

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Stres Kerja

2.1.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut Robbins (2013) stres kerja adalah suatu proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi pada diri seorang manusia dalam menanggapi tekanan lingkungan. Selanjutnya Handoko (2014) Stres Kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.

Menurut Prabu (2013) stres kerja adalah perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang di alami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Stres ini tampak dari symptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur dan mengalami gangguan pencernaan. Pekerjaan dengan tugas-tugas yang berlebihan dapat menyebabkan stres. Karyawan akan melakukan tugas-tugasnya dengan tergesa-gesa karena dituntut menyelesaikan pekerjaan secepatnya dalam waktu yang singkat. Kurangnya kemampuan individu untuk menyelesaikan suatu tugas juga dapat menjadi sumber stres. Tugas-tugas yang saling berhubungan atau ketergantungan satu sama lain, heterogenitas personalia dan spesialisasi dalam tugas-tugas dapat menjadi sumber stres kerja.

Menurut Sarafino (dalam Bart Smet, 1994) Mendefinisikan stres kerja adalah suatu kondisi disebabkan oleh transaksi antara individu dengan lingkungan yang menimbulkan persepsi jarak antara tuntutan-tuntutan yang berasal dari situasi dengan sumber-sumber daya sistem biologis, psikologis, dan sosial dari seseorang. Selanjutnya menurut Mangkunegara (2004) mengatakan bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang di alami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Dari beberapa uraian diatas dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan perasaan yang tertekan yang di alami polisi wanita dalam menghadapi pekerjaan yang dapat berupa interaksi antara individu dan lingkungan kerja yang dapat memberi tekanan secara psikologis, fisiologis, dan perilaku, yang dapat mempengaruhi emosi, proses pikiran dan kondisi fisik individu dalam mengukur stres kerja.

2.1.2 Aspek-aspek Stres Kerja

Robbins dan Kolega (2013), aspek-aspek stres kerja meliputi, tiga aspek yaitu fisiologis, psikologis, dan aspek perilaku;

a) Aspek fisiologis ialah suatu perubahan biokimia terjadi pada fisiologis yang muncul saat seseorang mengalami tekanan stres mengakibatkan perubahan metabolisme yang mempercepat semua sistem kerja tubuh, masalah kesehatan yang serius akan timbul apabila individu mengalami stres dalam waktu yang lama. Hal ini dapat dilihat dengan ciri-ciri antara lain adalah sakit kepala, tidak tidur teratur, susah tidur, bangun terlalu awal, sakit

punggung, pencernaan terganggu, tekanan darah naik, serangan jantung, keringat berlebihan, selera makan berubah, lelah atau kehilangan daya energi.

b) Aspek psikologis ialah suatu perubahan emosi dialami seseorang yang mengakibatkan akan lebih mudah terserang depresi, frustrasi, dan kurangnya kepercayaan diri, mereka percaya tidak akan bisa melewati tahap-tahap sulit dalam pekerjaannya, mengembangkan perasaan tidak berdaya dan menimbulkan simpati dari orang-orang di sekitar. Hal ini dapat dilihat sedih, mudah marah, gelisah, cemas, rasa harga diri menurun, merasa tidak aman, terlalu peka sensitif, mudah tersinggung, komunikasi tidak efektif, kepuasan kerja yang menurun, kehilangan spontanitas dan kreativitas, dan kehilangan semangat.

c) Aspek perilaku ialah adanya perbedaan perilaku orang-orang yang berada dalam tekanan, orang yang berada dalam tekanan konstan berperilaku berbeda dengan orang yang dalam keadaan seimbang secara emosional, semakin tinggi tingkat stresnya maka semakin tinggi pula perubahan pola perilakunya, dengan ciri-ciri antara lain kehilangan kepercayaan kepada orang lain, mudah mempersalahkan orang lain, suka mencari kesalahan orang, terlalu membentengi atau mempertahankan diri, meningkatnya frekuensi absensi, dan kemangkiran menurunnya produktifitas, meningkatkan penggunaan minuman keras, dan merokok yang lebih banyak dari biasanya.

Menurut Gitosudarmo (2000) dampak stres kerja dapat menguntungkan atau merugikan karyawan/pegawai. Aspek-aspek dari stres kerja meliputi:

- a. Fisik ; seperti meningkatnya tekanan darah, meningkatnya kolesterol, dan penyakit jantung koroner.
- b. Psikologi ; seperti ketidakpuasan kerja, murung rendahnya kepercayaan, dan mudah marah.
- c. Organisasi ; seperti ketidakhadiran, keterlambatan, rendahnya prestasi kerja dan sabotase.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa, Ada 2 aspek-aspek yang menyebabkan stres kerja yaitu fisiologis yaitu yang ditimbulkan dari dalam diri, dan aspek psikologis dimana emosi dan perilaku yang ditunjukkan.

2.1.3 Faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja

Menurut Cooper (dalam Umam, 2012) faktor yang memengaruhi stres kerja diantaranya:

- a. Kondisi pekerjaan, hal-hal yang mempengaruhi kondisi pekerjaan meliputi kondisi pekerjaan, beban kerja yang berlebihan, keputusan yang dibuat oleh seseorang, bahaya fisik, jadwal bekerja.
- b. Stres karena peran, stres karena ketidakjelasan peran dalam bekerja, adanya bias dalam membedakan *gender* dan pelecehan seksual.
- c. Faktor interpersonal, hubungan kerja sama antar teman, hubungan dengan pimpinan. Hasil kerja dan sistem dukungan sosial yang buruk karena kurangnya perhatian manajemen terhadap karyawan.

- d. Perkembangan karir, setiap orang pasti punya harapan ketika mulai bekerja di suatu perusahaan atau organisasi. Perkembangan karir meliputi : penurunan jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya, kenaikan jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya, keamanan pekerjaannya, ambisi yang berlebihan sehingga menimbulkan frustrasi.
- e. Struktur organisasi, gambaran perusahaan yang diwarnai dengan struktur organisasi yang kaku dan tidak bersahabat, pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang, ketidakterlibatan karyawan dalam membuat keputusan.
- f. Tampilan rumah pekerjaan, rumah adalah sebuah tempat yang nyaman yang memungkinkan membangun dan mengumpulkan semangat dari dalam diri individu untuk memenuhi kebutuhan luar. Ketika tekanan menyerang ketenangan seseorang, ini dapat memperkuat efek stres kerja. Seperti konflik peran ganda, kurangnya dukungan dari pasangan hidup merupakan faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja.

Menurut Robbins (2008) ada 3 faktor yang dapat menyebabkan stres kerja yaitu:

- a) Faktor Lingkungan ketidakpastian lingkungan memengaruhi perubahan struktur organisasi, dan hal tersebut tentunya berpengaruh juga terhadap tingkat stres karyawan dalam organisasi. Ketidakpastian ekonomi tentu saja menjadi alasan terbesar bagi karyawan dalam

memecahkan masalah pekerjaan berhubungan dengan perubahan organisasi. Ketidakpastian lingkungan disini terdiri dari tiga tipe, yaitu: *ekonomi, politik, dan teknologi*.

b) Faktor Organisasi meliputi tuntutan tugas, tuntutan peran dan tuntutan antar personal. Tidak sedikit faktor di dalam organisasi yang dapat menyebabkan stress. Tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang singkat, beban kerja yang berlebihan, atasan yang selalu tidak peka dan rekan kerja yang tidak menyenangkan adalah beberapa diantaranya sehingga dapat dikelompokkan menjadi tuntutan tugas, peran dan antar personal. Tuntutan tugas adalah faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Tuntutan tersebut meliputi desain pekerjaan individual (otonomi, dan keragaman tugas),serta kondisi kerja. Serupa dengan hal tersebut, bekerja diruangan yang terlalu sesak atau lokasi yang selalu terganggu oleh suara bising dapat meningkatkan kecemasan dan stres. Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkannya dalam organisasi. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang mungkin sulit untuk diselesaikan atau dipenuhi. Beban peran yang berlebihan dialami ketika karyawan diharapkan melakukan lebih banyak daripada waktu yang ada. Tidak adanya dukungan dari atasan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menyebabkan stres, terutama diantara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial tinggi

c) Faktor Personal meliputi persoalan keluarga, persoalan ekonomi, dan kepribadian. Berdasarkan hasil survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang

sangat mementingkan hubungan keluarga dan pribadi. Berbagai kesulitan dalam hidup perkawinan, retaknya hubungan dan masalah anak adalah beberapa contoh masalah hubungan yang menciptakan stress bagi karyawan, yang selalu terbawa sampai ketempat kerjanya. Masalah ekonomi karena pola hidup yang lebih besar pasak dari pada tiang adalah kendala pribadi lain yang menciptakan stress bagi karyawan dan mengganggu konsentrasi kerja mereka. Kepribadian maksudnya stress yang timbulnya dari sifat dasar seseorang. Misalnya Tipe A cenderung mengalami stress di banding kepribadian Tipe B.

Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja dapat terjadi karena faktor internal (dalam) dan faktor eksternal (luar). Dan salah satu faktor eksternal yang berkontribusi paling besar atas terjadinya stres kerja yaitu beban kerja yang berlebih.

2.1.4 Stres Kerja dalam Perspektif Islam

Islam telah memberikan pedoman kepada seluruh umat manusia bahwa Al Quran selain sebagai petunjuk hidayah bagi seseorang, ia juga berfungsi sebagai obat yang mujarab untuk mengatasi segala permasalahan hidup di dunia ini. Al Quran dengan segala isinya menjelaskan bahwa hidup ini hanyalah untuk beribadah. Al Quran juga memerintahkan kepada manusia untuk bekerja sesuai syariat agama. Hal ini dijelaskan dalam QS Jumu'ah ayat 10 sebagai berikut

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ
 كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya : *"Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebarlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung"*.

Dalam Tafsir Jalalain " Apabila telah ditunaikan salat, maka bertebarlah kalian dimuka bumi, perintah ini menunjukkan pengertian ibadah atau boleh (dan carilah) carilah rezeki (karunia Allah, dan ingatlah Allah) dengan ingatan (sebanyak-banyaknya supaya kalian beruntung) yakni memperoleh keuntungan. Pada hari Jumat, Nabi Saw. Berkhutbah akan tetapi tiba-tiba datanglah rombongan kafilah membawa barang-barang dagangan, lalu dipukullah genderang menyambut kedatangannya sebagaimana biasanya. Maka orang-orang pun berhamburan keluar dari masjid untuk menemui rombongan itu, kecuali hanya dua belas orang saja yang masih tetap bersama Nabi Saw. Lalu turunlah ayat ini (Tafsir Jalalain, Jumu'ah 10)

Bekerja merupakan perintah langsung dari Allah kepada umat manusia agar mereka mencari penghidupan di dunia sebagai bekal di akhirat. Bekerja menurut islam bukan hanya sebatas untuk mendapatkan uang untuk tetap bertahan hidup. Tapi lebih kepada bagaimana seorang umat muslim mampu menempatkan diri di lingkungan yang berbeda untuk menjalin *habluminannas*, selain juga upaya mendekatkan diri kepada Allah. Tanpa bekerja, manusia

hanya akan menjadi makhluk yang lemah dan tidak mempunyai daya apapun untuk menolong dirinya sendiri di dunia, apalagi menolong orang lain dalam hidup bermasyarakat.

Tuntutan pekerjaan saat ini, akan membuat sebagian orang merasa frustrasi dan stres karena beban dan tanggungjawab yang terlalu besar, pada pekerjaan dan menjadikan manusia tidak semangat (berputus asa) dari rahmat Allah Swt (Auladiyah.B, 2016) . Perasaan semacam ini seringkali menghinggapi pikiran kita bahwa betapa dunia ini kejam membuat kita harus selalu merasa lelah dan tidak berdaya menghadapi persaingan global yang terjadi saat ini. Pada akhirnya stres karena tuntutan pekerjaan yang terlalu berat menjadikan manusia berputus asa dari rahmat Allah Swt. Padahal Allah sudah memperingatkan dalam QS Yusuf ayat 87:

يٰٓدَبۡيۡسُ أَذۡهَبُوا فِتۡحَسَّسُوا مِنۢ يُّوسُفَ وَأَخِيهِ وَلَا تَأۡيَسُوا مِنۢ رُّوحِ
 ٱللَّهِ إِنَّهُ لَا يَأۡيَسُ مِنۢ رُّوحِ ٱللَّهِ إِلَّا ٱلۡقَوۡمُ ٱلۡكَافِرُونَ

Artinya: " *Wahai anak-anakku! Pergilah kamu, carilah (berita) tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya yang berputus asa dari rahmat Allah, hanyalah orang-orang yang kafir.*"

Berdasarkan Tafsir Jalalain " Hai anak-anakku! Pergilah kalian, maka carilah berita tentang Yusuf dan saudara sekandungnya, artinya carilah berita tentang keduanya, dan jangan kalian berputus asa, putus harapan dari rahmat Allah dari rahmat-Nya (Sesungguhnya tiada berputus asa dari

rahmat allah melainkan kaum yang kafir). Lalu mereka berangkat menuju ke negeri Mesir (Tafsir Jalalain, Yusuf 85)

Tentu hal ini bukan menjadi sesuatu yang kita inginkan. Sebagai orang yang beriman, sudah tentu tempat kembali kita adalah kepada allah, segala pekerjaan yang kita lakukan jika diniatkan semata-mata hanya mencari keridhoan allah, maka sesulit apapun pekerjaan tersebut akan menjadi ringan dan mudah untuk diselesaikan. Kita juga tentu mengetahui bagaimana Allah memberikan kemudahan disetiap kesulitan yang kita hadapi.

2.2 Konflik Peran Ganda

2.2.1 Pengertian Konflik Peran Ganda

Menurut Greenhaus & Beuthel 1985 (dalam Utaminingsih, 2017) mendefinisikan konflik peran ganda sebagai suatu bentuk konflik peran dalam diri individu yang muncul karena adanya tekanan peran dari pekerjaan ke dalam peran keluarga.

Konflik Peran Ganda didefinisikan sebagai ketidakcocokan antara tuntutan peran kerja dan permintaan dari peran keluarga. L. T. Thomas dan Kolega (dalam Nurnazirah Jamadin, 2015). Sedangkan Winardi (2003), Mendefinisikan Konflik Peran Ganda sebagai konflik yang terjadi karena seseorang mengemban lebih dari satu peran yang saling bertentangan.

Killman dan Thomas (Wijono,1993) berpendapat bahwa konflik peran ganda merupakan suatu kondisi dimana terjadi ketidakcocokan antar nilai dan tujuan yang ingin dicapai, baik nilai atau tujuan yang ada di dalam diri sendiri

maupun hubungan dengan orang lain. Selanjutnya Hennessy mendefinisikan konflik peran ganda ketika konflik yang terjadi sebagai hasil dari kewajiban pekerjaan yang mengganggu kehidupan rumah tangga (dalam Hennessy, 2005).

Sedangkan Menurut Thomas dan Ganster (1995) suatu bentuk khusus dari konflik antar peran yang terjadi karena tuntutan dari pekerjaan bertentangan atau tidak sesuai dengan tuntutan dari keluarga. Kartini (1994) 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. Selain itu Khan menyatakan bahwa konflik peran ganda merupakan adanya ketidakcocokan antara harapan-harapan yang berkaitan dengan suatu peran dimana dalam kondisi yang cukup ekstrim, kehadiran dua atau lebih harapan atau tekanan akan sangat bertolak belakang sehingga peran yang lain tidak dapat dijalankan. (dalam Behr, 1995)

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda yaitu suatu pertentangan antar peran yang dialami wanita bekerja yaitu sebagai istri, ibu dan polisi wanita dalam menjalankan aktivitas dan tugasnya, akan melibatkan kemampuan dalam menentukan prioritas utama dalam pembagian waktu baik pekerjaan maupun keluarga.

2.2.2 Dimensi-dimensi Konflik Peran Ganda

Greenhaus & Beuthel 1985 (dalam Utaminingsih, 2017) juga menjelaskan mengenai multidimensi dari peran ganda. Berikut penjelasan mengenai 3 jenis tersebut :

1. Time-based conflict

Konflik yang terjadi disebabkan oleh tekanan waktu, karena waktu yang dimiliki digunakan untuk memenuhi peran tertentu mengakibatkan kesulitan untuk memenuhi peran yang lainnya. Misalnya ketika ada pertemuan orang tua murid di sekolah yang waktunya bersamaan dengan meeting di kantor sehingga menimbulkan konflik, pekerja yang karena kesibukannya dalam bekerja terlambat datang dalam pertemuan.

2. Strain-based conflict

Konflik yang terjadi disebabkan oleh ketegangan atau tekanan peran oleh suatu peran yang mengganggu peran yang lain (tekanan kerja dan keluarga) Hal ini dapat menyebabkan pekerja mengalami kelelahan, ketegangan, kecemasan yang pada akhirnya menyulitkan untuk melakukan pekerjaan dalam keluarga.

3. Behavior based conflict

Konflik yang terjadi disebabkan oleh tekanan pola perilaku dari suatu perilaku pada peran yang sedang dijalankan tidak sesuai dengan harapan perilaku pada peran yang lainnya. Misalnya perilaku agresif dan obyektif yang dibutuhkan dalam pekerjaan tidak sesuai dengan yang

dibutuhkan dalam keluarga di mana lebih menekankan pada kehangatan, pengertian, rasa saling menyayangi dan mengasihi. Adanya perilaku yang ditampilkan disalah satu peran akan mempengaruhi perilaku di peran lainnya. Dengan begitu individu mengalami tekanan karena harus bisa menyesuaikan perilaku ditempat kerja dengan dirumah.

Menurut Greehouse dan Beutell (2006) gejala-gejala konflik peran ganda meliputi:

a. Rasa bersalah

Perempuan sering menganggap bahwa kehidupan sebagai ibu mengurus rumah tangga adalah tugas penting. Sering timbul perasaan bersalah yang menghantui wanita yang bekerja karena sepanjang hari meninggalkan rumah.

b. Kegelisahan

Wanita yang bekerja dengan jumlah jam kerja rata-rata 6-8 jam sehari (*full time*) sering merasa tidak nyaman dan mereka selalu ingin mempersingkat jam kerjanya untuk mengurangi ketegangan akibat konflik yang dihadapinya.

c. Keletihan

Wanita yang bekerja sering merasakan keletihan karena adanya beban tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan rumah tangganya dalam waktu yang bersamaan sehingga mengurangi waktu luang untuk istirahat.

d. Frustrasi

Wanita yang bekerja kerap dihadapkan pada berbagai pilihan yang sulit antara mendahulukan kepentingan

keluarga dan kepentingan pekerjaan ketika harus bekerja lembur. Hal ini menyebabkan wanita yang bekerja harus memberi perhatian yang sama antar keluarga dan pekerjaannya sehingga timbul frustrasi pada wanita yang bekerja.

2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Konflik Peran Ganda

Konflik peran ganda yang dialami oleh para wanita bekerja, bersumber dari beberapa hal yang dapat menyebabkan serta memicu dapat terjadinya konflik peran tersebut. Grenhaus & Beutell mengatakan bahwa seseorang yang mengalami konflik peran ganda akan merasakan ketegangan dalam bekerja. Konflik peran ini bersifat psikologis, gejala terlihat pada individu yang mengalami konflik peran ini adalah frustrasi, rasa bersalah, kegelisahan, kelelahan.

Adapun Faktor-faktor penyebab konflik peran ganda Greenhaus & Beutell, 1985 (dalam Utaminingsih, 2017) sebagai berikut :

1. Permintaan waktu akan satu peran yang tercampur dengan pengambilan bagian dalam peran yang lain.
2. Stres yang dimulai dalam satu peran yang terjatuh ke dalam peran lain, dikurangi dari kualitas hidup dalam peran tersebut.
3. Kecemasan dan kelelahan yang disebabkan ketegangan dari satu peran dapat mempersulit untuk peran yang lainnya.

Menurut Wijono (1993) berpendapat bahwa munculnya konflik yang ada dalam diri wanita yang bekerja mempunyai kecenderungan berkaitan dengan:

a. Tujuan yang hendak dicapai (*Goal Conflict*)

Pertentangan dapat terjadi karena tujuan yang hendak dicapai saling berimbangan kekuatannya (saling tarik-menarik) baik yang memiliki unsur positif maupun unsur negatif sehingga terjadi persaingan dua atau lebih terhadap tujuan-tujuan yang hendak dicapai. Menurut Lewin (dalam Wijono, 1993) ada empat jenis konflik yang berkaitan dengan tujuan yang hendak dicapai, yaitu:

1. *Approach-approach conflict* (*Konflik mendekat-mendekat*) Konflik yang terjadi didalam diri seseorang karena berhadapan dengan dua atau lebih persoalan yang sama pentingnya dan mempunyai nilai positif untuk dirinya.

2. *Approach-avoidance conflict* (*Konflik mendekat-menjauh*) Konflik yang terjadi pada seseorang karena berhadapan dengan dua persoalan dimana persoalan tersebut mengandung nilai yang positif dan nilai negatif bagi orang tersebut.

3. *Avoidance-avoidance conflict* (*Konflik menjauh-menjauh*) Konflik yang terjadi dimana seseorang didorong untuk menghindari dua atau lebih persoalan yang mempunyai nilai negatif bagi dirinya.

4. *Multiple Approach-avoidance conflict* (*Konflik mendekat menjauh- yang lebih dari satu*) Apabila muncul lebih dari dua kebutuhan yang muncul

bersamaan dan kebutuhan-kebutuhan ini mempunyai nilai positif dan nilai negatif bagi individu.

b. Peran yang dimainkan (*Role conflict*)

Dalam konflik intraindividualpun akan muncul pula pertentangan-pertentangan dengan peran yang dimainkan. Konflik peran akan bisa terlihat melalui berbagai macam perilaku orang yang diantaranya berupa harapan-harapan atau permintaan-permintaan yang saling bertentangan satu sama lain karena peran yang dimainkan saling berbeda.

Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi konflik peran ganda yaitu, faktor permintaan waktu, stres, dan kecemasan dan kelelahan yang disebabkan ketegangan dari satu peran dapat mempersulit untuk peran yang lainnya.

2.2.4 Konflik Peran Ganda Dalam Perspektif Islam

Islam sebagai agama yang *kaffah* tidak hanya mengatur dan melingkupi perbuatan manusia dalam hubungannya dengan tuhan, tetapi juga dalam hubungannya dengan diri sendiri sesama manusia maupun hubungannya dengan alam, termasuk didalamnya tentang bekerja yang tampaknya duniawi. Bekerja merupakan perintah langsung dari Allah kepada umat manusia agar mereka mencari penghidupan di dunia sebagai bekal di akhirat. Bekerja menurut islam bukan hanya sebatas untuk mendapatkan uang untuk tetap bertahan hidup. Tapi lebih kepada bagaimana seorang umat muslim mampu menempatkan diri di lingkungan yang berbeda untuk menjalin *habluminannas*, selain juga upaya mendekatkan diri kepada Allah.

Sebagaimana telah dijelaskan bahwa wanita mempunyai peluang berkarir sebagaimana pria. Islam mendorong wanita maupun pria untuk berkarir. Dalam surat An-nisa ayat 32 Allah Swt berfirman :

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَسَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَسَبْنَ وَسَأَلُوا اللَّهَ مِن فَضْلِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا ﴿٣٢﴾

Artinya: " dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebagian kamu lebih banyak dari sebagian yang lain. (Karena) bagi orang laki-laki ada bagian daripada apa yang mereka usahakan, dan bagi para wanita (pun) ada bagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari Karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui segala sesuatu."

Berdasarkan Tafsir Jalalain " Dan janganlah kalian iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebagian kalian lebih banyak dari sebagian yang lain. (Karena) bagi orang laki-laki ada bagian dari apa yang mereka usahakan, dan bagi para wanita (pun) ada bagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui segala sesuatu. Imam Ahmad mengatakan, telah menceritakan kepada kami Sufyan, dari Ibnu Abu Nujaih dan dari Mujahid yang menceritakan bahwa Ummu Salamah radliyallohu anhu pernah berkata, "Wahai Rasulullah, kaum pria dapat ikut berperang, sedangkan kami (kaum wanita)

tidak dapat ikut berperang, dan bagi kami hanya separo warisan (yang diterima lelaki)." Maka Allah Subhanahu wa ta'ala menurunkan firman-Nya: Dan janganlah kalian iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebagian kalian lebih banyak dari sebagian yang lain. (Tafsir Jalalain, An-Nisa,32)

Dari ayat ini dapat dipahami bahwa dalam beribadah maupun berkarya, wanita memperoleh pahala dan imbalan yang tidak berbeda dengan pria. Islam tidak membedakan mana pengakuan dan apresiasi terhadap bekerja atas dasar jenis kelamin. Bahkan ditegaskan bahwa prestasi akan dicapai jika usaha dilakukan secara maksimal disertai dengan do'a. Dengan demikian, jelaslah bahwa wanita bisa berkarir dan dapat mencapai prestasi sama halnya dengan pria atau bahkan melebihinya, tergantung pada usaha dan do'anya.

2.3 Hubungan antara Konflik Peran Ganda dengan Stres Kerja

Profesi sebagai polwan merupakan pekerjaan yang sering menuntut untuk bekerja selama 24 jam sehari. Tuntutan pekerjaan ini memungkinkan polwan untuk jarang berada dirumah, sehingga urusan dalam kehidupan keluarga sering terbengkalai. Seperti masalah mengantar anak atau pasangan ke rumah sakit yang memungkinkan para polwan untuk sering telat datang ke kantor dan bahkan absen kerja.

Cooper (dalam Umam, 2012) salah satu faktor stres kerja adalah stressor tampilan rumah pekerjaan seperti konflik peran ganda. Konflik peran ganda merupakan suatu

keadaan dimana seseorang dituntut untuk menyeimbangkan dua peran yaitu peran didalam keluarga dan dalam pekerjaan, yang keduanya memiliki tuntutan dan tanggung jawab dalam menjalani kedua peran tersebut. Greenhaus & Beuthel 1985 (dalam Utaminingsih, 2017) mendefinisikan konflik peran ganda sebagai suatu bentuk konflik peran dalam diri individu yang muncul karena adanya tekanan peran dari pekerjaan ke dalam peran keluarga.

Menurut Grzywacz dkk (dalam Utaminingsih, 2017) Konflik peran lebih banyak bersifat psikologis dengan gejala-gejala yang terlihat antara lain rasa bersalah karena tidak bisa melakukan peran yang diharapkan, kegelisahan dan frustrasi bahkan stres, karena tuntutan peran dalam pekerjaan dan keluarga sangat menguras waktu, energi, dan mental seseorang. Dan menurut Aminah Ahmad individu yang mendapat tuntutan pekerjaan melebihi batas kemampuan, seperti : lembur akan memunculkan kelelahan, ketegangan, dan emosi negatif (dalam Utaminingsih, 2017).

Tuntutan pekerjaan yang semakin tinggi, sehingga jenis konflik peran ganda ini merupakan faktor yang mempengaruhi munculnya konflik pekerjaan-keluarga, karena timbulnya konflik peran ganda karena sebagian besar karyawan/pegawai yang bekerja di perusahaan atau dikantor yang sangat besar, khususnya para perempuan yang bekerja dikabarkan sebagai pihak yang mengalami stres kerja lebih tinggi dibandingkan dengan pria. Masalahnya, wanita bekerja ini menghadapi konflik peran sebagai wanita karir sekaligus sebagai ibu rumah tangga. Terutama dalam kebudayaan Indonesia, wanita sangat

dituntut perannya sebagai ibu, istri yang bertanggung jawab mengurus rumah tangga yang baik dan benar sehingga banyak wanita karir yang merasa bersalah ketika harus bekerja. Perasaan bersalah ditambah dari tuntutan dua sisi, yaitu pekerjaan dan ekonomi rumah tangga, sangat berpotensi menyebabkan wanita bekerja mengalami stres (dalam, Utaminingsih,2017).

Pernyataan tersebut diperkuat oleh penelitian Desi Wulandari & Retno Dwiyaniti (2014) mengatakan bahwa Adanya hubungan positif antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada perawat, artinya semakin tinggi konflik peran ganda semakin tinggi pula stres kerja pada perawat, dan sebaliknya semakin rendah konflik peran ganda semakin rendah pula stres kerja pada perawat.

Konflik pekerjaan-keluarga cenderung mengarah ke stres kerja karena ketika urusan pekerjaan mencampuri kehidupan keluarga, tekanan sering terjadi pada individu untuk mengurangi individu yang dihabiskan dalam pekerjaan dan menyediakan lebih banyak waktu untuk keluarga. Namun sebaliknya dengan konflik keluarga-pekerjaan dapat mengarah pada stres kerja dikarenakan banyaknya waktu yang dibutuhkan dalam menangani urusan pekerjaan dan ini merupakan sumber potensial terjadinya stres kerja. Tekanan untuk mengembangkan dua peran tersebut dapat menyebabkan timbulnya stres. Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara Konflik Peran Ganda dengan Stres kerja. Dengan demikian Konflik Peran Ganda dapat mempengaruhi Stres Kerja pada polisi wanita.

2.4 Kerangka Konseptual



2.5 Hipotesis

Berdasarkan uraian pada kerangka konseptual diatas dan untuk menjawab identifikasi masalah, maka penulis merumuskan suatu hipotesis sebagai berikut: Ada hubungan antara Konflik Peran Ganda dengan Stres Kerja pada Polisi Wanita di Polres OI.