

Stres Kerja pada Karyawan

Nabilah

Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

nabilan@gmail.com

Abstract

The number of female workers in the current era of globalization who participate in the world of work, it can lead to work stress with the demands of various roles and conflicts that might occur in the work environment. This study aims to determine the influence of organizational climate, role conflict and time management of female workers. The sample in this study were female workers with 212 respondents located in the Cimanggis sub-district of Depok. The sampling technique used in this study is non-probability sampling. The data analysis used in this study is multiple regression analysis at the 0.05 significance level. The results showed that there was a significant influence on organizational climate, role conflict and time management on work stress. The results of the minor hypothesis test indicate that reward, warmth, standards, intra-role conflict, inter-role conflict, goal setting and prioritization and preference for the organization have a significant influence on job involvement.

Keywords: *organizational climate, work environment, role conflict, time management, female workers*

Abstrak

Banyaknya pekerja wanita pada era globalisasi saat ini yang berpartisipasi dalam dunia kerja, hal tersebut dapat memicu timbulnya stres kerja dengan tuntutan berbagai peran serta pertentangan yang kemungkinan terjadi di lingkungan kerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi, konflik peran dan manajemen waktu terhadap pekerja wanita. Sampel dalam penelitian ini adalah pekerja wanita dengan jumlah responden sebanyak 212 orang yang berlokasi di wilayah kecamatan Cimanggis Depok. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling*. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda pada taraf signifikansi 0,05. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan iklim organisasi, konflik peran dan manajemen waktu terhadap stres kerja. Hasil uji hipotesis minor menunjukkan bahwa *reward, warmth, standard, intrarole conflict, interrole conflict, goal setting and prioritization* dan *preference for organization* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterlibatan kerja.

Kata kunci: iklim organisasi, konflik peran, manajemen waktu, pekerja wanita

Pendahuluan

Di era globalisasi saat ini, pembangunan nasional yang terjadi di Indonesia membawa banyak perubahan di berbagai aspek kehidupan masyarakat. Salah satu fenomena yang terjadi adalah semakin banyaknya jumlah wanita yang bekerja. Bahkan saat ini banyak perusahaan yang sebagian besar tenaga kerjanya adalah wanita. Jika dahulu wanita hanya berperan sebagai ibu rumah tangga, namun sekarang banyak wanita yang berpartisipasi dalam dunia kerja.

Secara tradisional kaum pria yang bekerja mencari nafkah, namun semakin berkembangnya era modernisasi dan kesetaraan gender, membuat wanita memiliki peluang yang sama dengan pria termasuk dalam hal karir. Tidak hanya peran dan peluang saja yang dimiliki wanita, namun wanita juga memiliki tugas dan tanggung jawab yang sama besar dengan pria saat di lingkungan kerja. Baik menjadi karyawan di instansi pemerintah, BUMN, maupun swasta termasuk sebagai karyawan di salah satu perusahaan. Wanita yang bekerja di satu sisi memberikan nilai tambah bagi ekonomi keluarga, tetapi di sisi lain menimbulkan masalah sebab harus berperan sebagai ibu rumah tangga dan sebagai ibu yang bekerja.

Banyak alasan wanita untuk bekerja, salah satunya yaitu karena tuntutan ekonomi, hal ini sejalan dengan Junita (2011), yang menyatakan bahwa banyak motif pendorong semakin banyaknya wanita bekerja antara lain: bekerja memungkinkan seseorang wanita mengespresikan dirinya sendiri, dengan cara yang kreatif dan produktif, untuk menghasilkan sesuatu yang mendatangkan kebanggaan terhadap diri sendiri, terutama jika prestasinya tersebut mendapatkan penghargaan dan umpan balik yang positif. Wanita yang bekerja, cenderung mempunyai ruang lingkup yang lebih luas dan bervariasi. Dengan bekerja, seorang wanita juga dapat memenuhi kebutuhan akan kebersamaan dan untuk menjadi bagian dari suatu komunitas. Namun dari berbagai motif tersebut di atas, yang menjadi pemicu utama adalah karena dorongan ekonomi yaitu adanya tuntutan keluarga untuk menambah penghasilan keluarga (Junita, 2011).

Pada dasarnya setiap individu dalam kehidupannya pernah mengalami stres, begitu juga dalam kehidupan organisasi, individu bisa dan akan mengalami stres ketika individu dihadapkan pada situasi atau peristiwa yang memicu timbulnya tuntutan, pertentangan-pertentangan kepentingan di lingkungan kerjanya, kondisi tersebut secara potensial dapat merangsang timbulnya stres pada diri individu (Wijono, 2006). Dalam dunia kerja, baik wanita maupun pria yang bekerja sering dihadapkan dengan berbagai masalah, dalam perusahaan di bidang struktural maupun non struktural, sering merasakan adanya beban kerja berlebih sehingga sangat tidak mungkin untuk tidak terkena stres. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan.

Di Indonesia, fenomena stres kerja banyak terjadi. Beberapa studi terakhir menyimpulkan bahwa setiap tahunnya kasus stres kerja di Indonesia meningkat dengan cepat dan berpotensi menimbulkan dampak sosial, emosional, psikologis dan masalah-masalah yang berhubungan dengan kesehatan (Triantoro, 2011).

Matteson & Ivancevich (1987) menjelaskan bahwa stres dapat dikelompokkan menjadi dua tipe, yaitu *eustress* dan *distress*. *Eustress* adalah perasaan-perasaan yang menyenangkan (positif) individu, yang dialami karena mendapatkan penghargaan atau mendapat pujian atas dasar prestasi kerjanya yang memuaskan. Tipe stres yang kedua disebut sebagai *distress*, yaitu perasaan-perasaan yang tidak menyenangkan (negatif) individu dan dapat menyebabkan prestasi kerjanya turun. Parker dan DeCottis (1983) mendefinisikan stres kerja suatu keadaan psikologis dan psikis yang digunakan untuk menggambarkan perasaan seseorang yang menyimpang dari fungsi normal atau keinginan diri dalam tempat kerja sebagai hasil dari peluang, kendala, atau tuntutan yang secara potensial

terkait dengan hasil pekerjaan. Parker dan DeCotiis' (1983) membedakan stres kerja menjadi dua dimensi yaitu *time stress* dan *anxiety*

Banyak faktor yang mempengaruhi stres kerja, salah satu yang mempengaruhi stres kerja diantaranya lain yaitu iklim organisasi (Wijono, 2006). Litwin dan Stringer (1968) mendefinisikan iklim organisasi sebagai seperangkat/himpunan sifat yang terukur dari lingkungan kerja yang baik secara langsung maupun tidak langsung dirasakan oleh karyawan yang bekerja dalam lingkungan organisasi yang mempengaruhi dan memotivasi perilaku mereka (Holloway, 2012). Litwin dan Stringer (1968) membedakan iklim organisasi menjadi enam dimensi yaitu *reward, risk and conflict, standards, structure, support and commitment*, dan *warmth*.

Iklim organisasi terbentuk oleh kumpulan persepsi dan harapan karyawan terhadap sistem yang berlaku. Ditemukan bahwa faktor lingkungan seperti iklim organisasi adalah sumber stres. Iklim organisasi yang kurang kondusif adalah sumber stres yang dapat menimbulkan stres kerja. Iklim organisasi pun dapat memicu timbulnya stres bagi individu (Wijono, 2006).

Selain iklim organisasi, aspek lain yang dapat mempengaruhi stres kerja karyawan adalah konflik peran (Junita, 2011). Rizzo, House dan Lirtzman (1970) mendefinisikan konflik peran sebagai ketidakcocokan kebutuhan dan harapan dari peran, di mana kompatibilitas dinilai berdasarkan seperangkat kondisi pada dampak peran kinerja. Konflik peran dapat terjadi karena adanya tuntutan waktu di satu peran yang bercampur aduk dengan keikutsertaan peran lainnya, stres yang bermula dari satu peran yang ke dalam peran lainnya yang akan mengurangi kualitas hidup dalam peran tersebut. Rizzo, House dan Lirtzman (1970) membedakan konflik peran menjadi dua dimensi yaitu *intra role conflict* dan *inter role conflict*.

Wanita berperan ganda atau ibu bekerja seringkali mengalami konflik peran berkaitan dengan peran yang dimilikinya. Konflik yang dialami berkaitan dengan perasaan cemas tentang ada tidaknya dukungan dari suami dan keluarga serta perasaan bersalah karena merasa bukan istri dan ibu yang baik (Sari, et al, 2012).

Stres kerja yang dialami wanita disebabkan karena adanya konflik, seperti konflik perannya menjadi ibu rumah tangga, pengasuh anak, dan sebagai tenaga kerja yang profesional. Dengan demikian, seringkali wanita dituntut melakukan banyak peran, disamping peran utamanya sebagai ibu rumah tangga. Apabila wanita terlalu berusaha untuk sempurna pada kedua peran tersebut, besar kemungkinan akan terjadinya konflik peran ganda yang tidak diinginkan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mutiningrum (2005), mengenai *Analisis Pengaruh Konflik Peran Pekerjaan-Keluarga Terhadap Stres Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi*, dari penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa konflik pekerjaan-keluarga memiliki pengaruh yang positif terhadap stres kerja. Atau dengan kata lain, semakin besar konflik yang terjadi antara pekerjaan dan keluarga, maka semakin meningkatkan stres kerja.

Wanita karier, khususnya yang sudah berkeluarga, secara otomatis memikul peran ganda, baik di lingkungan pekerjaan maupun di lingkungan keluarganya. Konflik peran sering timbul ketika salah satu dari peran tersebut menuntut lebih atau membutuhkan lebih banyak perhatian. Tidak dipungkiri, konflik ini menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi kehidupan keluarga dan pekerjaan wanita karier tersebut. Berbekal keterampilan manajemen, wanita karier yang potensial mengalami konflik peran ganda pun diharapkan mencapai kinerja seperti yang dituntut perusahaannya. Namun, tak semua dari mereka sukses membangun keluarganya, karena belum berhasil menyelaraskan peran dalam pekerjaan dengan peran dalam keluarga, yang berujung pada terjadinya *work family conflict* (konflik kerja-keluarga) (Susanto, 2010).

Selain iklim organisasi dan konflik peran, stres kerja juga dipengaruhi oleh manajemen waktu yang efektif Jex & Elacqua (1999). Akomolafe (2011) Manajemen waktu adalah suatu seni mengatur pengorganisasian, penjadwalan, dan waktu penganggaran seseorang untuk tujuan

menghasilkan kerja produktivitas yang lebih efektif. Pengelolaan waktu membutuhkan pendekatan manajemen waktu terhadap keputusan yang diambil. (Macan, Shahani, Dipboye, & Phillips, 1990) membedakan menjadi tiga dimensi yaitu *Goal setting and prioritization*, *Mechanics of time management* dan *Preference for organization*.

Pada dasarnya seorang karyawan harus memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat setelah seharian bekerja. Kondisi fisik maupun psikis mempengaruhi seseorang dalam mengarahkan aktivitas kehidupannya. Kesehatan fisik menjadi modal utama untuk melakukan aktivitas, sedangkan kesehatan psikis menciptakan kondisi mental yang stabil. Kondisi fisik dan mental karyawan yang baik akan sangat menunjang kesuksesan karyawan tersebut dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan dan urusan-urusan lain dengan baik.

Menurut Covey (1994) manajemen waktu merupakan aset yang sangat berharga. Pengelolaan waktu yang tepat dapat menjauhkan individu dari konflik internal seperti stres, maupun konflik eksternal seperti konflik peran. Menurut Macan (1994) manajemen waktu ini merupakan cara yang digunakan dalam mengelola waktu, seperti membuat daftar, membuat skala prioritas, membuat jadwal dan rencana kegiatan sehari-hari baik di kantor maupun di rumah, misalnya karyawan membuat jadwal kegiatan yang akan dilakukan selama satu hari, apa yang harus dilakukan di rumah dan di kantor.

Dalam bekerja, kesulitan utama yang dialami oleh karyawan adalah dalam menyeimbangkan jiwa, tenaga dan perhatian untuk keluarga, kantor, dan diri sendiri. Terkadang dalam waktu 24 jam, tenaga yang dimiliki tidak cukup untuk menyelesaikan semua tugas yang harus dilakukan seorang karyawan sesuai dengan standar yang diinginkan. Dalam kenyataannya, kemampuan untuk memiliki manajemen waktu yang baik untuk pekerjaan dan rumah tangga merupakan salah satu kesulitan yang paling sering dihadapi oleh wanita yang bekerja.

Kemampuan 'manajemen waktu dan rumah tangga' merupakan salah satu kesulitan yang paling sering dihadapi oleh para ibu bekerja. Mereka harus dapat memainkan peran mereka sebaik mungkin baik di tempat kerja maupun di rumah. Mereka sadar, mereka harus bisa menjadi ibu yang sabar dan bijaksana untuk anak-anak - serta menjadi istri yang baik bagi suami serta menjadi ibu rumah tangga yang bertanggung jawab atas keperluan dan urusan rumah tangga. Di tempat kerja, mereka pun mempunyai komitmen dan tanggung jawab atas pekerjaan yang dipercayakan pada mereka hingga mereka harus menunjukkan prestasi kerja yang baik. Sementara itu, dari dalam diri mereka pun sudah ada keinginan ideal untuk berhasil melaksanakan kedua peran tersebut secara proporsional dan seimbang (Jacinta, 2002).

Mengingat banyaknya faktor yang mempengaruhi stres kerja bagi pekerja wanita seperti iklim organisasi, konflik peran, dan manajemen waktu, serta banyaknya fenomena-fenomena yang telah diuraikan diatas, oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai "Pengaruh iklim organisasi, konflik peran dan manajemen waktu terhadap stres kerja pada pekerja wanita di Depok".

Teknik Pengumpulan Data

Semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini merupakan hasil adaptasi skala baku. Pernyataan (*item*) dalam skala penelitian ini terdiri dari pernyataan positif (*favorable*) dan pernyataan negatif (*unfavorable*). Alat ukur akan disajikan dalam bentuk *rating scale* yang mana pernyataan diikuti oleh kolom-kolom yang menunjukkan tingkatan mulai dari Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), hingga Sangat Tidak Setuju (STS). Setiap kategori memiliki nilai sebagai berikut ini :

Penelitian ini menggunakan instrument pengumpulan data kategori *non-test* melalui kuesioner. Jenis kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup yang mana sudah menyediakan jawaban yang harus dipilih oleh subjek. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian sebanyak 4 alat ukur, yaitu:

Untuk mengukur stres kerja, peneliti mengadaptasi skala baku *Job Stres Scale* (JSS) dari Parker dan De Cotiis (1983) yang terdiri dari 13 item pernyataan. Setelah dilakukan uji validitas semua item valid dan diikutsertakan dalam analisis uji hipotesis.

Untuk mengukur iklim organisasi, peneliti mengadaptasi skala baku iklim organisasi yang dikembangkan oleh Litwin dan Stringer (1968), yang terdiri dari 22 item pernyataan. Setelah dilakukan uji validitas terdapat 19 item yang valid dan diikutsertakan dalam analisis uji hipotesis.

Untuk mengukur konflik peran, peneliti mengadaptasi skala baku *Role Conflict Scale* (RCS) oleh Rizzo, et al. (1970) yang terdiri dari 8 item pernyataan. Setelah dilakukan uji validitas terdapat 6 item yang valid dan diikutsertakan dalam analisis uji hipotesis.

Untuk mengukur manajemen waktu, peneliti mengadaptasi skala baku *Management Behavior Scale* (TMBS), Macan, et al (1990), yang terdiri dari 18 item pernyataan. Setelah dilakukan uji validitas terdapat 14 item yang valid dan diikutsertakan dalam analisis uji hipotesis.

Hasil Penelitian

Pada tahapan ini peneliti menguji hipotesis penelitian dengan teknik analisis regresi berganda dengan menggunakan *software* SPSS 17. Langkah pertama peneliti melihat besaran *R-square* untuk mengetahui berapa persen (%) varians DV yang dijelaskan oleh IV. Selanjutnya untuk tabel *R-square*, dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1
R-square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.409 ^a	.247	.305	8.75589

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa perolehan *R-square* sebesar 0,247 atau 24,7%. Artinya proporsi varians dari stres kerja yang dijelaskan oleh semua independen variabel adalah sebesar 18,9% sedangkan 75,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Langkah kedua peneliti menganalisis dampak dari seluruh IV terhadap *independent variable* terhadap stres kerja. Adapun hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2
Anova

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2272.750	10	206.614	2.695	.003 ^a
Residual	11346.498	201	76.666		
Total	13619.249	211			

Jika melihat taraf sig. dari tabel di atas diketahui bahwa ($p < 0,05$) yang berarti nilai F yang dihasilkan signifikan, maka hipotesis nihil yang menyatakan tidak ada pengaruh yang signifikan seluruh independen variabel terhadap stres kerja ditolak. Artinya, ada pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi, konflik peran dan manajemen waktu terhadap stres kerja pada pekerja wanita.

Langkah terakhir yaitu melihat koefisien regresi tiap independen variabel. Jika nilai $t > 1,96$ maka koefisien regresi tersebut signifikan yang berarti bahwa IV tersebut memiliki dampak yang signifikan terhadap keterlibatan kerja. Adapun penyajiannya ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 3
Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	31.028	8.291		3.743	.000
Structure	-.186	.084	-.191	-.215	.082
Riskconflict	.295	.184	.252	1.602	.111
Standard	.219	.090	.219	.439	.016
Intrarole	.645	.701	.536	.921	.039
Interrole	.324	.157	.283	.270	.040
Goalsetting	-.688	.533	-.691	-.289	.019
Mechanictime	-.034	.700	-.037	-.458	.485
Preference	-.491	.074	-.406	-.700	.048

Stres kerja = $31.028 - 0.104 \text{ reward}^* - 0.024 \text{ warmth}^* + 0.524 \text{ support and commitment} - 0.186 \text{ structure}^* + 0.295 \text{ risk and conflict} + 0.219 \text{ standard}^* + 0.645 \text{ intra role conflict}^* + 0.324 \text{ inter role conflict}^* - 0.688 \text{ goal setting and prioritization}^* - 0.034 \text{ mechanic of time management} - 0.491 \text{ preference for organization}^*$

Berdasarkan koefisien regresi pada tabel diatas, dapat dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut. Dari tabel koefisien regresi, untuk melihat signifikansi variabel, lihat nilai sig. pada tabel di

atas. Jika $p < 0,05$, maka koefisien regresi yang dihasilkan signifikan pengaruhnya terhadap stres kerja dan sebaliknya. Dari hasil analisis regresi di atas, hasil yang signifikan terdapat pada koefisien regresi variabel *reward*, *warmth*, *structure*, *intrarole conflict*, *interrole conflict*, *goal setting and prioritization* dan *preference for organization*. Sedangkan untuk variabel lainnya tidak signifikan.

Hasil uji hipotesis mayor, maka kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah “ada pengaruh yang signifikan iklim organisasi, konflik peran dan manajemen waktu terhadap stres kerja pada pekerja wanita”. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji F yang menguji seluruh independent variable terhadap dependent variable.

Hasil hipotesis minor ketika dilihat dari koefisien regresi masing-masing dependen variabel menghasilkan kesimpulan bahwa diperoleh tujuh koefisien regresi yaitu *reward*, *warmth*, *standard*, *intra role conflict*, *inter role conflict*, *goal setting and prioritization* dan *preference for organization* yang signifikan pengaruhnya terhadap stres kerja. Variabel lainnya yang tidak berpengaruh secara signifikan pada stres kerja adalah *structure*, *support* dan *commitment*, *risk and conflict* dan *mechanics of time management*.

Diskusi

Berdasarkan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini, dapat dinyatakan bahwa iklim organisasi, konflik peran dan manajemen waktu secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja dengan nilai signifikan 0,003 dan nilai kontribusi sebesar 24,7%, sisanya 75,3% dapat dipengaruhi oleh variabel lain. Selain itu dalam penelitian ini juga dibahas mengenai pengaruh dari masing-masing aspek dari iklim organisasi, konflik peran dan manajemen waktu.

Dari keseluruhan independent variabel dalam penelitian ini terdapat tujuh aspek yang memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja yaitu aspek *reward*, *warmth*, *standard*, *intra role conflict*, *inter role conflict*, *goal setting and prioritization* dan *preference for organization* dan terdapat empat aspek yang tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja pada pekerja wanita yaitu aspek *structure*, *risk and conflict*, *support and commitment* serta *mechanics of time management*. Hasil ini menggambarkan kesesuaian sekaligus petentangan dengan teori-teori sebelumnya. Dalam hal ini, peneliti mencoba untuk membahasnya satu persatu.

Berdasarkan analisis regresi, hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja pada pekerja wanita. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu Wijono (2006) bahwa faktor organisasi yang membahas tentang iklim organisasi akan turut mempengaruhi terbentuknya stres kerja.

Pada uji hipotesis minor terlihat bahwa aspek *reward* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja pada pekerja wanita. Hal ini sesuai dengan penelitian (Schnake, 1983) bahwa munculnya stres kerja akibat dari ketidaksesuaian atau keadilan dalam memberikan *reward* dan *punishment*. Hal ini akan dapat membuat karyawan merasa bahwa perusahaan benar-benar tidak menghargai hasil jerih payah mereka. Pada penelitian ini dimensi *reward* memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja karena dalam perusahaan, para pekerja wanita memang kurang merasakan adanya keadilan dalam menerima *reward*, sehingga menimbulkan konflik yang mengakibatkan munculnya stres kerja.

Kemudian pada aspek *warmth* juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja pada pekerja wanita. Sejalan dengan penelitian terdahulu bahwa saling memberikan dukungan serta kehangatan, iklim yang kondusif akan mampu mengarahkan perilaku anggotanya dalam mengurangi stres kerja yang dialami karyawan. Dengan menyelesaikan konflik secara terbuka dan tidak membiarkan masalah tanpa penyelesaian yang jelas. Dimensi *warmth* dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, hal tersebut mungkin karena para pekerja wanita pada

beberapa perusahaan kurang merasakan kehangatan dan kekeluargaan dengan sesama anggota organisasi dalam perusahaan.

Aspek lain dari iklim organisasi adalah *support and commitment* dan aspek *risk and conflict* dalam uji hipotesis minor didapat hasil bahwa kedua dimensi tersebut tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja pada pekerja wanita. Hal tersebut dikarenakan kemungkinan para pekerja wanita sangat merasakan adanya komitmen dan rasa saling memberikan *support* pada sesama pekerja, serta saling merasakan konflik dan resiko bersama antara sesama anggota organisasi dalam perusahaan. Selanjutnya, pada aspek *structure* juga tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja pada pekerja wanita. Hal tersebut berbeda dengan penelitian terdahulu Schnake (1983) bahwa *structure* juga turut mempengaruhi stress kerja, karena *structure* berkaitan dengan derajat formalitas, tekanan dan kebebasan dalam berperilaku. Semakin tinggi formalitas dan orientasi terhadap peraturan akan membuat lingkungan kerja terasa kaku, tertutup dan penuh ancaman. Dimensi *structure* pada penelitian ini tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja kemungkinan karena rendahnya *structure* sehingga para pekerja wanita tidak merasakan adanya tekanan dan tidak merasakan kebebasan berperilaku.

Aspek terakhir dari iklim organisasi adalah *standard*, aspek *standard* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja pada pekerja wanita. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu Schnake (1983) menyatakan bahwa *standard* merupakan unsur iklim organisasi yang berkaitan kejelasan tujuan yang ditetapkan dengan kepercayaan yang diberikan perusahaan dalam melaksanakan tugas yang diemban dengan rasa tanggung jawab. Apabila kurang adanya kejelasan tugas maupun posisi dalam perusahaan hal ini diwaspadai akan berdampak pada timbulnya stres pada karyawan. Dimensi *standard* pada penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja karena kemungkinan besar perusahaan tidak memberikan kejelasan baik dalam memberikan tugas maupun posisi, sehingga hal tersebut mengakibatkan timbulnya stres kerja pada pekerja wanita.

Pada penelitian ini hasil hipotesis mayor juga menunjukkan bahwa konflik peran memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja. Hal tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu Indrawan (2009) yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan konflik peran terhadap stres pada pekerja wanita. Menurut hasil analisis regresi hipotesis minor pada penelitian ini kedua aspek konflik peran yaitu *intra role conflict* dan *inter role conflict* menunjukkan bahwa keduanya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja. Aspek *intrarole conflict* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja pada pekerja wanita. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu Davis, K. dan Newstrom (1989) bahwa stres kerja pada karyawan pada konflik ini sering terjadi karena beberapa orang yang berbeda beda menentukan sebuah peran menurut rangkaian harapan yang berbeda beda, sehingga tidak mungkin bagi orang yang menduduki peran tersebut untuk memenuhinya. Hal ini dapat terjadi apabila peran tertentu memiliki peran yang rumit. Pada penelitian ini dimensi *intra role conflict* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja, hal tersebut karena kemungkinan para pekerja wanita banyak yang memiliki konflik pada suatu peran tertentu hingga mengakibatkan munculnya stres kerja.

Aspek *interrole conflict* juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja pada pekerja wanita. Sesuai dengan penelitian (Gibson, et al, 1989) bahwa ketegangan atau konflik terjadi karena adanya tuntutan dari dua peran yang berbeda yang harus dilakukan secara bersamaan. Apabila wanita berusaha untuk sempurna pada kedua peran tersebut besar kemungkinan akan terjadinya konflik peran ganda yang tidak diinginkan satu dan dapat menghalangi pelaksanaan peran yang lain sehingga menyebabkan terjadinya stres kerja. Dimensi *interrole conflict* pada penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja hal tersebut mungkin dikarenakan

adanya berbagai konflik yang muncul pada berbagai peran pada seorang wanita seperti sebagai ibu rumah tangga, sebagai pekerja wanita dll, sehingga menyebabkan timbulnya stres kerja.

Selanjutnya pada uji hipotesis mayor, hasil penelitian ini secara keseluruhan juga menunjukkan bahwa manajemen waktu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja pada pekerja wanita. Didukung penelitian terdahulu Schuler (1979) menegaskan bahwa "manajemen waktu berarti mengurangi stres bagi individu, lebih efisien yang berarti banyak pada keefektifan organisasi". Berdasarkan uji hipotesis minor hasil analisis regresi dari ketiga aspek manajemen waktu terdapat dua aspek yang memiliki pengaruh terhadap stres kerja yaitu *goal setting and prioritization* dan *preference for organization* serta terdapat satu aspek yang tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja yaitu *mechanics of time management*.

Pada uji hipotesis minor bahwa aspek *goal setting and prioritization* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu Jex & Elacqua (1999) bahwa untuk menghindari terjadinya stres kerja pada karyawan serta memenuhi tuntutan peran secara aktif dan efisien yaitu dengan cara mengelola atau mengatur waktu yang dimiliki agar semua tuntutan peran dapat dipenuhi dengan baik. Menetapkan tujuan dapat membantu individu memfokuskan perhatian ke arah tujuan yang akan dicapai. Dimensi *goal setting and prioritization* dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja karena para pekerja wanita belum tepat menentukan tujuan dan prioritas yang harus dicapai sehingga hasil tidak sesuai dengan apa yang diharapkan maka hal tersebut dapat memicu terjadinya stres kerja.

Pada aspek *mechanics of time management* pada penelitian ini tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja pada pekerja wanita. Dimensi *mechanics of time management* memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap stres kerja hal ini kemungkinan dikarenakan para pekerja wanita mampu memekanisme waktunya dengan baik sehingga dapat mengurangi adanya stres kerja.

Aspek lain dari manajemen waktu yakni *preference for organization*, pada uji hipotesis minor didapat bahwa *preference for organization* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja pada wanita. Hal tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu Jex dan Elacqua (1999) mengatakan bahwa beberapa karyawan akan cenderung merasakan stres kerja apabila kurangnya keteraturan pada pekerjaannya seperti dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan. Dimensi *preference for organization* pada penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja, hal tersebut disebabkan karena pilihan akan keteraturan sangat rendah sehingga dapat memicu timbulnya konflik yang mengakibatkan adanya stres kerja.

Selanjutnya, dari hasil kategorisasi yang dilakukan peneliti menemukan bahwa seluruh variabel baik DV maupun IV mayoritas berada pada kategori tinggi, hal tersebut mungkin disebabkan oleh adanya kecenderungan responden untuk memilih pilihan jawaban tertentu.

Penelitian ini memiliki keterbatasan, diantaranya terdapat beberapa hasil penelitian yang dilakukan ternyata tidak mendukung hasil penelitian sebelumnya. Keterbatasan tersebut kemungkinan berasal dari keterbatasan peneliti dalam menerjemahkan alat ukur hasil adaptasi, sehingga terjadi perbedaan antara apa yang diinginkan peneliti dengan pemahaman yang dimiliki responden. Selain itu hasil penelitian ini hanya didasarkan pada jawaban responden atas kuesioner yang telah disebarkan sehingga data yang dikumpulkan kurang menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya juga menggunakan wawancara sebagai metode pengumpulan data untuk melengkapi kuesioner sehingga data yang diperoleh dapat memberikan gambaran yang lebih jelas tentang keadaan yang sesungguhnya.

Daftar Pustaka

- Akomolafe, C. O., & Oluwatimehin, B. F. (2013). Principals' time management in secondary schools in ondo state, Nigeria. *Journal of Emerging Trends in Educational Research and Policy Studies*, 4(1): 13-16.
- Cooper, C. L., P. J. Dewe and M. P. O'Driscoll. (2001). *Organizational Stress: A Review and Critique of Theory, Research, and Applications*. Thousand Oaks, California. Sage.
- Covey, Stephen R. 1994. 7 Kebiasaan Manusia Yang Sangat Efektif (The 7 Habits of Highly Effective People). Jakarta : Binarupa Aksara
- Davis, K. dan Newstrom, J. 1989. *Human Behavior at Work. Organization Behavior* 8th Edition. Singapore: Mc. Graw-Hill. International.
- Gibson, J.L. Ivancevich, J.M and Donnelly. J. 1989. *Organisasi and Manajemen Perilaku Struktur Proses*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Girdano, D.A. & Everly, G. 2001. *Controlling Stress And Tension*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc Englewood Cliffs
- Holloway, J.B. (2012). Leadership behavior and organizational climate: an empirical study in a non-profit organization. *Emerging Leadership Journeys*, 5(1): 9-35.
- Indrawan, Rifky. (2009). Pengaruh konflik peran terhadap stres kerja dengan ketidakpastian dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Skripsi Fakultas bisnis Universitas Sebelas Maret Surakarta*. Surakarta.
- Jex, S. M., & Elacqua, T. C. (1999). Time management as a moderator of relations between stressors and employee strain. *Journal of work & stress*, 13(2): 182-191.
- Junita, Audia. (2011). Konflik peran sebagai salah satu pemicu stres kerja wanita karir. *Jurnal Keuangan & Bisnis*, 3(2).
- Jacinta, F. Rini. (2002). Stres kerja. (18/09/2012, 07.50pm). http://www.epsikologi.com/epsi/artikel_detail.asp?id=172
- Jacinta, F. Rini. (2002). Wanita bekerja. (14/09/2013, 05.15pm). http://www.e-psikologi.com/epsi/individual_detail.asp?id=115
- Litwin, G.H. & Stringer, R.A. Jr. (1968). *Motivation and organisational climate*. Division of Research, Harvard Business School, Boston.
- Macan, T., Shahani, C., Dipboye, R., & Phillips, A. (1990). College Students' Time Management: Correlations With Academic Performance and Stress. *Journal of Educational Psychology*, 82, 760-768. <https://doi.org/10.1037//0022-0663.82.4.760>
- Macan. T. H. (1994). Time management test of a process model. *Journal of Applied Psychology*, 79(3): 381-391.
- Matteson, T. M., & Ivancevich, J. M. (1987). *Controlling Work Stress: Effective Human Resource and Management Strategies*. San Francisco, London: Jossey-Bass.
- Mutiningrum, Afina. (2005). Analisis pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap stres kerja dengan dukungan sosial sebagai variabel moderasi. *Tesis Sarjana Universitas Diponegoro*. Semarang.
- Parker, D. F., & DeCotiis, T. A. (1983). Organizational determinants of job stress. *Journal of Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 160-177.
- Rizzo, J.R., R. J. House and S.I. Lirtzman. (1970). Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15:150-163.
- Schnake, M., E. (1983) An empirical assessment of the effects of affective response in the measurement of organizational climate. *Personnel Psychology*. 36 (December), 791- 804.
- Triantoro, Safaria, (2011). Peran religious coping sebagai moderator dari job insecurity terhadap stres kerja pada staf akademik. *Jurnal Psikologi*, 8(2).
- Safaria, T., Otman, A. B., Wahab, M. N. A (2011). Role ambiguity, role conflict, the role of job insecurity as mediator toward job stress among malay academic staff: A SEM analysis. *Journal of Social Sciences*, 3(3): 229-235.
- Schuler, R.S. April 1980. "Definition and Conceptualization of Stress in Organizations". *Organizational Behavior and Human Performance* Tahun 1980. p. 189.

- Susanto. (2010). Analisis pengaruh konflik kerja-keluarga terhadap kepuasan kerja pengusaha wanita di kota Semarang. *Aset*, 12(1).
- Wijono, Surtato. (2006). Pengaruh kepribadian tipe A dan iklim organisasi terhadap stres kerja manager madya. *Jurnal Psikologi*, 18(2).