sebagai karyawan, pasangan (suami/istri) dan orang tua. Tekanan dalam lingkungan kerja yang dapat menimbulkan konflik pekerjaan-keluarga, antara lain tidak teraturnya atau tidak fleksibelnya jam kerja, *overload* pekerjaan, perjalanan dinas yang

banyak, konflik antar individu karyawan dan tidak adanya dukungan dari supervisor atau perusahaan. Tekanan dalam lingkungan keluarga yang dapat menghasilkan konflik pekerjaan-keluarga, antara lain kehadiran anak yang paling kecil, tanggung jawab utama terhadap anak, tanggung jawab sebagai anak yang tertua, konflik antar anggota keluarga dan tidak adanya dukungan dari anggota keluarga.

Dalam pembahasan mengenai *work-family conflict* di atas, McShane dan Von Glinow (2005) menyebutkan dimensi-dimensinya yang terdiri atas: 1) *time based conflict*, 2) *strain based conflict* dan 3) *role behavior conflict*. Lebih lanjut dikatakan bahwa *time based conflict* menyangkut bagaimana menyeimbangkan waktu untuk kerja dan waktu untuk keluarga atau waktu untuk aktivitas lain yang tidak berkaitan dengan kerja; *strain based conflict* menyangkut hal-hal atau peristiwa yang menyebabkan ketegangan seperti masalah keuangan, masalah rumah tangga dan masalah ditinggalkan oleh orang yang dicintai; sedangkan *role behavior conflict* terjadi ketika seseorang diharapkan melakukan hal berbeda di tempat kerja dan di luar tempat kerja.

## **Dimensi Konflik Pekerjaan-Keluarga**

Netemeyer *et, al*, (1996) dalam Arianto (2012) membagi dimensi pekerjaan dan keluarga menjadi dua yaitu:

### **1. *Work Interfering with The Family* (WIF)**

WIF merupakan konflik yang muncul ketika peran pekerjaan mengganggu peran seseorang dalam keluarga. Contoh WIF adalah ketika seorang perempuan karir yang juga seorang ibu, merasa pekerjaannya sebagai seorang pegawai menghalanginya untuk dapat menghabiskan waktu dengan anak-anaknya seperti membantu membimbing anaknya saat mengerjakan pekerjaan rumah

### **2. *Family Interfering with The Work* (FIW)**

FIW merupakan konflik yang muncul ketika peran seseorang dalam keluarga mengganggu peran pekerjaan. Contoh FIW adalah ketika seorang perempuan karir yang merasa pekerjaannya terganggu karena harus mengantar anaknya pergi sekolah.

## **Pengertian Stres dan Stres Kerja**

Stres adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar atau kesempatan melakukan sebuah kegiatan penting, yang dalam pemenuhannya terdapat hambatan-hambatan dan

ketidakpastian yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang (Hariandja, 2006: 83). Menurut McShane dan Von Glinow (2005: 198), stres adalah respon adaptif terhadap situasi yang dirasakan sebagai tantangan atau ancaman terhadap kesehatan seseorang. Respon adaptif seseorang dapat dilihat dari reaksi psikologis (emosinya) dan reaksi fisik (*physiological*).

Stres kerja adalah suatu respon adaptif, dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologi individu yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik khusus pada seseorang. Ivancevich dan Matteson, (1980) dalam Azazah (2009: 39). Stres biasanya dianggap sebagai istilah negatif, stres dianggap terjadi karena 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.

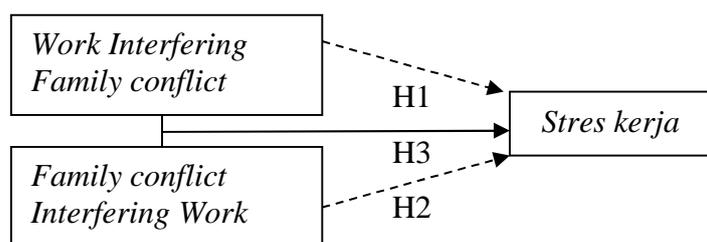
Menurut Ivancevich dan Matteson (1980) dalam Azazah (2009: 41), penyebab stres yang diakibatkan oleh peran seseorang dalam menjalani suatu profesi tertentu. Peran yang dimaksud adalah sebagai perawat di tempat kerja seperti: kelebihan beban kerja, tanggung jawab atas orang lain,

perkembangan karier, kurangnya kohesi kelompok, dukungan kelompok yang tidak memadai, struktur dan iklim organisasi, wilayah dalam organisasi, karakteristik tugas, dan pengaruh kepemimpinan. Stres yang dirasakan menggambarkan persepsi keseluruhan seseorang individu mengenai bagaimana berbagai *stressor* mempengaruhi kehidupannya. Para ahli menyatakan bahwa stres memiliki konsekuensi atau hasil psikologis yang berkaitan dengan sikap, berperilaku, kognitif dan kesehatan fisik.

### Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Peran ganda yang dijalankan oleh ibu yang bekerja dan mengurus rumah tangga dapat menimbulkan konflik pekerjaan-keluarga maupun konflik keluarga-pekerjaan yang pada akhirnya dapat menimbulkan stres pada ibu yang menjalankannya.

Berdasarkan telaah teoritik, maka untuk mengetahui pengaruh *work-family conflict* terhadap stres pada ibu yang bekerja sebagai guru di Kota Ternate dapat digambarkan kerangka penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Penelitian

- H1. Diduga *work interfering family conflict* yaitu pekerjaan mengintervensi keluarga (WIF) secara parsial berpengaruh terhadap stres kerja pada ibu yang bekerja sebagai guru di Kota Ternate.
- H2. Diduga *family conflict interfering work* yaitu keluarga mengintervensi pekerjaan (FIW) secara parsial berpengaruh terhadap terhadap stres

kerja pada ibu yang bekerja sebagai guru di Kota Ternate.

- H3. Diduga bahwa *work-family conflict* yang terdiri dari WIF dan FIW secara simultan berpengaruh terhadap stres kerja pada ibu yang bekerja sebagai guru di kota Ternate.

## Populasi, Sampel, dan Pengumpulan Data Penelitian

Unit analisis adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian (Arikunto, 1998: 121). Berdasarkan pengertian tersebut maka dalam penelitian ini unit analisisnya adalah ibu yang bekerja sebagai guru di kota Ternate yang memiliki anak asuh di bawah 12 tahun yang dijadikan sebagai populasi target dalam penelitian ini. Hal ini untuk meyakinkan kondisi *work-family conflict* dan stres kerja yang pernah mereka alami. Metode penarikan sampel dalam penelitian ini, yaitu sampel dipilih berdasarkan syarat-syarat tertentu yang ditentukan oleh peneliti. Dengan demikian, maka sampel dalam penelitian ini adalah guru SMA yang memenuhi syarat sebagai berikut :

1. Guru sekolah menengah atas (SMA) dan sekolah menengah kejuruan (SMK) yang berstatus PNS.
2. Guru sekolah menengah atas (SMA) dan sekolah menengah kejuruan (SMK) yang memiliki suami dan anak yang usianya dibawah 12 tahun

Oleh karena sampel yang diambil dari populasi adalah yang memiliki persyaratan yang telah disebutkan di atas yang tidak diketahui jumlahnya secara pasti, maka penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*,

yaitu pemilihan sampel yang didasarkan pada pertimbangan atau kriteria-kriteria tertentu yang ditetapkan oleh peneliti.

Alasan peneliti menetapkan syarat tersebut di atas, yaitu: *Pertama*, guru PNS terikat dengan peraturan perundang-undangan tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). *Kedua*, tuntutan peran sebagai ibu dan istri pada dua tempat yang berbeda. Kedua alasan tersebut, diharapkan mampu memberikan respons yang sesuai dengan tingkat *work-family conflict* dan stres kerja yang dialaminya.

Sesuai dengan pendapat Hair *et al.*, (1998) bahwa untuk menentukan jumlah sampel dapat dilakukan berdasarkan jumlah parameter/indikator dalam kuisioner. Penetapannya adalah bahwa jumlah sampel minimal yang dibutuhkan dapat ditentukan dengan mengalikan jumlah parameter/indikator terhadap variabel pada kuisioner dengan 5 sampai 10, atau jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel dan 10 parameter/indikator, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 3 dikalikan jumlah parameter/indikator yang diestimasi 10 maka sampel ditetapkan sebanyak 30 orang.

Data yang dibutuhkan baik dari jenis data primer maupun jenis data sekunder. Teknik pengumpulan data sebagaimana dikemukakan oleh Nazir (1989) yang

digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi (pengamatan) yaitu cara pengambilan data dengan melihat secara langsung tanpa ada pertolongan alat standar lain untuk keperluan tersebut.
2. Wawancara (*interview*) yaitu dilakukan terhadap responden dan semua pihak yang terkait dengan masalah yang diteliti agar dapat mengungkapkan fakta yang terjadi di lapangan.

Data yang dibutuhkan berupa jawaban responden pada kuisisioner (angket) yaitu sebuah set pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian dan tiap pertanyaan merupakan jawaban-jawaban yang mempunyai makna dalam menguji hipotesis.

### **Variabel dan Pengukuran**

Variabel *work-family conflict* diukur dengan item pertanyaan yang dikembangkan sendiri oleh peneliti dengan mempertimbangkan teori yang dijadikan acuan dalam mendefinisikan variable, dan dengan menggunakan Skala Likert untuk pengukurannya yaitu tanggapan responden atas item-item pertanyaan/ pernyataan yang diajukan, yakni 1 untuk kategori sangat tidak setuju, 2 untuk kategori tidak setuju, 3 untuk kategori kurang setuju, 4 untuk

kategori setuju dan 5 untuk kategori sangat setuju.

Variabel stres kerja diukur dengan menggunakan item-item pertanyaan yang ada pada indikator yang dikembangkan oleh Netemeyer, *et. al.* (1996) yang telah dimodifikasi dalam bentuk Skala Likert, untuk mengukur tanggapan yang disampaikan oleh responden.

### **Metode Pengujian Instrumen**

#### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji validitas dilakukan terhadap item-item yang telah disusun berdasarkan konsep operasionalisasi variabel beserta indikator-indikatornya. Suatu item dianggap sah jika item tersebut mampu mengungkapkan apa yang diungkapkan atau yang ingin diukur. Arikunto dalam Ridwan (2005: 109) menjelaskan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Item pertanyaan (indikator) secara empiris dikatakan valid jika masing-masing skor total variabel memiliki nilai  $(r) > 0.25$  (Marguerite, *et. al.*, 2006).

Hasil uji validitas variabel  $X_1$  diketahui bahwa item-item pertanyaan / pernyataan yang diajukan memiliki nilai validitas lebih dari 0.25 dan dinyatakan valid. Untuk variabel  $X_2$  terdapat item

pertanyaan pada nomor 3 memiliki nilai korelasi 0.113 dan dinyatakan tidak valid maka tidak diikuti dalam analisis lanjutan. Variabel stres kerja (Y) ditemukan item pertanyaan nomor 19 memiliki nilai korelasi -0.055 dinyatakan tidak valid.

## 1. Uji Reliabilitas

Analisis untuk menguji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini digunakan alpha cronbach dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \left( \frac{K}{K - 1} \right) \left( \frac{s_r^2 - \sum s_i^2}{s_x^2} \right)$$

= Koefisien reliabilitas *alpha cronbach*

$K$  = jumlah item pertanyaan yang diuji

$$\sum s_i^2$$

= jumlah varian skor item

$s_x^2$  = Varians skor-skor tes (seluruh item  $K$ )

Jika  $\alpha > 0.7$  artinya reliabilitas mencukupi, jika  $\alpha > 0.8$  artinya seluruh item reliable dan seluruh tes secara konsisten memiliki reliabel yang kuat (Sabastian: 2004). Berdasarkan hasil pengujian instrument yang dinyatakan valid maka diperoleh nilai reliabilitas variabel *Work Intervering Family Conflict* ( $X_1$ ) *Alpha-Cronbach* = 0.709, variabel *Family Conflict Intervering Work* ( $X_2$ ) *Alpha-Cronbach* = 0.761 dan variabel stres kerja (Y) *Alpha-Cronbach* = 0.894, artinya bahwa  $X_1$  dan  $X_2$  dan Y memiliki makna reliabilitas tinggi.

## Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linear berganda dengan formulasi sebagai berikut:

$$Y = + {}_1X_1 + {}_2X_2 + e$$

Di mana:

Y = Stres Kerja

$X_1$  = *Work Intervering Familiy Conflict* (WIF)

$X_2$  = *Family Conflict Intervering Work* (FIW)

1, 2, = Koefisien variabel

= Konstanta

e = Error

## Uji Kesesuaian Model

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji kesesuaian model (*goodness of fit*) yang mendasari penggunaan analisis regresi berganda. Dengan demikian, dalam penelitian ini jika nilai Adjusted R-square relative tinggi dari nilai  $F_{hitung}$  secara statistik signifikan pada level 5% ( $\alpha = 0.05$ ) atau disebut  $F_{sig}$ , maka model regresi dinyatakan memenuhi *goodness of fit*. Nilai Adjusted R Square diperoleh 0.193, nilai  $F_{sig} = 0.021$ . Hasil pengujian model tersebut dapat disimpulkan bahwa model yang diusulkan memenuhi *goodness of fit* pada level signifikansi kurang dari 5% (0.021) yakni Adjusted R Square lebih dari  $F_{sig} = 0.021$ , dan variabel-variabel yang dimasukkan ke dalam model regresi mempunyai kemampuan menjelaskan stres kerja sebesar 19.3% dan sisanya sebesar 80.7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model regresi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 30 orang guru, karakteristik responden yang dimaksud ialah untuk menggambarkan bagaimana keadaan responden yang diambil meliputi; lama bekerja; usia; dan tingkat pendidikan;

karakteristik responden menunjukkan bahwa komposisi lama kerja 1 sampai dengan 5 tahun sebanyak 3 orang (10%), merupakan jumlah yang rendah dari responden yang diteliti. Selanjutnya yang terbanyak ialah yang bekerja antara 10 sampai 15 tahun yakni 12 orang (40%). Komposisi umur responden yang berusia 25 sampai 35 tahun sebanyak 10 orang (33.3%), berusia 36 sampai 45 tahun sebanyak 14 orang (46.6%), dan berusia di atas 45 tahun sebanyak 6 orang (20%). Komposisi responden dilihat dari tingkat pendidikan ternyata bahwa tidak terdapat guru yang berpendidikan diploma, berpendidikan sarjana sebanyak 25 orang (83.3%), dan pascasarjana ( $S_2$ ) sebanyak 5 orang (16.7%). Dilihat dari komposisi tingkat pendidikan maka guru yang dijadikan responden adalah layak melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan yang disyaratkan dalam peraturan perundang-undangan.

### Hasil Analisis Data

Hasil analisis untuk mengetahui pengaruh *work-family conflict* terhadap stres kerja pada ibu yang bekerja sebagai guru di Kota Ternate, dengan menggunakan metode regresi liner berganda diperoleh angka-angka sebagaimana persamaan sebagai berikut:

$$Y = 28.763 + 0.825X_1 + 0.814X_2$$

Hasil analisa regresi menunjukkan bahwa jika WIF meningkat sebesar satu satuan akan meningkatkan stres kerja sebesar 0.825, selanjutnya jika FIW meningkat sebesar satu maka akan meningkatkan stres kerja sebesar 0.814 atau sebaliknya akan mengalami penurunan karena permasalahan ini memiliki hubungan tanda positif (+).

Hasil analisis regresi juga diperoleh nilai R Squared ( $R^2$ ) sebesar 0.249 yang berarti 24.9% variabel *work-family conflict* mempengaruhi variabel stres kerja, sedangkan pengaruh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini sebesar 75.1% atau  $100 - 24.9\%$ .

### **Pengaruh *Work Interfering Family Conflict* (WIF) terhadap Stres Kerja Guru**

Hasil perhitungan dengan SPSS, diperoleh nilai t hitung untuk WIF adalah 1.537 dan t tabel sebesar 2.052, yang berarti bahwa nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel, atau dengan menggunakan *level of significance* (taraf signifikansi) sebesar 5% yaitu  $0.136 > 0.05$  menandakan bahwa WIF berpengaruh positif tidak signifikan terhadap stres kerja guru. Hasil temuan ini mendukung temuan penelitian sebelumnya bahwa *work-family conflict* berpengaruh

positif terhadap stres kerja, namun berbeda pada tingkat signifikansinya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa WIF berpengaruh terhadap stres kerja guru dapat diterima dengan koefisien regresi tidak signifikan. Hasil temuan penelitian ini mencerminkan bahwa pekerjaan sebagai guru menginterferensi konflik keluarga memengaruhi stres kerja tidak signifikan artinya bahwa guru dapat bekerja dengan baik. Seorang wanita yang memiliki status sebagai guru profesional akan menjaga keseimbangan melaksanakan tugas pekerjaan mengurus anak dan rumah tangga sehari-hari dengan pekerjaan sebagai guru di sekolah.

### **Pengaruh *Family Conflict Interfering Work* (FIW) terhadap Stres Kerja Guru**

Hasil analisis diperoleh nilai t hitung untuk FIW adalah 1.322 dan t tabel sebesar 2.052, yang berarti bahwa nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel, atau dengan menggunakan *level of significance* (taraf signifikansi) sebesar 5% yaitu  $0.322 > 0.05$  menandakan bahwa WIF berpengaruh positif tidak signifikan terhadap stres kerja guru. Hasil temuan ini mendukung temuan penelitian sebelumnya bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif terhadap stres kerja, namun berbeda pada tingkat signifikansinya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa FIW berpengaruh terhadap stres kerja guru dapat di terima dengan koefisien regresi tidak signifikan. Hasil temuan penelitian ini mencerminkan bahwa konflik keluarga menginterferensi pekerjaan sebagai guru memengaruhi stres kerja tidak signifikan artinya bahwa guru dapat pula mengurus tanggung jawabnya sebagai ibu rumah tangga dengan baik.

### **Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Stres Kerja**

Hasil uji serentak (uji F) yang terdiri dari WIF dan FIW diperoleh nilai F hitung sebesar 4.475 dengan menggunakan *level of significance* (taraf signifikansi) sebesar 5% diperoleh  $0.021 < 0.05$  artinya bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa *work-family conflict* secara simultan berpengaruh pada stres kerja ibu yang bekerja sebagai guru di Kota Ternate dapat diterima. Hasil ini dapat menunjukkan bahwa ada hubungan positif konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan pada semua karakteristik.

Keterbatasan waktu yang dimiliki oleh seseorang, yaitu waktu yang dipergunakan untuk pekerjaan seringkali berakibat terbatasnya waktu untuk keluarga, ketegangan dalam suatu peran

yang akhirnya mempengaruhi kinerja peran yang lain, kesulitan perubahan perilaku dari peran satu ke peran yang lain menyebabkan seseorang mempunyai sikap dan perasaan negatif terhadap pekerjaannya (Parasuraman & Simmers, 2001). Sebaliknya, individu yang dapat menyeimbangkan peran dalam pekerjaan dan keluarga akan membuat individu merasa puas dengan tipe pekerjaan, puas dengan gaji, puas dengan promosi, puas dengan *supervisor*, dan puas dengan teman sekerja (Schultz & Schultz, 1994).

### **KESIMPULAN**

Berdasar hasil pengujian regresi dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Pekerjaan menginterferensi konflik keluarga mempunyai pengaruh terhadap stres kerja dengan arah positif, hal ini dapat diartikan bahwa apabila pekerjaan menginterferensi konflik keluarga semakin meningkat, maka stres kerja akan semakin meningkat.
2. Konflik keluarga mengintervensi pekerjaan terhadap stres kerja dengan arah regresi positif, hal ini dapat diartikan apabila konflik keluarga semakin meningkat, maka stres kerja juga meningkat.

3. *Work-family conflict* yang terdiri dari WIF dan FIW secara bersama-sama mempengaruhi stres kerja dapat diterima, dengan besarnya koefisien regresi berganda  $R = 0.499$ . hal ini dapat diartikan bahwa variabel *work-family conflict* dapat memengaruhi stres kerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Apperson, M., Schimdt, H., Moore, S., Grunberg, L. dan Greenberg, E. 2002. Women managers and the experience of work-family conflict. *American Journal of Undergraduate Research*. 1/3: 9-16.
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Manajemen Penelitian*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Azazah, Indriyani. 2009, *Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit (Studi Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang)*. Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang
- Failasuffudien, Arief. 2003. "Hambatan Karir Wanita," *EKOBIS*, Juli, Vol.4 No.2; 241-248
- Geurts, S.A.E., & Demerouti, E. 2003. Work/non-work interface: A review of theories and findings. In M.J. Schabracq, J. A. M. Winnubst, & C. L. Cooper (Eds.), *Handbook of Work and Health* (pp. 279-312). New York: Wiley.
- Gitosudarmo, I., dan Sudita, I. Nyoman. 1997. *Perilaku Keorganisasian*. BPFE. Yogyakarta.
- Higgins, Christopher A., and Duxbury, Linda E. 1992. "Work-Family Conflict: A Comparison of Dual-Career and Traditional-Career Men". *Journal of Organizational Behavior*.
- Kinnunen, U., Feldt, T., Geurts, S. & Pulkkinen, L. 2006. "Types of Work-Family Interface: Well-Being Correlates of Negative and Positive Spillover Between Work and Family." *Scandinavian Journal of Psychology*, 47, 149-162
- Kopelman, R. 1983. "A Model of Work, Family and Interrole Conflict: A Construct Validity Study". *Journal of Organizational Behavior and Human Performance*.
- Lo, S. 2003. Perceptions of Work-Family Conflict Among Married Female Professionals in Hong Kong. *Personnel Review*. 32 (3),376-390.
- Marguerite, G. Lodico, Dean T. Spaulding, Katherina H. Voegtler, 2006, *Methods From Theory to Practice*, San Fransisco: John Wiley & Sons, inc.
- McShane Steven, L. dan Von Glinow, Mary Ann. 2000. *Organizational Behavior: Emerging Realities for the Workplace Revolution*. International Edition. Mc Graw Hill. New York.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. 1996. Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 81.
- Nurhidayah, S. 2008. Pengaruh Ibu Bekerja dan Peran Ayah dalam Coparenting terhadap Prestasi Belajar Anak. *Jurnal Soul*. 1/2: 1-14.
- Parasuraman, S., & Simmers, C. A. 2001. Type of Employment, Work-Family Conflict and Well-Being: A Comparative Study. *Journal of*

- Organizational Behavior*, 22, 551-568.
- Riduwan, 2004. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sabastian Rainsch, 2004, *Dynamic Strategic Analysis : Demystifying Simple Succes Strategies Wiesbaden*, Deucher Universitasts-Verlag
- Schultz, D.P., & Schultz, S. E. 1994. *Psychology and Work Today: An Introduction to Industrial and Organization Psychology*. New York, NY: Macmillan. Publishing Company.
- Singarimbun dan Effendi, 1995. *Metode Penelitian Survei*, Cetakan-2 (Edisi Revisi), Jakarta: LP3ES.
- Siti Halimah, 2013, “Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita Bagian Produksi”, Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Semarang.
- Soeharto, Triana, N. E. D. 2010, “Konflik Pekerjaan – Keluarga dengan Kepuasan Kerja: Meta Analisis”, *Jurnal Psikologi*, Volume 37, No 1, Juni 2010 : 189 - 194
- Sugiyono, 2002. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*