

HUBUNGAN KONFLIK PERAN GANDA DENGAN STRESS KERJA PADA GURU SMA DI KABUPATEN X

Yasmin Firyal Nailah

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, Email: yasmin.18185@mhs.unesa.ac.id

Ni Wayan Sukmawati Puspitadewi

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, Email: sukmawatipuspitadewi@unesa.ac.id

Abstrak

Perubahan sistem pendidikan di masa pandemi *Covid-19* membuat para guru harus mengalami banyak penyesuaian dan berdampak pada stress kerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara konflik peran ganda dengan stress kerja pada guru SMA di Kabupaten X. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 93 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria guru wanita yang sudah menikah dengan minimal usia pernikahan empat tahun, mempunyai anak yang bersekolah dibangku TK hingga SMA, berstatus sebagai guru tetap, dan bekerja di SMA swasta pada kabupaten X. Sehingga didapatkan sampel berjumlah 75 orang. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala konflik peran ganda oleh Greenhaus dan Beutell (1985) dan skala stress kerja oleh Robbins dan Judge (2011). Analisa data dalam penelitian ini menggunakan korelasi *Product Moment* dengan bantuan program SPSS 25 for windows. Nilai signifikansi yang diperoleh dari hasil uji korelasi tersebut yakni 0.000 atau ($p < .05$) yang menunjukkan bahwa variabel konflik peran ganda dan stress kerja memiliki hubungan yang signifikan. Hasil analisis data memperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.878 atau ($r=0.878$) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara konflik peran ganda dengan stress kerja pada guru SMA di Kabupaten X.

Kata Kunci: Konflik Peran Ganda, Stress Kerja, Guru

Abstract

Changes in the education system during the Covid-19 pandemic have forced teachers to undergo many adjustments and have an impact on teacher work stress. This study aims to determine the relationship between dual role conflict and work stress on high school teachers in District X. This type of research is a quantitative study. The population in this study were 93 people. The sampling technique in this study used purposive sampling with the criteria of female teachers who were married with a minimum age of four years of marriage, had children who attended kindergarten to high school, status as permanent teachers, and worked in private high schools in district X. So that a sample of 75 people is obtained. The instruments used in this study are the multiple role conflict scale by Greenhaus and Beutell (1985) and the work stress scale by Robbins and Judge (2011). Data analysis in this study uses Product Moment correlation with the help of the SPSS 25 for windows program. The significance value obtained from the correlation test results is 0.000 or ($p < .05$) which indicates that the multiple role conflict variable and work stress have a significant relationship. The results of data analysis obtained a correlation coefficient of 0.878 or ($r=0.878$) which indicates that there is a very strong relationship between dual role conflict and work stress for high school teachers in District X.

Keywords: Dual Role Conflict, Work Stress, Teacher

PENDAHULUAN

Adanya perubahan sistem pendidikan di masa pandemi *Covid-19* ini membuat para guru dan juga siswa harus melakukan penyesuaian. Para guru dihadapkan dengan tidak seimbangnya tuntutan yang diberikan dengan kemampuan mereka dalam mengatasi perubahan yang terjadi dalam sektor pendidikan yang diakibatkan oleh pandemi *Covid-19*. Dengan bertambahnya berbagai tuntutan serta beban pekerjaan tersebut dapat

menimbulkan terjadinya stress kerja pada guru. Menurut Akbar dan Pratasiwi (2017), stress yang dialami seorang guru bisa terjadi dikarenakan beban kerja guru yang terlalu banyak. Stress kerja merupakan sebuah interaksi dari beberapa faktor yakni faktor eksternal dimana stress ditimbulkan dari pekerjaan itu sendiri, dan faktor internal yang berasal dari karakter dan persepsi dari individu sendiri (Rustiana & Cahyati, 2012). Dengan adanya perubahan sistem pembelajaran secara daring di masa pandemi ini mulai menimbulkan berbagai permasalahan

yang dihadapi oleh siswa, guru dan juga orangtua. Sistem pembelajaran yang dilakukan secara daring menjadikan tantangan tersendiri bagi para guru karena mereka berperan penting guna tercapainya tujuan dari sekolah, sehingga kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh guru atau pendidiknya (Fiftyana & Sawitri, 2018).

Menurut Imran (2010), guru adalah profesi yang memerlukan keahlian khusus dalam tugas utamanya seperti mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan juga mengevaluasi peserta didik melalui jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, serta menengah. Seorang guru atau pengajar mengemban tugas dan tanggung jawab utama untuk mengelola pengajaran agar lebih efektif, dinamis, efisien, serta positif yang ditandai dengan adanya kesadaran dan keterlibatan secara aktif antara guru dan siswa, guru berperan sebagai penginisiatif dan pengarah serta pembimbing, sedangkan siswa sebagai individu yang terlibat aktif dalam memperoleh perubahan diri dalam proses pengajaran (Rohani & Ahmadi, 2001).

Berdasarkan data pokok Kemendikbud, jumlah guru SMA di Kabupaten X pada tahun 2021/2022 adalah sebanyak 1.702 guru yang terdiri dari 641 guru laki-laki dan 1.061 guru perempuan. Melalui data tersebut dapat diketahui bahwa guru SMA perempuan lebih mendominasi di Kabupaten X. Sehingga melalui data tersebut, peneliti tertarik untuk menjadikan guru perempuan sebagai subjek penelitian. Terdapat banyak macam hambatan yang dapat menimbulkan stress pada profesi guru. Apalagi dalam masa pandemi saat ini, guru mempunyai jam bekerja yang lebih lama, sebelum pandemi jam kerja guru sekitar delapan jam dan saat pandemi berubah menjadi 12 jam. Jika perubahan ini berlangsung cukup lama selama pandemi maka akan memicu terjadinya stress kerja pada guru yang dapat berpengaruh terhadap kinerja, psikologis serta kondisi fisik guru (Rokhani, 2020).

Dalam masa pandemi seperti ini tentunya akan memberikan beban tambahan bagi guru dalam mengajar karena harus memikirkan metode terbaik untuk mengajar di masa pandemi ini. Tuntutan dalam menggunakan teknologi sebagai media mengajar seperti menggunakan *zoom meeting* adalah sebuah tantangan bagi para guru, mengingat tidak semua guru dapat menggunakan dan memanfaatkan sosial media (Anita, Tjitrosuwarno, & Setyohadi, 2021). Hal ini tentu dapat menjadi pemicu gangguan kesehatan serta meningkatnya stres kerja pada profesi guru. Stres kerja ialah perasaan tertekan yang dialami seseorang dalam menjalankan pekerjaannya (Mangkunegara, 2013). Menurut Rivai & Sagala (2011), stress kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menimbulkan ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang berpengaruh terhadap emosi, proses berpikir, serta

kondisi individu tersebut. Terdapat sebuah survei yang dilakukan oleh *University of Phoenix*, yang diikuti oleh sekitar seribu partisipan. Hasil survei tersebut menjelaskan sebanyak 77% guru mengeluhkan bahwa mereka merasa stres (Schaffhauser, 2020).

Menurut hasil studi pendahuluan yang dilaksanakan pada dua SMA swasta dengan akreditasi A yang ada di Kabupaten X, melalui wawancara kepada lima belas guru wanita yang sudah menikah dan memiliki anak yang sedang belajar daring, diperoleh informasi bahwa di masa pandemi ini mereka sering merasa kesusahan karena harus menyesuaikan cara mengajar mereka saat pembelajaran daring. Mereka merasa dituntut untuk lebih kreatif dalam mengajar anak-anak dimasa pandemi agar tidak jenuh dan tetap bisa memahami pelajaran saat belajar melalui *zoom*. Berdasarkan informasi yang didapatkan, saat ini sistem pembelajaran yang dilakukan di kedua SMA tersebut adalah sistem *hybrid*, tetap ada KBM (kegiatan belajar mengajar) yang dilakukan secara *offline* disekolah dan juga pembelajaran secara *online* atau daring dirumah. Dari kedua SMA tersebut, salah satunya menerapkan sistem ganjil genap, sehingga setiap kelas akan dibagi menjadi dua kloter yang akan masuk sekolah secara bergantian harinya berdasarkan absen ganjil dan genap. Misalnya, jika kelas A memiliki 40 siswa maka siswa dengan absen ganjil akan masuk sekolah pada hari senin dan siswa dengan absen genap akan belajar dirumah secara daring. Kemudian di hari selanjutnya akan berlaku sebaliknya. Sedangkan yang lainnya menerapkan sistem bergilir per-angkatan, sehingga setiap minggunya tiap angkatan akan memperoleh giliran untuk sekolah secara *offline* sebanyak dua hari. Oleh karena sistem baru tersebut, beban kerja yang dialami oleh para guru semakin bertambah karena mereka harus beradaptasi dengan sistem yang ada dimasa pandemi ini dan memastikan bahwa siswa mereka mendapatkan pemahaman yang sama, baik siswa yang sedang sekolah *offline* maupun yang mengikuti pembelajaran dari rumah. Para guru juga mengeluhkan bahwa banyak siswa yang sering terkendala jaringan sehingga tidak memahami pelajaran yang sudah diterangkan, dan akhirnya meminta penjelasan tambahan pada guru diluar jam mengajar. Hal tersebut membuat para guru merasa bertambah beban pekerjaannya. Beberapa guru juga menyatakan bahwa cukup sering mengalami kelelahan fisik saat bekerja, tak jarang merasa frustrasi dan sensitif karena tanggungan pekerjaan yang mereka miliki, merasa pusing dan hilang konsentrasi saat mengajar, hingga mengalami gangguan tidur. Beberapa dampak yang ditimbulkan tersebut memungkinkan para guru di SMA tersebut mengalami stress kerja sesuai dengan teori yang dijelaskan oleh Robbins dan Judge (2011).

Stres kerja ialah suatu keadaan yang dirasakan oleh karyawan yang diakibatkan oleh beban kerja yang terlalu

berat, waktu yang singkat, perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat performa karyawan tersebut (Robbins & Judge, 2011). Stres merupakan masalah yang diakibatkan oleh berkembangnya emosi negatif dalam lingkungan kerja (Rahmah, D. D., & Fahmie, 2019). Ketika pekerjaan tidak selaras dengan kemampuan individu maupun sumber daya yang tepat, baik fisik maupun emosi akan bereaksi serta dapat memberi respons yang berbahaya yang dapat menjadi gejala stres kerja (Murali, Basit, & Hasan, 2017). Penyebab terjadinya stres disebut dengan *stressors*. Ketika dampak dari stres berlangsung dalam proses yang cukup panjang dari kapasitas yang mampu diterima tubuh kita, maka akan memunculkan dampak yang negatif dan menjadi *strains* (Tama & Hardiningtyas, 2017). Stress karena pekerjaan biasanya berpengaruh pada masalah individu dan organisasi seperti masalah perilaku, mental, hasil kinerja, kepuasan kerja, serta komitmen organisasi (Hoboubi, Choobineh, Ghanavati, Keshavarzi, & Hosseini, 2017). Individu yang mengalami stress dapat memiliki rasa khawatir yang kronis sehingga cenderung menjadi marah, agresif, tegang serta memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Hasibuan, 2012).

Stress kerja memiliki tiga aspek menurut pendapat Robbins dan Judge (2011), yaitu: (1) aspek fisiologis, menjelaskan bahwa stres dapat menimbulkan penyakit pada tubuh seseorang yang ditandai dengan metabolisme tubuh yang berubah seperti meningkatnya tekanan darah, sakit kepala, jantung berdebar, serta dapat menimbulkan penyakit jantung; (2) aspek psikologis, menjelaskan bahwa stres juga dapat mengakibatkan seseorang merasa tegang, merasa cemas, mudah marah, merasa bosan, suka menunda pekerjaan dan hal lain yang dapat memunculkan ketidakpuasan dalam berbagai hal terutama dalam pekerjaan; (3) aspek perilaku, menjelaskan bahwa stres yang berhubungan dengan perilaku yakni seperti menurunnya produktivitas, meningkatnya absensi, serta meningkatnya kemungkinan karyawan keluar dari perusahaan. Dampak lainnya pada perilaku seperti perubahan pada keseharian seperti adanya gangguan makan, gangguan tidur, serta konsumsi rokok maupun alkohol yang meningkat.

Menurut Robbins dan Judge (2011), stress kerja disebabkan oleh beberapa faktor seperti faktor lingkungan kerja yang meliputi ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, dan ketidakpastian teknologi. Kemudian faktor organisasional yang meliputi tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi. Serta yang terakhir adalah faktor individual yang meliputi kepribadian, masalah ekonomi, dan masalah keluarga seperti perceraian, anak sakit, masalah traumatis, dan konflik peran. Adapun menurut Izzati dan Mulyana (2019),

stress kerja disebabkan oleh faktor pekerjaan yang meliputi tempat kerja, isi pekerjaan, hubungan interpersonal dalam pekerjaan, dan syarat pekerjaan yang tidak mendukung pengembangan karir individu. Serta terdapat faktor diluar pekerjaan yang meliputi perubahan struktur kehidupan yang memiliki tiga dimensi yaitu dimensi budaya sosial, perubahan status hubungan dengan orang lain misalnya individu berperan sebagai suami, istri ataupun sebagai orang tua, dan aspek dari individu sendiri, kemudian ada faktor dukungan sosial, *locus of control*, kepribadian, harga diri, fleksibilitas, serta kemampuan.

Alasan peneliti mengangkat variabel stress kerja ini dikarenakan profesi guru dihadapkan dengan tidak seimbang tuntutan yang diberikan dengan kemampuan untuk mengatasi perubahan dalam sektor pendidikan yang diakibatkan oleh pandemi *Covid-19*, terutama bagi ibu yang berprofesi sebagai guru, selain harus beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan yang harus dikerjakan dengan sistem *online* mereka juga merasakan beban tambahan dengan bekerja di rumah karena mereka juga harus mengawasi dan mendampingi anak belajar daring serta mengurus rumah. Menurut (Siahaan, 2020), dengan adanya perubahan sistem pembelajaran secara daring ini mulai menimbulkan berbagai permasalahan yang dihadapi oleh siswa, guru dan juga orangtua. Bagi ibu yang bekerja, fokus mereka akan terbagi antara pekerjaan dan urusan rumah tangga yang dapat memungkinkan hasil pekerjaan mereka menjadi tidak maksimal. Menjalankan peran sebagai ibu rumah tangga sekaligus mengerjakan tuntutan pekerjaan sebagai guru dapat menimbulkan terjadinya sebuah konflik peran ganda.

Menurut Robbins dan Judge (2011), salah satu faktor penyebab seseorang mengalami stress kerja yaitu karena konflik peran. Menurut Greenhaus & Beutell (1985), konflik peran ganda diartikan sebagai suatu bentuk konflik peran pada diri individu yang timbul karena mendapat tekanan peran dari pekerjaan yang bersebrangan dengan tekanan peran dalam keluarga. Konflik peran ganda juga dapat diartikan sebagai sebuah kondisi saat terdapat ketidakseimbangan antara tanggung jawab dalam pekerjaan serta tanggung jawab dalam urusan rumah dimana seseorang merasa mendapatkan pengaruh negatif dari berbagai tekanan dari tuntutan pekerjaan maupun tuntutan keluarga (Amrulloh & Pamungkas, 2021). Menurut Spector (2006), konflik peran ganda merupakan suatu bentuk konflik peran yang mana tuntutan dalam bekerja dan keluarga mengalami sebuah konflik. Konflik peran ganda diakibatkan oleh durasi jam kerja karyawan, sehingga waktu dengan keluarga menjadi berkurang. Menurut Kinnunen et al (2006), seorang wanita lebih memungkinkan mengalami *work-family conflict* karena peran atau tugas laki-laki dalam keluarga lebih fleksibel dibandingkan peran dan tugas perempuan yang lebih

bersifat rutin seperti tanggung jawab mereka terhadap anak terutama anak yang berusia di bawah 12 tahun. Keberadaan anak dirumah dapat memunculkan konflik peran ganda. Konflik peran ganda menurut Greenhaus dan Beutell (1985), mempunyai tiga dimensi, pertama *Time-based conflict* yaitu tekanan waktu yang berkaitan dengan keanggotaan dalam salah satu peran, mengakibatkan individu tidak dapat memenuhi tugas pada peran lain. Kedua, *Behavior-Based Conflict* yaitu Perbedaan tingkah laku yang disematkan pada peranan tertentu mengakibatkan pertentangan pada orang tersebut. dan ketiga *Strain-based conflict* yaitu ketegangan yang disebabkan karena menjalankan peran yang satu, dan berpengaruh terhadap kinerja individu pada peran lain. Faktor-faktor yang menyebabkan konflik peran-ganda menurut Stoner (dalam Shein & Chen, 2011)) antara lain adalah: (1) *Time pressure*; (2) *Family size and support*; (3) Kepuasan kerja; (4) *Marital and life satisfaction*; serta (5) *Size of firm*. Adanya ketidak seimbangan peran pada ibu karir ini dapat menimbulkan terjadinya konflik peran ganda yang kemudian dapat mempengaruhi stress kerja individu.

Hal tersebut selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Panjaitan (2021), yang subjeknya adalah guru perempuan yang sudah menikah atau mempunyai anak serta tinggal dengan suami atau anaknya dengan masa kerja masih aktif yaitu sebanyak 30 orang di Sekolah Swasta Global Prima, menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara konflik peran ganda dengan stress kerja pada guru wanita di sekolah tersebut. Selain itu, terdapat penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Sulastri dan Almurhan (2019), yang subjeknya adalah seluruh polisi wanita di kedinasan Polres Kotabumi Lampung Utara yang telah menikah dan bekerja dengan jumlah 36 orang, menunjukkan adanya hubungan konflik peran ganda dengan tingkat stress kerja polisi wanita di Polres Lampung Utara. Adapun penelitian yang telah dilakukan oleh Harkina, Junaidi, Supriyati, & Sari (2020) kepada subjek sebanyak 42 pegawai wanita yang sudah menikah di universitas Malahayati, menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara konflik peran ganda dengan stress kerja pada pegawai wanita di universitas Malahayati yang berstatus menikah. Kemudian ada penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi dan Betria (2021), yang subjeknya adalah 61 wanita karir yang sudah menikah dan merupakan seorang ibu, hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa konflik peran ganda memiliki hubungan positif yang signifikan dengan stress kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, peneliti tertarik mengadakan penelitian mengenai "Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Stress Kerja pada Guru SMA di Kabupaten X". Penelitian yang akan kami lakukan ini memiliki tujuan utama untuk

mengetahui apakah terdapat hubungan antara konflik peran ganda dengan stress kerja pada Guru SMA di Kabupaten X.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif. Menurut Anshori dan Iswati (2019), penelitian kuantitatif merupakan suatu metode penelitian yang mengukur sebuah data serta biasanya menggunakan beberapa bentuk analisis statistik. Menurut Jannah (2018), penelitian kuantitatif ialah metode penelitian dimana data-data penelitian yang dikumpulkan dan dianalisis berbentuk angka. Data-data berupa angka tersebut selanjutnya dianalisis menggunakan perhitungan statistik tertentu untuk menemukan hasil yang ilmiah. Berdasarkan tujuan dilakukannya, penelitian ini termasuk jenis penelitian korelasional yakni penelitian yang tujuannya untuk melihat ada atau tidaknya hubungan antar variabel.

Subjek dalam penelitian ini adalah guru wanita pada dua SMA swasta yang berakreditasi A yang ada di Kabupaten X. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 93 orang. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil sampel dengan teknik *purposive sampling*. Menurut Jannah (2018), *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan dari peneliti mengenai kesesuaian subjek yang digunakan dengan kriteria yang telah ditetapkan peneliti. Kriteria khusus yang digunakan dalam penelitian ini yaitu : (a) Guru wanita yang sudah menikah dengan minimal usia pernikahan 4 tahun, (b) Mempunyai anak yang bersekolah dibangku TK hingga SMA yang sedang belajar secara daring dari rumah, (c) Berstatus sebagai guru tetap, dan (d) Bekerja di SMA swasta yang terdapat di kabupaten X. Peneliti memilih subjek dengan usia pernikahan minimal 4 tahun karena dalam usia pernikahan tersebut memungkinkan mereka memiliki anak usia sekolah yang sedang belajar daring yakni usia TK hingga SMA. Berdasarkan kriteria yang telah disebutkan, didapatkan subyek penelitian berjumlah 75 orang dengan 45 orang sebagai subjek penelitian dan 30 orang sebagai sampel *tryout*.

Konflik peran ganda dalam penelitian ini merupakan ketidakseimbangan peran atau tanggung jawab antara pekerjaan seseorang dengan perannya dirumah yang mana pekerjaan tersebut dapat mengganggu seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dirumah, begitupula sebaliknya. Sedangkan, stress kerja yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu ketegangan yang dirasakan oleh individu akibat beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuannya, selain itu ketegangan tersebut juga dapat dipicu oleh faktor lingkungan kerja, faktor organisasional, serta faktor individu itu sendiri.

Penelitian ini menggunakan instrumen berupa skala Likert, yaitu sebuah metode pernyataan sikap yang menggunakan respon dari subjek dan kemudian dijadikan sebagai acuan dalam menentukan skala (Sugiyono, 2012). Terdapat dua kategori pernyataan dalam kuisioner ini yaitu *favorable* (F) dan *unfavorable* (UF). Setiap pernyataan mempunyai lima pilihan jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), serta Sangat Tidak Sesuai (STS). Dalam penelitian ini, skala konflik peran ganda menggunakan aspek dari Greenhaus dan Beutell, (1985), yang terdiri dari *time-based conflict*, *strain-based conflict* dan *behavior based conflict*. Sedangkan skala stress kerja disusun berdasarkan pada aspek yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2011), yang terdiri dari aspek fisiologis, aspek psikologis, dan aspek perilaku.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *product moment* dengan bantuan SPSS 25 *for windows*. Aitem dikatakan valid jika memiliki nilai validitas >0,30 serta dikatakan tidak valid jika memiliki nilai <0,30 (Azwar, 2017). Menurut hasil *tryout* yang dilakukan, skala konflik peran ganda terdiri dari 24 aitem sebelum *tryout* dan menjadi 20 aitem setelah *tryout*, dengan nilai *item-total correlation* yaitu pada rentang 0,410 hingga 0,804. Sedangkan pada skala stres kerja terdiri dari 30 aitem sebelum *tryout* dan menjadi 29 aitem setelah *tryout*, dengan *item-total correlation* yaitu pada rentang 0,364 hingga 0,808.

Uji reliabilitas dilakukan dengan tujuan mengukur sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya (Azwar, 2011). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Alpha Cronbach* dengan bantuan SPSS 25 *for windows*. Semakin tinggi nilai dari uji reliabilitas maka baik pula konsistensi dari alat ukur tersebut. Nilai korelasi memiliki rentang 0 hingga 1, jika nilai korelasi mendekati angka 1 maka dikatakan hubungan antar variabel kuat, sedangkan jika nilai korelasi mendekati 0 maka dapat dikatakan hubungan kedua variabel tersebut lemah (Azwar, 2017). Berdasarkan hasil uji reliabilitas terhadap variabel konflik peran ganda dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,903 serta untuk variabel stress kerja yaitu 0,946. Sehingga dapat dikatakan hubungan antar variabel kuat.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data *korelasi product moment* dengan bantuan SPSS 25 *for windows*. Teknik analisis data ini mempunyai beberapa asumsi yang harus dilakukan, yaitu uji normalitas serta uji linearitas menggunakan *test of linearity* dengan taraf signifikansi 5%. Untuk uji normalitas peneliti menggunakan uji *kolmogorov Smirnov* dengan bantuan SPSS 25 *for windows*. Menurut Sugiyono (2017), data dikatakan normal jika nilai significant >0.05.

Untuk uji linearitas, hubungan variabel tersebut dianggap linier jika nilai significant <0,05, dan sebaliknya. Selanjutnya, dilakukan uji hipotesis untuk menjawab hipotesis yang telah dirumuskan oleh peneliti (Azwar, 2017). Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *pearson product moment* dengan bantuan SPSS 25 *for windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan pada 45 guru wanita di dua SMA swasta yang ada di Kabupaten X, peneliti mendapatkan data hasil pengolahan dengan *descriptive statistic* sebagai berikut:

Tabel 1. Deskriptive statistic

| | N | Min | Max | Mean | Std. Deviation |
|----------------------------|----|-----|-----|-------|----------------|
| Konflik Peran Ganda | 45 | 21 | 71 | 56.40 | 12.218 |
| Stress Kerja | 45 | 30 | 110 | 81.78 | 17.133 |
| Valid N (listwise) | 45 | | | | |

Berdasarkan tabel hasil *deskriptive statistic* diatas diketahui mean pada variabel konflik peran ganda sebesar 56,40 dengan nilai maksimum 71 dan nilai minimum 21, sedangkan mean variabel stress kerja sebesar 81.78 dengan nilai maksimum 110 dan nilai minimum 30. Nilai *standart deviasi* pada variabel konflik peran ganda sebesar 12.218 dan variabel stress kerja sebesar 17.133.

Analisis Data

1. Hasil Uji Normalitas

Untuk menguji normalitas peneliti menggunakan *kolmogorov Smirnov* dengan bantuan SPSS 25.0 *for window*. Berikut merupakan tabel ketentuan signifikansi dari uji normalitas:

Tabel 2. Signifikansi Normalitas Data

| Nilai Signifikasi | Keterangan |
|-------------------|----------------------------|
| Sig >0.05 | Berdistribusi Normal |
| Sig <0.05 | Tidak Berdistribusi Normal |

Berikut merupakan hasil dari uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* pada variabel konflik peran ganda dan variabel stress kerja dalam penelitian ini:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov Smirnov Test | | |
|---|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 45 |
| Normal Parameters | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 8.19814921 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .089 |
| | Positive | .089 |
| | Negative | -.068 |
| Test Statistic | | .089 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 |

Berdasarkan tabel diatas, didapatkan nilai signifikansi dari *unstandardized residual* sebesar 0.200, dimana nilai $0.200 > 0.05$ ($p > 0.05$) sehingga dikatakan data berdistribusi normal. Maka dapat disimpulkan bahwa data dari variabel konflik peran ganda dan stress kerja dalam penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal.

2. Hasil Uji Linieritas

Untuk mengetahui data memiliki hubungan yang linear antara variabel bebas dan variabel terikat peneliti menggunakan *Test of Linierity*. Jika hubungan variabel linier maka nilai signifikan $< 0,05$, sebaliknya jika hubungan variabel tidak linier maka nilai significant $> 0,05$ (Azwar, 2017). Berikut merupakan tabel signifikansi linieritas:

Tabel 4. Kategori Signifikansi Linieritas Data

| Nilai Signifikasi | Keterangan |
|-------------------|-------------------|
| Sig < 0.05 | Data Linier |
| Sig > 0.05 | Data Tidak Linier |

Berikut merupakan tabel hasil uji linearitas dari *test of linierity* :

Tabel 5. Hasil Uji Linieritas berdasarkan nilai *linierity*

| | Sig | Keterangan |
|-----------------------------------|------|-------------|
| Konflik Peran Ganda* Stress Kerja | .000 | Data Linier |

Berdasarkan hasil uji linearitas, didapatkan nilai signifikansi dari variabel konflik peran ganda dengan variabel stress kerja bernilai 0.000. Nilai signifikan $0.000 < 0.05$ maka data penelitian dikatakan linier.

Terdapat dua penyajian data dalam uji linieritas yakni berdasarkan nilai *linearity* dan *deviation from linierity*. Berikut merupakan tabel signifikan linieritas berdasarkan *deviation from linierity*:

Tabel 6. Kategori signifikan Linieritas berdasarkan *Deviation from Linierity*

| Nilai Signifikasi | Keterangan |
|-------------------|-------------------|
| Sig > 0.05 | Data Linier |
| Sig < 0.05 | Data Tidak Linier |

Berikut merupakan hasil dari uji linieritas berdasarkan nilai *deviation from linierity*:

Tabel 7. Hasil Uji Linieritas berdasarkan *Deviation from Linierity*

| | Sig | Keterangan |
|-----------------------------------|------|-------------|
| Konflik Peran Ganda* Stress Kerja | .852 | Data Linier |

Berdasarkan tabel diatas bahwa nilai signifikan linieritas berdasarkan *deviation from linierity* sebesar 0.852 Dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi $0.852 > 0.05$ maka dikatakan data tersebut linier.

3. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan guna mengetahui adanya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat (Sugiyono, 2019). Analisis data untuk pengujian hipotesis menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment* dengan bantuan SPSS 25.0 *for window*. Peneliti menjawab hipotesis penelitian berpacu pada kriteria dari koefisien korelasi pada tabel berikut:

Tabel 8. Ketentuan Koefisien Korelasi

| Interval | Tingkat Hubungan |
|------------|------------------|
| 0.00–0.199 | Sangat Rendah |
| 0.20–0.399 | Rendah |
| 0.40–0.599 | Cukup Kuat |
| 0.60–0.799 | Kuat |
| 0.80–1.00 | Sangat Kuat |

Dalam menentukan dasar pengambilan keputusan uji hipotesis berpedoman pada tabel dibawah ini:

Tabel 9. Ketentuan Uji Hipotesis

| Nilai Signifikasi | Keterangan |
|-------------------|---------------------------|
| Sig < 0.05 | Hubungan Signifikan |
| Sig > 0.05 | Hubungan Tidak Signifikan |

Berdasarkan pengolahan data menggunakan korelasi *Pearson Product moment* diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Korelasi *Product Moment*

| | | Correlation | |
|---------------------|---------------------|---------------------|--------------|
| | | Konflik Peran Ganda | Stress Kerja |
| Konflik Peran Ganda | Pearson correlation | 1 | .878 |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| | N | 45 | 45 |
| Stress Kerja | Pearson correlation | .878 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 45 | 45 |

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan variabel konflik peran ganda dan stress kerja sebesar 0.000 yang artinya memiliki nilai kurang dari 0.05 atau ($p < 0.05$) maka nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel konflik peran ganda dan stress kerja memiliki hubungan yang signifikan. Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian ini diterima artinya ada hubungan antara konflik peran ganda dengan stress kerja pada guru.

Hasil pada tabel korelasi menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi *product moment* dari kedua variabel didapatkan nilai sebesar 0.878 atau ($r=0.878$). Berdasarkan tabel 8 bahwa nilai 0.878 berada pada rentang 0.80–1.00 yang artinya variabel konflik peran ganda dan stress kerja memiliki hubungan sangat kuat.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara konflik peran ganda dengan stress kerja pada guru SMA di Kabupaten X. Penelitian yang dilakukan pada 45 guru wanita di dua SMA swasta yang ada di Kabupaten X ini akan diuji hasilnya dengan menggunakan uji korelasi *pearson product moment* dengan bantuan SPSS 25.0 for windows. Nilai signifikansi yang diperoleh dari hasil uji korelasi tersebut yakni 0.000 atau ($p < 0.05$) yang menunjukkan bahwa variabel konflik peran ganda dan stress kerja memiliki hubungan yang signifikan. Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis pada penelitian ini diterima, artinya terdapat hubungan antara konflik peran ganda dengan stress kerja pada guru SMA di Kabupaten X.

Menurut hasil uji korelasi *pearson product moment* diperoleh nilai koefisien korelasi pada variabel konflik peran ganda dan stress kerja yaitu sebesar 0.878 atau ($r=0.878$) yang menunjukkan bahwa variabel konflik

peran ganda dan stress kerja memiliki hubungan yang sangat kuat. Hal ini sesuai dengan ketentuan koefisien korelasi pada tabel 8 yang menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi yang berada pada rentang 0.80–1.00 mempunyai hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien korelasi juga menghasilkan angka positif yang berarti koefisien korelasi dari kedua variabel memiliki arah hubungan yang positif atau dapat dimaknai bahwa hubungan antar variabel searah. Maka dapat dikatakan bahwa semakin tinggi konflik peran ganda, akan semakin tinggi pula stres kerjanya. Begitupun sebaliknya, semakin rendah tingkat konflik peran gandanya, maka semakin rendah juga stress kerjanya.

Stress kerja merupakan kondisi ketegangan yang mana dapat menimbulkan ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang berpengaruh terhadap emosi, proses berpikir, serta kondisi individu tersebut (Rivai & Sagala, 2011). Stres kerja yang diakibatkan oleh beban kerja yang terlalu berat, waktu yang singkat, perasaan susah dan ketegangan emosional dapat menghambat performa karyawan tersebut (Robbins & Judge, 2011). Penelitian ini menemukan bahwa guru wanita yang berstatus menikah dan mengajar di SMA swasta pada Kabupaten X mengalami stress kerja dikarenakan adanya ketidakseimbangan dan tuntutan dari kedua peran yang terlalu berat dalam satu waktu sebagai ibu rumah tangga dan juga bekerja sebagai guru disekolah. Berdasarkan hasil pengambilan data menurut dimensi stres kerja yang dikemukakan Robbins dan Judge (2011), yaitu fisiologis, psikologis, dan perilaku, dapat ditemukan perilaku stress kerja pada para guru tersebut.

Hasil perhitungan pada variabel stress kerja, menunjukkan bahwa *mean* atau rata-rata tertinggi terdapat pada dimensi fisiologis dengan mean sebesar 37,84. Dimensi fisiologis merujuk pada munculnya perubahan atau penyakit yang ditandai dengan metabolisme tubuh yang berubah (Robbins & Judge, 2011). Hal ini dapat dilihat dari para guru wanita yang mengalami peningkatan tekanan darah dan jantung saat mendapat tekanan pekerjaan, kelelahan fisik saat mengajar karena pada masa pandemi *Covid* ini para guru banyak mengalami penyesuaian terhadap pembelajaran daring maupun pembelajaran secara *offline*, sakit kepala dan juga gangguan tidur yang diakibatkan oleh beban pekerjaan yang semakin meningkat dimasa pandemi ini.

Dimensi stres kerja selanjutnya yaitu dimensi psikologis. Dimensi ini memiliki *mean* sebesar 22,18. Dimensi psikologis merujuk pada hal-hal yang ditimbulkan oleh stress seperti kecemasan, tegang, dll yang dapat memunculkan ketidakpuasan dalam berbagai hal terutama dalam pekerjaan (Robbins & Judge, 2011). Hal tersebut dapat ditemukan pada para guru wanita yang mengalami dampak-dampak psikologis akibat stress kerja

seperti perasaan cemas dan tegang yang ditimbulkan oleh tekanan pekerjaan mereka, kemudian perasaan gelisah saat tugas pekerjaan menumpuk. Selain itu, merasa mudah frustrasi dan marah akibat beban pekerjaan guru yang bertambah di masa pandemi serta berbagai permasalahan yang ada dalam pekerjaan, perasaan bosan terhadap rutinitas mengajar serta ketidakpuasan dalam melakukan pekerjaan. Suatu kondisi ketegangan yang menimbulkan ketidakseimbangan antara fisik dan psikis dapat berpengaruh terhadap emosi, proses berpikir, serta kondisi individu tersebut (Rivai & Sagala, 2011).

Dimensi stress kerja selanjutnya adalah dimensi perilaku yang memiliki *mean* paling rendah yaitu 21,76. Dimensi ini merujuk pada perubahan pada keseharian seperti adanya gangguan makan, gangguan tidur, serta perubahan perilaku lainnya yang diakibatkan oleh stress (Robbins & Judge, 2011). Hal ini dapat dilihat dari para guru wanita yang cenderung menunda-nunda pekerjaan serta menghindari pekerjaan, penurunan kinerja dan produktivitas yang ditunjukkan melalui perilaku seperti tidak dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan maksimal dan tepat waktu, pulang lebih awal atau tidak sesuai waktu saat jam mengajar telah selesai, dan juga memberi jamkos kepada siswa disaat merasa kelelahan dan malas untuk mengajar.

Oleh karena sistem baru yang ada dalam kegiatan belajar mengajar di masa pandemi ini, beban kerja yang dialami oleh para guru semakin bertambah karena mereka harus beradaptasi dengan sistem yang ada dimasa pandemi ini dan memastikan bahwa siswa mereka mendapatkan pemahaman yang sama baik siswa yang sedang sekolah *offline* maupun yang mengikuti pembelajaran dari rumah. Ketika pekerjaan tidak selaras dengan kemampuan individu maupun sumber daya yang tepat, baik fisik maupun emosi akan bereaksi serta dapat memberi respon yang berbahaya yang dapat menjadi gejala stres kerja (Murali, Basit, & Hasan, 2017). Munculnya perasaan-perasaan cemas dan tegang yang ditimbulkan oleh tekanan pekerjaan mereka, kemudian perasaan gelisah, merasa mudah frustrasi dan marah, perasaan bosan terhadap rutinitas mengajar, ketidakpuasan dalam melakukan pekerjaan, cenderung menunda-nunda pekerjaan serta menghindari pekerjaan, penurunan kinerja dan produktivitas, gangguan tidur, serta kelelahan fisik adalah hal-hal yang membuktikan adanya stress kerja pada guru wanita di kedua SMA tersebut. Stres kerja disebabkan oleh beberapa faktor menurut Robbins dan Judge (2011), antara lain seperti faktor lingkungan kerja yang meliputi ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, dan ketidakpastian teknologi. Kemudian faktor organisasional yang meliputi tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi. Serta yang terakhir adalah faktor individual yang meliputi

kepribadian, masalah ekonomi, dan masalah keluarga seperti perceraian, anak sakit, masalah traumatis, dan konflik peran.

Konflik peran ganda yang dialami para guru wanita di kedua SMA tersebut secara umum disebabkan karena tuntutan pekerjaan serta penyesuaian metode mengajar yang banyak berubah di masa pandemi ini. Selain itu, mereka merasa kesusahan karena harus fokus mengajar sekaligus mendampingi anak mereka belajar daring, serta mereka merasa terjadi ketidakseimbangan waktu untuk mengurus pekerjaan dan mengurus keluarga. Beberapa suami dari para guru juga masih ada yang bekerja dari rumah sehingga membutuhkan bantuan mereka sebagai istri untuk menyiapkan dan menyediakan kebutuhan suami mereka dirumah. Tuntutan pekerjaan yang dialami oleh para guru tersebut sebagai seorang yang profesional dalam pekerjaan serta peran dan tanggung jawab mereka sebagai seorang ibu dirumah yang mengalami ketidakseimbangan akan menimbulkan konflik peran ganda. Variabel konflik peran ganda mempunyai tiga dimensi menurut Greenhaus dan Beutell (1985), yakni *Time-based conflict*, *Behavior-Based Conflict*, serta *Strain-based conflict*.

Berdasarkan hasil perhitungan pada variabel konflik peran ganda, menunjukkan bahwa *mean* atau rata-rata tertinggi terdapat pada dimensi *Time-based conflict* dengan mean sebesar 22,58. Dimensi *Time-based conflict* merujuk pada tekanan waktu yang berkaitan dengan keanggotaan dalam salah satu peran, mengakibatkan individu tidak dapat memenuhi tugas pada peran lain (Greenhaus & Beutell, 1985). Hal ini dapat dilihat dari peran yang tidak dapat dijalankan secara seimbang dalam satu waktu seperti ketidakseimbangan antara waktu untuk bekerja dan waktu untuk mengurus keluarga yang dialami oleh guru wanita tersebut. Selain itu, tenggat waktu pekerjaan yang dimiliki oleh para guru tersebut membuat jam istirahat mereka berkurang. Waktu yang digunakan untuk pekerjaan juga membuat mereka merasa tidak optimal dalam melaksanakan tanggung jawab sebagai ibu saat dirumah. Menurut Spector (2006), konflik peran ganda merupakan suatu bentuk konflik peran yang mana tuntutan dalam bekerja dan keluarga mengalami sebuah konflik. Konflik peran ganda diakibatkan oleh durasi jam kerja karyawan, sehingga waktu dengan keluarga menjadi berkurang.

Dimensi konflik peran ganda selanjutnya yaitu dimensi *Strain-based conflict*. Dimensi ini memiliki *mean* sebesar 20,84. Dimensi ini merujuk pada ketegangan yang disebabkan karena menjalankan peran yang satu, dan berpengaruh terhadap kinerja individu pada peran lain (Greenhaus & Beutell, 1985). Hal tersebut dapat ditemukan pada para guru wanita yang merasa beban dan tanggung jawab pekerjaan membebani pikiran mereka saat dirumah, merasa lelah saat melakukan kewajiban rumah

tangga setelah bekerja, merasakan emosi yang tidak stabil ketika dirumah akibat permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan, begitupun sebaliknya mereka merasa konsentrasi menurun saat mengajar jika sedang memiliki masalah dalam rumah tangga.

Dimensi konflik peran ganda selanjutnya adalah dimensi *Behavior-Based Conflict* yang memiliki *mean* paling rendah diantara dimensi lainnya yaitu 12,98. Dimensi ini merujuk pada perbedaan tingkah laku yang disematkan pada peranan tertentu mengakibatkan pertentangan pada orang tersebut (Greenhaus & Beutell, 1985). Hal ini dapat dilihat dari kebiasaan yang dijalankan pada satu peran tidak sesuai atau bertentangan dengan peran lainnya. Beberapa aturan yang mereka berikan kepada siswanya disekolah tidak sesuai atau tidak cocok untuk diterapkan pada anak mereka sendiri ketika dirumah. Selain itu, peran sebagai guru yang baik dan optimal dalam membimbing siswa disekolah malah membuat mereka menjadi tidak maksimal dalam mendampingi anak mereka sendiri ketika belajar dirumah. Hal tersebut menunjukkan perilaku yang dihasilkan bertentangan dengan harapan dari peran yang lainnya.

Berdasarkan hasil penelitan menunjukkan hubungan antara kedua variabel dinyatakan sangat kuat, menurut nilai koefisien korelasi pada variabel konflik peran ganda dan stress kerja yaitu sebesar 0.878 atau ($r=0.878$) yang menunjukkan bahwa variabel konflik peran ganda dan stress kerja memiliki hubungan yang sangat kuat. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Panjaitan (2021) yang berjudul “Konflik peran ganda pada guru wanita dan kaitannya dengan stres kerja” yang subjeknya adalah guru perempuan yang sudah menikah atau mempunyai anak serta tinggal bersama suami atau anaknya dengan masa kerja masih aktif yaitu sebanyak 30 orang di Sekolah Swasta Global Prima, menunjukkan hasil nilai korelasi yang diperoleh sebesar 0,35 dan diperoleh nilai approx sig sebesar 0,01 ($\alpha < 0.05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara konflik peran ganda dengan stress kerja pada guru wanita di sekolah tersebut. Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulastri dan Almurhan (2019) yang berjudul “Konflik Peran Ganda terhadap Tingkat Stres Kerja Polisi Wanita Di Polres Lampung Utara” yang subjeknya adalah seluruh polisi wanita di kedinasan Polres Kotabumi Lampung Utara yang telah menikah dan bekerja berjumlah 36 orang, memperoleh hasil nilai p value= 0,001, yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara konflik peran ganda dengan tingkat stress kerja polisi wanita di Polres Lampung Utara.

Berdasarkan beberapa penelitian yang relevan dengan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa hasil

pengujian hipotesis menjelaskan adanya hubungan yang signifikan dan sangat kuat antara variabel konflik peran ganda dengan stress kerja pada guru SMA di Kabupaten X tersebut.

PENUTUP

Simpulan

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada guru SMA di Kabupaten X. Penelitian ini dilakukan kepada 45 guru wanita di dua SMA swasta dengan akreditasi A yang ada di Kabupaten X. Penelitian yang dilakukan menggunakan skala likert dengan skala konflik peran ganda yang mengacu pada teori Greenhaus & Beutell (1985), yang terdapat tiga aspek yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict* dan *behavior based conflict* serta untuk skala stres kerja mengacu pada teori Robbins dan Judge (2011) yang mempunyai tiga aspek yakni aspek fisiologis, psikologis serta perilaku. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan yang signifikan dan sangat kuat antara variabel konflik peran ganda dengan stress kerja pada guru SMA di Kabupaten X tersebut.

Hasil tersebut dibuktikan dengan uji korelasi *pearson product moment* dengan bantuan SPSS 25.0 *for windows* yang menghasilkan nilai signifikan sebesar 0.000 ($p < 0.05$) yang berarti menunjukkan bahwa variabel konflik peran ganda dan stress kerja memiliki hubungan yang signifikan. Kemudian nilai koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0.878 atau ($r=0.878$) yang artinya variabel konflik peran ganda dan stress kerja memiliki hubungan sangat kuat. Selain itu penelitian ini memiliki arah hubungan yang positif yang berarti semakin tinggi konflik peran ganda yang dimiliki oleh guru maka akan semakin tinggi pula stress kerja yang dimilikinya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijabarkan, peneliti memiliki beberapa saran yang dapat disampaikan, antara lain:

a. Bagi Organisasi

Bagi organisasi/ sekolah diharapkan dapat membantu meningkatkan kesejahteraan para guru di sekolah dengan cara mengurangi tingkat stress kerja pada guru wanita yang memiliki peran ganda yakni sebagai pengajar di sekolah dan juga sebagai ibu rumah tangga dirumah. Harapan peneliti, agar organisasi atau sekolah dapat melakukan upaya untuk menurunkan stress kerja para guru dengan berbagai cara seperti mengurangi tambahan beban kerja diluar waktu yang telah ditetapkan, memberi perhatian pada jam kerja para guru disekolah, dan lain sebagainya agar mereka dapat bekerja secara

optimal dan produktif guna mewujudkan tujuan organisasi.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya, peneliti berharap agar peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan jumlah subjek yang lebih besar dikarenakan terdapat keterbatasan jumlah subjek dalam penelitian ini, selain itu diharapkan dapat melakukan penelitian dengan metode penelitian yang berbeda supaya mendapat hasil yang lebih beragam. Serta peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel lain yang berbeda dari peneliti agar dapat mengetahui faktor penyebab dari stress kerja selain dari konflik peran ganda.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Z., & Pratasiwi, R. (2017). Resiliensi diri dan stres kerja pada guru sekolah dasar. *JPPP-Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 6(2), 106–112. <https://doi.org/10.21009/JPPP.062.08>
- Amrulloh, D. A., & Pamungkas, S. M. (2021). Analisis Konflik Peran Ganda, Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT. Indomarco Prismatic Purwakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 8(1), 35–41. <https://doi.org/https://doi.org/10.34308/eqien.v8i1.172>
- Anita, T., Tjitrosuranto, S., & Setyohadi, J. S. (2021). Stres Kerja Guru Saat Pandemi COVID-19 Ditinjau dari Kompensasi dan Lingkungan Kerja. *Research and Development Journal of Education*, 7(1), 146–157. <https://doi.org/https://doi.org/10.30998/rdje.v7i1.8629>
- Anshori, M., & Iswati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Edisi 1*. Airlangga University Press.
- Azwar, S. (2011). *Penyusunan skala psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Fiftyana, B. S., & Sawitri, D. R. (2018). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Guru Sekolah Dasar (Sd) Negeri Di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang. *Jurnal Empati*, 7(1), 397–405.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://psycnet.apa.org/doi/10.2307/258214>
- Harkina, P., Junaidi, Supriyati, & Sari, M. P. (2020). Hubungan antara konflik peran ganda dengan stress kerja pada pegawai wanita yang sudah menikah di Universitas Malahayati Bandar Lampung. *Jurnal Medika Malahayati*, 4(4), 321–327. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33024/jmm.v4i4.3479>
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen SDM* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Hoboubi, N., Choobineh, A., Ghanavati, F. K., Keshavarzi, S., & Hosseini, A. A. (2017). The impact of job stress and job satisfaction on workforce productivity in an Iranian petrochemical industry. *Safety and Health at Work*, 8(1), 67–71. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/j.shaw.2016.07.002>
- Imran. (2010). *Pembinaan Guru Di Indonesia*. Pustaka Jaya.
- Izzati, U. A. & Mulyana, O. P. (2019). *Psikologi Industri & Organisasi*. Penerbit Bintang Surabaya.
- Jannah, M. (2018). *Metodologi penelitian kuantitatif untuk psikologi*. UNESA University Press.
- Kinnunen, U., Feldt, T., Geurts, S. & Pulkkinen, L. (2006). 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. *Scandinavian Journal of Psychology*, 47, 149–162. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2006.00502.x>
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Murali, S. B., Basit, A., & Hasan, Z. (2017). Impact of Job Stress on Employee Performance. *International Journal of Accounting & Business Management*, 5(2), 13–33.
- Panjaitan, dkk. (2021). Konflik peran ganda pada guru wanita dan kaitannya dengan stress kerja. *Jurnal Prima Medika Sains*, 3(2), 41–46. <https://doi.org/https://doi.org/10.34012/jpms.v3i2.1840>
- Pratiwi, T. Y. & Betria, I. (2021). Konflik peran ganda dan stress kerja pada karyawan perempuan. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, 10(2), 1–14.
- Rahmah, D. D., & Fahmie, A. (2019). Strategi Regulasi Emosi Kognitif Dan Stres Kerja Petugas Kebersihan Jalan Raya Wanita. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 8(2), 88–98. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30872/psikostudia.v8i2.3047>
- Rivai, V. & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P. & J. T. A. (2011). *Perilaku Organisasi Edisi Keduabelas*. Salemba Empat.

- Rohani, A., & Ahmadi, A. (2001). *Pengelolaan Pengajaran*. Renika Cipta.
- Rokhani, C. T. S. (2020). Pengaruh Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Dengkek 01 Pati Selama Masa Pandemi Covid-19. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 424–437.
- Rustiana, E.R & Cahyati, W. H. (2012). Stres Kerja dengan Pemilihan Strategi Coping. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(2), 149–155. <https://doi.org/https://doi.org/10.15294/kemas.v7i2.2811>
- Schaffhauser, D. (2020). Educators feeling stressed, anxious, overwhelmed and capable. The journal. Diakses dari <https://thejournal.com/articles/2020/06/02/survey-teachers-feeling-stressed-anxious-overwhelmed-and-capable.aspx>
- Shein, J., & Chen, C. P. (2011). *Work-family enrichment : a research of positive transfer*. Sense Publishers.
- Siahaan, M. (2020). Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Dunia Pendidikan. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 20(2), 73–80. <https://doi.org/10.31599/jki.v1i1.265>
- Spector, P. E. (2006). *Industrial and organizational psychology: Research and practice* (4th ed). John Wiley & Sons Inc.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Alfabeta.
- Sulastris & Almurhan. (2019). Konflik Peran Ganda terhadap Tingkat Stres Kerja Polisi Wanita Di Polres Lampung Utara. *Jurnal Ilmiah Keperawatan Sai Betik*, 15(1), 19–25. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26630/jkep.v15i1.1256>
- Tama, I. P. & Hardiningtyas, D. (2017). *Psikologi Industri Dalam Perspektif Sistem Industri*. Universitas Brawijaya Press.