

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Penelitian**

Manajemen mempunyai peran penting dalam kehidupan semua orang di kesehariannya. Manajemen merupakan salah satu solusi yang bisa digunakan untuk masalah pada berbagai aspek terutama dalam mencapai tujuan dengan efektif, efisien dan ekonomis. Definisi dari manajemen sendiri adalah suatu kegiatan yang mengatur atau mengendalikan individu maupun kelompok dengan fungsi merencanakan mengorganisir, mengarahkan, dan mengawasi seseorang maupun kelompok dalam mencapai tujuannya dengan cepat dan tepat sasaran.

Pengertian dari manajemen sebenarnya memiliki arti yang luas. Manajemen pun sering disebut sebagai seni dalam mengerjakan sesuatu untuk mencapai tujuannya sebagaimana yang dikemukakan oleh Hasibuan (2011: 2) bahwa manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Seni dalam menyelesaikan pekerjaan dengan orang lain dapat diartikan bahwa para pimpinan atau manajer dengan berbagai tujuannya tidak hanya dapat dicapai seorang diri, melainkan melalui peraturan yang berikan untuk menyelesaikannya tujuan yang sudah direncanakan dengan orang lain. Jadi, manajemen merupakan suatu proses

untuk mewujudkan suatu tujuan yang diharapkan dengan melalui berbagai proses.

Begitu pula dengan manajemen sumber daya manusianya sangat penting peranannya terutama untuk sebuah organisasi, instansi maupun perusahaan. Seperti ilmu lain yang menyangkut manusia tidak ada definisi manajemen personalia, atau yang sekarang disebut manajemen sumber daya manusia yang telah diterima secara universal.

Menurut Flippo (1980) dalam Handoko (2013) Manajemen Personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pelepasan sumberdaya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Sedangkan menurut Handoko (2013) Manajemen sumberdaya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi dengan baik.

Sebuah organisasi yang terdiri dari beberapa individu yang memiliki tujuan yang sama dengan organisasi, selama mereka mencapai tujuannya pasti terdapat berbagai kekuatiran dan masalah yang selalu dihadapi. Dari waktu ke waktu akan menjumpai kesulitan-kesulitan, masalah-masalah dan mengalami kesedihan emosional. Beberapa bentuk kesulitan dapat terjadi di dalam ataupun di luar pekerjaan.

Menurut Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2006) dalam Paramitha (2017) Hal tersebut sering disebut dengan istilah stres kerja yaitu respon yang adaptif terhadap situasi *eksternal* yang menyebabkan penyimpangan secara fisik, psikologis dan konflik pekerjaan keluarga yang memuncak dan dapat berpengaruh pada penurunan fisik dan kejiwaan para pekerja. Menurut Handoko (2009) Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Mereka yang sering mengalami stres ini biasanya akan menjadi sering marah-marah, agresif, tidak dapat rileks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

Faktor-faktor penyebab stres karyawan antara lain (1) beban kerja yang sulit dan berlebihan; (2) tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar; (3) waktu dan peralatan yang kurang adil dan wajar; (4) konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja; (5) balas jasa yang terlalu rendah; dan (6) masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lainnya (Fathoni, 2006). Selain dari faktor-faktor penyebab stres kerja tersebut, konflik peran ganda (*work-family conflict*) merupakan salah satu penyebab lainnya, dimana penyebab ini akan muncul dari luar pekerjaan dan dalam pekerjaan. Dengan gejalanya yang biasa terjadi seperti kelelahan fisik, gangguan tidur, sakit kepala, mudah marah, sering mengalami kecemasan dan gejala lainnya mengenai psikologis dan fisik.

*Work-Family Conflict* mempunyai hubungan lebih kuat dengan kecemasan dan depresi atau stres yang diterima oleh wanita dibandingkan dengan pria, dimana peran wanita yang mempunyai tanggung jawab untuk

mengurus rumah tangganya dan membesarkan anak yang tidak bisa dihindari. Dan sebagai wanita karir yang sudah berstatus menikah dan harus mempunyai jiwa profesional, wanita tidak bisa meninggalkan tanggung jawabnya dalam bekerja. Dari hal tersebut dapat terjadi pembenturan antara tugasnya sebagai seorang istri dan ibu dengan tugasnya sebagai wanita karir.

Masalah ini merupakan salah satu contoh kecil bahwa urusan keluarga dapat berpengaruh dalam kegiatan-kegiatan karyawan dalam bekerja. Selain itu, keadaan yang kurang harmonis di keluarga ini juga berasal dari ketidakmampuan dalam pemenuhan peran sebagai pasangan suami istri. Sehingga dengan terjadinya hal tersebut akan menimbulkan tekanan psikologi dan mental kepada seorang wanita yang bekerja.

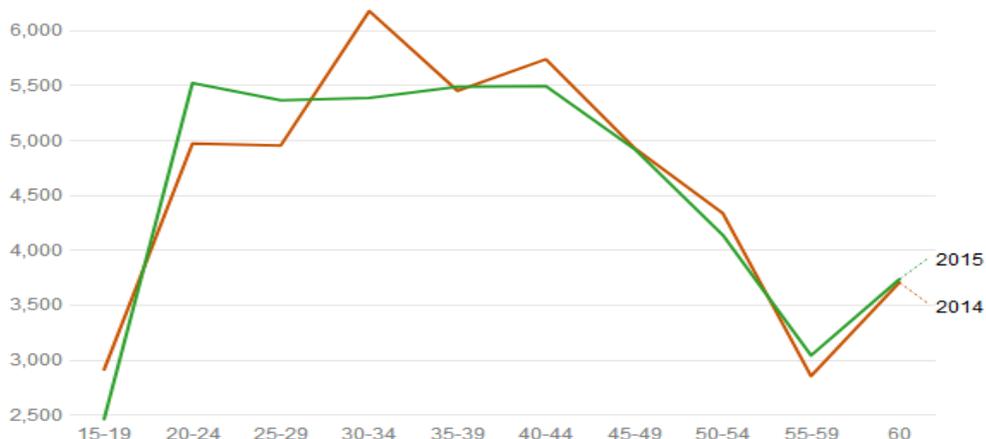
Menurut Greehaus & Beutell (1985) dalam Fauziah (2013) Konflik peran ganda (*Work-family conflict*) adalah konflik antar peran yang berasal dari tuntutan peran dalam pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan. Dan juga ada 3 macam jenis *work-family konflik*, yaitu: pertama adaam *Time-based Conflict* yaitu waktu yang di butuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga). Kedua *Strain-based Conflict* yaitu apabila terjadi pada saat tekanan salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya. Ketiga *Behavior-based Conflict* yaitu konflik yang akan muncul ketika perilaku spesifik yang dibutuhkan dengan menjalani suatu peran membuatnya bertentangan dengan perilaku yang dibutuhkan dalam menjalani peran lainnya.

Semakin berkembangnya zaman, semakin sulit pula untuk mendapatkan pekerjaan dengan persaingan yang semakin ketat dan perkembangan ekonomi yang terus meningkat pula mengakibatkan kebutuhan rumah tangga pun ikut meningkat, hal ini merupakan salah satu alasan wanita memutuskan untuk bekerja. Dengan pendapatan seorang laki-laki yang notabenehnya adalah pencari nafkah yang kurang dalam memenuhi kebutuhan rumah tangga membuat sebagian besar wanita ikut bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan rumah tangganya.

Di Indonesia sendiri yang memiliki penduduk sebesar 261,1 juta jiwa (2016), sebesar 124,6 juta jiwanya adalah yang menjadi tenaga kerja menurut Badan Pusat Statistik. Dan pekerja wanita di Indonesia mengalami peningkatan setiap tahun. Persentase jumlah pekerja perempuan hampir mencapai 50% lebih dibandingkan jumlah pekerja laki-laki. Pada sektor tertentu seperti jasa kemasyarakatan, jumlah pekerja perempuan hampir menyamai jumlah pekerja laki-laki. Sebagaimana terlampir dalam grafik 1.1 pada halaman selanjutnya:

**Grafik 1.1**

**Jumlah tenaga kerja wanita di Indonesia tahun 2014-2015 (dalam Juta)**



Sumber: Data Badan Pusat Statistik ([www.bps.com](http://www.bps.com))

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan subjek pada pekerja perawat wanita di Rumah Sakit Umum Pindad Kota Bandung. Dimana perawat merupakan pekerjaan yang sebagian besar dikerjakan oleh seorang wanita.

Menurut perawat yang bekerja di Rumah Sakit Umum Pindad, salah satu kasus diatas merupakan salah satu kasus yang dialaminya, perawat seringkali mengalami kelelahan karena banyaknya tugas yang harus diselesaikan dan merasa waktu untuk bersama keluarga kurang karena adanya tuntutan dalam pekerjaan tersebut. Misalnya, dimana saat anaknya sedang sakit, dia tidak bisa menemani dan mengurusnya karena adanya tuntutan pada pekerjaannya yang mengharuskannya meninggalkan rumah dan karena sebagai wanita karir yang profesional dia harus tetap bekerja. Dengan *shift* yang diterapkan oleh Rumah Sakit Umum Pindad Bandung ini adalah shift pagi, siang, dan sian-malam membuat perawat wanita berangkat kerja sebelum anaknya bangun dan pulang kerja saat anaknya sudah tidur begitu juga dengan suaminya, membuat perawat tersebut kehilangan waktu untuk bersama keluarga. Jika masalah ini terus-menerus terjadi akan dapat membuat dia tertekan dan akhirnya mengalami stres kerja.

Dengan fenomena seperti ini membuat tantangan ataupun masalah bagi wanita yang bekerja adalah dalam mengurus pekerjaannya dan keluarga dalam rumah tangganya. Tantangan ini muncul dari sebuah kepentingan pekerjaan yang muncul dan mengganggu saat wanita sedang memenuhi kepentingan keluarganya begitu pula sebaliknya kepentingan keluarga yang muncul dan

mengganggu saat wanita sedang memenuhi kepentingan pekerjaannya. Hal ini dapat disebut dengan *Work-Family Conflict* atau konflik peran ganda.

*Work-Family Conflict* mempunyai pengaruh menurunnya kehidupan rumah tangga/keluarga dan mengganggu aktifitas bekerja. Di satu sisi wanita dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik, namun disisi lain, sebagai seorang karyawan yang baik mereka dituntut pula untuk bekerja sesuai dengan standar perusahaan dengan menunjukkan performa kerja yang baik sehingga membuat wanita mengalami mudah marah, depresi, frustrasi, mudah lelah dan gejala-gejala lainnya.

Oleh karena itu, *Work-family conflict* ini memiliki pengaruh dan hubungan erat dengan stres kerja sehingga tingkat *Work-family conflict* dapat digunakan untuk memprediksi tingkat stres kerja seorang individu dalam organisasi, instansi maupun perusahaan. Maka dari latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk mengambil judul “**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA (*WORK-FAMILY CONFLICT*) TERHADAP STRES KERJA (STUDI PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM PINDAD)**”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. *Work-family conflict* ini biasa terjadi pada wanita yang sudah menikah, dimana wanita merasakan tertekanan pada saat kepentingan keluarga mengganggu kepentingan pekerjaannya dan juga sebaliknya. Pada

penelitian ini, konflik peran ganda (*Work-family conflict*) yang terjadi pada perawat wanita Rumah Sakit Umum Pindad menyebabkan produktivitas kerja menurun dan stres dalam bekerja. Konflik peran ganda (*Work-family Conflict*) pada dasarnya mempunyai tiga dimensi yang antara lain; (1) *Time-based Conflict* (2) *Strain-Based Conflict*; dan (3) *Behavior-Based Conflict*.

2. Stres kerja ini akan muncul karena adanya tekanan-tekanan dari berbagai sumber masalah yang membuat seseorang menjadi tertekan. Stress kerja akan menyebabkan seseorang tidak fokus dalam bekerja maupun dalam bertindak dan dapat menjadi penghambat untuk pekerjaan dan kepentingan lainnya dalam mengerjakan sesuatu. dan tentunya akan menurunkan produktivitas perusahaan yang digelutinya.
3. Konflik peran ganda (*Work-family conflict*) merupakan masalah awal yang akan muncul pada wanita yang sudah menikah yang memulai untuk bekerja. Dimana masalah ini juga dapat memicu munculnya sebuah stres dalam bekerja yang akan membuat wanita tersebut sangat terkenan. Jadi tingkat *work-family conflict* yang dialami wanita akan mempengaruhi tingkat stres kerjanya. Semakin tinggi tingkat *work-family conflict* maka akan semakin tinggi pula tingkat stres kerjanya, begitu juga sebaliknya.

### C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diidentifikasi maka pertanyaan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh positif pada *Time-based conflict* terhadap stres kerja?
2. Apakah terdapat pengaruh positif pada *Strain-based conflict* terhadap stres kerja?
3. Apakah terdapat pengaruh positif pada *Behavior-based conflict* terhadap stres kerja?
4. Apakah terdapat pengaruh positif pada *Time-based conflict*, *Strain-based conflict*, dan *Behavior-based conflict* secara simultan terhadap stres kerja?

### D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitiannya sebagai berikut :

1. Untuk menguji pengaruh positif pada *Time-based conflict* terhadap stres kerja.
2. Untuk menguji pengaruh positif pada *Strain-based conflict* terhadap stres kerja.
3. Untuk menguji pengaruh positif pada *Behavior-based conflict* terhadap stres kerja.
4. Untuk menguji pengaruh positif pada *Time-based conflict*, *Strain-based conflict*, dan *Behavior-based conflict* secara simultan terhadap stres kerja.

## E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini antara lain sebagai berikut:

### 1. Manfaat teoritis

- a. Bagi peneliti dan para akademis, penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai pengaruh *Work-family conflict* terhadap Stres kerja.
- b. Bagi Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, penelitian ini dapat menjadi bahan referensi bagi mahasiswa lain khususnya mahasiswa jurusan Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia guna mendukung pengembangan teori yang sudah ada.
- c. Bagi tempat penelitian, penelitian ini diharapkan sebagai bahan pertimbangan kebijakan dalam menghadapi dan memahami masalah *Work-family conflict* yang berpengaruh pada stres kerja pada perawat/karyawan.

### 2. Manfaat praktis

- a. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan bahan pertimbangan perusahaan dalam mengambil keputusan-keputusan yang berkaitan dengan *Work-family conflict* serta pengaruhnya terhadap stres kerja, sehingga diharapkan dapat dilakukan pencegahan terjadinya stres kerja pada perawat/karyawan.

- b. Memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi dari jurusan Manajemen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.

## F. Kerangka Pemikiran

Seperti yang sudah peneliti paparkan di atas, penelitian ini mengenai Pengaruh Konflik Peran Ganda (*Work-Family Conflict*) (X) terhadap Stres Kerja (Y). Dimana bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh positif antara konflik peran ganda (*work-family conflict*) terhadap stres kerja yang pada dasarnya berpacu pada teori-teori yang sudah ada.

Untuk teori variabel X yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori dari Greenhaus & Beutell (1985) dalam Fauziah (2013: 3) yang mengatakan bahwa konflik peran ganda (*Work-family conflict*) adalah konflik antar peran yang berasal dari tuntutan peran dalam pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan.

Terdapat 3 macam jenis atau dimensi dari *work-family conflict* ini, yaitu: (1) *Timed-based Conflict* ( $X_1$ ) yaitu waktu yang di butuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga); (2) *Strain-based Conflict* ( $X_2$ ) yaitu apabila terjadi pada saat tekanan salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya; (3) *Behavior-based Conflict* ( $X_3$ ) yaitu konflik yang akan muncul ketika perilaku spesifik yang dibutuhkan

dengan menjalani suatu peran membuatnya bertentangan dengan perilaku yang dibutuhkan dalam menjalani peran lainnya.

Dan untuk teori variabel Y, peneliti menggunakan teori Handoko (2009: 200) yang mengatakan bahwa Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Mereka yang sering mengalami stres ini biasanya akan menjadi sering marah-marah, agresif, tidak dapat rileks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

### **1. Pengaruh *Time-Based Conflict* Terhadap Stres Kerja**

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi dan fisik pada seseorang yang mengalaminya. Stres kerja pada wanita karir salah satunya dapat terjadi pada saat pembagian waktu, dimana pada saat waktu untuk menyelesaikan tugasnya ditempat kerja berbenturan dengan waktunya untuk memenuhi kepentingan keluarga hal ini biasanya disebut dengan *time-based conflict*.

Menurut Greenhaus & Beutell *time-based conflict* ini terjadi akibat, pertama, pekerja baik secara fisik maupun waktu tidak dapat memenuhi tuntutan peran lainnya, dan yang kedua adalah pekerja hanya fokus di salah satu peran, namun tetap hadir secara fisik diperan lainnya untuk memenuhi tuntutan.

Wanita karir yang berstatus sudah menikah yang tidak dapat mengatur waktunya dalam kepentingan kerja ataupun kepentingan keluarga ini akan mengalami tekanan psikologis dan emosional dari tiap-

tiap pihak yang terkait. Seperti merasa bersalah pada salah satu kepentingan, misalnya kepada rasa bersalahnya kepada sang anak yang membutuhkannya untuk membawa rapornya disekolah namun tidak bisa ia ikuti dikarenakan waktunya berbenturan dengan adanya kepentingan pekerjaan pula yang mendesak dan begitu pula sebaliknya. Semakin *time-based conflict* terus terjadi maka akan semakin stres pula seorang wanita bekerja tersebut.

Maka dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa masalah pembagian waktu atau *time-based conflict* dapat membuat seseorang mengalami kecemasan, tekanan emosional dan bahkan stres dalam bekerja. Sehingga *time-based conflict* memiliki pengaruh positif terhadap stres kerja pada karyawan atau wanita yang bekerja, dimana semakin tinggi pengaruh *time-based conflict* maka semakin tinggi pula stres kerja yang dialami wanita karir tersebut.

## **2. Pengaruh *Strain-Based Conflict* Terhadap Stres Kerja**

Sama dengan konflik-konflik yang terjadi pada pekerjaan dan keluarga, *strain-based conflict* ini juga dapat berpengaruh terhadap kondisi emosional dan fisik seseorang dalam beraktivitas. *Strain-based conflict* terjadi ketika tuntutan dari suatu pekerjaan mempengaruhi tuntutan dari keluarga. Hal ini menyebabkan ketegangan atau keadaan emosional, dimana dikarenakan tuntutan pekerjaan membuat wanita karir sulit untuk memenuhi tuntutan kepentingan keluarga.

Adanya tekanan psikologis yang negatif mengakibatkan seseorang cenderung menghabiskan lebih banyak waktu dan kemampuan pada satu peran sehingga tidak dapat memuaskan peran lainnya. Dampak yang akan muncul dari konflik ini antara lain adalah masalah keluarga dapat menyita waktu kerja dan tidak ada waktu untuk bermasyarakat.

Sebagai contoh, seorang ibu yang merasa kelelahan karena tuntutan pekerjaannya, membuat sang ibu tidak nyaman saat menemani anaknya yang ingin disuapi untuk makan, begitu pula sebaliknya. Sehingga dalam hal ini membuat sang ibu mengalami ketegangan, kecemasan hingga stres. Secara logika, semakin sering *Strain-based conflict* ini terjadi maka akan semakin sering juga stres yang dialami wanita bekerja. Maka dapat dikatakan bahwa *Strain-based conflict* berpengaruh positif terhadap stres kerja.

### **3. Pengaruh *Behavior-Based Conflict* Terhadap Stres Kerja**

Salah satu penyebab stres kerja dalam *work-family conflict* yang lainnya adalah *Behavior-based Conflict*. Konflik ini akan muncul saat harapan dari suatu perilaku untuk suatu peran berbeda dengan harapan perilaku dari peran lainnya. Bisa dibayangkan perbedaan perilaku saat di rumah dan ditempat kerja berbeda. Sebagai contoh, ketika di rumah wanita yang bekerja harus menjadi sang ibu maupun istri yang penuh perhatian, pengertian, emosional, penuh kehangatan dan penuh kasih sayang.

Sedangkan ketika saat ditempat kerja mereka ditekan untuk berperilaku agresif, tegas, percaya diri dan emosi stabil.

Perbedaan perilaku tersebut jika individu tidak bisa menyesuaikannya maka akan terjadi konflik antar peran-peran tersebut. Dan dari hal ini dapat menyebabkan tekanan emosional, kecemasan dan ketegangan tersendiri pada individu yang tidak bisa menyesuaikan perannya tersebut.

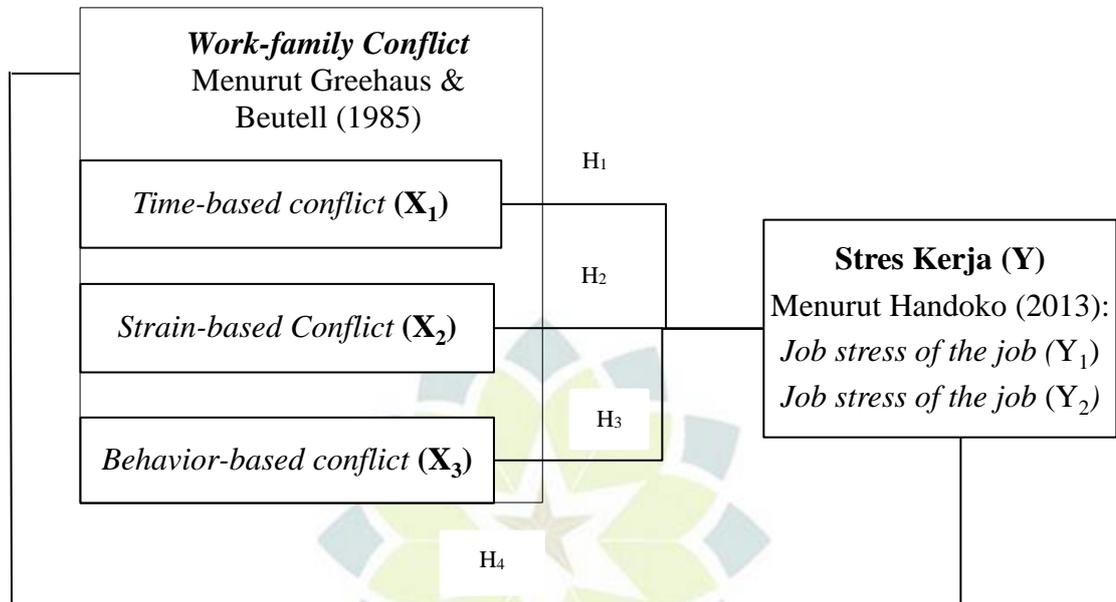
Maka secara logika, semakin individu tidak bisa menyesuaikan perilaku dalam perannya maka dia pun akan semakin mengalami stres. Sehingga dapat dikatakan bahwa *Behavior-Based Conflict* mempunyai pengaruh positif terhadap stres kerja.

#### **4. Pengaruh *Time-Based Conflict*, *Strain-Based Conflict*, Dan *Behavior-Based Conflict* Terhadap Stres Kerja**

Dimana sudah dikatakan diatas bahwa *Time-Based Conflict*, *Strain-Based Conflict*, Dan *Behavior-Based Conflict* terhadap stres kerja itu memiliki hubungan yang cukup kuat. Dimana jika individu semakin sering mengalami konflik-konflik tersebut maka tingkat stres kerja yang dilami individu tersebut akan tinggi pula. Maka dapat dikatakan pula terdapat Pengaruh *positif* secara simultan antara *Time-Based Conflict*, *Strain-Based Conflict*, Dan *Behavior-Based Conflict* terhadap stres kerja.

**Gambar 1.1**

**Kerangka Pemikiran**



Sumber: Hasil pemikiran dari peneliti (2017)

**G. Penelitian Terdahulu**

**Tabel 1.1**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUNAN GUNONG DJATI  
BANDUNG

No	PENELITI	JUDUL PENELITIAN	KESIMPULAN
1	Reviana Paramitha. 2017, Universitas Lampung Bandar Lampung	Pengaruh Dimensi Konflik Peran Ganda Terhadap Stres Kerja Pada Wanita Bekerja Di Pt Sinar Laut Indah Branti Lampung Selatan	Kesimpulan yang sudah dilakukan menyatakan dimensi konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja pada Wanita Berkerja di PT Sinar Laut Indah Branti Lampung

			Selatan. Hal ini dibuktikan dengan uji F dan uji T yang dapat disimpulkan bahwa $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima.
2	Sukatri Melani Jumilah. 2015, Universitas Muhammadiyah Surakarta	Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Wanita Di Pt Pelita Tomangmas Karanganyar	Kesimpulan dari penelitian ini adalah ada hubungan positif antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada wanita.
3	Benyamin. Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Samarinda. Indonesia	Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Di Cv. Semoga Jaya Samarinda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang sangat signifikan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada karyawan CV. Semoga Jaya Samarinda dengan nilai $R = 0.283$ dan $p = 0.000$ .
4	I Gusti Agung Gede Krisna Divara dan Agoes Ganesha Rahyuda. 2016, Universitas Udayana, Bali, Indonesia	Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> Terhadap Stres Kerja Dan Komitmen Organisasional Pegawai Kontrak Dinas Kebudayaan Provinsi Bali	Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa <i>work family conflict</i> berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja. <i>Work family conflict</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional. <i>Work family conflict</i>

			memiliki pengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasional, melalui variabel stres kerja.
5	Dody Wijaya, 2014	Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja (Studi pada Pegawai Wanita di Balai Besar Bahan dan Barang Teknik Bandung)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>work family conflict</i> tidak berpengaruh positif terhadap Stres Kerja. Dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Stres Kerja.

Sumber : Simpulan Peneliti (2017)

Secara umum dari kelima hasil penelitian terdahulu tersebut terdapat 4 (empat) diantaranya mempunyai hasil yang menyatakan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja sedangkan 1 (satu) diantara hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa *work family conflict* tidak berpengaruh positif terhadap stres kerja. Maka peneliti berniat untuk meneliti penelitian ini. Adapun perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan peneliti yaitu pertama, pengambilan variabel berbeda, peneliti terdahulu mengambil variabel bebasnya *work-family conflict* nya saja dan peneliti mengambil variabel *work-family conflict* dengan 3 (tiga) dimensinya juga. Kedua, terkait dengan objek penelitian yang berbeda dengan objek penelitian terdahulu. Dan perbedaan yang ketiga adalah perbedaan tahun antara peneliti dan peneliti terdahulu.

## H. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dibuat maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1:

H<sub>1</sub> : *Time-based conflict* berpengaruh positif terhadap stres kerja perawat di Rumah Sakit Umum Pindad Kota Bandung.

Hipotesis 2:

H<sub>2</sub> : *Strain-based conflict* berpengaruh positif terhadap stres kerja perawat di Rumah Sakit Umum Pindad Kota Bandung.

Hipotesis 3:

H<sub>3</sub> : *Behavior-based conflict* berpengaruh positif terhadap stres kerja perawat di Rumah Sakit Umum Pindad Kota Bandung

Hipotesis 4:

H<sub>4</sub> : *Time-based conflict, Strain-based conflict, dan Behavior-based conflict* secara simultan berpengaruh terhadap terhadap stres kerja perawat di Rumah Sakit Umum Pindad Kota Bandung.