



Masih menurut Dede (2007), meski bukan fenomena baru, namun masalah perempuan bekerja nampaknya masih terus menjadi perbedaan sampai sekarang, Bagaimanapun, masyarakat masih memandang keluarga yang ideal adalah suami bekerja di luar rumah dan isteri di rumah dengan mengerjakan berbagai pekerjaan rumah. Anggapan negatif (*stereotype*) yang kuat dimasyarakat bahwa idealnya suami berperan sebagai yang pencari nafkah, dan pemimpin yang penuh kasih, sedangkan isteri menjalankan tugasnya mengasuh anak. Namun, sering dengan perkembangan zaman, peran-peran tersebut mulai tidak berlaku, terlebih kondisi ekonomi yang membuat isteri pun kadang-kadang dituntut untuk harus mampu juga berperan sebagai pencari nafkah.

Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan social juga sangat berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh masyarakat dan karyawan khususnya disebut stres. Stres terhadap kinerja dapat berperan positif dan juga berperan negatif, seperti dijelaskan pada Hukum Yerkes Podson (dalam Mas'ud, 2002) yang menyatakan hubungan antara stress dengan kinerja seperti huruf U terbalik.

Sedangkan, Sasono (2004) mengungkapkan bahwa stress mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan pada dampak negatif stres tingkat yang



terus berusaha untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya agar kinerja karyawan yang mereka berikan pada nasabah meningkat. Hal ini menjelaskan bahwa salah satu strategi yang dapat menunjang keberhasilan bisnis dalam sector perbankan adalah berusaha menawarkan kualitas jasa dengan dalam kinerja atau performa dari layanan yang ada, seperti dengan memberikan rangsangan balas jasa yang menarik dan menguntungkan.

Dimana dalam penelitian ini yang diangkat adalah sters kerja pada wanita yang sudah menikah dan lajang yang bekerja di BANK. Menurut Pardani (2010), peraganda sebagai pekerja maupun ibu rumah tangga mengakibatkan tuntutan yang lebih dari biasanya terhadap perempuan, karena terkadang para perempuan menghabiskan waktu tiga kali lipat dalam mengurus rumah tangga dibandingkan dengan pasangannya yang bekerja pula. Penyeimbangan tanggung jawab ini cenderung lebih memberikan tekanan hidup bagi perempuan bekerja karena selain menghabiskan banyak waktu dan energi, tanggung jawab ini memiliki tingkat kesulitan pengelolaan yang tinggi. Konsekuensinya, jika perempuan kehabisan energy maka keseimbangan mentalnya terganggu sehingga dapat menimbulkan stres. mengungkapkan bahwa para perempuan yang bekerja dikabarkan sebagai pihak yang mengalami stres lebih tinggi dibandingkan dengan pria. Hal itu dapat disebabkan karena perempuan bekerja menghadapi konflik peran sebagai perempuan karir sekaligus ibu rumah tangga. Dampak bagi wanita karir yang sudah menikah dan mempunyai anak terdapat perbedaan jenis tekanan yang menjadi sumber *work family conflict*. Pertama adalah tekanan yang dikirimkan pada *focal person* oleh anggota-anggota kelompok perannya. Tipe yang lain

berada dalam lingkungan psikologis individu Tekanan mungkin juga benar-benar berasal dari dalam individu itu sendiri. Hal ini dikenal dengan sebagai “*own forces*”. Tekanan pekerjaan (*work demand*) mengacu pada tekanan yang timbul dari kelebihan beban kerja dan tekanan waktu seperti *rush job* dan *deadlines*.

Tekanan pekerjaan seperti ini disebabkan oleh banyaknya pekerjaan yang bergerak menuju struktur yang lebih ramping. Tekanan keluarga (*family demand*) mengacu terutama tekanan waktu yang berkaitan tugas seperti *house keeping* dan *child care*. Tekanan keluarga sering dikaitkan dengan karakteristik keluarga seperti: jumlah tanggungan, ukuran keluarga dan komposisi keluarga (Kahn *et al.* dalam Yang *et al.* dalam Kussudyarsana, 2009).

Stres yang dimaksud disini adalah stres yang menyebabkan ketegangan/penderitaan psikis sehingga menimbulkan kecemasan. Tuntutan pada perempuan karir yang sudah menikah pada umumnya adalah bagaimana membagi antara pekerjaan dan rumah tangga (peranganda). Hurlock (1999) perempuan karir yang sudah menikah harus memiliki kemampuan untuk mengontrol emosinya dengan baik ketika ia mengalami masalah di tempat kerjanya maka dia harus bersifat professional atau tidak membawa masalah dipekerjaan ke rumah. Perempuan yang memiliki peran ganda harus pandai menyesuaikan diri antara pekerjaan dan mengurus rumah tangga. Dari tuntutan peran ganda ini akan menimbulkan konflik dalam kehidupannya.

Sedangkan, Anoraga (2005) bahwa dalam meniti karier, wanita mempunyai beban dan hambatan lebih berat dibanding kaum pria. Dalam arti, wanita harus

lebih dahulu mengatasi urusan keluarga, suami, anak dan hal-hal lain yang menyangkut rumah tangganya. Oleh karena itu tidak jarang seorang yang telah menikah sekaligus bergelut dalam dunia kerja mengalami kelelahan fisik, mental, dan emosional, yang dalam dunia psikologi disebut sebagai *stress kerja*.

Pada wanita lajang, tingkat *stress kerja* juga tidak dapat dipungkiri, karena seorang lajang belum memiliki kewajiban dan tanggung jawab seperti wanita yang telah menikah. Perempuan dewasa belum menikah adalah perempuan yang belum menjalani kehidupan rumah tangga. Pada umumnya perempuan dewasa yang belum menikah yang bekerja banyak yang masih melajang. Alasannya adalah karena masih melajang atau belum menikah. Alasan perempuan dewasa yang belum menikah salah satunya adalah karir atau belum mendapatkan pasangan.

Menurut Dariyo (dalam Indriana, Indrawati & Ayuningsih, 2007) alasan yang menyebabkan perempuan yang belum menikah salah satunya adalah sudah terlanjur meniti karir, ingin menjalani hidup secara bebas, selain itu perempuan yang belum menikah atau melajang, dengan jenjang karir dan gaji yang tinggi akan menentukan kriteria yang tinggi untuk pria yang akan menjadi pasangan hidupnya dan akan menolak lawan jenisnya.

Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengungkap stres kerja di sebuah organisasi dimana organisasi tersebut adalah sebuah PT. BANK BTN kantor cabang Surabaya. Beberapa alasan mengapa masalah stres yang berkaitan dengan organisasi perlu diangkat ke permukaan pada saat ini. Di antaranya,

Masalah stress adalah masalah yang akhir-akhir ini hangat dibicarakan, dan posisinya sangat penting dalam kaitannya dengan produktifitas kerja karyawan. Selain dipengaruhi oleh faktor-faktor yang bersumber dari luar organisasi, stress juga banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam organisasi. Oleh karenanya perlu disadari dan dipahami keberadaannya. Pemahaman akan sumber-sumber stres yang disertai dengan pemahaman terhadap cara-cara mengatasinya adalah penting sekali bagi karyawan dan siapa saja yang terlibat dalam organisasi demi kelangsungan organisasi yang sehat dan efektif. Banyak diantara kita yang hamper pasti merupakan bagian dari satu atau beberapa organisasi, baik sebagai atasan maupun sebagai bawahan, pernah mengalami stress meskipun dalam taraf yang amat rendah. Dalam zaman kemajuan di segala bidang seperti sekarang ini manusia semakin sibuk. Disitu pihak peraiatan kerja semakin modern dan efisien, dan di lain pihak beban kerja di satuan-satuan organisasi juga semakin bertambah. Keadaan ini tentu saja akan menuntut energy pegawai yang lebih besar dari yang sudah-sudah. Sebagai akibatnya, pengalaman-pengalaman yang disebut stress dalam taraf yang cukup tinggi menjadi semakin terasa.

Sebagai manusia biasa, karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk tentunya dihadapkan dengan kondisi dilematis. Disatu sisi mereka harus bekerja untuk focus pada visi perusahaanya itu member kepuasan bagi pelanggan sementara disisi lain mereka memiliki kebutuhan dan keinginan yang perlu mendapat perhatian dari perusahaan. Kondisi tentunya akan menimbulkan stres kerja. Oleh sebab itu penting bagi perusahaan Bank Tabungan Negara (persero)

Tbk Kantor cabang Surabaya untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan menciptakan kenyamanan kerja sehingga sangat tidak mungkin untuk terkena stres. Dimana Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stress muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan Sehingga Peneliti mencoba melakukan penelitian untuk mengetahui tentang perbedaan tingkat stres kerja antara wanita karir yang sudah menikah dan wanita karir yang belum menikah. Sehingga menurut penulis sangat menarik terutama bagi perempuan karir yang bekerja dikantor seperti, bekerja di Kantor BANK, karena bekerja di bank, dimana sistem organisasi sudah tersusun rapi dan masing-masih beban kerja juga lebih banyak dibanding dikantor sekolah atau yang lain dan seorang Karyawan BANK juga wajib mentaati peraturan yang ada sesuai tata tertib pekerja BANK. apalagi perempuan karir tidak hanya memiliki peran sebagai perempuan bekerja akan tetapi seorang yang sudah menikah dan memiliki tanggung jawab sebagai ibu rumah tangga, mengurus anak dan suami. Masing-masing peran tersebut memiliki tanggung jawab dan tuntutan sendiri, untuk membagi peran antara karir dan keluarga, sedangkan perempuan karir yang belum menikah memiliki tuntutan dan tanggung jawab pada diri sendiri dan ada juga pada orang tua serta dalam masyarakat yaitu untuk menikah dan tuntutan untuk memenuhi dalam salah satu tugas perkembangannya. Berdasarkan tuntutan yang harus mereka penuhi ini apakah akan mempengaruhi tingkat stres kerjanya.

Berdasarkan gambaran di atas, alasan dari peneliti untuk meneliti perbedaan



tingkat stres kerja antara wanita karir lajang dan menikah adalah karena dilihat diantara keduanya mempunyai tugas yang berbeda dan tanggung jawab yang berbeda pula sehingga, dapat diasumsikan bahwa terdapat perbedaan tingkat stress kerja berdasarkan status pernikahan pada wanita karier yang berstatus lajang dan menikah. Berdasarkan asumsi tersebut maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah menguji perbedaan tingkat stress kerja antara wanita karier berstatus lajang dan menikah.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka dapat dirumuskan masalahnya yaitu adakah perbedaan tingkat stress kerja antara wanita karir lajang dengan wanita karir menikah.

### **C. Keaslian Penelitian**

Untuk mendukung penelitian ini, peneliti menemukan beberapa kajian riset terdahulu untuk dijadikan sebagai pedoman dalam penelitian yang dilakukan oleh Almasiythoh (2011), dengan judul “Stres kerja ditinjau dari konflik peran ganda dan dukungan sosial pada perawat” penelitian ini dilakukan pada perawat salah satu rumah sakit swasta di Yogyakarta yang bekerja pada ruang inap. Teknik pengambilan sampel menggunakan non random secara *purposive*. Metode dan alat pengumpulan data penelitian ini menggunakan wawancara semi terstruktur, angket dan skala. Analisa data menggunakan uji regresi ganda (*multiple regression*) dengan metode *enter*. Hasil pengolahan data diperoleh nilai  $R = 0,633$ ;

$R^2 = 0,400$ ;  $F = 39,050$ ;  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ), menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara konflik peran ganda dan dukungan sosial dengan stres kerja. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0,400 menunjukkan sumbangan efektif konflik peran ganda dan dukungan sosial terhadap stres kerja sebesar 40% dan sisanya 60% dipengaruhi variabel lain yang tidak menjadi fokus penelitian ini.

Penelitian selanjutnya dengan judul *pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada pt.bank mandiri (persero) tbk kantor wilayah x Makassar*. Peneliti adalah hulaifah (2012) dari Universitas Hasanuddin Makasar. Penelitian ini bertujuan menganalisis factor individual dan factor Organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar; dan mengetahui factor yang paling signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar. Sampel menggunakan metode purposive sampling yaitu dengan memilih langsung semua karyawan sebanyak 60 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah Kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Data dianalisis dengan regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS 19.0 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa factor individual dan factor organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar sebesar 76.5%. Faktor yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar adalah faktor Organisasi sebesar 58.5%.

Penelitian yang dilakukan oleh Djuniarto (2010) “Different in Burnout Tendencies Level on Married and Single Career Women” penelitian ini dilakukan pada wanita karier berstatus lajang dan menikah yang bekerja di Jakarta dan sekitarnya. Penelitian ini dilakukan terhadap 80 wanita karier yang terdiri dari 40 wanita berstatus lajang dan 40 berstatus menikah. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala kecenderungan burnout yang disusun berdasarkan dimensi kecenderungan burnout dari Maslach (Maslach Burnout Inventory). Uji hipotesis dilakukan dengan melakukan uji independent sample (t-test) dengan hasil t skor sebesar 2,109. Hasil penelitian menunjukkan terdapat perbedaan kecenderungan burnout secara signifikan ( $r=0,038$ ,  $p<0,05$ ) antara wanita karier berstatus menikah dengan wanita karier berstatus lajang. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa kelompok subjek berstatus menikah memiliki kecenderungan burnout yang lebih tinggi (mean=51.28) jika dibandingkan dengan kelompok subjek berstatus lajang (48.45).

Penelitian oleh Lovihan dan Kaunang (2010) “perbedaan perilaku asertive pada wanita karir yang sudah menikah dengan yang belum menikah diminahasa”. Variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah perilaku asertif pada wanita karir yang sudah menikah dengan yang belum menikah. Subyek dalam penelitian sejumlah 60 orang. Metode yang digunakan adalah metode angket dan teknik *purposive incidental sampling*. Hasil penelitian menunjukkan tidak ada perbedaan yang signifikan perilaku asertif pada wanita karir yang sudah menikah maupun yang belum menikah.





