















## **B. Konflik Peran Ganda (Variabel X)**

### **1. Pengertian Konflik**

Pada hakekatnya konflik dapat didefinisikan sebagai segala macam interaksi pertentangan antara dua atau lebih pihak. Konflik organisasi yaitu ketidaksetujuan antara dua pihak atau lebih organisasi yang muncul karena mereka harus menggunakan sumber daya yang langka secara bersama-sama dan karena mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda (Nelson & Quick, 2010).

James. A.F Stoner dan Charles Wanker mengategorikan lima macam jenis konflik yang muncul dalam kehidupan organisasi tertentu, yaitu konflik intrapersonal, konflik interpersonal, konflik antar individu dan kelompok. Konflik antar kelompok dan konflik antar organisasi (Nelson & Quick, 2010).

- a. Konflik intrapersonal (konflik di dalam diri individu), adalah konflik seseorang dengan dirinya sendiri. Konflik tersebut terjadi bila pada waktu yang sama seseorang memiliki dua keinginan yang tidak mungkin dipenuhi sekaligus.
- b. Konflik interpersonal (konflik antara individu-individu di dalam organisasi yang sama), adalah pertentangan kepentingan atau keinginan. Hal ini sering terjadi antara dua orang yang berbeda status, jabatan, bidang kerja dan lain-lain.

- c. Konflik antara individu dan kelompok. Konflik ini berhubungan dengan cara para individu menghadapi tekanan-tekanan untuk mencapai onformitas, yang ditekankan kepada mereka oleh kelompok kera mereka.
- d. Konflik antar kelompok. Konflik ini merupakan tipe konflik yang banyak terjadi di dalam organisasi, karena tiap kelompok dalam organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan yang berbeda dan antar kelompok sendiri menginginkan segala kepentingan dan tujuannya dapat tercapai dengan baik walaupun harus berbenturan dengan kelompok lainnya.
- e. Konflik antar organisasi. Pada konflik ini terjadi sebuah pertentangan persaingan yang dapat menyebabkan timbulnya pengembangan produk-produk baru, teknologi dan jasa. Harga-harga lebih rendah dan penggunaan sumber daya lebih efisien.

Wanita bekerja pada umumnya mengalami konflik peran yang di akibatkan oleh adanya dua peran yang secara bersamaan menuntut adanya sebuah usaha maksimal atau totalitas dalam menjalankannya. Konflik peran yang dialami oleh wanita bekerja bila dikaitkan oleh perannya sebagai karyawan dan sebagai ibu rumah tangga akan membawa individu tersebut dalam kondisi yang dilematis dimana wanita tersebut dituntut untuk dapat menjalankan dengan baik dua peran sekaligus atau dikenal dengan istilah peran ganda. Peran ganda inilah yang dapat menjadi sebuah faktor yang dapat menyebabkan terjadinya stress kerja pada karyawan khususnya karyawan wanita yang telah menikah.

## 2. Pengertian Konflik Peran Ganda

Irwanto (1991) mengemukakan bahwa yang maksud dari konflik adalah beberapa kebutuhan yang muncul secara bersamaan. Baron & Byrne (2009) peran adalah suatu set perilaku yang diharapkan dilakukan oleh individu yang memiliki posisi spesifik dalam suatu kelompok. Kartini (1994) peran ganda adalah peranan perempuan dalam dua bentuk, yaitu perempuan yang berperan di bidang domestik dan perempuan karier, yang dimaksud dengan tugas domestik adalah perempuan yang hanya bekerja di rumah saja sebagai istri yang setia. Sedangkan yang dimaksud dengan perempuan karier adalah apabila ia bekerja di luar, maupun bekerja secara profesional karena ilmu yang didapat atau karena keterampilannya.

Kahn dkk (dalam Greenhaus & Beutell, 1985) konflik peran ganda adalah bentuk dari konflik antar peran yang mana tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga bertentangan. Greenhaus & Beutell (1985) mendefinisikan konflik peran ganda sebagai sebuah bentuk dari konflik antar peran dimana tekanan dari peran dalam pekerjaan dan keluarga saling bertentangan, yaitu menjalankan peran dalam pekerjaan menjadi lebih sulit karena juga menjalankan peran dalam keluarga, begitu juga sebaliknya, menjalankan peran dalam keluarga menjadi lebih sulit karena juga menjalankan peran dalam pekerjaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Yang, Chen, Choi, & Zou, (2000) mengidentifikasi tiga jenis *work-family conflict*, yaitu:







1. Sumber konflik yang berasal dari pekerjaan.

Konflik pekerjaan – keluarga berhubungan positif dengan jumlah jam kerja dalam setiap minggunya (Burke dkk, Keith & Schaf, Pleck dkk, dalam Greenhaus & Beutell, 1985) dan jumlah jam perjalanan pulang – pergi rumah ke tempat kerja dalam setiap minggunya (Bohen & Viveros-Long, dalam Greenhaus & Beutell, 1985). Konflik pekerjaan – keluarga juga memiliki hubungan yang positif dengan jumlah dan frekuensi lembur serta adanya ketidak teraturan dalam pengaturan jam kerja (Pleck dkk, dalam Greenhaus & Beutell, 1985). Jadwal kerja yang tidak fleksibel juga akan menimbulkan konflik pekerjaan – keluarga (Pleck dkk, dalam Greenhaus & Beutell, 1985). Khususnya pada ibu bekerja yang memiliki tanggung jawab mengurus anak.

2. Sumber konflik yang berasal dari keluarga.

Karakteristik peran keluarga yang mengharuskan seseorang menghabiskan sebagian besar dari waktunya dalam aktivitas keluarga dapat menghasilkan konflik pekerjaan – keluarga. Sependapat dengan itu, Herman & Gyllstrom (dalam Greenhaus & Beutell, 1985) menemukan bahwa orang-orang yang menikah lebih banyak mengalami konflik pekerjaan – keluarga dibandingkan dengan mereka yang tidak menikah. Selanjutnya, dapat diperkirakan bahwa mereka yang memiliki anak akan mengalami konflik pekerjaan – keluarga yang lebih besar ketimbang mereka yang belum memiliki anak. Tanggung jawab yang besar dalam perkembangan anak mungkin akan menjadi kontributor yang besar bagi konflik pekerjaan – keluarga (Bohen & Viveros-Long, dalam Greenhaus & Beutell, 1985).

Sejumlah studi menunjukkan bahwa orang tua dari anak yang masih kecil (usia prasekolah) merasakan konflik yang lebih besar daripada orang tua yang memiliki anak relatif sudah lebih besar (Greenhaus & Beutell, Greenhaus & Kopelman, Pleck dkk, dalam Greenhaus & Beutell, 1985). Keluarga yang besar yang diasumsikan memiliki lebih banyak tuntutan daripada keluarga kecil, memiliki hubungan yang positif dengan tingginya tingkat konflik pekerjaan – keluarga (Cartwright, Keith & Schefer, dalam Greenhaus & Beutell, 1985).

Kesimpulannya, jadwal kerja, orientasi kerja, pernikahan, anak – anak, dan polapekerjaan pasangan seluruhnya mungkin menghasilkan tekanan untuk berpartisipasi secara luas dalam peran pekerjaan atau peran keluarga. Konflik dialami ketika tekanan – tekanan waktu ini tidak kompetibel dengan tuntutan domain peran lain.

b. *Strain Based Conflict*

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

*Strain based conflict* muncul saat ketegangan yang diakibatkan dari menjalankan peran yang satu, mempengaruhi performa individu di perannya yang lain. Peran – peran tersebut menjadi bertentangan karena ketegangan akibat peran yang satu membuat individu lebih sulit memenuhi tuntutan perannya yang lain.











ganda dapat menimpa laki-laki maupun perempuan, namun dalam penelitian ini hanya memfokuskan pada konflik peran ganda yang terjadi pada wanita karir yang sudah menikah.

Keadaan ideal yang ingin diperoleh oleh seorang ibu sebagai wanita karir adalah bisa tetap dekat dengan anak dan keluarga. Berusaha semaksimal mungkin untuk mendampingi anak-anak, berhasil mengurus rumah tangga, anak-anak serta suami, tetapi tetap dapat menyalurkan kebutuhan mereka sebagai makhluk sosial kebutuhan untuk bersosialisasi, tetap mampu mandiri dari segi keuangan, pengembangan wawasan, serta perasaan dihargai dan bangga saat mereka bekerja menjadi wanita karir. Keinginan untuk menjalankan kedua peran tersebut dengan sempurna, terkadang saling bertentangan satu dengan lain, sehingga dapat menimbulkan konflik pada wanita bekerja.

Perempuan yang memiliki peran ganda akan bertemu dengan konflik-konflik yang timbul akibat pilihan pilihan yang sulit. Konflik peran menurut Parek (dalam Puji, 2008) terjadi karena adanya harapan harapan yang saling bertentangan pada saat yang bersamaan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja pada karyawan perempuan dengan konflik peran ganda mempunyai hubungan yang positif, dimana semakin besar konflik peran ganda, semakin besar pula kecenderungan untuk mengalami stres kerja.



