

2. Uji Linearitas

Uji linieritas ini diperlukan untuk mengetahui model yang dibuktikan merupakan model linier atau tidak. Dengan menggunakan bantuan SPSS *Test Of Normality* Anova dapat diketahui linearitas suatu data. Dari hasil uji linearitas dapat diketahui bahwa data penelitian bersifat linear. Hal ini dapat dilihat dari *F-DEVIATION FROM LINEARITY* yang menunjukkan semakin signifikan nilai F nya maka semakin besar kasus devian. Jika ditemukan $(p) > 0,05$ pada kolom *deviation from linearity* maka data penelitian dapat dikatakan berhubungan secara linear. *F Linearity* sebagai informasi tambahan menunjukkan bahwa asumsi linieritasnya sangat kuat jika *F-Linearity* berada pada rentang signifikan $(p) < 0,05$ (Widhiarso, 2010).

Data penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa hubungan antar variabel telah memenuhi asumsi linier karena signifikansi *Deviation from Linierity* sebesar $0.286 > 0.05$, sedangkan signifikansi *Linearity* sebesar $0,000 > 0,05$ menunjukkan asumsi linearitasnya sangat kuat dan data tetap linier.

Dengan taraf kepercayaan 0,05 (5%), maka dapat diperoleh harga r tabel sebesar 0,361. ternyata harga r hitung lebih besar daripada r tabel ($0,594 > 0,361$), sehingga H_a diterima. Artinya ada hubungan yang signifikan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada karyawan PT. NAV Jaya Mandiri. Data dan harga koefisien yang diperoleh dalam sampel tersebut dapat digeneralisasikan pada populasi dimana sampel diambil atau data tersebut mencerminkan populasi.

Berdasarkan hasil koefisien korelasi sebesar 0,594 juga dapat dipahami bahwa korelasinya bersifat positif artinya semakin tinggi Konflik Peran Ganda, maka akan diikuti dengan semakin tinggi Stres kerja karyawan PT. NAV Jaya Mandiri. Namun ditinjau dari besarnya koefisien korelasi dapat diketahui bahwa tingkat hubungan antara Konflik Peran Ganda dengan Stres kerja karyawan PT. NAV Jaya Mandiri tergolong dalam kategori sedang.

Analisis korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi dengan cara mengkuadratkan koefisien yang ditemukan (Sugiyono, 2012: 185). Koefisien determinasi pada kasus ini adalah $0,594^2 = 0,352$. Hal ini berarti varian yang terjadi pada variabel Stres kerja karyawan PT. NAV Jaya Mandiri sebesar 35,2 % dipengaruhi oleh Konflik Peran Ganda dan sisanya sebesar 64,8 % dipengaruhi oleh variabel lainnya atau faktor lain yang dapat mempengaruhi stres kerja.

2. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada karyawan PT. NAV Jaya Mandiri. Variabel independen dalam penelitian ini adalah konflik peran ganda dan variabel dependennya adalah stres kerja. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. NAV Jaya Mandiri yang sudah menikah, yang berjumlah 66 orang.

Berdasarkan hipotesis yang ada maka dapat dijelaskan, terdapat hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada karyawan PT. NAV Jaya Mandiri. Dengan menggunakan uji analisis *product moment* diperoleh hasil signifikansi sebesar 0,000, karena signifikansi kurang dari 0,05 ($0,00 < 0,05$), maka H_0 diterima artinya terdapat hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja.

Kemudian didapat kekuatan hubungan atau koefisien korelasi sebesar 0,594 atau sebesar 59,4% terdapat hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja karyawan PT. NAV Jaya Mandiri. Nilai koefisien determinasi = 0,352 menunjukkan sumbangan efektif konflik peran ganda terhadap stres kerja sebesar 35,2% dan sisanya 64,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak menjadi fokus penelitian.

Berdasarkan klasifikasi Sugiono, hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja diklasifikasikan dengan kekuatan yang sedang. Hasil penelitian pada sampel menunjukkan sebuah nilai yang positif, dimana nilai tersebut menggambarkan bahwa ada hubungan positif antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada karyawan, dimana semakin tinggi konflik peran ganda maka semakin tinggi pula stres kerjanya. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah konflik peran ganda, maka semakin

rendah pula stres kerjanya. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Settless, dkk (2002) yakni faktor penyebab terjadinya stres kerja adalah konflik peran ganda.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Lambert, Hogan dan Bartosan (2004) yang menemukan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara konflik peran ganda dengan stres kerja.

Hubungan konflik peran ganda dengan stres kerja karyawan yang terjadi pada karyawan PT. NAV Jaya mandiri tergolong dalam klasifikasi/tingkatan yang sedang namun mendekati tinggi. Dimana hal tersebut mengindikasikan bahwa terjadi stres kerja pada mayoritas karyawan yang disebabkan oleh konflik peran ganda. Stres kerja yang dialami wanita bekerja tidak hanya disebabkan oleh faktor yang ada dalam perusahaan, karena masalah rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa ke rumah dapat juga menjadi penyebab stres kerja. apabila konflik peran ganda yang dialami seorang karyawan meningkat, maka tingkat stres kerja yang akan dialami seorang karyawan tersebut akan ikut meningkat pula. Hal tersebut karena terdapat sebuah keterikatan dimana konflik peran ganda mempengaruhi stress kerja.

Karakteristik karyawan yang sebagian besar memiliki anak sebanyak 1 orang, menjadikan para karyawan sering menjadi dilema serta tidak dapat menjalankan masing-masing perannya dengan maksimal, terlebih lagi apabila kondisi keluarga tidak mendukung. Korelasi antara konflik peran ganda dengan stres kerja masuk dalam kategori sedang namun hampir mendekati kuat, hal ini didukung oleh usia rata-rata karyawan yang masih dalam usia produktif sehingga masih memiliki tenaga serta

kemampuan untuk mengatasi permasalahan yang mungkin ada antara pekerjaan dengan keluarga. Namun, tingkat pendidikan yang sebagian besar adalah SMA, menjadikan karyawan wanita tersebut kurang memiliki kemampuan lebih serta intelektual yang cukup guna mengatasi kendala yang mungkin dihadapi dalam menjalankan perannya sebagai karyawan maupun sebagai isteri/ibu. Sehingga berpotensi lebih mudah terkena stres kerja.

Selain itu, masa kerja karyawan PT. NAV Jaya mandiri yang sebagian besar hanya antara 1 sampai dengan 3 tahun menjadikan karyawan tersebut belum bisa menyeimbangkan perannya sebagai karyawan dengan sebagai isteri/ibu. Kesulitan dalam menyeimbangkan peran ini juga dapat menimbulkan stres kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Benyamin (2013) menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang sangat signifikan antara konflik peran ganda dengan stress kerja pada karyawan Semoga Jaya Samarinda dengan nilai $R= 0.283$ dan $p=0.000$. artinya variabel bebas konflik peran ganda pada penelitian ini mempengaruhi stress kerja sebesar 28.3 %. Penemuan dalam penelitian ini yaitu kondisi keuangan yang masih belum stabil atau dapat dikatakan kurang mempengaruhi dalam mengasuh anak karena tidak mampu untuk menyewa pengasuh sehingga timbullah stress pada setiap karyawan yang bekerja di CV. Semoga Jaya Samarinda.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Desi Wulandari dan Ugung Dwi Aryo Wibowo menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara konflik peran ganda dengan stress kerja pada perawat wanita yang sudah menikah di RSUD

Banyumas. Artinya semakin tinggi konflik peran ganda, maka semakin tinggi pula stress kerja yang dialami oleh perawat wanita. Begitu pula sebaliknya. Penemuan dalam penelitian ini yaitu beban kerja yang berlebih (*work overload*) menjadi penyebab dari stres kerja.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ummu Hany Almasitoh (2011) menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara konflik peran ganda dan dukungan sosial dengan stress kerja. Nilai koefisien determinasi = 0.400 menunjukkan sumbangan efektif konflik perantara dan dukungan sosial terhadap stress kerja sebesar 40% dan sisanya 60% dipengaruhi variabel lain yang tidak menjadi fokus penelitian. Hasil dalam penelitian ini adalah stress kerja dan konflik peran ganda yang dialami perawat berada pada tingkat rendah yang ditunjukkan dengan rata-rata empirik lebih kecil daripada rata-rata hipotetik.

Dari penjelasan di atas menunjukkan hubungan yang positif terhadap kedua variabel tersebut yaitu antara konflik peran ganda dengan stress kerja pada karyawati. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan antara konflik peran ganda dengan stress kerja.

Sedangkan untuk mengetahui norma perilaku perhitungan statistik, maka penulis membaginya dalam dua kategori yaitu tinggi dan rendah. Diketahui untuk variabel konflik peran ganda dengan mean 91,3485, maka diperoleh mean teoritis sebesar 55 sehingga mean efisiensi lebih besar dari mean teori. Artinya, subjek pada penelitian ini mempunyai konflik peran ganda yang tinggi. Untuk variabel stress kerja diketahui mean 100,8030, maka diperoleh mean teoritis sebesar 57 sehingga mean

efisiensi lebih besar dari mean teori. Artinya subjek dalam penelitian ini mempunyai stres kerja yang tinggi.

Secara signifikan kedua variabel memiliki jumlah mean efisiensi yang tinggi dan sama-sama memiliki mean teoritis yang rendah. Sehingga dapat dikatakan bahwa subjek mengalami konflik peran ganda yang kuat sehingga mendukung terjadinya stres kerja.

Untuk uji tambahan, peneliti melakukan tabulasi silang menggunakan *crostabulation* yang mana konflik peran ganda ditinjau dari jumlah anak dapat diketahui bahwa karyawan yang mengalami konflik peran ganda tinggi adalah karyawan yang baru memiliki 1 orang anak. Hal ini mungkin disebabkan karena karyawan tersebut adalah seorang ibu-ibu baru yang belum cukup pengalaman dalam mengurus anak, sehingga konflik peran ganda yang dialami tinggi. Sedangkan ditinjau dari masa kerja, karyawan yang mengalami konflik peran ganda tinggi adalah yang memiliki masa kerja 1-3 tahun. Hal ini kemungkinan disebabkan karena karyawan tersebut belum bisa menyeimbangkan antara kepentingan keluarga dengan pekerjaan.

Tabulasi silang stres kerja ditinjau dari segi jumlah anak maupun lama bekerja sama-sama menunjukkan bahwa seluruh responden mengalami stres kerja tinggi. Hal ini mungkin disebabkan karena tanggung jawab yang tidak hanya tercurah pada pekerjaan, namun juga terhadap keluarga sehingga lebih mudah menimbulkan stres kerja.

Kelemahan dalam penelitian ini karena kurang adanya kontrol dari peneliti dan terdapat kendala-kendala diantaranya :

1. Berhubungan dengan alat ukur yang digunakan yaitu berupa angket dengan model *rating scale*, skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Alat ukur berupa angket memiliki beberapa kelemahan antara lain :
 - a. Alat ukur berupa angket kurang dapat mengungkap perilaku yang diteliti dan butir-butir pernyataan dalam angket tersebut kurang representatif.
 - b. Kemantapan jawaban yang lebih dipersoalkan bukan perbaikan jawaban, pada metode penelitian dijelaskan bahwa teknik pengumpulan data penelitian adalah uji terpakai dengan alasan apabila dari pengukuran ulang tidak dijumpai kemantapan jawaban yang cukup tinggi, hal ini bukan berarti instrumennya kurang bagus tetapi mungkin dikarenakan banyak responden yang malas menjawab atau menjawab dengan tidak sebenarnya pada angket yang diberikan. Jawaban yang diberikan termasuk dalam pengaruh yang bimbang (Hadi, 2000).
 - c. Mungkin responden kurang paham tentang isi angket tersebut.
 - d. Responden kurang bersungguh-sungguh saat mengisi angket karena waktu, situasi, kondisi dan tidak adanya kontrol yang ketat oleh peneliti.
 - e. Adanya ketakutan responden terhadap jawaban yang diberikannya nanti akan mengungkap kejelekannya.

- f. Responden merasa lelah dan bosan menjawab angket yang diberikan, karena banyaknya butir pertanyaan.
 - g. Uji kesahihan butir aitem, menurut ancok (1987) aitem yang gugur karena adanya peluang (*P-Value*) yang diperoleh adalah diatas taraf signifikansi (0,05), dimana aitem yang gugur bertentangan dengan aitem yang lainnya atau tidak konsisten dengan jawabannya. Apabila ditemukan aitem yang gugur kemungkinan aitem tersebut kurang baik dalam tatanan bahasanya.
2. Adanya keterbatasan waktu, dalam melakukan penelitian ini peneliti hanya memiliki waktu selama 2 minggu untuk menyebarkan angket dan semua hal yang dibutuhkan oleh peneliti untuk mendapatkan data dari perusahaan, sehingga mungkin ada bayak kekurangan atau kelengkapan data yang belum didapat dari peneliti.