

**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN STRES KERJA  
PADA PEGAWAI WANITA DI BALAI REHABILITASI SOSIAL  
PENYANDANG DISABILITAS FISIK  
“BUDI PERKASA” KOTA PALEMBANG**



**NAMA:**

**TIARA AMELIA**

**NIM: 1830502110**

**PROGRAM STUDI BIMBINGAN PENYULUHAN ISLAM**

**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH PALEMBANG**

**1443 H / 2022 M**

**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN STRES KERJA  
PADA PEGAWAI WANITA DI BALAI REHABILITASI SOSIAL  
PENYANDANG DISABILITAS FISIK  
“BUDI PERKASA” KOTA PALEMBANG**



**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Strata Satu Sosial (S.SOS) Dalam Program Studi  
Bimbingan Penyuluhan Islam**

**OLEH:**

**TIARA AMELIA  
NIM: 1830502110**

**PROGRAM STUDI BIMBINGAN PENYULUHAN ISLAM  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH PALEMBANG  
1443 H / 2022 M**

## NOTA PEMBIMBING

Hal : Pengajuan Ujian Munaqosyah

Kepada Yth  
Bapak Dekan Fakultas Dakwah  
Komunikasi UIN Raden Fatah  
di –  
Palembang

Assalamualaikum Wr. Wb

Setelah mengadakan bimbingan dengan sungguh-sungguh, maka kami berpendapat bahwa Skripsi sdr. Tiara Amelia NIM 1830502110 yang berjudul “Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Pada Pegawai Wanita Di Balai Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas Fisik “Budi Perkasa” Kota Palembang” sudah dapat diajukan dalam sidang Munaqosyah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Raden Fatah Palembang.

Demikian, Terimakasih.  
Wassalamualaikum Wr. Wb

Palembang, 06 Juli 2022

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Dalinur M. Nur, MM  
NIP. 195704121986032003



Neni Noviza, M. Pd  
NIP. 197903042008012012

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Tiara Amelia  
Tempat & Tanggal Lahir : Palembang, 15 Desember 2000  
NIM : 1830502110  
Jurusan : Bimbingan Penyuluhan Islam  
Judul Skripsi : Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Pada Pegawai Wanita Di Balai Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas Fisik "Budi Perkasa" Kota Palembang.

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Seluruh data, informasi, interpretasi, pembahasan dan kesimpulan yang disajikan dalam skripsi ini kecuali disebutkan sumbernya adalah merupakan hasil pengamatan, penelitian, pengolahan serta pemikiran saya dengan pengarahan pembimbing yang diterapkan.
2. Skripsi yang saya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Raden Fatah Palembang.

Demikian Pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti ketidakbenaran dalam pernyataan di atas, maka saya bersedia menerima sanksi akademis berupa pembatalan akademik yang saya peroleh melalui pengajuan skripsi.

Palembang, 06 Juli 2022  
Yang Membuat Pernyataan,



Tiara Amelia  
NIM. 1830502110

## HALAMAN PENGESAHAN

Nama : Tiara Amelia  
Nim : 1830502110  
Judul Skripsi : Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Pada  
Pegawai Wanita di Balai Rehabilitasi Sosial Penyandang  
Disabilitas Fisik “Budi Perkasa” Kota Palembang.

Telah dimunaqasyakan dalam sidang terbuka Fakultas Dakwah dan  
Komunikasi UIN Raden Fatah Palembang pada:

Hari/Tanggal : 25 Juli 2022  
Tempat : Meja II (Ruang Munaqosyah Lantai 3)

Dan telah diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar  
Sarjana Program Strata 1 (S1) pada jurusan Bimbingan Penyuluhan Islam.

Palembang, 01 September 2022  
**Dekan,**

**Dr. Achmad Syarifuddin, S. Ag., MA**  
**NIP. 197311102000031003**

## TIM PENGUJI

**Ketua**

**Sekretaris**


**Dr. Suryati, M. Pd**  
**NIP. 197209212006042002**

**Hartika Utami Fitri, M. Pd**  
**NIDN. 2014039401**

**Penguji I**

**Penguji II**

**Dr. Nuraida, M. Ag**  
**NIP. 196704131995032001**

  
**Manah Rasmanah, M. Si**  
**NIP. 197205072005012004**

## **MOTTO**

**Gagal hanya terjadi jika kita menyerah**

**-B. J. Habibie-**

**Keberhasilan dicapai karena adanya do'a serta usaha yang dilakukan**

**-Tiara Amelia-**

## **PERSEMBAHAN**

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

- ❖ Kedua orang tuaku yakni mama Eryta dan papa Agus Bustoni terima kasih atas dukungan, do'a, serta pengorbanannya. Skripsi ini saya persembahkan sebagai baktiku atas setiap jerih payah kalian.
- ❖ Diri sendiri, karena selalu berupaya dan berusaha untuk setiap keadaan yang dijalani serta menjalankan tanggung jawab untuk menyelesaikan pendidikan semaksimal mungkin.
- ❖ Seluruh anggota keluarga, om Irawan, S. Ak, Eko Wijaya, Ismunandar, dan tante Erwanie, S. Pd. Serta saudara-saudaraku Wanda Agustin, S. Psi dan Muhammad Ridho Agata.
- ❖ Sahabat seperjuangan, Vernanda Agung Wijaya (Veya).
- ❖ Dosen BPI serta Fakultas Dakwah dan Komunikasi.
- ❖ Agama, Bangsa serta Almamater biru.

## KATA PENGANTAR



*Assalamua'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Puji syukur kepada Allah SWT Tuhan semesta alam, berkat rahmat serta hidayah-Nya, sehingga diberikan kesehatan dan kemampuan dalam penyelesaian skripsi yang berjudul “Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Pada Pegawai Wanita Di Balai Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas Fisik “Budi Perkasa” Kota Palembang.” Shalawat beriringkan salam kita curahkan pada Baginda Nabi Muhammad Saw, yang membawa kita dari zaman jahiliah menuju zaman islamiah.

Skripsi ini ditujukan pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, untuk syarat dalam memperoleh gelar sarjana S1. Proses penyusunan skripsi ini peneliti memperoleh banyak arahan, serta bimbingan yang baik. Oleh karena itu, peneliti memberikan rasa ungkapan terima kasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Nyayu Khodijah, S. Ag., M. Si, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang yang mengizinkan serta memberikan peluang dalam menimba ilmu di Fakultas Dakwah dan Komunikasi sehingga adanya perubahan yang berpengaruh bagi Mahasiswa.

2. Bapak Dr. Achmad Syarifuddin, MA, selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, beserta staff dan jajarannya yang telah memberikan kemudahan baik dalam urusan administrasi sehingga saya dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.
3. Ibu Manah Rasmanah, M. Si, selaku Ketua Prodi Bimbingan dan Penyuluhan Islam, beserta staff dan jajaran yang telah membantu memudahkan segala urusan terkait penulisan skripsi sehingga saya dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.
4. Dra. Dalinur M. Nur, MM. selaku Pembimbing I yang telah sabar dan ikhlas dalam meluangkan waktu, membimbing, serta memberikan masukan dan memudahkan saya sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.
5. Ibu Neni Noviza, M. Pd selaku Pembimbing II yang telah sabar serta ikhlas dalam meluangkan waktu, membimbing, mengarahkan, memotivasi, memberikan masukan dan memudahkan saya sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.
6. Semua dosen serta staff jajaran Prodi Bimbingan dan Penyuluhan Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang banyak membantu dedikasinya berupa maklumat dan pengalamannya pada peneliti dalam mengenyam pendidikan, semoga pengalaman mampu peneliti amalkan kembali.



7. Ayahanda dan Ibunda terkasih, serta semua keluarga yang banyak membantu serta memotivasi, maka skripsi dapat peneliti selesaikan dengan baik.
8. Pegawai Wanita di Balai Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas Fisik “Budi Perkasa” Kota Palembang yang telah berpartisipasi menjadi objek dalam penelitian, dan membantu peneliti memperoleh data, sehingga dapat melengkapi penelitian ini.
9. Mahasiswa UIN Raden Fatah Palembang dan tanpa terkecuali Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi sudah memberi semangat serta dukungan hingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi.
10. Seluruh pihak terkait yang belum bisa disebutkan, baik langsung dan tidak langsung yang sudah berkontribusi dalam proses penyusunan skripsi.

Palembang, September 2022  
Peneliti

Tiara Amelia  
NIM. 1830502110

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>NOTA PEMBIMBING .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR BAGAN .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Batasan Masalah .....	7
C. Rumusan Masalah .....	7
D. Tujuan Penelitian .....	8
E. Kegunaan Penelitian.....	8
F. Sistematika Penulisan.....	9
<b>BAB II TINJAUAN TEORITIS .....</b>	<b>11</b>
A. Tinjauan Pustaka .....	11
B. Kerangka Teori .....	29
C. Hipotesis.....	31
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>32</b>
A. Metodologi Penelitian .....	32
B. Jenis dan Sumber Data .....	32
C. Lokasi Penelitian.....	33
D. Variabel Penelitian .....	34
E. Definisi Operasional Variabel.....	34
F. Populasi dan Sampel .....	36
G. Teknik Pengumpulan Data.....	37

H. Teknik Analisis Data.....	39
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>48</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	48
1. Sejarah BRSPDF (Balai Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas Fisik ) “Budi Perkasa” Kota Palembang .....	48
2. Visi dan Misi.....	49
3. Struktur Organisasi.....	50
4. Daftar Nama Kepegawaian .....	50
5. Tenaga Kepegawaian .....	53
6. Data Penerima Manfaat.....	53
7. Sarana dan Prasarana.....	54
B. Hasil Penelitian .....	56
1. Konflik Peran Ganda Pada Pegawai Wanita di Balai Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas Fisik “Budi Perkasa” Kota Palembang .....	56
2. Stres Kerja Pada Pegawai Wanita di Balai Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas Fisik “Budi Perkasa” Kota Palembang .....	60
3. Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai Wanita di Balai Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas Fisik “Budi Perkasa” Kota Palembang.....	65
C. Pembahasan.....	733
1. Konflik Peran Ganda Pada Pegawai Wanita di BRSPDF “Budi Perkasa” Kota Palembang.....	73
2. Stres Kerja Pada Pegawai Wanita di BRSPDF “Budi Perkasa” Kota Palembang.....	73
3. Konflik Peran Ganda Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai Wanita di BRSPDF “Budi Perkasa” Kota Palembang .....	74
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>76</b>
A. Kesimpulan .....	76
B. Saran.....	77
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>77</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>82</b>

## DAFTAR BAGAN

Bagan 2.1 Kerangka Teori .....	30
--------------------------------	----

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 3.1</b> .....	<b>36</b>
<b>Tabel 3.2</b> .....	<b>38</b>
<b>Tabel 3.3</b> .....	<b>40</b>
<b>Tabel 3.4</b> .....	<b>41</b>
<b>Tabel 3.5</b> .....	<b>50</b>
<b>Tabel 4.6</b> .....	<b>50</b>
<b>Tabel 4.7</b> .....	<b>53</b>
<b>Tabel 4.8</b> .....	<b>53</b>
<b>Tabel 4.9</b> .....	<b>54</b>
<b>Tabel 4.10</b> .....	<b>56</b>
<b>Tabel 4.11</b> .....	<b>57</b>
<b>Tabel 4.12</b> .....	<b>59</b>
<b>Tabel 4.13</b> .....	<b>61</b>
<b>Tabel 4.14</b> .....	<b>62</b>
<b>Tabel 4.15</b> .....	<b>64</b>
<b>Tabel 4.16</b> .....	<b>64</b>
<b>Tabel 4.17</b> .....	<b>67</b>
<b>Tabel 4.18</b> .....	<b>68</b>
<b>Tabel 4.19</b> .....	<b>69</b>
<b>Tabel 4.20</b> .....	<b>70</b>
<b>Tabel 4.21</b> .....	<b>71</b>
<b>Tabel 4.22</b> .....	<b>72</b>

## **DAFTAR GAMBAR**

<b>Gambar 4.1</b> .....	<b>48</b>
<b>Gambar 4.2</b> .....	<b>50</b>
<b>Gambar 4.3</b> .....	<b>66</b>

## ABSTRAK

Penelitian ini berjudul Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Pada Pegawai Wanita di Balai Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas Fisik “Budi Perkasa” Kota Palembang. Konflik peran ganda ialah dua peran atau lebih yang muncul ke dalam waktu yang bersamaan. Penelitian memiliki tujuan yakni: 1) Mengetahui bagaimana konflik peran ganda yang terjadi pada pegawai wanita di BRSPDF “Budi Perkasa” Kota Palembang, 2) Mengetahui bagaimana stres kerja yang terjadi pada pegawai wanita di BRSPDF “Budi Perkasa” Kota Palembang, dan 3) Mengetahui bagaimana pengaruh diantara keduanya mengenai konflik peran ganda dan stres kerja pada pegawai wanita di BRSPDF “Budi Perkasa” Kota Palembang. Jenis penelitian berupa penelitian lapangan dengan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian yakni populasi 30, sampel penelitian 30 responden. Teknik pengumpulan data adalah kuesioner, dan dokumentasi. Uji instrumen adalah uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data regresi linear sederhana. 1) Hasil penelitian memperlihatkan sebanyak 16 orang (53%) pegawai wanita di BRSPDF “Budi Perkasa Kota Palembang mengalami konflik peran ganda pada taraf sedang. 2) sebanyak 22 orang (73%) pegawai wanita di BRSPDF “Budi Perkasa Kota Palembang mengalami stres kerja pada taraf sedang. 3) Hasil pengaruh konflik peran ganda terhadap stres kerja pada pegawai wanita di BRSPDF “Budi Perkasa” Kota Palembang tidak terdapat pengaruh yang signifikan, hal ini terlihat  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,048. Sedangkan signifikansi yang diperoleh  $0,990 > 0,05$ . Artinya konflik peran ganda tidak berhasil mempengaruhi stres kerja.

***KataKunci: Konflik Peran Ganda, Stres Kerja.***

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pada proses perkembangan zaman, wanita yang dulunya seorang ibu rumah tangga saja, kini dengan seiring berjalannya waktu yang semakin modern, wanita bukan sekedar menjadi seorang ibu rumah tangga, namun sekarang juga mulai bekerja di luar menjadi wanita karir dengan mendapatkan penghasilan sendiri. Awalnya mereka mengambil keputusan untuk bekerja di luar rumah hanya untuk membantu atau mencukupi perekonomian keluarga.

Bahwa wanita kini menjadi aset sumber daya manusia sebagai penopang ekonomi untuk keluarga, daerah maupun negara.<sup>1</sup> Faktor tuntutan hidup yang mendorong sebagian besar wanita untuk menjadi wanita karir atau bekerja di luar rumah. Pendapatan keluarga yang kurang adalah salah satu faktor yang menyebabkan wanita bekerja.<sup>2</sup> Biasanya, wanita yang sejatinya bekerja di luar karena faktor ini ialah wanita yang sudah berkeluarga.<sup>3</sup> Keputusan bekerja tersebut dianggap mampu membantu perekonomian keluarga yang bersifat melengkapi satu sama lain.

---

<sup>1</sup>Maryam. "*Dinamika Sosial Ekonomi: Partisipasi Kerja Perempuan Menikah*", (Yogyakarta: Bintang Pustaka, 2021), h. 26.

<sup>2</sup>*Ibid*, h. 69.

<sup>3</sup>Aizid, Rizem. "*Fiqih Islam Bagi Muslimah Karier*", (Depok: PT. Huta Parhapuran, 2018), h. 24.



Beberapa bidang pekerjaan tersebut seperti supir, tukang ojek, tenaga kerja wanita (TKW), petugas kepolisian, pegawai balai rehabilitasi sosial penyandang disabilitas, lapas wanita, maupun pekerjaan berat lainnya. Dimana dorongan pekerjaan ini memiliki tanggung jawab yang sangat berpengaruh terhadap stres kerja. Artinya stres dapat memberikan dampak pada seseorang dalam menghadapi lingkungannya. Stres dapat muncul dari kegagalan individu yang tidak mampu memenuhi kebutuhan serta keinginan terkait pada perubahan lingkup kerjanya.

Suatu hal yang menjadi faktor stres kerja ialah stressor tampilan rumah pekerjaan seperti konflik peran ganda.<sup>4</sup> Karena wanita bekerja dinyatakan menjadi golongan paling dominan mendapati stres kerja dibandingkan laki-laki. Stres kerja mendapati peningkatan sebesar (18%) untuk wanita dan (24%) untuk laki-laki, dari tahun 1983 hingga 2009.<sup>5</sup> Seperti wanita yang menjalani konflik peran yakni wanita karir dan sebagai ibu rumah tangga.

Pada budaya Indonesia, wanita harus bisa menjalankan peran menjadi seorang istri dan ibu dengan tanggung jawab atas baiknya dalam mengurus rumah tangga, sehingga kebanyakan wanita karir mempunyai rasa bersalah ketika mereka bekerja di luar rumah. Rasa bersalah ditambah dengan tuntutan kedua peran yakni pekerjaan serta finansial yang ada, dapat membuat wanita menjadi stres. Peran ganda itu sendiri diartikan

---

<sup>4</sup>Purnamasari, Desi & Kiki Cahaya Setiawan. "Konflik Peran Ganda dengan Stres Kerja pada Polisi Wanita di Polres Ogan Ilir", Indonesian Journal of Behavioral Studies, Vol. 1 No. 3 September 2021, h. 323.

<sup>5</sup>Nuryati, Elmi. Studi Prevalensi Hipertensi Pada Wanita Menikah Di Provinsi Lampung, Jurnal Ilmiah Kesehatan, Vol 1, No. 2 Juli 2012, h. 14.

sebagai suatu bentuk konflik peran dalam individu akibat tekanan peran pekerjaan ke dalam peran keluarga.<sup>6</sup>

Stres kerja bisa terjadi pada setiap individu yang menjalani peran ganda maupun tidak. Stres adalah salah satu kondisi yang tidak bisa dihindarkan di dalam kehidupan manusia.<sup>7</sup> Seseorang akan mendapati stres sebagai bentuk dari ketidakmampuan dalam menyesuaikan diri terhadap apa yang sebenarnya ia harapkan.

Stres sebagai sinonim dengan kesusahan dan kamus mengartikannya sebagai “ketegangan fisik, mental, atau emosional” atau “suatu kondisi perasaan yang dialami ketika seseorang merasa bahwa tuntutan melebihi sumber daya pribadi dan sosial yang dapat dimobilisasi individu”.<sup>8</sup> Stres yang terjadi merupakan cara seseorang merespon sesuatu terhadap peristiwa yang terjadi di dalam kehidupannya.

Pada abad ke-21 *World Health Organisation* telah mengkategorikan stres sebagai suatu epidemi, dimana populasi di dunia banyak mengalami kondisi yang berhubungan dengan stres.<sup>9</sup> Tuntutan yang melebihi kapasitas seseorang mampu memicu terjadinya stres. Seperti pekerjaan yang sudah *deadline*, tugas-tugas yang menumpuk dan belum lagi tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan. Hal tersebut

---

<sup>6</sup>Utaminingsih, Alifiulahtin. “*Gender dan Wanita Karir*”, (Malang: UB. Press, 2017), h. 46.

<sup>7</sup>Massie, Rachel Natalya, William A. Areros, & Wehelmina Rumawas. “*Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado*”, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 6, No. 2, 2018, h. 41.

<sup>8</sup>Saleh, Lalu Muhammad, dkk. “*Manajemen Stres Kerja*”, (Yogyakarta: DEEPUBLISH CV Budi Utama, 2020), h. 16.

<sup>9</sup>*Ibid*, h. 19.

dituntut harus baik dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan. Ini juga sejalan dengan peran menjadi seorang ibu untuk anaknya dan istri untuk suaminya. Kedua hal tersebut tentu tidak akan selalu berjalan dengan mulus, dimana kedua peran itu mampu membuat wanita yang menjalani peran ganda mengalami stres. Mulai dari yang sering kita temui, yaitu ekonomi yang tidak seimbang atau mengalami perubahan sampai pada perkembangan teknologi yang pesat seperti sekarang ini.

Seorang istri bekerja di luar rumah dikarenakan motivasi yang meliputi aplikasi dan aktualisasi diri (36,7%), hobi dan kesenangan (30,0%), menjadi istri yang mandiri (23,3%), mencari nafkah keluarga (10,0%).<sup>10</sup> Seorang wanita memutuskan bekerja di luar rumah bukan untuk mencari nafkah keluarga saja, tetapi di sisi lain mereka para wanita ingin mengaktualisasikan diri mereka ke dalam hobi atau kesenangan yang mereka miliki. Wanita yang berperan ganda antara menjadi wanita karir dan menjadi ibu rumah tangga, pasti kedua peran tidaklah semudah dibayangkan. Karena itu, konflik peran akan menghadapkan mereka pada pilihan yang sulit.

Menurut Santrok (2002) peran seorang ibu yang bekerja dapat mendatangkan konflik yang menyebabkan stres, akibat waktu yang harus dibagi untuk keluarga dan pekerjaan.<sup>11</sup> Stigma masyarakat mengenai wanita dengan peran ganda ialah wanita itu seharusnya di rumah untuk

---

<sup>10</sup>Puspitawati, Herien. "*Ekologi Keluarga Konsep dan Lingkungan Keluarga*", (IPB Press, 2018), h. 540.

<sup>11</sup>Sahrani, Riana, dkk. "*Tinjauan Pandemi Covid-19 Dalam Psikologi Perkembangan*", (Aceh: Syiah Kuala University Press, 2020), h. 202.

mengurusi segala hal dan kebutuhan di rumah sebagai ibu rumah tangga. Banyaknya tuntutan dari sebuah instansi menyebabkan seseorang yang bekerja mengalami stres, terlebih lagi jika ia mengalami peran ganda.

Para ahli menjelaskan stres muncul akibat adanya ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara individu dengan lingkungan.<sup>12</sup> Wanita yang berperan ganda sering tidak diakui, sehingga mereka yang berperan ganda minim untuk memperoleh dukungan baik dari segi sosial, psikologis serta ekonomi yang ada.<sup>13</sup> Hal itu membuat wanita peran ganda menjadi ibu rumah tangga dan wanita karir sering kali diabaikan.

Stres kerja yang paling tinggi mempengaruhi pekerja yang melibatkan interaksi intensif dengan orang lain seperti guru, pekerja sosial, petugas kepolisian, dan pekerja pelayanan kesehatan.<sup>14</sup> Peran ganda bukan lagi suatu hal yang asing terdengar ditelinga masyarakat. Walaupun sebagian besar pekerjaan banyak dilakukan oleh laki-laki, tetapi bagi wanita itu bukanlah suatu hal yang dipermasalahkan ketika harus bekerja di luar rumah. Karena di sisi lain, mereka ingin membantu perekonomian keluarga dan secara tidak langsung mereka dapat meningkatkan status sosialnya dalam lingkungan masyarakat.

---

<sup>12</sup>Suryani, Ni Kadek, dkk. *“Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi Dan Penelitian”*, (Bandung, Bali: Nilacakra Publishing House, 2020), h. 32.

<sup>13</sup>Nuryati, Elmi. *“Hipertensi Pada Wanita”*, (Surabaya: CV. Jakad Media Publishing, 2021), h. 4.

<sup>14</sup>Ali, Muhammad, dkk. *“Manajemen Burnout Konsep dan Implementasi”*, (Makassar: UPT Unhas Press, 2018), h. 13.

Menurut Islam wanita memang tidak dibebani untuk bekerja. Namun, Islam tidak melarang seorang wanita untuk tetap memiliki usaha atau bekerja, serta berbuat kebaikan.<sup>15</sup> Telah dijelaskan di dalam Al-Qur'an surat At-Taubah (9) ayat 105, Allah ta'ala berfirman:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: "Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."<sup>16</sup>

Ayat Al-Qur'an di atas menjelaskan bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan dan menghasilkan amal atau dosa baik itu besar maupun kecil pasti akan diperlihatkan dengan sejelas-jelasnya pada hari kiamat nanti.

Berdasarkan observasi yang telah peneliti lakukan, sebuah instansi yang bernama Balai Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas Fisik "Budi Perkasa" Kota Palembang merupakan suatu instansi yang menyelenggarakan kesejahteraan sosial bagi para penyandang disabilitas fisik atau difabel. Balai Budi Perkasa Palembang terdiri dari 75 pegawai, yaitu 30 pegawai wanita yang sudah menikah dan berperan ganda serta 45 pegawai laki-laki. Balai Budi Perkasa menggunakan sistem ATENSI sebagai pedoman bekerja, yaitu berbasis *Home Care* atau *Day Care*, berbasis *Community*, dan berbasis *Residencial Care*. Mekanisme bekerja

<sup>15</sup>Setiyanto, Danu Aris. "Desain Wanita Karier Menggapai Keluarga Sakinah", (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2017), h. 111.

<sup>16</sup>Kementerian Agama RI. "Al-Qur'an Karim Transliterasi Arab-Latin Dan Terjemahan (Lajnah Pentashih Mushaf Al-Qur'an)", (Bandung: Fokus Media, 2011), h. 203.

di Balai Budi Perkasa pada hari Senin sampai hari Jum'at. Hari Senin dilaksanakan apel pagi pukul 07.00 WIB, sedangkan di hari biasa masuk pada pukul 07.30 WIB sampai pukul 16.00 WIB, dan di hari Jum'at selesai bekerja pada pukul 17.00 WIB.

Berdasarkan penjelasan di atas, melatarbelakangi peneliti untuk mengkaji dan dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Pada Pegawai Wanita Di Balai Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas Fisik “Budi Perkasa” Kota Palembang.”**

## **B. Batasan Masalah**

Pada bagian ini diberikan batasan masalah supaya permasalahan lebih terfokuskan dengan apa yang akan dibahas, berikut batasan masalah, yaitu:

1. Peran ganda yang akan diteliti yakni peran sebagai ibu rumah tangga (mengurus rumah, anak dan suami) serta peran sebagai wanita karir (bekerja di tempat kerja).
2. Stres kerja yang akan diteliti yakni stres yang diakibatkan oleh pekerjaan sebagai ibu rumah tangga dan pekerjaan sebagai wanita karir.

## **C. Rumusan Masalah**

Didasari dengan latar belakang yang telah peneliti susun, peneliti menetapkan rumusan masalah yakni:

1. Bagaimana konflik peran ganda yang terjadi pada pegawai wanita di BRSPDF “Budi Perkasa” Kota Palembang?

2. Bagaimana stres kerja yang terjadi pada pegawai wanita di BRSPDF “Budi Perkasa” Kota Palembang?
3. Bagaimana pengaruh konflik peran ganda terhadap stres kerja pada pegawai wanita di BRSPDF “Budi Perkasa” Kota Palembang?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Seperti halnya rumusan masalah, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana konflik peran ganda yang terjadi pada pegawai wanita di BRSPDF “Budi Perkasa” Kota Palembang.
2. Untuk mengetahui bagaimana stres kerja yang terjadi pada pegawai wanita di BRSPDF “Budi Perkasa” Kota Palembang.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh konflik peran ganda terhadap stres kerja pada pegawai wanita di BRSPDF “Budi Perkasa” Kota Palembang.

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Berikut ini kegunaan dari penelitian, yaitu:

1. Kegunaan Teoritis

Mampu memberikan stigma serta pengetahuan tentang stres kerja yang dialami wanita berperan ganda. Di sisi lain, mampu memberikan perkembangan jurusan Bimbingan Penyuluhan Islam, dan informasi bagi fakultas Dakwah dan Komunikasi.

## 2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi konselor, sebagai acuan yang bisa dipergunakan dalam membantu konseli dalam permasalahan mengenai konflik peran ganda dan stres di tempat kerja.
- b. Bagi masyarakat, sebagai sumber informasi mengenai stres kerja pada wanita yang berperan ganda.
- c. Bagi pegawai wanita di BRSPDF “Budi Perkasa”, sebagai sumber informasi terkait stres kerja yang dirasakan para wanita bekerja serta berperan ganda.
- d. Bagi peneliti, bisa dijadikan sebagai sumber pengetahuan serta wawasan mengenai para wanita yang telah membangun rumah tangga tetapi ingin bekerja.
- e. Serta sebagai syarat pemenuhan dalam mendapatkan gelar Sarjana Sosial Strata Satu (S.SOS) di fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

## F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan adalah bentuk dari penulisan pada penelitian ini, untuk memudahkan penyusunan dalam penelitian ini. Supaya dalam penyusunannya teratur, terstruktur serta berkaitan satu sama lain. dengan ini peneliti menjelaskan secara gamblang mengenai susunannya sebagai berikut:

**BAB I: PENDAHULUAN**, pada bagian ini peneliti menjelaskan mengenai latar belakang dimana peneliti mengangkat judul ini yang



dimana untuk dibahas dan diteliti. Disamping itu, memuat batasan masalah, rumusan masalah akan digambarkan pada tujuan penelitian, kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

**BAB II: TINJAUAN TEORITIS**, pada bagian ini peneliti menjabarkan mengenai penelitian terdahulu yang relevan, dan teori yang mendukung serta memiliki keterkaitan pada penelitian ini. Adapun kajian teori ini membahas tentang konflik peran ganda dan stres kerja pada pegawai wanita.

**BAB III: METODOLOGI PENELITIAN**, bagian ini berperan penting untuk mendapatkan data penelitian. Maka peneliti menetapkan metode pengambilan data, metode analisis data, jenis dan sumber data, jenis penelitian, pendekatan penelitian, metode pengolahan data serta lokasi penelitian.

**BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**, bagian ini peneliti menganalisa data melalui data primer dan sekunder yang dimana bertujuan supaya terjawabnya rumusan masalah yang sudah dirancang, yaitu pengaruh konflik peran ganda dan pengaruh stres kerja pada pegawai wanita. Kemudian pengaruh diantara keduanya, yaitu konflik peran ganda dan stres kerja pada pegawai wanita.

**BAB V: PENUTUP**, bagian ini adalah bab terakhir yang memuat tentang kesimpulan, serta saran. Bagian ini mampu menjawab keseluruhan rumusan masalah yang terkait yakni pengaruh konflik peran ganda serta stres kerja pada pegawai wanita.

## BAB II

### TINJAUAN TEORITIS

#### A. Tinjauan Pustaka

##### 1. Penelitian Terdahulu (Relevan)

Penelitian ini selaras pada penelitian yang sudah dilaksanakan sebelumnya, untuk itu akan dijelaskan tentang penelitian-penelitian yang menjadi sumber acuan oleh peneliti. Beberapa sumber acuan yang dijadikan sumber rujukan sebagai berikut:

Penelitian yang dilakukan oleh Mompang Tua Parlagutan dan Muchti Yuda Pratama dengan judul “Hubungan *Work Family Conflict* Dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita Di Rumah Sakit Putri Hijau Medan”.<sup>17</sup> Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebanyakan wanita bekerja tidak mampu dalam memahami tekanan yang terjadi pada perubahan lingkungannya dan ini ada pada stres kerja taraf sedang. Persamaan penelitian ialah memfokuskan kepada subjek pegawai wanita, sedangkan perbedaannya penelitian ini menggunakan rancangan desain *Cross Sectional*.

Berikutnya, penelitian oleh Agista Mufidah berjudul “Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dan Pengembangan Karir Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Bank Lampung Yang Sudah Menikah”.<sup>18</sup> Hasil

---

<sup>17</sup>Parlagutan, Mompang Tua dan Muchti Yuda Pratama, *Hubungan Work Family Conflict Dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita Di Rumah Sakit Putri Hijau Medan*, Jurnal Riset Hesti Medan, Vol. 1, No. 1 Juni 2016, h. 13.

<sup>18</sup>Mufidah, Agista, *Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dan Pengembangan Karir Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Bank Lampung Yang Sudah Menikah*, Skripsi Jurusan Psikologi Islam, UIN Intan Lampung Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama, h. iii.

penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan 45,2% konflik peran ganda serta pengembangan karir dapat menyebabkan stres kerja. Persamaannya terletak pada subjek wanita yang berkeluarga dan berperan ganda, sedangkan perbedaannya yakni penelitian ini terfokuskan pada pengembangan karir yang menjadi penyebab stres kerja.

Selanjutnya, penelitian oleh Abdul Wahab, Arfie Yasrie, dan Mahfuzil Anwar dengan judul “Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja Sebagai Moderator Pada Pegawai Wanita (Studi Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Tabalong)”<sup>19</sup>. Penelitian ini membahas tentang kinerja pegawai wanita yang dipengaruhi oleh peran ganda. Penelitian ini menggunakan rancangan analisis SEM-PLS versi WarpPLS 3.0. Persamaan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan yakni terkait konflik peran ganda dan stres kerja, sedangkan perbedaan penelitian berfokus pada kinerja tetapi peneliti hanya memuat tentang konflik peran ganda yang mempengaruhi stres kerja.

Selanjutnya, penelitian yang dijadikan sumber acuan yakni penelitian oleh Ella Dona Fita berjudul “Hubungan Konflik Peran

---

<sup>19</sup>Wahab, Abdul, Arfie Yasrie, dan Mahfuzil Anwar, *Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja Sebagai Moderator Pada Pegawai Wanita (Studi Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Tabalong)*, Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 12, No. 2 September 2019, h. 260.

Ganda Dengan Stres Kerja Terhadap Perawat Wanita”.<sup>20</sup> Hasil penelitian memperlihatkan adanya hubungan positif peran ganda dan stres kerja perawat wanita, tingginya peran ganda beresiko meningkatkan stres kerja. Persamaannya yakni terfokus pada permasalahan tentang konflik peran ganda dan stres kerja yang akan diteliti, sedangkan perbedaan terlihat pada subjek wanita, dimana penelitian ini memilih profesi perawat bukan profesi pegawai sebagai subjek.

Penelitian terakhir yang dilakukan oleh Bella Ayu Dianti Priastuty dan Olievia Prabandini Mulyana berjudul “Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Tenaga Kesehatan Wanita Di Puskesmas”.<sup>21</sup> Hasil menunjukkan adanya hubungan variabel konflik peran ganda terhadap variabel stres kerja pada tenaga kesehatan wanita, tingginya konflik peran ganda yang dijalani maka sebaliknya akan mengalami peningkatan pada stres kerja. Persamaan penelitian ini terletak pada subjek yang digunakan yakni wanita, sedangkan perbedaannya penelitian ini memuat tentang peran ganda dan stres kerja yang berfokus pada tenaga kesehatan. Sedangkan peneliti berfokus pada pegawai wanita di sebuah instansi rehabilitasi sosial.

---

<sup>20</sup>Fita, Ella Dona, *Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Terhadap Perawat Wanita*, Jurnal Psikoborneo, Vol. 5, No. 2, 2017, h. 273.

<sup>21</sup>Priastuty, Bella Ayu Dianti & Olievia Prabandini Mulyana, “*Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Tenaga Kesehatan Wanita Di Puskesmas*”, Jurnal Penelitian Psikologi, Vol. 8, No. 2, 2021, h. 94.

## 2. Landasan Teori

### a. Konflik Peran Ganda

#### 1) Pengertian Konflik Peran Ganda

Manusia adalah seseorang yang berkonflik, setiap individu yang selalu terlibat dalam konflik berupa pertentangan, perbedaan maupun persaingan. Karena itu, konflik adalah unsur terpenting dalam kehidupan manusia.<sup>22</sup> Konflik menurut Robbins ialah progres yang dimulai ketika seseorang mempengaruhi seseorang yang lain secara negatif.<sup>23</sup>

Menurut Eva Kartika peran ganda merupakan seseorang yang memiliki posisi bermacam-macam mulai dari rumah, perkumpulan dan di tempat kerja.<sup>24</sup>

Sejalan dengan yang dijelaskan oleh Alifiulahtin Utaminingsih menyebutkan bahwa peran ganda diartikan sebagai konflik peran dalam diri individu yang timbul dari adanya tekanan peran pekerjaan ke dalam peran keluarga.<sup>25</sup>

Dengan ini Danu Aris mendefinisikan peran ganda ialah beban sebagai ibu atau istri yang disebut sebagai tugas domestik, dan sebagai wanita karir.<sup>26</sup>

---

<sup>22</sup>Susan, Novri. *“Sosiologi Konflik Teori-Teori dan Analisis: Edisi Ketiga”*, (Jakarta: KENCANA, 2009), h. xvii.

<sup>23</sup> Utaminingsih, Alifiulahtin, *Op. Cit.*, h. 45.

<sup>24</sup> Hasibuan, Eva Kartika & Lasma Rina Efrina Sinurat. *“Manajemen dan Strategi Penyelesaian Masalah dalam Pelayanan Keperawatan”*, (Malang: Ahlimedia Press, 2020), h. 13.

<sup>25</sup> Utaminingsih, Alifiulahtin, *Op. Cit.*, h. 46.

<sup>26</sup> Setiyanto, Danu Aris, *Op. Cit.*, h. 96.

Dari beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda merupakan dua peran atau lebih yang timbul dalam bentuk perbedaan yang dijalankan dalam waktu bersamaan, yakni seorang ibu rumah tangga dan sekaligus menjadi wanita bekerja atau karir.

## 2) Aspek Konflik Peran Ganda

Menurut Eva menjelaskan terdapat enam aspek konflik peran ganda yang dijelaskan oleh para ahli, yaitu:<sup>27</sup>

### a) Masalah Pengasuhan Anak

Awalnya, kita prihatin dengan kesehatan fisik serta mental anak-anak. Ini berarti menuntut perhatian, energi, dan pemikiran di rumah saat berada di kantor.

### b) Bantuan Pekerjaan Rumah Tangga

Wanita bekerja dan berperan ganda memerlukan *support* dari suami, anak, dan orang lain untuk membantu pekerjaan rumah tangga.

### c) Komunikasi dan Interaksi dengan Keluarga

Komunikasi memungkinkan kita untuk mengomunikasikan sesuatu mengenai kebutuhan, harapan, dan keluhan kepada seseorang.

---

<sup>27</sup> Hasibuan, Eva Kartika, *Op. Cit.*, h. 14.

d) Waktu untuk Keluarga

Waktu yang kurang selalu dirasakan oleh sebagian wanita yang bekerja terlebih untuk anak, suami, serta pribadinya sendiri.

e) Penentuan Prioritas

Prioritas diatur sesuai dengan minat.

f) Tekanan Karir dan Keluarga

Di tempat kerja, ada banyak masalah yang harus diselesaikan oleh pekerja. Sebaliknya, di rumah dapat melakukan beberapa hal yang positif. Tuntunan tersebut dapat memberikan tekanan pada seseorang, yang merupakan konflik dalam dirinya.

### 3) Bentuk Konflik Peran Ganda

Ada tiga dimensi yang menyatakan adanya bentuk konflik peran ganda menurut Greenhaus dan Beuthel, yaitu:

Menurut Greenhaus dan Beuthel menyatakan tiga dimensi bentuk konflik peran ganda, yaitu:<sup>28</sup>

a) *Time Based Conflict*, dikarenakan adanya tekanan waktu sehingga sulit memenuhi peran tertentu.

b) *Strain Based Conflict*, dikarenakan kesibukkan antara peran satu sehingga dapat mengganggu peranan lainnya (tekanan kerja dan keluarga).

---

<sup>28</sup> Utaminingsih, Alifiulahtin, *Op. Cit.*, h. 49.

c) *Behaviour Based Conflict*, dikarenakan banyaknya peran yang dijalani yang menyebabkan perubahan perilaku.

Konflik memiliki dua komponen yakni konflik pekerjaan-keluarga serta konflik keluarga-pekerjaan, dengan uraian sebagai berikut:<sup>29</sup>

a) Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work-Family Conflict*)

Konflik pekerjaan-keluarga ketika kehidupan keluarga sejalan dengan tanggung jawab pekerjaan. Tepat waktu dalam bekerja serta mampu menyelesaikan setiap target pekerjaan. Demikian pula kehidupan keluarga dapat menjadi pemicu individu dalam menyisihkan waktu bekerja yang berhubungan pada pekerjaan. Ada dua konflik antara pekerjaan dan keluarga. Dengan kata lain, itu adalah masalah keluarga yang menghambat suatu pekerjaan.

Para ahli menyebutkan indikator konflik pekerjaan-keluarga, yaitu:

- 1) Lelah dalam melakukan pekerjaan rumah tangga.
- 2) Lebih memprioritaskan pekerjaan dibandingkan keluarga.
- 3) Berkurangnya peran menjadi orang tua.
- 4) Urusan rumah sering diabaikan.
- 5) Kelelahan ketika pulang kerja.

---

<sup>29</sup> Hasibuan, Eva Kartika, *Op. Cit.*, h. 15-19.



b) Konflik Keluarga-Pekerjaan (*Family-Work Conflict*)

Konflik keluarga-pekerjaan umumnya merupakan wujud dari konflik peran yang membutuhkan waktu, dan kesibukkan yang mempengaruhi individu dalam bekerja. Para ahli menyebutkan indikator konflik keluarga-pekerjaan, yaitu:

- 1) Khawatir dengan keluarga.
- 2) Lelah saat bekerja.
- 3) Sulit fokus dan berkonsentrasi ketika bekerja.
- 4) Sering marah di kantor.

Hal lain yang disampaikan Aminah Ahmad mengenai penyebab terjadinya konflik pekerjaan-keluarga dibagi menjadi tiga komponen, yaitu<sup>30</sup>

- a) *Job-Related Factors*, meliputi jenis pekerjaan, komitmen waktu kerja, kelebihan peran, dan fleksibilitas pekerjaan.
- b) *Family-Related Factors*, meliputi jumlah anak, siklus hidup, keterlibatan keluarga, dan penitipan anak.
- c) *Individual-Related Factors*, meliputi nilai peran hidup dan jenis kelamin.

---

<sup>30</sup> Utaminingsih, Alifiulahtin, *Op. Cit.*, h. 53.

#### 4) Faktor Penyebab Konflik Peran Ganda

Adapun empat indikator yang menjadi penyebab konflik peran ganda, yaitu:<sup>31</sup>

- a) Faktor kerja, wanita pekerja harus menunjukkan komitmen, ambisi, kemandirian, dan motivasi yang tinggi.
- b) Faktot keluarga, status istri sebagai seorang istri, memerlukan perhatian lebih kepada suami dan anak, untuk menjaga kebutuhan keluarga dan melakukan pekerjaan rumah tangga dengan baik.
- c) Faktor masyarakat, tuntunan sosial, menuntut wanita bersikap feminim, yaitu mengutamakan keluarga daripada bersikap tenang dan agresif.
- d) Keyakinan dan norma yang dianut unutm menentukan nilai individu, yaitu pandangan individu tentang peran yang dikelola.

Faktor lain yang menjadi indikator konflik peran ganda sebagai berikut:<sup>32</sup>

- a) Mengambil waktu dalam peran lainnya.
- b) Stres dimulai dengan peran yang dibagi lagi menjadi peran lain, dikurangi kualitas hidup peran itu sendiri.

---

<sup>31</sup>Dewi, Salamiah Sari. "Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Ketakutan Untuk Sukses Pada Ibu Yang Bekerja di PT. Bumi Sari Prima Pematang Siantar", Jurnal Psikologi Konseling, Vol. 10, No. 1, Juni 2017. h. 82

<sup>32</sup>Hasibuan, Eva Kartika, *Op. Cit.*, h. 20.

- c) Gelisah serta lelah mampu menyebabkan rasa tegang pada otak dan membuat peran yang dijalani menjadi sulit.
- d) Efektif dan sesuai peran tetapi tidak dengan sebaliknya.

## **b. Stres Kerja**

### **1) Pengertian Stres Kerja**

Konsep stres menurut Hans Selye yang merupakan seorang peneliti yang diberi gelar bapak penemu istilah stres dalam psikologi, yaitu stres merupakan sindrom yang spesifik dan berisi semua perubahan sistem biologis yang nonspesifik.<sup>33</sup> *World Health Organisation* mendefinisikan stres kerja ialah respon seseorang ketika menghadapi suatu tuntutan dan tekanan pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan melalui kemampuan serta pengetahuan yang dimiliki.<sup>34</sup>

Dalam hal ini Antonius menyatakan bahwa stres kerja merupakan keadaan emosi yang disebabkan oleh tidak sesuainya antara beban kerja dan kemampuan individu.<sup>35</sup>

Menurut Hans Selye dalam Afiah Mukhtar, menjelaskan bahwa stres adalah respon pertahanan umum tubuh terhadap sumber stres atau stressor.<sup>36</sup>

---

<sup>33</sup>Putra, Soehartono Taat. *"Psikoneuoinmunologi Kedokteran: Edisi 2"*, (Surabaya: Airlangga University Press, 2011), h. 24.

<sup>34</sup>Ekawarn., *"Manajemen Konflik dan Stres"*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2018), h. 142.

<sup>35</sup>Vanchapo, Antonius Rino. *"Beban Kerja dan Stres Kerja"*, (Jawa Timur, Qiara Media, 2020), h. 37.

<sup>36</sup>Mukhtar, Afiah. *"Stres Kerja dan Kinerja di Lembaga Perbankan Syariah"*, (Jawa Tengah: PT. Nasya Expanding Management, 2021), h. 56.

Hal yang sama dikemukakan oleh Ni Kadek, Stres kerja ialah rasa tegang yang menimbulkan tidak seimbangnya fisik serta psikologis yang menyebabkan rasa emosional, pemikiran, serta sikap karyawan terhadap lingkungan.<sup>37</sup>

Dengan ini Robbins menyebutkan bahwa stres kerja merupakan stres yang dihasilkan dari ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan proses regulasi, yakni pemrosesan informasi, perencanaan, dan kinerja.<sup>38</sup>

Beberapa ulasan di atas menyimpulkan bahwa stres kerja ialah suatu keadaan seseorang yang timbul dikarenakan tekanan dari pekerjaan dan tidak mampu dijangkau oleh kemampuannya sendiri.

## 2) Aspek Stres Kerja

Stres kerja bisa dilihat dari beberapa sudut pandang yang dijelaskan oleh Gibson (1996) yakni:<sup>39</sup>

- a) Stres sebagai stimulus, sebagai konsekuensi dari interaksi dengan lingkungan dan respons individu.
- b) Stres sebagai respons, ialah tanggapan fisiologis atau psikologis individu pada lingkungan penekan (stressor).
- c) Stres sebagai stimulus-respons, yakni hasil interaksi rangsangan lingkungan dengan reaksi individu.

---

<sup>37</sup>Suryani, Ni Kadek, *Op. Cit.*, h. 44.

<sup>38</sup>Robbins, Stephen P & Timothy A. Judge. *“Perilaku Organisasi: Edisi 12”*, (Jakarta: Selemba Empat, 2008), h. 28.

<sup>39</sup>Cahyono, Eko Wahyu. *“The Power of Gratitude: Kekuatan Syukur Dalam Menurunkan Stres Kerja”*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2019), h. 2.

Menurut Gibson (1985) di dalam Eko Wahyu, terdapat empat aspek stres kerja antara lain:<sup>40</sup>

- a) Aspek lingkungan fisik, yang berkaitan dengan keadaan lingkungan fisik yang menimbulkan tekanan pada seorang individu.
- b) Tekanan individu, yaitu konflik peran, ketidakpastian peran, beratnya beban kerja, beban tanggung jawab, serta tidak ada perkembangan di dalam karir.
- c) Tekanan kelompok, adanya hubungan yang kurang baik sesama rekan kerja.
- d) Tekanan keorganisasian, pendapat di dalam proses pengambilan keputusan.

Sejalan dengan yang dijelaskan oleh Sarafino dan Smith (2011) yakni terdiri dua aspek stres sebagai berikut:<sup>41</sup>

- a) Aspek Biologis, semua manusia yang menghadapi kondisi berbahaya dan mengancam diri tertentu dapat menyebabkan respon fisiologis yakni detak jantung lebih cepat di dalam tubuh saat stres.
- b) Aspek Psikososial, meliputi kognitif yang bisa mengalihkan perhatian individu serta tidak mampu dalam pemecahan masalah, emosi dan perilaku sosial yang cenderung agresif.

---

<sup>40</sup>*Ibid*, h. 5.

<sup>41</sup>Yunita, Rizka, dkk. "*Psikoterapi Self Help Group Pada Keluarga Pasien Skizofrenia*", (Sulawesi Selatan: Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia, 2020), h. 6-7.

### 3) Faktor Penyebab Stres Kerja

Indikator yang menjadi faktor serta mempengaruhi adanya stres kerja seperti yang telah dijelaskan oleh Cooper sebagai berikut:<sup>42</sup>

- a) Stressor Kondisi Pekerjaan.
- b) Stressor Stres Peran.
- c) Stressor Faktor Interpersonal.
- d) Stressor Perkembangan Karir.
- e) Stressor Struktur Organisasi.
- f) Stressor Tampilan Rumah Pekerjaan.

Hal lain yang diungkapkan oleh Hurrell mengenai faktor yang menjadi pemicu stres di dalam lingkungan pekerjaan, yaitu:<sup>43</sup>

- a) Faktor intrinsik yakni tuntutan fisik serta tuntutan tugas.
- b) Peran Individu dengan Organisasi, meliputi konflik peran, ketidakjelasan peran serta perkembangan dalam karir.
- c) Hubungan dalam Pekerjaan.
- d) Struktur Organisasi.
- e) Tuntutan Diluar Pekerjaan.

Stres atau Stressor ada 4 komponen yang dikategorikan oleh Luthan yakni Stressor Ekstraorganisasi, Stressor Organisasi, Stressor Kelompok, dan Stressor Individu.<sup>44</sup>

---

<sup>42</sup> Asih, Gusti Yuli, dkk. "*Stres Kerja*", (Semarang: Semarang University Press, 2018), h. 18-19.

<sup>43</sup> *Ibid*, h. 19-20.

Menurut Vanchapo (2020) dalam Afiah Mukhtar, menjelaskan bahwa faktor penyebab stres kerja dikategorikan menjadi tiga bagian, yaitu:<sup>45</sup>

a) Penyebab Organisasional

Stres muncul dari dalam organisasi yang dimana beban kerja berlebihan, waktu terbatas dalam penyelesaian tugas, atasan yang menuntut serta teman kerja yang kurang menyenangkan. Dan hal itu dikategorikan menjadi beberapa faktor, yakni sebagai berikut:

- a.) Karir yang melelahkan.
- b.) Relokasi pekerjaan dan kurangnya pelatihan.
- c.) Hubungan dengan atasan yang buruk.
- d.) Kurangnya otonomi dan kreativitas.
- e.) Bertambahnya tanggung jawab tanpa penambahan gaji.

b) Penyebab Individual

Meliputi lingkup hidup karyawan seperti masalah keluarga, keuangan pribadi, serta sifat bawaan.

- a.) Pertentangan karir dan tanggung jawab keluarga.
- b.) Ketidakpastian ekonomi, kurangnya *achivement* diri.
- c.) Ketidakpuasan, kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja.
- d.) Konflik dengan sesama rekan kerja.

---

<sup>44</sup> Asih, Gusti Yuli, *Op. Cit.*, h. 27.

<sup>45</sup> Mukhtar, Afiah, *Op. Cit.*, h. 47-48.

c) Penyebab Lingkungan

- a.) Kemacetan saat berangkat dan pulang kerja.
- b.) Diskriminasi ras, pelecehan seksual, dan kekerasan di tempat kerja.
- c.) Buruknya kondisi lingkup pekerjaan, seperti kebisingan, ventilasi, suhu, dan pencahayaan yang kurang.

Faktor penyebab terjadinya stres yang dijelaskan oleh Yosepdan Sutini (2014), meliputi frustrasi yang dimana sesuatu yang diinginkan atau hendak dicapai terdapat halangan untuk menuju tujuan tersebut, konflik mental, tekanan mental, krisis mental, dan sifat stres.<sup>46</sup>

Penyebab stres kerja dan memiliki beberapa faktor menurut Robbins (2008) yakni:<sup>47</sup>

- a) Beban pekerjaan tidak sesuai, atasan tidak bersikap bijaksana.
- b) Waktu serta fasilitas yang kurang.
- c) Konflik individu dengan rekan kerja.
- d) Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, dan mertua.

Sejalan dengan yang dikemukakan oleh Atkinson (1996), faktor penyebab stres berasal dari dua komponen, yaitu internal serta eksternal. Faktor internal yakni fisik, perilaku, kognitif, dan

---

<sup>46</sup> Yunita, Rizka, *Op. Cit.*, h. 4-6.

<sup>47</sup> Mukhtar, Afiah, *Op. Cit.*, h. 55.



emosional. Sedangkan faktor eksternal yakni lingkungan fisik, dan lingkungan sosial budaya.<sup>48</sup>

Greenberg (2002) menyebutkan adanya lima penyebab stres kerja, yaitu:

- a) Melekat dalam pekerjaan itu sendiri.
- b) Berkaitan dengan peran dalam organisasi.
- c) Berkaitan dengan pengembangan karir.
- d) Berkaitan dengan hubungan dalam pekerjaan.
- e) Berkaitan dengan struktur dan iklim dalam organisasi.

#### **4) Gejala Stres Kerja**

Menurut Davison (2006), mengelompokkan tanda-tanda stres sebagai berikut:<sup>49</sup>

- a) Perasaan, meliputi perasaan cemas, menjadi emosional, dan mengalami perubahan suasana hati.
- b) Pikiran, meliputi penghargaan diri yang rendah, menjadi takut gagal, emosi tidak stabil, dan kurang mampu berkonsentrasi.
- c) Perilaku, meliputi sulit diajak bekerja sama, menangis tanpa ada alasan yang jelas, berbicara menjadi gugup, sulit berbicara dengan jelas atau gugup.

Stres kerja sangat sering terjadi di lingkup pekerjaan. Terdapat beberapa gejala stres kerja menurut Hartanti dan Rahaju (2003), sebagai berikut.<sup>50</sup>

---

<sup>48</sup> Cahyono, Eko Wahyu, *Op. Cit.*, h. 5-6.

<sup>49</sup> Yunita, Rizka, *Op. Cit.*, h. 7.

- a) Gejala Fisik, munculnya sakit di bagian kepala, kelelahan, gangguan tidur (*insomnia*), tekanan darah, berkurangnya nafsu makan, ketegangan pada otot leher dan bahu.
- b) Gejala Emosional, berupa kecemasan, penurunan suasana hati, gugup, ledakan amarah, frustrasi, depresi, dan mudah marah.
- c) Gejala Intelektual, kurang konsentrasi, menjadi bingung dan pelupa, produktivitas menurun, sulit mengambil keputusan, serta kurang perhatian.
- d) Gejala Interpersonal, dapat berupa menyalahkan individu lain, hilangnya kepercayaan, dan mengasingkan diri dengan yang lain.

Gejala stres dibagi menjadi tiga hal oleh *Canadian Center for Occupational Health and Safety* (dalam Eko Wahyu), yaitu:

- a) Fisik, terjadi kelelahan fisik dan otot, hipertensi darah meningkat, mengalami gangguan tidur, serta sakit pada bagian kepala.
- b) Psikososial, mengalami kecemasan, mudah marah, tidak memiliki harapan dan *mood* yang berubah-ubah.
- c) Perilaku, meliputi kebersihan diri dan kinerja menjadi buruk, menjauh dari agama dan hubungan dengan keluarga, serta seringnya menunda-nunda pekerjaan.

---

<sup>50</sup> Cahyono, Eko Wahyu, *Op. Cit.*, h. 8.

Hal lain yang dijelaskan oleh Lukaningsih dan Bandiyah (2011), terdapat 9 gejala stres yakni nyeri otot, mata berkedut, gigit kuku, menggerutukan gigi, terdapat ruam, mual, mudah mengantuk, menjadi pelupa, dan mengalami kebingungan.<sup>51</sup>

Hal ini berkenaan juga dengan dampak stres yang diidentifikasi oleh Gibson, Ivancevich dan Donelly (1985), lima jenis konsekuensi dampak stres, yaitu:<sup>52</sup>

- a) Dampak Subjektif, meliputi kebosanan, frustrasi, rendah diri, menjadi gugup, kehilangan kesabaran dan merasa kesepian.
- b) Dampak Perilaku, meliputi penyalahan obat-obatan, emosi yang tiba-tiba meledak, kecenderungan mengalami kecelakaan, dan mengalami makan yang berlebihan.
- c) Dampak Kognitif, meliputi konsentrasi yang buruk, tidak mampu mengambil keputusan yang jelas.
- d) Dampak Fisiologis, meningkatnya denyut jantung, tekanan darah, dan kadar gula.

---

<sup>51</sup> Asih, Gusti Yuli, *Op. Cit.*, h. 12.

<sup>52</sup> Cahyono, Eko Wahyu, *Op. Cit.*, h. 9.

## B. Kerangka Teori

Teori Konflik menurut Ralf Dahrendorf adalah setengah dari penerimaan, pendekatan, dan modifikasi dari Teori Sosiologi Karl Marx. Dia mengklaim bahwa orang yang sama memiliki dan mengendalikan sarana. Dan menganggap bahwa lingkungan masyarakat memiliki dua aspek ganda yakni konflik dan kerja sama.<sup>53</sup>

Konflik yang terjadi karena adanya kelompok kepentingan yang ingin mendominasi sesuatu. Menurut Gibson (1996), teori konflik merupakan hubungan yang dapat menciptakan kerja sama, hubungan yang saling ketergantungan dapat melahirkan konflik.<sup>54</sup>

Menurut Philip L. Rice (2000) mendefinisikan teori besar tentang stres dan dibagi menjadi tiga komponen yakni Stres Biologis meliputi *General Adaptation Syndrome* dan *Diathesis-StresModel*. Stres Psikologi meliputi *Psychodynamic Model*, *Learning Theory*, dan *Cognitive Transactional Model*. Stres Sosial meliputi *Conflict Theory* dan *Holistic Health Model*. Teori stres secara biologi menjelaskan bagaimana bentuk respons tubuh terhadap stres. Teori stres secara psikologi berusaha menjelaskan tentang kepribadian, ekspektasi, dan interpretasi (penafsiran) mengenai peristiwa sosial ke dalam suatu situasi *stressful*. Dan teori stres secara sosial menjelaskan stress berdasarkan konflik kelompok dan distribusi kekuasaan serta kekayaan yang tidak merata.<sup>55</sup>

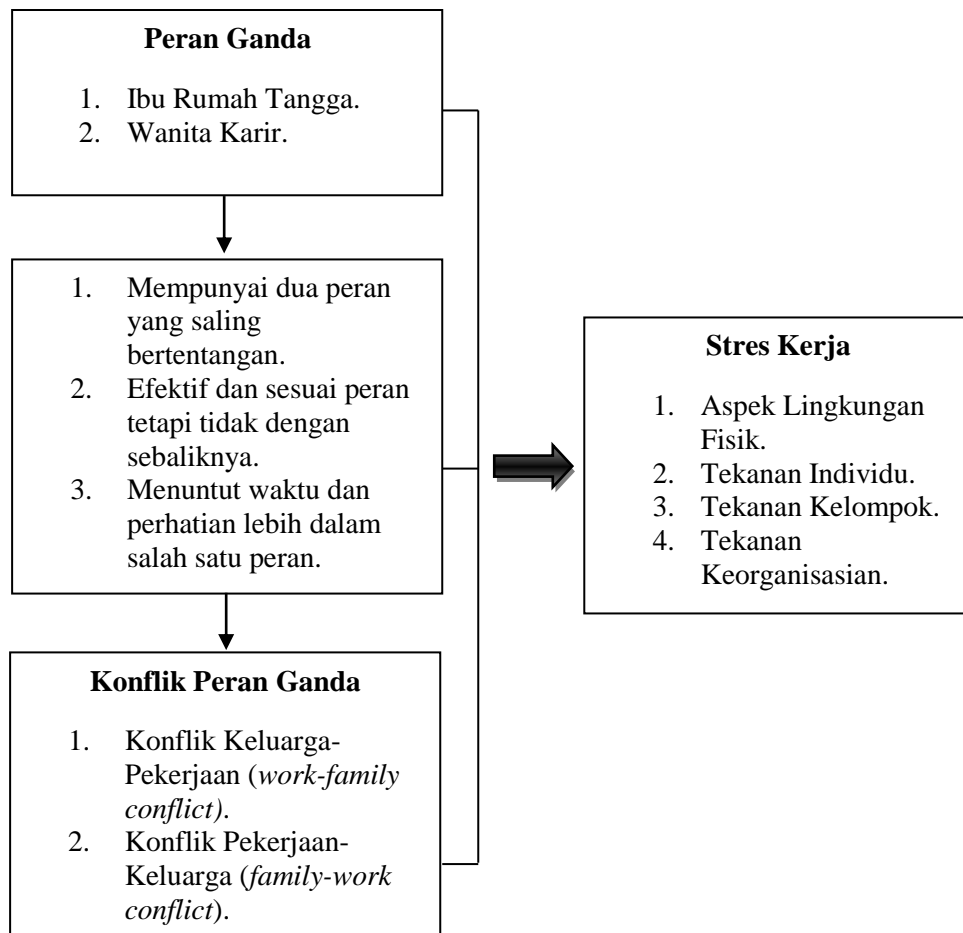
---

<sup>53</sup>Fenanlampir, Albertus. “*Teori Konflik*”, (Surabaya: CV. Jakad Media Publishing, 2020), h. 50.

<sup>54</sup>*Ibid*, h. 52.

<sup>55</sup>Ekawarna, *Op. Cit.*, h. 148-153.

Kerangka teori ini dipergunakan dalam memberikan tujuan penelitian. Indikator variabel dalam penelitian yakni konflik peran ganda dan stres kerja. Berikut bentuk dari kerangka teori, yaitu:



**Bagan 2.1**  
**Kerangka Teori**

### **C. Hipotesis**

Hipotesis ialah dugaan sementara yang disusun serta berfokus pada penelitian, sehingga hipotesis dapat dijadikan acuan dalam suatu penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini yakni:

H<sub>0</sub>: Tidak adanya pengaruh konflik peran ganda terhadap stres kerja.

H<sub>a</sub>: Adanya pengaruh konflik peran ganda terhadap stres kerja.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Metodologi Penelitian**

Metode adalah teknik dalam pengambilan data dengan menggunakan teknik serta alat tertentu. Metode penelitian adalah proses kegiatan berupa pengumpulan data, analisis, serta interpretasi data yang berkaitan dengan suatu tujuan dari penelitian.<sup>56</sup>

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dimana penelitian ini ialah metode dengan data yang berbentuk angka serta statistik. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan korelasional yang merupakan penelitian yang mencari hubungan dan tingkatan dua variabel dan tidak memanipulasi variabel lainnya.<sup>57</sup> Adapun penelitian ini yakni mengetahui pengaruh variabel bebas (X) yakni konflik peran ganda dan variabel terikat (Y) yakni stres kerja.

#### **B. Jenis dan Sumber Data**

##### **1. Jenis Data**

Di dalam penelitian ini peneliti menggunakan data kuantitatif, karena data didapat merupakan bentuk angka dan bisa di kalkulasikan. Data kuantitatif dapat dianalisis dengan menggunakan teknik perhitungan statistik.<sup>58</sup> Data kuantitatif didapatkan dari hasil kuesioner

---

<sup>56</sup>Sugiyono. “*Metode Penelitian Kuantitatif*”, (Bandung: ALFABETA. CV, 2018), h. 1.

<sup>57</sup>Basuki. “*Pengantar Metode Penelitian Kuantitatif*”, (Bandung: Media Sains Indonesia, 2021), h. 190.

<sup>58</sup>Siregar, Syofian. “*Statistika Terapan Untuk Perguruan Tinggi*”, (Jakarta: KENCANA, 2015), h. 101.

yang direspon oleh responden, yaitu pegawai wanita di BRSPDF “Budi Perkasa”.

## **2. Sumber Data**

Ada dua jenis sumber data di dalam penelitian yakni:

### **a. Data Primer**

Data primer ialah data didapatkan oleh peneliti dengan secara langsung.<sup>59</sup> Data didapatkan dari hasil kuesioner yang direspon oleh responden yakni pegawai wanita di BRSPDF “Budi Perkasa” yang berisi tentang pendapat serta penilaian mereka mengenai stres kerja yang berpengaruh pada konflik peran ganda.

### **b. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data terstruktur yang di dalamnya memuat variabel, kemudian dikumpulkan serta disusun..<sup>60</sup> Tujuannya sebagai data pelengkap dari data primer.

## **C. Lokasi Penelitian**

Adapun lokasi penelitian di Jalan Sosial No. 441, Suka Bangun Kec. Sukarami Kota Palembang Sumatera Selatan Kode Pos 30151. Dan objek penelitian adalah pegawai wanita pada instansi di BRSPDF “Budi Perkasa” Kota Palembang.

---

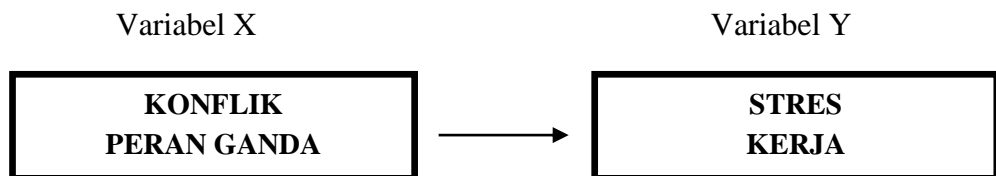
<sup>59</sup>Hermawan, Asep. “*Penelitian Bisnis Paradigma Kuantitatif*”, (Jakarta: PT. Grasindo, 2005), h. 168.

<sup>60</sup>*Ibid*, h. 168.



#### D. Variabel Penelitian

Pada penelitian terdapat dua komponen variabel pokok, yaitu konflik peran ganda variabel pengaruh (X) dan stres kerja variabel terpengaruh (Y). Penjelarasannya sebagai berikut:



#### Keterangan:

X: Variabel Bebas, yaitu konflik peran ganda mempengaruhi stres kerja.

Y: Variabel Terikat, yaitu stres kerja terpengaruh oleh konflik peran ganda.

#### E. Definisi Operasional Variabel

1. Pengaruh konflik peran ganda pada pegawai wanita di BRSPDF “Budi Perkasa” Kota Palembang.

Variabel X	Aspek	Indikator	Skala Ukur	Hasil Ukur	Item Pertanyaan
<b>Konflik Peran Ganda</b>	Konflik Keluarga-Pekerjaan ( <i>work-family conflict</i> ).	Khawatir Dengan Keluarga	Skala Ordinal	1: STS 2: TS 3: S 4: SS	1, 2
		Beban Yang Berlebihan		1: STS 2: TS 3: S 4: SS	13, 17, 19, 23

		Sulit Fokus dan Berkosentrasi Ketika Bekerja		1: STS 2: TS 3: S 4: SS	4, 5, 6, 11, 12
		Sering Marah di Kantor		1: STS 2: TS 3: S 4: SS	15, 16, 24
	Konflik Pekerjaan-Keluarga ( <i>family-work conflict</i> )	Lelah Dalam Melakukan Pekerjaan Rumah Tangga		1: STS 2: TS 3: S 4: SS	14, 21, 25
		Berkurangnya Peran Menjadi Orang Tua		1: STS 2: TS 3: S 4: SS	7, 8, 9, 10
		Kelelahan Ketika Pulang Bekerja		1: STS 2: TS 3: S 4: SS	3, 18, 20, 21

## 2. Pengaruh stres kerja pada pegawai wanita di BRSPDF “Budi Perkasa”

Kota Palembang.

Variabel Y	Aspek	Indikator	Skala Ukur	Hasil Ukur	Item Pertanyaan
Stres Kerja	Lingkungan dan Organisasi	Menurunnya Tingkat Hubungan Interpersonal	Skala Ordinal	1: STS 2: TS 3: S 4: SS	31, 44, 45
		Tuntutan Atasan		1: STS 2: TS 3: S 4: SS	30, 40, 35, 36
	Individu	Memiliki Rasa Tegang dan Rasa Salah		1: STS 2: TS 3: S 4: SS	29, 32, 34, 37, 41, 42
		Beban Kerja		1: STS	26, 27, 28,

			2: TS 3: S 4: SS	33, 38, 39, 43
	Tuntutan Pekerjaan	Ketidakseimbangan Peran dan Pribadi	1: STS 2: TS 3: S 4: SS	47, 48, 50
		Bentuk serta Kepengurusan Organisasi	1: STS 2: TS 3: S 4: SS	46, 49

## F. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi ialah domain umum dari subjek atau objek dengan menunjukkan karakteristik tertentu, dimana ditentukan dan ditarik kesimpulan oleh peneliti.<sup>61</sup> Pegawai wanita di BRSPDF “Budi Perkasa” Kota Palembang yang berjumlah keseluruhan 30 pegawai.

**Tabel 3.1**  
**Jumlah Populasi**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Wanita	30 pegawai	100%
<b>Total</b>		<b>30 pegawai</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

<sup>61</sup>Roflin, Eddy, dkk. “*Populasi, Sampel, Variabel Dalam Penelitian Kedokteran*”, (Jawa Tengah: PT. Nasya Expanding Management, 2021), h. 5.

## 2. Sampel

Sampel dianggap mewakili jumlah gejala yang diteliti dan dianggap mewakili populasi.<sup>62</sup> Peneliti menggunakan teknik *nonprobability sampling* sebagai teknik pengambilan sampel, yang dimana teknik ini bersifat subjektif dan semua populasi memiliki peluang yang sama untuk dipergunakan menjadi sampel.<sup>63</sup>

Dengan menggunakan metode sampling jenuh yakni suatu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.<sup>64</sup> Maka semua populasi dipergunakan menjadi sampel yakni 30 pegawai wanita di BRSPDF “Budi Perkasa” Kota Palembang.

## G. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data ialah metode khusus yang dipergunakan oleh peneliti dalam menemukan data serta fakta yang dibutuhkan.<sup>65</sup> Dan juga sebagai suatu proses dalam kebutuhan penelitian untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.<sup>66</sup> Adapun cara peneliti mengumpulkan data, yaitu:

---

<sup>62</sup>Sudarmanto, Eko, dkk. “*Desain Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif*”, (Yayasan Kita Menulis, 2021), h. 141.

<sup>63</sup>Hermawan, Asep, *Op. Cit.*, h. 154.

<sup>64</sup> Rosyidah, Masayu & Rafiqa Fijra. “*Metode Penelitian*” , (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2021), h. 136.

<sup>65</sup>Hamdi, Asep Saepul. “*Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi Dalam Pendidikan*”, (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2014), h. 49.

<sup>66</sup>Rukajat, Ajat. “*Pendekatan Penelitian Kuantitatif*”, (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2018), h. 6.

## 1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah cara untuk memperoleh data dengan mengajukan serangkaian pernyataan tertulis untuk direspon oleh responden.<sup>67</sup> Kuesioner ini dipergunakan untuk mendapatkan informasi yang berbentuk pernyataan kepada responden serta *riset* yang dijadikan sampel, untuk mengetahui data Bagaimana Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Pada Pegawai Wanita Di BRSPDF “Budi Perkasa” Kota Palembang.

Penelitian ini menerapkan Skala Likert 4 alternatif jawaban. Skala Likert merupakan alat pengumpulan data dengan merespon setiap item butir-butir pernyataan.<sup>68</sup> Skala Likert 4 alternatif jawaban dipergunakan untuk mengakumulasikan nilai.

**Tabel 3.2**  
**Skala Likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Skor</b>
<b>Sangat Setuju (SS)</b>	<b>4</b>
<b>Setuju (S)</b>	<b>3</b>
<b>Tidak Setuju (TS)</b>	<b>2</b>
<b>Sangat Tidak Setuju (STS)</b>	<b>1</b>

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

<sup>67</sup>Sugiyono, *Op. Cit.*, h. 219.

<sup>68</sup>Herlina, Vivi. “*Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*”, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2019), h. 7.

## 2. Dokumentasi

Dokumentasi ialah mengumpulkan data yang memuat keterangan, terbitan, cetakan, risalah, dan notulen.<sup>69</sup> Data yang diambil berupa foto atau gambar yang digunakan sebagai data pelengkap di dalam sebuah penelitian yang dibahas.

## H. Teknik Analisis Data

### 1. Instrumen Penelitian

#### a. Uji Validitas

Validitas berarti alat pengukur akurat serta sampai batas tertentu ketika melakukan fungsi pengukurannya.<sup>70</sup> Dan ini dikatakan sebagai kualitas dari hasil penelitian yang membuat orang percaya bahwa fakta yang ada tidak bisa diragukan lagi. Analisis valid jika kesimpulan berdasarkan pada bukti yang independen.<sup>71</sup> Proses pengujian validasi menggunakan rumus *Korelasi Product Moment* dan program IBM SPSS versi 25 for windows.

Sebelum dilakukan uji validitas pada sampel pegawai wanita BRSPDF “Budi Perkasa”, terlebih dulu dilakukan uji validitas pada 30 perawat wanita pada tanggal 21 Maret 2022 di sebuah instansi Rumah Sakit Khusus Mata Kota Palembang.

---

<sup>69</sup>Siyoto, Sandu & Ali Sodik. “*Dasar Metodologi Penelitian*”, (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), h. 77.

<sup>70</sup>Triana, Dinny Devi. “*Penilaian Kelas Dalam Pembelajaran Tari*”, (Surabaya: CV. Jakad Media Publishing, 2020), h. 93.

<sup>71</sup>Eriyanto. “*Analisis Isi Pengantar Metodologi Untuk Penelitian Ilmu Komunikasi dan Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*”, (Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP, 2011), h. 10.

Pengujian penting dilakukan dengan melihat nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Jika derajat kebebasan ( $df$ ) =  $n-k$ ,  $n$  adalah jumlah sampel dan  $k$  adalah jumlah konfigurasi. Dalam penelitian ini  $df$  adalah  $30-2 = 28$  dan  $\alpha$  adalah  $0,05$ , sehingga  $r_{tabel}$  adalah  $0,361$ . Nilai  $r$  akan positif apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pernyataan divalidasi.

**Tabel 3.3**  
**Hasil Uji Validitas**  
**Variabel Konflik Peran Ganda (X)**

Variabel	Item Pernyataan	<i>Correctec Pernyataan Total Correlation</i>	R Tabel	Keterangan
<b>Konflik Peran Ganda (X)</b>	Pernyataan 1	0,435	0,361	Valid
	Pernyataan 2	0,463	0,361	Valid
	Pernyataan 3	0,558	0,361	Valid
	Pernyataan 4	0,589	0,361	Valid
	Pernyataan 5	0,580	0,361	Valid
	Pernyataan 6	0,540	0,361	Valid
	Pernyataan 7	0,619	0,361	Valid
	Pernyataan 8	0,787	0,361	Valid
	Pernyataan 9	0,753	0,361	Valid
	Pernyataan 10	0,577	0,361	Valid
	Pernyataan 11	0,462	0,361	Valid
	Pernyataan 12	0,559	0,361	Valid
	Pernyataan 13	0,756	0,361	Valid
	Pernyataan 14	0,716	0,361	Valid
	Pernyataan 15	0,775	0,361	Valid

	Pernyataan 16	0,731	0,361	Valid
	Pernyataan 17	0,389	0,361	Valid
	Pernyataan 18	0,553	0,361	Valid
	Pernyataan 19	0,467	0,361	Valid
	Pernyataan 20	0,638	0,361	Valid
	Pernyataan 21	0,773	0,361	Valid
	Pernyataan 22	0,472	0,361	Valid
	Pernyataan 23	0,678	0,361	Valid
	Pernyataan 24	0,663	0,361	Valid
	Pernyataan 25	0,717	0,361	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Dari tabel 3.3 hasil setiap item pernyataan memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,361) dan memiliki nilai positif. Maka tiap item pernyataan valid. Data valid artinya semua item pernyataan dipakai dan tidak ada item pernyataan yang terbuang atau diganti.

**Tabel 3.4**  
**Hasil Uji Validitas**  
**Variabel Stres Kerja (Y)**

Variabel	Item Pernyataan	<i>Correctec Pernyataan Total Correlation</i>	R Tabel	Keterangan
<b>Stres Kerja (Y)</b>	Pernyataan 1	0,648	0,361	Valid
	Pernyataan 2	0,597	0,361	Valid
	Pernyataan 3	0,549	0,361	Valid
	Pernyataan 4	0,707	0,361	Valid
	Pernyataan 5	0,394	0,361	Valid
	Pernyataan 6	0,711	0,361	Valid



	Pernyataan 7	0,651	0,361	Valid
	Pernyataan 8	0,795	0,361	Valid
	Pernyataan 9	0,702	0,361	Valid
	Pernyataan 10	0,682	0,361	Valid
	Pernyataan 11	0,801	0,361	Valid
	Pernyataan 12	0,526	0,361	Valid
	Pernyataan 13	0,759	0,361	Valid
	Pernyataan 14	0,511	0,361	Valid
	Pernyataan 15	0,805	0,361	Valid
	Pernyataan 16	0,678	0,361	Valid
	Pernyataan 17	0,739	0,361	Valid
	Pernyataan 18	0,676	0,361	Valid
	Pernyataan 19	0,482	0,361	Valid
	Pernyataan 20	0,777	0,361	Valid
	Pernyataan 21	0,498	0,361	Valid
	Pernyataan 22	0,819	0,361	Valid
	Pernyataan 23	0,591	0,361	Valid
	Pernyataan 24	0,819	0,361	Valid
	Pernyataan 25	0,729	0,361	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Dari tabel 3.4 hasil setiap item pernyataan memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,361) dan memiliki nilai positif. Maka tiap item pernyataan valid. Data valid artinya semua item pernyataan dipakai dan tidak ada item pernyataan yang terbuang atau diganti.

## b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas ialah hasil yang berkaitan erat dengan kesalahan sampling, hal ini mengacu pada perbedaan hasil pengukuran yang berulang kali diukur dalam kelompok yang berbeda.<sup>72</sup> Dengan membandingkan nilai *Cronbach's* dengan taraf signifikansi yang digunakan bisa 0,5 dan 0,6 hingga 0,7. Apabila *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6 maka variabel dinyatakan reliabel (handal). Adapun kriteria uji reliabilitas sebagai berikut:<sup>73</sup>

- 1) Apabila *Cronbach's Alpha* > tingkat signifikan, maka instrumen dinyatakan reliabel (handal).
- 2) Apabila *Cronbach's Alpha* < tingkat signifikan, maka instrumen dinyatakan tidak reliabel (handal).

Sebelum dilakukan uji reliabilitas pada sampel pegawai wanita BRSPDF “Budi Perkasa”, terlebih dulu dilakukan uji reliabilitas pada 30 perawat wanita pada tanggal 21 Maret 2022 di sebuah instansi Rumah Sakit Khusus Mata Kota Palembang.

*Cronbach's Alpha* dipergunakan dalam memperlihatkan konsisten responden menjawab semua item pernyataan. Apabila *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka kuesioner dapat dinyatakan reliabel (handal).

---

<sup>72</sup>Triana, Dinny Devi, *Op. Cit.*, h. 97.

<sup>73</sup> <sup>73</sup>Darma, Budi. “*Statistika Penelitian Menggunakan SPSS*”, (Jakarta: Guepedia, 2021),

**Tabel 3.5**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Reliabilitas Coeficient	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Alpha	Keterangan
Konflik Peran Ganda (X)	25 Item Pernyataan	0,929	0,60	Reliabel
Stres Kerja (Y)	25 Item Pernyataan	0,942	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Dari tabel 3.5 memperlihatkan hasil *Cronbach's Alpha* yang diuji  $> 0,60$  Artinya semua variabel lolos dalam uji reliabilitas dan dinyatakan reliabel (handal). Data dikatakan dapat dipercaya (reliabel), artinya semua posisi pernyataan mungkin konsisten atau stabil.

## 2. Uji Persyaratan

### a. Uji Normalitas

Data berdistribusi normal mengasumsikan bahwa data tersebut mewakili populasi, sehingga normalitas data menjadi penting.<sup>74</sup> Tujuannya adalah mengetahui apakah distribusi data dari variabel-variabel yang dipergunakan terdistribusi normal, maka digunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S) untuk menghitung uji normalitas.

---

<sup>74</sup>Purnomo, Rochmat Aldy. “*Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*”, (Ponorogo: CV. Wade Group, 2017), h. 83.

### **b. Uji Homogenitas**

Uji homogenitas ialah metode uji statistik yang disusun dalam memperlihatkan dua atau lebih sampel yang berasal dari suatu populasi dengan varians yang sama.<sup>75</sup> . Peneliti menggunakan uji test *Homogeneity of Variances* dan dibantu program IBM SPSS 25 for windows.

### **c. Uji Linearitas**

Uji linearitas dirancang untuk mengetahui apakah adanya hubungan linear antar variabel bebas dan setiap variabel terikat yang diuji, model regresi linear tidak dapat digunakan jika model tidak memenuhi persyaratan linearitas.<sup>76</sup> Uji linearitas dibantu program IBM SPSS 25 for windows dengan menggunakan *Test For Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Hasil uji linearitas dilihat pada baris *Deviation From Linearity*, jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka hubungan tidak linear dan sebaliknya jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka hubungannya bersifat linear.

## **3. Analisis Data**

### **a. Uji Hipotesis**

Sesuai dengan hipotesis yang diberikan, metode analisis yang digunakan adalah regresi linear sederhana. Regresi linear sederhana digunakan hanya untuk satu variabel bebas dan variabel terikat. Hal

---

<sup>75</sup>Hanief, Yulingga Nanda & Wasis Himawanto. “*Statistik Pendidikan*”, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2017), h. 58.

<sup>76</sup> Djazari, M dkk. “*Pengaruh Sikap Menghindari Risiko Sharing dan Knowledge Self-Efficacy Terhadap Informal Knowledge Sharing Pada Mahasiswa FISE UNY*”, (Jurnal nominal, Vol. II, No. II Tahun 2013), h. 195.

ini dipergunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas dan variabel terikat serta memprediksi variabel terikat dan variabel bebas. Sugiyono mendefinisikan bahwa persamaan regresi linear sederhana yakni:<sup>77</sup>

$$Y' = a + Bx$$

Keterangan:

Y: Nilai dalam variabel dependen yang diprediksikan.

a: Harga Y bila  $X = 0$  (harga konstan).

b: Koefisien regresi.

X: Nilai variabel bebas.

#### **b. Uji T (Parsial)**

Tujuan dari uji parsial ialah menguji secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Pada nilai  $t < 0,05$  dinyatakan terdapat pengaruh secara parsial antar variabel independen dan variabel dependen. Jika  $t$  memiliki probabilitas atau signifikansi  $> 0,05$  maka dinyatakan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara variabel independen pada variabel dependen.<sup>78</sup>

#### **c. Uji Determinan ( $r^2$ )**

Uji determinan ( $r^2$ ) digunakan untuk mengukur sejauh mana dapat menjelaskan variabel terikat.<sup>79</sup> Koefisien determinasi memiliki

---

<sup>77</sup>Sugiyono, *Op. Cit.*, h. 300.

<sup>78</sup>Yusri. "Ilmu Pragmatik Dalam Perspektif Kesopanan Berbahasa", (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2016), h. 76.

<sup>79</sup>Putro, R. Yudha Adi. "Analisis Pengaruh Brand Reputation, Brand Competence, dan Brand Liking Terhadap Trust in Brand Pada Konsumen Windows Phone Nokia di Surabaya", (Jurnal Studi Manajemen & Organisasi, Vol. 10, No. 2, Juli 2013), h. 2.

nilai antara 0 dan 1. Nilai kecil ( $r^2$ ) artinya kemampuan menjelaskan variabel independen dengan variabel dependen cukup terbatas. Sedangkan nilai mendekati angka 1 berarti variabel independen menyediakan informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

##### 1. Sejarah BRSPDF (Balai Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas Fisik) “Budi Perkasa” Kota Palembang



**KEMENTERIAN SOSIAL**  
REPUBLIK INDONESIA

Jl. Sosial No. 441, Suka Bangun, Kec. Sukarami  
Kota Palembang, Sumatera Selatan 30151.

#### Gambar 4.1

BRSPDF atau Balai Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas Fisik "Budi Perkasa" Kota Palembang berdiri dari tahun 1959. Pada awal berdirinya BRSPDF menyandang nama LRPCT (Lembaga Rehabilitasi Penderita Cacat Tubuh) sesuai dengan Keputusan Sekretaris Sosial RI No.10-14-11/298 Pendirian Cabang Pusat Rehabilitasi Daerah pada tanggal 15 Agustus 1959. Pendirian LRPCT diawali dengan ide mengenai pendirian kantor cabang pusat rehabilitasi di daerah tersebut.

LRPCT Palembang tidak lagi berfungsi menjadi posko akomodasi serta penempatan penyandang disabilitas yang akan di rehabilitasi di RC Solo sejak tahun 1971, melainkan secara administrasi dan teknis dioperasikan oleh Sekretaris Jenderal dan Sekretaris Anak, Keluarga dan

---

<sup>80</sup> <https://kompaspedia.kompas.id/baca/profil/lembaga/kementerian-sosial> diakses pada tanggal 18 Mei 2022 pukul 14:25.

Kesejahteraan Masyarakat (KAKM). Pada tahun 1961 dikirimlah ke Departemen Sosial RI, yakni Bapak Ibnu Hartomo meresmikan Sekretaris Sosial RI No.10/1973 bahwa LRPCT Palembang.

Selain itu, pada tanggal 26 April 1994 diterbitkan SK Sekretariat BINREHSOS No.06/KEP/BRS/IV/1994 LRPCT Palembang berubah sebagai Panti Sosial Bina Daksa "Budi Perkasa" Palembang. Berdasarkan Peraturan Menteri Sosial No.18 tahun 2018 memuat Organisasi dan Tata Kerja UPT di Lingkungan Biro Umum Rehabilitasi Sosial, Panti Sosial Bina Daksa "Budi Perkasa" Kota Palembang menjadi Balai Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas Fisik (BRSPDF) "Budi Perkasa" Kota Palembang. Mulai dari tanggal 1 Januari 2019 dengan wilayah sekitaran pulau Jawa.<sup>81</sup>

## **2. Visi dan Misi**

### **a. Visi**

Terwujudnya penyandang disabilitas fisik yang mandiri, pribadi serta bermartabat.

### **b. Misi**

- 1) Memberikan perlindungan serta pelayanan rehabilitasi sosial, kepada penyandang disabilitas fisik
- 2) Di dalam dan di luar balai, sesuai kriteria, prosedur dan standar pelayanan.

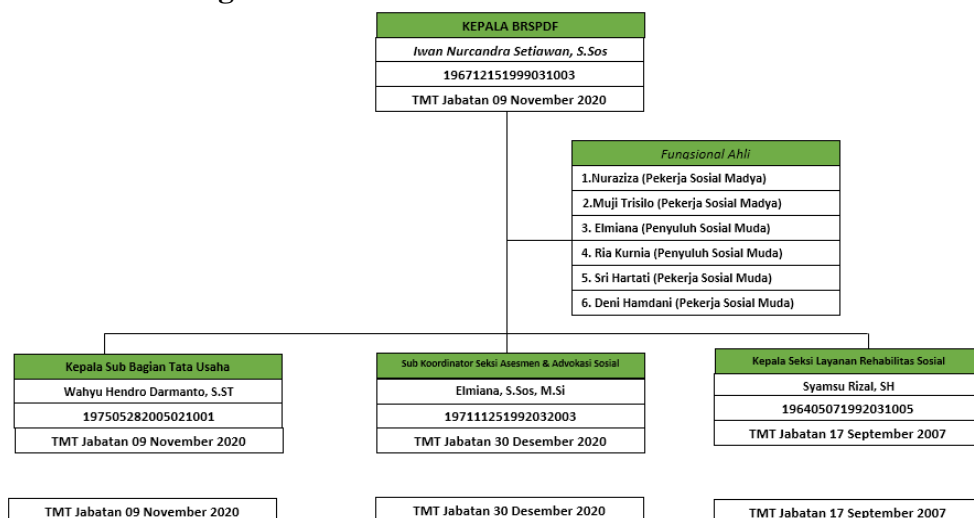
---

<sup>81</sup>Wawancara Dengan Kasiyanti, S. Psi. Tanggal 05 April 2022 di Palembang.



- 3) Melaksanakan asesmen serta advokasi sosial untuk meningkatkan kemandirian penyandang disabilitas fisik.
- 4) Meningkatkan dukungan manajemen, pelayanan rehabilitasi sosial balai yang akuntabel transparan serta efisien.

### 3. Struktur Organisasi



**Gambar 4.2**

### 4. Daftar Nama Kepegawaian

**Tabel 4.6**  
**Keseluruhan Kepegawaian**

No	Nama Pegawai	Jenis Kelamin
1.	Wahyu Dewanto, S.Psi, M. Psi	Laki-Laki
2.	Nuraziza, S. Sos	Perempuan
3.	Muji Trisilo, S. Sos	Laki-Laki
4.	Elmiana, S. Sos, M. Si	Perempuan
5.	Syamsu Rizal, SH	Laki-Laki
6.	Sri Rospatiani, S. Sos	Perempuan
7.	Dra. Eviyanti	Perempuan
8.	Indangsyah, S. Sos	Perempuan

9.	Budi Prayitno, S.Sos	Laki-Laki
10.	Al Muhajirin, SE	Laki-Laki
11.	Arokiun, S. ST	Laki-Laki
12.	Sri Astuti, S. Sos	Perempuan
13.	Sri Hartati, S. Pdi	Perempuan
14.	Suryati, S. Sos	Perempuan
15.	Hendera, ST	Laki-Laki
16.	Wahyu Hendro Darmanto, S. ST	Laki-Laki
17.	Andi Supriyandi, SE	Laki-Laki
18.	Ade Martalina, S. Psi	Perempuan
19.	Ria Kurnia, S. Sos I	Perempuan
20.	Deni Hamdani, S. ST	Laki-Laki
21.	Kasiyanti, S. Psi	Perempuan
22.	Midya Trisia	Perempuan
23.	Narti, S. Sos	Perempuan
24.	Siti Aminah	Perempuan
25.	Arta Tenia Putri, SE	Perempuan
26.	Desiyanti Pradiyanita, S. ST	Perempuan
27.	Zuhria, S. Ak	Perempuan
28.	Nuri Nelviana, A. Md	Perempuan
29.	Supriadi, A. Md	Laki-Laki
30.	Bima Nugroho, A. Md	Laki-Laki
31.	Elvira, A. Md	Perempuan
32.	Soffi Anung Apriawan, S. Tr.Sos	Laki-Laki
33.	Yudi Saputra, SE	Laki-Laki
34.	Ahmad Fahrudin, A. Md. Kep	Laki-Laki
35.	Sigit Satria Utama, A. Md	Laki-Laki
36.	Machmud	Laki-Laki
37.	Malia, A. Md. OP	Perempuan
38.	Andri Eko Siswanto	Laki-Laki

39.	Lita Heryani, A. Md	Perempuan
40.	Dewi Christian Out Shine Eternal, AMK	Perempuan
41.	Riza Azharny, A.Md	Perempuan
42.	Sri Sundari	Perempuan
43.	Al Muchni	Laki-Laki
44.	Mursalin	Laki-Laki
45.	Kusuma Hendra	Laki-Laki
46.	Thomas Yoda	Laki-Laki
47.	Nuraini	Perempuan
48.	Sri Utami	Perempuan
49.	Wagiati	Perempuan
50.	Makmun	Laki-Laki
51.	Mi'ah	Perempuan
52.	Hery Darti	Perempuan
53.	Darmini	Perempuan
54.	Ewin Okta Putra	Laki-Laki
55.	Tri Iswanto	Laki-Laki
56.	Sany Tambunan	Laki-Laki
57.	Muhammad Agus salim	Laki-Laki
58.	Sopian	Laki-Laki
59.	Ahmad Afriansyah	Laki-Laki
60.	Asep Endang Kurniawan	Laki-Laki
61.	Yus Sudarso	Laki-Laki
62.	Karman	Laki-Laki
63.	Tomi Irawan	Laki-Laki
64.	Jon Hanas Auri	Laki-Laki
65.	Saryono	Laki-Laki
66.	Yahub	Laki-Laki
67.	Sulaiman	Laki-Laki

68.	Rohim	Laki-Laki
69.	Sudarmono	Laki-Laki
70.	Ressi	Perempuan
71.	Siswoyo, ST	Laki-Laki
72.	Wahid Munandar	Laki-Laki
73.	Rodiyah	Perempuan
74.	Redi Sopian	Laki-Laki
75.	Nuri Yuliana Sari	Perempuan

## 5. Tenaga Kepegawaian

**Tabel 4.7**  
**Berdasarkan Status Keseluruhan**

No	Jenis Status		Jumlah Pegawai
1.	PNS		52
2.	Honorar		23
	a. Instruktur Keterampilan	6	
	b. Pramubakti	10	
	c. Sopir	1	
	d. Satpam	5	
	e. Fisioterapi	1	
Jumlah PNS + Honorar			75

## 6. Data Penerima Manfaat

**Tabel 4.8**  
**Penerima Manfaat**

Berbasis <i>Home Care</i> atau <i>Day Care</i>	17 PM
Berbasis <i>Comunity</i>	-

Berbasis <i>Residencial</i>	5 PM
Belum Masuk DTKS (Data Terpadu Kesejahteraan Sosial)	8 PM
<b>Total</b>	<b>30 PM</b>

**Tabel 4.9**  
**Jenis Data Penerima Manfaat**  
**Pemerlu Pelayanan Kesejahteraan Sosial**  
**(PPKS)**

<b>Kategori</b>	<b>Jumlah</b>
Intelektual	1
Fisik (CP)	16
ABK	5
Tuna Daksa/ Cacat Tubuh	7
Tuna Rungu, Wicara, Netra dan Cacat Tubuh	1
<b>Total</b>	<b>30</b>

## 7. Sarana dan Prasarana

**Tabel 4.10**  
**Data Ruangan**

<b>Ruangan</b>	<b>Jumlah</b>
Keterampilan otomotif	1
Keterampilan Komputer	1
Keterampilan Mixfarming	1
Kerajinan Wanita	1
Bimbingan Mental	1
Gudang II	1
Keterampilan Salon	1
Keterampilan Penjaitan	1
Dapur	1

Mesjid	1
R.M Putra	1
Asrama	1
Ruang Peksos	1
Ruang Pelayanan Publik	1
Ruang Kesenian Musik	1
Asrama 1	4 Kamar/Ruang
Asrama 2	4 Kamar/Ruang
Asrama Merpati	4 Kamar/Ruang
Asrama Merak	4 Kamar/Ruang
Asrama Nuri	4 Kamar/Ruang
Asrama Putri 1	8 Kamar/Ruang
Asrama Putri 2	8 Kamar/Ruang
Asrama Melur	8 Kamar/Ruang
Pos	2 Ruang

## B. Hasil Penelitian

### 1. Konflik Peran Ganda Pada Pegawai Wanita di Balai Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas Fisik “Budi Perkasa” Kota Palembang

Dalam hal ini untuk mengetahui konflik peran ganda yang terjadi pada pegawai wanita di BRSPDF “Budi Perkasa” Kota Palembang yang tergolong tinggi, sedang, dan rendah. Maka terlebih dahulu mengelompokkan skor responden yang diperoleh menjadi tiga bagian yakni mencari Mean, Standar Deviasi, dan TSR. Adapun skor yang diperoleh dari variabel X (Konflik Peran Ganda) tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**Skor X (Konflik Peran Ganda)**

No	Subjek	Skor
1.	X.1	55
2.	X.2	68
3.	X.3	67
4.	X.4	51
5.	X.5	78
6.	X.6	76
7.	X.7	72
8.	X.8	53
9.	X.9	47
10.	X.10	66
11.	X.11	56
12.	X.12	55
13.	X.13	60
14.	X.14	60
15.	X.15	74
16.	X.16	58
17.	X.17	51
18.	X.18	49
19.	X.19	54
20.	X.20	56
21.	X.21	76
22.	X.22	81
23.	X.23	56
24.	X.24	74
25.	X.25	62
26.	X.26	85
27.	X.27	75
28.	X.28	70
29.	X.29	75
30.	X.30	70

**Tabel 4.12**  
**Distribusi Frekuensi Konflik Peran Ganda**

Interval	Frekuensi	X	f.x	x <sup>2</sup>	f(x <sup>2</sup> )
82-86	1	84	84	7056	7056
77-81	2	79	158	6241	12482
72-76	7	74	518	5476	38332
67-71	4	69	276	4761	19044
62-66	2	64	128	4096	8192
57-61	3	59	177	3481	10443
52-56	7	54	378	2916	20412
47-51	4	49	196	2401	9604
<b>Jumlah:</b>	<b>30</b>		<b>Σfx = 1915</b>		<b>Σfx<sup>2</sup> = 125565</b>

Dari tabel 4.12 mengenai distribusi frekuensi di atas, maka dapat dicari Mean skor yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 M_x &= \frac{\Sigma fx}{N} \\
 &= \frac{1915}{30} \\
 &= 63,83 \text{ (Mean)}
 \end{aligned}$$

Setelah mendapatkan Mean skor, langkah selanjutnya adalah mencari Standar Deviasi skor yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 SD &= \sqrt{\frac{\Sigma fx^2}{N} - \left[\frac{\Sigma fx}{N}\right]^2} \\
 &= \sqrt{\frac{125565}{30} - \left[\frac{1915}{30}\right]^2} \\
 &= \sqrt{4185,5 - 4074,2} \\
 &= \sqrt{111,3} \\
 &= 10,5 \text{ (Standar Deviasi)}
 \end{aligned}$$



Setelah mengetahui Mean skor dan Standar Deviasi skor, maka selanjutnya mengkategorikan TSR sebagai berikut:

_____→	Kategori Tinggi
M + 1.SD	
_____→	Kategori Sedang
M - 1.SD s/d M + 1.SD	
_____→	Kategori Rendah
M - 1.SD	

Dengan rumus TSR di atas maka dapat ditentukan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Tinggi (T)} &= \mathbf{M + 1.SD} \\
 &= 63,83 + 1 (10,5) \\
 &= 63,83 + 10,5 \\
 &= 74,33 \rightarrow 74
 \end{aligned}$$

Jadi, yang mendapatkan skor 74 ke atas termasuk pada Kategori Tinggi.

$$\begin{aligned}
 \text{Sedang (S)} &= \mathbf{M - 1.SD \text{ s/d } M + 1.SD} \\
 &= 63,83 - 1 (10,5) \text{ s/d } 63,83 + 1 (10,5) \\
 &= 63,83 - 10,5 \text{ s/d } 63,83 + 10,5 \\
 &= 53,33 \text{ s/d } 74,33 \\
 &= 53 \text{ s/d } 74
 \end{aligned}$$

Jadi, yang mendapatkan skor mulai dari 54 s/d 73 termasuk pada Kategori Sedang.

$$\begin{aligned}
 \text{Rendah (R)} &= \mathbf{M - 1.SD} = 63,83 - 1 (10,5) \\
 &= 63,83 - 10,5 \\
 &= 53,33 \rightarrow 53
 \end{aligned}$$

Jadi, yang mendapatkan skor 53 ke bawah termasuk pada Kategori Rendah.

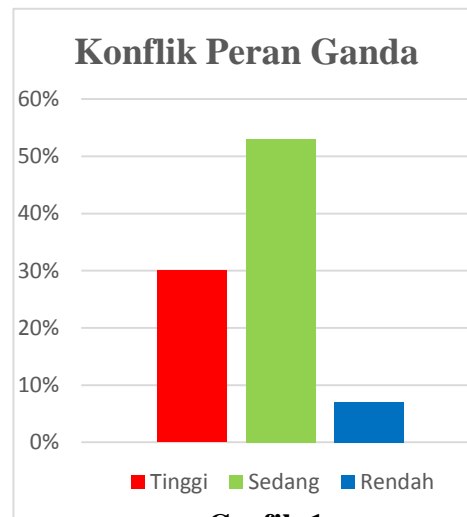
Berdasarkan kategori tinggi, sedang, dan rendah (TSR) yang telah dijelaskan di atas, untuk langkah selanjutnya skor yang diperoleh dimasukkan ke dalam rumus persentase. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.13**  
**Kategori TSR Konflik Peran Ganda**

<b>TSR</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Tinggi	9	30%
Sedang	16	53%
Rendah	5	17%
<b>Jumlah</b>	<b>N=30</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, maka dapat diketahui bahwa konflik peran ganda yang terjadi pada pegawai wanita di BRSPDF “Budi Perkasa” Kota Palembang yang mendapatkan kategori tinggi berjumlah 9 orang (30%), dan yang mendapatkan kategori sedang berjumlah 16 orang (53%), serta yang mendapatkan kategori rendah berjumlah 5 orang (17%).

Dan dari tabel di atas dapat diketahui bahwa konflik peran ganda yang terjadi pada pegawai wanita di BRSPDF “Budi Perkasa” Kota Palembang dapat dilihat pada grafik di bawah ini:



**Grafik 1**  
**Konflik Peran Ganda**

Dari grafik 1 di atas dapat dijelaskan bahwa konflik peran ganda yang terjadi pada pegawai wanita di BRSPDF “Budi Perkasa” Kota Palembang termasuk ke dalam kategori “Sedang” yakni sebanyak 16 orang (53%) dari 30 orang yang menjadi sampel di dalam penelitian ini.

## **2. Stres Kerja Pada Pegawai Wanita di Balai Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas Fisik “Budi Perkasa” Kota Palembang**

Dalam hal ini untuk mengetahui stres kerja yang terjadi pada pegawai wanita di BRSPDF “Budi Perkasa” Kota Palembang yang tergolong tinggi, sedang, dan rendah. Maka terlebih dahulu mengelompokkan skor responden yang diperoleh menjadi tiga bagian yakni mencari Mean, Standar Deviasi, dan TSR. Adapun skor yang diperoleh dari variabel Y (Stres Kerja) tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.14**  
**Skor Y (Stres Kerja)**

No	Subjek	Skor
1.	Y.1	94
2.	Y.2	58
3.	Y.3	75
4.	Y.4	80

5.	Y.5	66
6.	Y.6	74
7.	Y.7	55
8.	Y.8	62
9.	Y.9	60
10.	Y.10	73
11.	Y.11	60
12.	Y.12	85
13.	Y.13	52
14.	Y.14	55
15.	Y.15	61
16.	Y.16	63
17.	Y.17	56
18.	Y.18	59
19.	Y.19	82
20.	Y.20	57
21.	Y.21	79
22.	Y.22	64
23.	Y.23	65
24.	Y.24	70
25.	Y.25	56
26.	Y.26	59
27.	Y.27	64
28.	Y.28	57
29.	Y.29	57
30.	Y.30	54

**Tabel 4.15**  
**Distribusi Frekuensi Stres Kerja**

Interval	Frekuensi	X	f.x	x <sup>2</sup>	f(x <sup>2</sup> )
92-96	1	94	94	8836	8836
87-91	0	89	0	7921	0
82-86	2	84	168	7056	14112
77-81	2	79	158	6241	12482
72-76	3	74	222	5476	16428
67-71	1	69	69	4761	4761
62-66	6	64	384	4096	24576
57-61	9	59	531	3481	31329
52-56	6	54	324	2916	17496
<b>Jumlah:</b>	<b>30</b>		<b>Σfx = 1950</b>		<b>Σfx<sup>2</sup> = 130020</b>

Dari tabel 4.15 mengenai distribusi frekuensi di atas, maka dapat dicari Mean skor yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} M_x &= \frac{\Sigma fx}{N} \\ &= \frac{1950}{30} \\ &= 65 \text{ (Mean)} \end{aligned}$$

Setelah mendapatkan Mean skor, langkah selanjutnya adalah mencari Standar Deviasi skor yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} SD &= \sqrt{\frac{\Sigma fx^2}{N} - \left[\frac{\Sigma fx}{N}\right]^2} \\ &= \sqrt{\frac{130020}{30} - \left[\frac{1950}{30}\right]^2} \\ &= \sqrt{4334 - 4225} \\ &= \sqrt{109} \\ &= 10,4 \text{ (Standar Deviasi)} \end{aligned}$$

Setelah mengetahui Mean skor dan Standar Deviasi skor, maka selanjutnya mengkategorikan TSR sebagai berikut:

_____ →	Kategori Tinggi
M + 1.SD	
_____ →	Kategori Sedang
M - 1.SD s/d M + 1.SD	
_____ →	Kategori Rendah
M - 1.SD	

Dengan rumus TSR di atas maka dapat ditentukan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tinggi (T)} &= M + 1.SD \\ &= 65 + 1 (10,4) \\ &= 65 + 10,4 \\ &= 75,4 \rightarrow 75 \end{aligned}$$

Jadi, yang mendapatkan skor 75 ke atas termasuk pada Kategori Tinggi.

$$\begin{aligned} \text{Sedang (S)} &= M - 1.SD \text{ s/d } M + 1.SD \\ &= 65 - 1 (10,4) \text{ s/d } 65 + 1 (10,4) \\ &= 65 - 10,4 \text{ s/d } 65 + 10,4 \\ &= 54,6 \text{ s/d } 75,4 \\ &= 54 \text{ s/d } 75 \end{aligned}$$

Jadi, yang mendapatkan skor mulai dari 55 s/d 74 termasuk pada Kategori Sedang.

$$\begin{aligned} \text{Rendah (R)} &= M - 1.SD \\ &= 65 - 1 (10,4) \\ &= 65 - 10,4 \\ &= 54,6 \rightarrow 54 \end{aligned}$$

Jadi, yang mendapatkan skor 54 ke bawah termasuk pada Kategori Rendah.

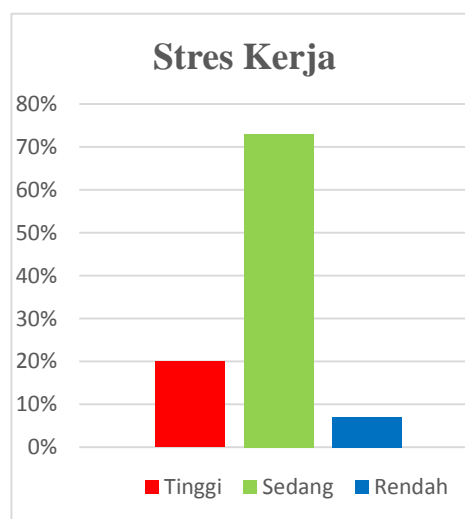
Berdasarkan kategori tinggi, sedang, dan rendah (TSR) yang telah dijelaskan di atas, untuk langkah selanjutnya skor yang diperoleh dimasukkan ke dalam rumus persentase. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.16**  
**Kategori TSR Stres Kerja**

<b>TSR</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Tinggi	6	20%
Sedang	22	73%
Rendah	2	7%
<b>Jumlah</b>	<b>N=30</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, maka dapat diketahui bahwa stres kerja yang terjadi pada pegawai wanita di BRSPDF “Budi Perkasa” Kota Palembang yang mendapatkan kategori tinggi berjumlah 6 orang (20%), dan yang mendapatkan kategori sedang berjumlah 22 orang (73%), serta yang mendapatkan kategori rendah berjumlah 2 orang (7%).

Dan dari tabel di atas dapat diketahui bahwa stres kerja yang terjadi pada pegawai wanita di BRSPDF “Budi Perkasa” Kota Palembang dapat dilihat pada grafik di bawah ini:



**Grafik 2**  
**Stres Kerja**

Dari grafik 2 di atas dapat dijelaskan bahwa stres kerja yang terjadi pada pegawai wanita di BRSPDF “Budi Perkasa” Kota Palembang termasuk ke dalam kategori “Sedang” yakni sebanyak 22 orang (73%) dari 30 orang yang menjadi sampel di dalam penelitian ini.

### **3. Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai Wanita di Balai Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas Fisik “Budi Perkasa” Kota Palembang**

Untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda terhadap stres kerja pada pegawai wanita di BRSPDF “Budi Perkasa” Kota Palembang, sebelum dilakukannya analisis regresi linear sederhana terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis sebagai berikut:

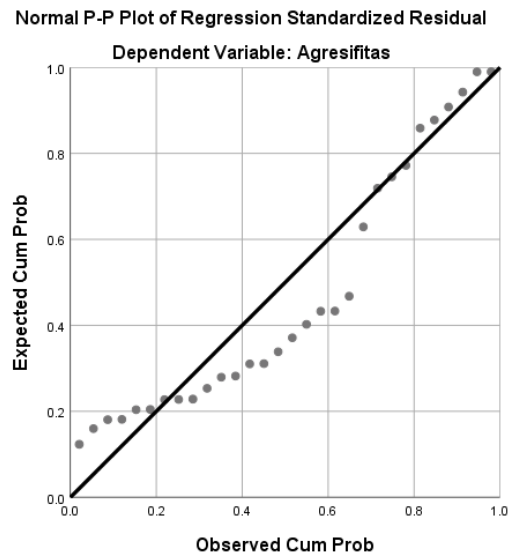
#### **a. Uji Persyaratan**

##### **1) Uji Normalitas**

Tujuan uji normalitas ialah mengetahui apakah data variabel yang dipergunakan terdistribusi normal. Oleh karena itu, jika data terdistribusi normal artinya lanjut pada langkah berikutnya. Untuk menentukan apakah data variabel terikat normal, lihat plot normal program SPSS (plot probabilitas) dan Kolmogorov Smirnov dan dibandingkan distribusi kumulatif dan normal. Dapat dilakukan dengan menggunakan metode berikut:



**Gambar 4.3**  
**Pengujian Normalitas**



Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, data terlihat disekitar grafik histogram, yang artinya data berdistribusi normal.

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	10.69425692
Most Extreme Differences	Absolute	.148
	Positive	.148
	Negative	-.117
Test Statistic		.148
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		<b>.091<sup>c</sup></b>
<b>a. Test distribution is Normal.</b>		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.17 uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov memperlihatkan data terdistribusi normal yakni Asymp.Sig. diperoleh sebesar  $0,091 > 0,05$ . Maka pada uji normalitas ini data terdistribusi normal.

## 2) Uji Homogenitas

Tujuan uji homogenitas ialah mengetahui apakah beberapa kelompok data memiliki varians yang sama. Peneliti menggunakan uji test *Homogeneity of Variances* dan dibantu program IBM SPSS 25 *for windows*. Jika Sig.  $> 0,05$  artinya distribusi sama (homogen) dan jika Sig.  $< 0,05$  artinya distribusi tidak sama (homogen).

**Tabel 4.18**  
**Uji Homogenitas**

Test of Homogeneity of Variances					
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
<b>Konflik Peran Ganda (X)</b>	Based on Mean	.033	1	58	.856
	Based on Median	.085	1	58	.772
	Based on Median and with adjusted df	.085	1	43.856	.772
	<b>Based on trimmed mean</b>	.000	1	58	<b>.997</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.18 hasil uji homogenitas memperlihatkan signifikansi variabel Konflik Peran Ganda  $> 0,05$  yaitu didapatkan Sig. 0,997. Hal ini berarti data berdistribusi sama (homogen).

### 3) Uji Linearitas

Uji linearitas memiliki tujuan apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Korelasi yang benar adalah adanya hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat. Pengambilan keputusan pengujian berdasarkan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka terdapat hubungan yang linear.
- 2) Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka tidak terdapat hubungan yang linear.

**Tabel 4.19**  
**Tabel Hasil Uji Linearitas**

ANOVA Table							
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
<b>Stres Kerja * Konflik Peran Ganda</b>	Between Groups	(Combined)	3630.333	20	181.517	3.649	.025
		Linearity	.024	1	.024	.000	.983
		<b>Deviation from Linearity</b>	3630.309	19	191.069	3.841	<b>.022</b>
	Within Groups		447.667	9	49.741		
	Total		4078.000	29			

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari hasil perhitungan pada tabel 4.19 hasil uji linearitas didapatkan dari nilai *Deviation From Linearity* Sig. yakni  $0,022 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan adanya hubungan linear secara signifikan antara variabel Konflik Peran Ganda dan variabel Stres Kerja.

## b. Uji Hipotesa

### 1) Uji Regresi Linear Sederhana

Penelitian ini menggunakan uji analisis regresi linear sederhana untuk memprediksi seberapa besar hubungan positif antara konflik peran ganda terhadap stres kerja. Analisis ini menggunakan data berdasarkan kuesioner yang dibagikan kepada 30 responden. Perhitungan uji ini dilakukan dengan dibantu program IBM SPSS 25 *for windows*. Adapun hasil dari uji analisis regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.20**  
**Hasil Uji Regresi Linear Sederhana**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
<b>(Constant)</b>	<b>65.825</b>	13.660		4.819	.000		
<b>Konflik Peran Ganda</b>	<b>.003</b>	.210	.002	.013	<b>.990</b>	1.000	1.000

a. Dependent Variable : Stres Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Pada tabel 4.20 di atas, diketahui nilai koefisien dari persamaan regresi di dalam penelitian ini digunakan persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y' = a + Bx$$

Dari tabel *output* hasil persamaan regresi linear sederhana Coefficients<sup>a</sup> didapatkan persamaan regresi *Constant* (a) adalah

65,825 dan Konflik Peran Ganda (b/koeffisien regresi) adalah 0,003. Sehingga persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y' = a + Bx$$

$$Y' = 65,825 + 0,003x$$

Apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  maka dinyatakan adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka dinyatakan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Karena nilai signifikansi yang diperoleh adalah  $0,990 > \alpha (0,05)$  maka  $H_0$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya pengaruh antara variabel konflik peran ganda terhadap variabel stres kerja.

## 2) Uji T (Parsial)

Uji T atau Koefisien Regresi dipergunakan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen secara parsial. Adapun kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis sebagai berikut:

- 1) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- 2) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Nilai  $t_{\text{tabel}}$  yang diperoleh dalam penelitian ini, yaitu:

**Keterangan:**  $n$  = jumlah sampel

$k$  = jumlah variabel

**$df = n - k = 30 - 2 = 28$**

Nilai signifikan yang dipergunakan ialah 0,05 dan  $t_{\text{tabel}}$  adalah 2,048.

**Tabel 4.21**  
**Hasil Uji Parsial**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
<b>(Constant)</b>	65.825	13.660		4.819	.000		
<b>Konflik Peran Ganda</b>	.003	.210	.002	<b>.013</b>	<b>.990</b>	1.000	1.000
<b>a. Dependent Variable: Stres Kerja</b>							

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, yaitu hasil Uji T diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar  $0,013 > 0,05$ . Maka variabel konflik peran ganda tidak berpengaruh terhadap variabel stres kerja. Nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  ialah 2,048. Perbandingannya  $t_{\text{hitung}}$  dengan  $t_{\text{tabel}}$  diperoleh hasil  $0,013 < 2,048$ . Nilai signifikansi yang diperoleh ialah  $0,990 > 0,05$  ( $\alpha$ ). Maka  $H_0$  diterima karena  $H_a$  ditolak berarti konflik peran ganda tidak cukup berpengaruh secara parsial pada stres kerja.

### 3) Uji Determinan ( $r^2$ )

Uji determinasi ialah pengujian untuk menentukan apakah model regresi yang diestimasi sudah sesuai dengan garis regresi yang diestimasi pada data yang sesungguhnya. Determinasi ( $r^2$ ) ini menjelaskan seberapa besar variabel dependen dapat dijelaskan dengan variabel independen.

**Tabel 4.22**  
**Hasil Uji Determinan ( $r^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.114 <sup>a</sup>	.013	-.022	10.73341
<b>a. Predictors: (Constant), Konflik Peran Ganda</b>				

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.22 dipergunakan output *Model Summary*, koefisien determinasi adalah 0,013 yang didapatkan dari hasil pengkuadratan “R” yakni  $0,114 \times 0,114 = 0,013$ . R Square adalah 0,013 atau 1,3% yang artinya variabel konflik peran ganda berpengaruh pada variabel stres kerja sebesar 1,3%. Selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi.

### **C. Pembahasan**

Dilihat dari temuan dan hasil akumulasi data, tidak adanya pengaruh yang cukup signifikan antara konflik peran ganda terhadap stres kerja. Berkaitan dengan hal tersebut, peneliti membahasnya sebagai berikut:

#### **1. Konflik Peran Ganda Pada Pegawai Wanita di BRSPDF “Budi Perkasa” Kota Palembang**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dikelompokkan sebelumnya ke dalam tiga bagian yakni Mean, Standar Deviasi, dan TSR. Maka hasil Mean skor diperoleh sebesar 63,83. Standar Deviasi skor diperoleh sebesar 10,5. Dan perolehan untuk TSR yakni dengan kategori Tinggi berjumlah 9 orang (30%), kategori Sedang berjumlah 16 orang (53%), serta yang mendapatkan kategori Rendah berjumlah 5 orang (17%). Maka dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda yang terjadi pada pegawai wanita di BRSPDF “Budi Perkasa” Kota Palembang termasuk ke dalam kategori “Sedang” yakni sebanyak 16 orang (53%) dari 30 orang yang menjadi sampel di dalam penelitian ini.

#### **2. Stres Kerja Pada Pegawai Wanita di BRSPDF “Budi Perkasa” Kota Palembang**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dikelompokkan sebelumnya ke dalam tiga bagian yakni Mean, Standar Deviasi, dan TSR. Maka hasil Mean skor diperoleh sebesar 65. Standar Deviasi skor diperoleh sebesar 10,4. Dan perolehan untuk TSR yakni dengan



kategori Tinggi berjumlah 6 orang (20%), kategori Sedang berjumlah 22 orang (73%), serta yang mendapatkan kategori Rendah berjumlah 2 orang (7%). Maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja yang terjadi pada pegawai wanita di BRSPDF “Budi Perkasa” Kota Palembang termasuk ke dalam kategori “Sedang” yakni sebanyak 22 orang (73%) dari 30 orang yang menjadi sampel di dalam penelitian ini.

### **3. Konflik Peran Ganda Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai Wanita di BRSPDF “Budi Perkasa” Kota Palembang**

Setelah melihat hasil pengaruh konflik peran ganda terhadap stres kerja pada pegawai wanita di BRSPDF “Budi Perkasa” Kota Palembang. Pada penelitian ini mengajukan hipotesis yakni adanya pengaruh atau tidak adanya pengaruh di dalam variabel konflik peran ganda terhadap stres kerja pada pegawai wanita di BRSPDF “Budi Perkasa” Kota Palembang. Hipotesis penelitian ini, yaitu:

- a. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Ini berarti secara parsial variabel bebas tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.
- b. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti secara parsial variabel bebas mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi linear sederhana diperoleh nilai signifikansi adalah  $0,990 > \alpha (0,05)$  maka  $H_0$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya pengaruh antara variabel konflik peran ganda terhadap variabel stres kerja.

Sedangkan pada uji T (parsial) variabel konflik peran ganda (X) tidak cukup berpengaruh terhadap stres kerja. Hal ini dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,013 dan nilai Sig. 0,05. Hal ini memperlihatkan nilai  $t_{hitung} >$  dari  $t_{tabel}$  yakni 2,048. Perbandingannya didapatkan hasil  $0,013 < 2,048$ . Maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang berarti konflik peran ganda tidak berpengaruh secara parsial terhadap stres kerja. Sedangkan pada uji determinan ( $r^2$ ) ialah 0,013 yang didapatkan dari hasil pengkuadratan "R" yakni  $0,114 \times 0,114 = 0,013$ . Besarnya R Square ialah 0,013 atau 1,3% yang artinya variabel konflik peran ganda berpengaruh pada variabel stres kerja yakni sebesar 1,3%.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan penyebaran kuesioner dilaksanakan pada waktu penelitian, ini dilaksanakan untuk melihat pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja pada pegawai wanita di Balai Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas Fisik “Budi Perkasa” Palembang. Berdasarkan analisis data yang didapatkan, yaitu:

1. Hasil analisis data dari kuesioner pada pegawai wanita di BRSPDF “Budi Perkasa” Kota Palembang diperoleh hasil TSR yakni dengan kategori Tinggi berjumlah 9 orang (30%), kategori Sedang berjumlah 16 orang (53%), serta yang mendapatkan kategori Rendah berjumlah 5 orang (17%). Maka dapat disimpulkan bahwa sebanyak 16 orang (53%) pegawai wanita di BRSPDF “Budi Perkasa” Kota Palembang mengalami konflik peran ganda pada taraf sedang.
2. Hasil analisis data dari kuesioner pada pegawai wanita di BRSPDF “Budi Perkasa” Kota Palembang diperoleh hasil TSR yakni dengan kategori Tinggi berjumlah 6 orang (20%), kategori Sedang berjumlah 22 orang (73%), serta yang mendapatkan kategori Rendah berjumlah 2 orang (7%). Maka dapat disimpulkan bahwa sebanyak 22 orang (73%) pegawai wanita di BRSPDF “Budi Perkasa” Kota Palembang mengalami stres kerja pada taraf sedang.
3. Pengaruh konflik peran ganda terhadap stres kerja pada pegawai wanita di BRSPDF “Budi Perkasa” Kota Palembang. Berdasarkan hasil pengujian

analisis regresi linear sederhana diperoleh nilai signifikansi adalah  $0,990 > \alpha (0,05)$  maka  $H_0$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya pengaruh antara variabel konflik peran ganda terhadap variabel stres kerja. Sedangkan pada hasil uji T (parsial) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  yakni  $0,013$  dan Sig.  $0,05$ . Memperlihatkan  $t_{hitung} >$  dari  $t_{tabel}$  yakni  $2,048$ . Perbandingannya didapatkan hasil  $0,013 < 2,048$ . Artinya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang berarti konflik peran ganda tidak terpengaruh secara parsial pada stres kerja. Sedangkan pada uji determinan terdapat R Square ialah  $0,013$  yang didapatkan dari hasil pengkuadratan nilai "R" yakni  $0,114 \times 0,114 = 0,013$ . Besarnya R Square ialah  $0,013$  atau  $1,3\%$  memiliki arti variabel konflik peran ganda terpengaruh pada variabel stres kerja yakni sebesar  $1,3\%$ .

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil dari penelitian beserta kesimpulan yang sudah dilaksanakan oleh peneliti. Oleh karena itu, peneliti akan memberikan saran yakni:

1. Bagi pegawai, mengingat adanya konflik peran ganda, yaitu menjalani dua peran sekaligus dan hal ini mampu memicu terjadinya stres kerja di tempat kerja. Diharapkan para pegawai mampu meminimalisir kedua peran tersebut agar minimnya stres kerja yang terjadi. Usaha untuk meminimalisir hal tersebut dapat dilakukan dengan cara membagi waktu antara pekerjaan dengan keluarga.

2. Bagi Lembaga BRSPDF “Budi Perkasa” Kota Palembang, untuk dapat mengadakan sejenis kegiatan *outbond* atau *family gathering* bagi para pegawai agar mereka bisa *refreshing* dari pekerjaan yang ada.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya, dapat mengeksplorasi kembali penelitian yakni memperluas variabel yang diteliti, dan peneliti dapat menggunakan metode serta teknik pengumpulan data lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aizid, Rizem, 2018. *Fiqh Islam Bagi Muslimah Karier*, Depok: PT. Huta Parhapuran.
- Ali, Muhammad, dkk. 2018. *Manajemen Burnout Konsep dan Implementasi*, Makassar: UPT Unhas Press.
- Asih, Gusti Yuli, dkk. 2018. *Stres Kerja*, Semarang: Semarang University Press.
- Basuki, 2021. *Pengantar Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Media Sains Indonesia.
- Cahyono, Eko Wahyu, 2019. *The Power of Gratitude: Kekuatan Syukur Dalam Menurunkan Stres Kerja*, Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Darma, Budi, 2021. *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS*, Jakarta: Guepedia.
- Dewi, Salamiah Sari, 2017. *Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Ketakutan Untuk Sukses Pada Ibu Yang Bekerja di PT. Bumi Sari Prima Pematang Siantar*, Jurnal Psikologi Konseling, Vol. 10, No. 1, Juni.
- Djazari, M, dkk. 2013. *Pengaruh Sikap Menghindari Risiko Sharing dan Knowledge Self-Efficacy Terhadap Informal Knowledge Sharing Pada Mahasiswa FISE UNY*, Jurnal nominal, Vol. II, No. II.
- Ekawarna, 2018. *Manajemen Konflik dan Stres*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Eriyanto, 2011. *Analisis Isi Pengantar Metodologi Untuk Penelitian Ilmu Komunikasi dan Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*, Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- Fenanlampir, Albertus, 2020. *Teori Konflik*, Surabaya: CV. Jakad Media Publishing.
- Fita, Ella Dona, 2017. *Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Terhadap Perawat Wanita*, Jurnal Psikoborneo, Vol. 5, No. 2.
- Hamdi, Asep Saepul, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi Dalam Pendidikan*, Yogyakarta: CV. Budi Utama.

- Handoko, T.H, 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFPE.
- Hanief, Yulingga Nanda & Wasis Himawanto, 2017. *Statistik Pendidikan*, Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Hasibuan, Kartika & Lasma Rina Efrina Sinurat, 2020. *Manajemen dan Strategi Penyelesaian Masalah dalam Pelayanan Keperawatan*, Malang: Ahlimedia Press.
- Herlina, Vivi, 2019. *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Hermawan, Asep, 2005. *Penelitian Bisnis Paradigma Kuantitatif*, Jakarta: PT. Grasindo.
- Kementerian Agama RI, 2011. *Al-Qur'an Karim Transliterasi Arab-Latin Dan Terjemahan (Lajnah Pentashih Mushaf Al-Qur'an)*, Bandung: Fokus Media.
- Khaerul, Umam, 2012. *Perilaku Organisasi*, Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Maryam, 2021. *Dinamika Sosial Ekonomi: Partisipasi Kerja Perempuan Menikah*, Yogyakarta: Bintang Pustaka.
- Massie, Rachel Natalya, dkk. 2018. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado*, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 6, No. 2.
- Mufidah, Agista, *Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dan Pengembangan Karir Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Bank Lampung Yang Sudah Menikah*, Skripsi Jurusan Psikologi Islam, UIN Intan Lampung Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama.
- Mukhtar, Afiah, 2021. *Stres Kerja dan Kinerja di Lembaga Perbankan Syariah, Jawa Tengah*: PT. Nasya Expanding Management.
- Nuryati, Elmi, 2012. *Studi Prevalensi Hipertensi Pada Wanita Menikah Di Provinsi Lampung*, Jurnal Ilmiah Kesehatan, Vol 1, No. 2 Juli.
- \_\_\_\_\_, 2021. *Hipertensi Pada Wanita*, Surabaya: CV. Jakad Media Publishing.

- Parlagutan, Mompang Tua & Muchti Yuda Pratama, 2016. *Hubungan Work Family Conflict Dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita Di Rumah Sakit Putri Hijau Medan*, Jurnal Riset Hesti Medan, Vol. 1, No. 1 Juni.
- Priastuty, Bella Ayu Dianti & Olievia Prabandini Mulyana, 2021. *Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Tenaga Kesehatan Wanita Di Puskesmas*, Jurnal Penelitian Psikologi, Vol. 8, No. 2.
- Purnamasari, Desi & Kiki Cahaya Setiawan, 2021. *Konflik Peran Ganda dengan Stres Kerja pada Polisi Wanita di Polres Ogan Ilir*, Indonesian Journal of Behavioral Studies Vol. 1 No. 3 September.
- Purnomo, Rochmat Aldy, 2017. *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*, Ponorogo: CV. Wade Group.
- Puspitawati, Herien, 2018. *Ekologi Keluarga Konsep dan Lingkungan Keluarga*, IPB Press.
- Putra, Soehartono Taat, 2011. *Psikoneuroimunologi Kedokteran: Edisi 2*, Surabaya: Airlangga University Press.
- Putro, R. Yudha Adi, 2013. *Analisis Pengaruh Brand Reputation, Brand Competence, dan Brand Liking Terhadap Trust in Brand Pada Konsumen Windows Phone Nokia di Surabaya*, Jurnal Studi Manajemen & Organisasi, Vol. 10, No. 2, Juli.
- Robbins, Stephen P & Timothy A. Judge, 2008. *Perilaku Organisasi: Edisi 12*, Jakarta: Selemba Empat.
- Roflin, Eddy, dkk. 2021. *Populasi, Sampel, Variabel Dalam Penelitian Kedokteran*, Jawa Tengah: PT. Nasya Expanding Management.
- Rosyidah, Masayu & Rafiq Fijra, 2021. *Metode Penelitian*, Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Rukajat, Ajat, 2018. *Pendekatan Penelitian Kuantitatif*, Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Saefuddin, Asep dkk. 2010. *Statistika Dasar*, Jakarta: Grasindo.
- Sahrani, Riana, dkk. 2020. *Tinjauan Pandemi Covid-19 Dalam Psikologi Perkembangan*, Aceh: Syiah Kuala University Press.



- Saleh, Lalu Muhammad, dkk. 2020. *Manajemen Stres Kerja*, Yogyakarta: DEEPUBLISH CV Budi Utama.
- Setiyanto, Danu Aris, 2017. *Desain Wanita Karier Menggapai Keluarga Sakinah*, Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Siregar, Syofian, 2015. *Statistika Terapan Untuk Perguruan Tinggi*, Jakarta: KENCANA.
- Siyoto, Sandu & Ali Sodik, 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sudarmanto, Eko, dkk. 2021. *Desain Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif*, Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung: ALFABETA.
- Suryani, Ni Kadek, dkk. 2020. *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi Dan Penelitian*, Bandung, Bali: Nilacakra Publishing House.
- Susan, Novri, 2009. *Sosiologi Konflik Teori-Teori dan Analisis: Edisi Ketiga*, Jakarta: KENCANA.
- Triana, Dinny Devi, 2020. *Penilaian Kelas Dalam Pembelajaran Tari*, Surabaya: CV. Jakad Media Publishing.
- Utaminingsih, Alifiulahtin, 2017. *Gender dan Wanita Karir*, Malang: UB. Press.
- Vanchapo, Antonius Rino, 2020. *Beban Kerja dan Stres Kerja*, Jawa Timur, Qiara Media.
- Wahab, Abdul, dkk. 2019. *Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja Sebagai Moderator Pada Pegawai Wanita (Studi Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Tabalong)*, Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 12, No. 2 September.
- Wawancara Dengan Kasiyanti, S. Psi. Tanggal 05 April 2022 di Palembang.
- Yunita, Rizka, Iin Aini Isnawati & Widya Addiarto, 2020. *Psikoterapi Self Help Group Pada Keluarga Pasien Skizofrenia*, Sulawesi Selatan: Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia.

Yusri, 2016. *Ilmu Pragmatik Dalam Perspektif Kesopanan Berbahasa*,  
Yogyakarta: CV Budi Utama.

<https://kompaspedia.kompas.id/baca/profil/lembaga/kementerian-sosial> diakses  
pada tanggal 18 Mei 2022.

## LAMPIRAN

### KISI-KISI INSTRUMEN PENELITIAN

1. Pengaruh konflik peran ganda pada pegawai wanita di BRSPDF “Budi Perkasa”

Kota Palembang.

Variabel X	Aspek	Indikator	Skala Ukur	Hasil Ukur	Item Pertanyaan
<b>Konflik Peran Ganda</b>	Konflik Keluarga-Pekerjaan ( <i>work-family conflict</i> ).	Khawatir Dengan Keluarga	Skala Ordinal	1: STS 2: TS 3: S 4: SS	1, 2
		Beban Yang Berlebihan		1: STS 2: TS 3: S 4: SS	13, 17, 19, 23
		Sulit Fokus dan Berkosentrasi Ketika Bekerja		1: STS 2: TS 3: S 4: SS	4, 5, 6, 11, 12
	Konflik Pekerjaan-Keluarga ( <i>family-work conflict</i> )	Sering Marah di Kantor		1: STS 2: TS 3: S 4: SS	15, 16, 24
		Lelah Dalam Melakukan Pekerjaan Rumah Tangga		1: STS 2: TS 3: S 4: SS	14, 21, 25
		Berkurangnya Peran Menjadi Orang Tua		1: STS 2: TS 3: S 4: SS	7, 8, 9, 10
		Kelelahan Ketika Pulang Bekerja		1: STS 2: TS 3: S 4: SS	3, 18, 20, 21

2. Pengaruh stres kerja pada pegawai wanita di BRSPDF “Budi Perkasa” Kota Palembang.

Variabel Y	Aspek	Indikator	Skala Ukur	Hasil Ukur	Item Pertanyaan
<b>Stres Kerja</b>	Lingkungan dan Organisasi	Menurunnya Tingkat Hubungan Interpersonal	Skala Ordinal	1: STS 2: TS 3: S 4: SS	31, 44, 45
		Tuntutan Atasan		1: STS 2: TS 3: S 4: SS	30, 40, 35, 36,
	Individu	Memiliki Rasa Tegang dan Rasa Salah		1: STS 2: TS 3: S 4: SS	29, 32, 34, 37, 41, 42
		Beban Kerja		1: STS 2: TS 3: S 4: SS	26, 27, 28, 33, 38, 39, 43
	Tuntutan Pekerjaan	Ketidakseimbangan Peran dan Pribadi		1: STS 2: TS 3: S 4: SS	47, 48, 50
		Bentuk serta Kepengurusan Organisasi		1: STS 2: TS 3: S 4: SS	46, 49

## KUESIONER PENELITIAN

### Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Pada Pegawai Wanita Di Balai Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas Fisik “Budi Perkasa” Kota Palembang.

#### A. PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

1. Pernyataan yang berupa pilihan, dimohon untuk memilih jawaban yang sebenarnya pada kondisi sesungguhnya, lalu membuat tanda check list (√) pada jawaban yang tersedia.
2. Silahkan diisi terlebih dahulu identitas responden yang telah disediakan.

#### B. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Lengkap :
2. Usia :
3. Jabatan :
4. Agama :
5. Alamat :

#### C. Kriteria Jawaban

Sangat Setuju (SS)	Setuju (S)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)
4	3	2	1

#### D. Item Pernyataan

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Anak tumbuh dengan sendiri, dan merasa bersalah sebagai seorang ibu karena hal tersebut.				
2.	Ketika anak-anak pulang sekolah, saya terlambat pulang kerja.				
3.	Saya merasa bersalah karena saya terlalu sibuk dengan pekerjaan untuk				

	datang ke sekolah dan mengurus anak-anak saya.				
4.	Merasakan perasaan bersalah kepada suami bila terlambat pulang kerja.				
5.	Adanya rasa bersalah tentang batas waktu untuk melakukan pekerjaan rumah tangga.				
6.	Rasa bersalah karena suami harus membesarkan anak-anak jika saya harus bekerja lembur.				
7.	Saya khawatir, saya tidak dapat secara langsung mengawasi interaksi antara anak-anak saya dan teman sebaya nya saat di sekolah maupun di lingkungan rumah.				
8.	Merasa khawatir ketika bekerja, karena kurang mengetahui perkembangan prestasi anak di sekolah.				
9.	Merasa kosentrasi kerja menjadi terganggu karena adanya masalah keluarga.				
10.	Rasa bersalah karena tidak melayani anak-anak saat sarapan.				
11.	Adanya perasaan tidak cukup karena kurangnya waktu dengan keluarga.				
12.	Merasa bersalah karena anak pulang sekolah saya belum di rumah.				
13.	Saya memiliki banyak pekerjaan, karena itu saya kurang dalam mengurus keluarga.				
14.	Pekerjaan yang terlalu banyak menyita waktu saya ( <i>quality time</i> ) untuk bersama-sama dengan anak dan suami.				
15.	Pekerjaan yang <i>deadline</i> membuat saya kurang waktu untuk rileks di rumah.				
16.	Menjadi emosional dikarenakan banyak pekerjaan yang ada.				

17.	Menghabiskan terlalu banyak waktu di tempat kerja daripada dengan keluarga.				
18.	Selesai bekerja saya sangat lelah melakukan apa yang benar-benar ingin saya lakukan.				
19.	Pekerjaan yang diberikan kepada saya terlalu berat.				
20.	Terlalu sibuk dengan pekerjaan, sehingga kurang waktu untuk keluarga.				
21.	Sibuknya dengan pekerjaan membuat saya kurang perhatian terhadap keluarga.				
22.	Jadwal pekerjaan sering berbenturan dengan kehidupan keluarga.				
23.	Saya sering meninggalkan pekerjaan seorang ibu rumah tangga dan lebih mementingkan pekerjaan.				
24.	Terkadang mengalami situasi tertekan, ketika harus dihadapkan dengan dua peran sekaligus.				
25.	Saya kurang memberikan waktu luang untuk kebersamaan saya dengan anak-anak.				
26.	Saya mendapatkan tekanan waktu yang tidak realistis ketika dalam menyelesaikan pekerjaan.				

27.	Saya memiliki tanggung jawab yang besar dengan tugas pekerjaan yang saya kerjakan di tempat kerja.				
28.	Menyelesaikan <i>deadline</i> dan bekerja dengan cepat di tempat kerja.				
29.	Saya tidak mementingkan beberapa hal, karena kesibukkan di tempat kerja.				
30.	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik meski dalam tekanan.				
31.	Kurangnya komunikasi dengan rekan kerja membuat saya sulit menyelesaikan pekerjaan.				
32.	Suasana di tempat kerja membuat saya jenuh.				
33.	Saya merasa terbebani dengan tugas pekerjaan yang begitu banyak.				
34.	Saya sering kali mengalami tidur, karena pekerjaan yang menumpuk dan <i>deadline</i> .				
35.	Merasakan adanya tekanan karena terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan.				
36.	Dalam menyelesaikan pekerjaan, seringkali mendapat desakan dari atasan.				
37.	Saya terkadang membuat kesalahan dalam bekerja.				
38.	Pekerjaan yang begitu banyak membuat saya sulit menyelesaikannya.				
39.	Dapat menyelesaikan target dengan baik di tempat kerja.				
40.	Banyak tuntutan membuat saya merasa tidak nyaman di tempat kerja.				
41.	Saya merasa jenuh untuk melakukan tugas yang berulang kali dilakukan di tempat kerja.				



42.	Saya sering menunda-nunda pekerjaan yang ada.				
43.	Saya sering kali bingung harus menyelesaikan tugas pekerjaan yang mana terlebih dahulu.				
44.	Saya tidak senang dengan perilaku rekan kerja ketika mempersulit pekerjaan saya.				
45.	Saya merasa keberatan ketika disuruh untuk membantu tugas rekan kerja saya.				
46.	Pekerjaan tidak sesuai dengan gaji yang didapatkan.				
47.	Terlalu banyak <i>deadline</i> dalam waktu yang singkat.				
48.	Hal yang saya lakukan sering kali tidak sesuai.				
49.	Benefit yang diberikan kepada saya sering kali telat atau tidak sesuai dengan jadwal.				
50.	Keberhasilan rekan kerja lain menjadi pesaing di tempat kerja.				

**DISTRIBUSI NILAI  $r_{\text{tabel}}$  SIGNIFIKANSI 5% dan 1%**

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
<b>30</b>	<b>0.361</b>	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

**Eka Nur Kamilah, 2015**

## KONFLIK PERAN GANDA (X)

No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25	Total X
1.	4	4	3	3	4	2	3	2	2	4	4	4	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	55
2.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	68
3.	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	67
4.	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	4	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	51
5.	4	3	3	4	4	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	2	3	4	2	3	2	3	2	3	78
6.	4	3	3	3	4	1	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	4	76
7.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	72
8.	4	3	2	1	3	1	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	53
9.	3	4	3	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	47
10.	3	3	2	2	2	2	4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	66
11.	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	4	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	56
12.	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	55
13.	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	60
14.	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	60
15.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	74
16.	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	58
17.	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	51
18.	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	49
19.	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	54
20.	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	56
21.	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	2	1	2	3	3	3	4	3	3	3	76
22.	3	3	3	2	3	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	2	3	3	2	3	4	4	81
23.	3	2	1	3	3	1	1	2	3	2	4	1	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	56
24.	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	74
25.	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	62
26.	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	4	2	3	3	3	85
27.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
28.	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	70
29.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
30.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	2	3	70



**DAFTAR NAMA PEGAWAI WANITA DI BALAI REHABILITASI  
SOSIAL PENYANDANG DISABILITAS FISIK “BUDI PERKASA”  
KOTA PALEMBANG**

<b>NO</b>	<b>NAMA PEGAWAI</b>	<b>JABATAN</b>
1.	Nuraziza, S. Sos	Pekerja Sosial Madya
2.	Elmiana, S. Sos, M. Si	Penyuluh Sosial Ahli Muda Sub Korrdinator Seksi AAS
3.	Sri Hartati, S. Pdi	Pekerja Sosial Ahli Muda
4.	Ria Kurnia, S.Sos.I	Penyuluh Sosial Ahli Muda
5.	Dra. Eviyanti	Pengadministrasi Pelayanan
6.	Ade Martalina,S.Psi	Psikolog
7.	Midya Trisia	Penata Gizi
8.	Narti, S.Sos	Peksos Pelaksana
9.	Kasiyanti,S.Psi	Psikolog
10.	Desiyanti Pradiyanita,S.ST	Peksos Pertama
11.	Malia, A.Md.OP	Calon Ortosis Protesis Pelaksana
12.	Dewi Christian Out Shine Eternal, AMK	Perawat Terampil
13.	Riza Azharny, A.Md	Instruktur Terampil
14.	Sri Rospatiani, S.Sos	Peksos Pertama
15.	Nuraini	Pengadministrasi Pelayanan
16.	Sri Astuti, S. Sos	Pengadministrasi Keuangan
17.	Suryati, S. Sos	Pengadministrasi Umum
18.	Siti Aminah	Verifikator Keuangan
19.	Zuhria, S.Ak	Bendahara

<b>20.</b>	Nuri Nelviana,A.Md	Bendahara
<b>21.</b>	Elvira, A.Md	Pengelola barang Persediaan & BMN
<b>22.</b>	Lita Heryani, A.Md	Pengelola Administrasi Kepegawaian
<b>23.</b>	Sri Sundari	Pramu Bakti
<b>24.</b>	Sri Utami	Pramu Bakti
<b>25.</b>	Wagiati	Pramu Bakti
<b>26.</b>	Mi'ah	Pramu Bakti
<b>27.</b>	Hery Darti	Pramu Bakti
<b>28.</b>	Darmini	Pramubakti
<b>29.</b>	Ressi	Instruktur Penjahitan
<b>30.</b>	Rodiyah	Instruktur Salon

## DOKUMENTASI



## DAFTAR PERBAIKAN SKRIPSI

Nama : Tiara Amelia  
Nim : 1830502110  
Prodi : Bimbingan Penyuluhan Islam  
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi  
Judul Skripsi : Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Pada Pegawai Wanita di Balai Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas Fisik "Budi Perkasa" Kota Palembang.

No	Daftar Perbaikan Skripsi
1.	Penulisan Footnote dan Cover
2.	Batasan Masalah
3.	Populasi dan Sampel
4.	Uji Validitas dan Reliabilitas di pindahkan pada Bab III
5.	Uji Hipotesa (TSR dua variabel, Regresi Linear Sederhana)

Palembang, 01 September 2022

**Penguji I**



**Dr. Nuraida, M. Ag**  
NIP. 196704131995032001

**Penguji II**



**Manah Rasmanah, M. Si**  
NIP. 197205072005012004



## PERMOHONAN PENJILIDAN SKRIPSI

Hal: Permohonan Penjilidan Skripsi

Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
UIN Raden Fatah  
di\_  
Palembang

*Assalamu'alaikum Wr.Wb*

Setelah mengadakan pemeriksaan dan perbaikan seperlunya, kami berpendapat bahwa:

Nama : Tiara Amelia  
Nim : 1830502110  
Judul Skripsi : **Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Pada Pegawai Wanita di Balai Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas Fisik "Budi Perkasa" Kota Palembang.**

Telah disetujui untuk dijilid. Demikianlah perihal ini kami buat dengan sebenar-benarnya atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb*

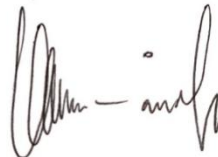
Palembang, 01 September 2022

**Penguji I**



**Dr, Nuraida, M. Ag**  
**NIP. 196704131995032001**

**Penguji II**



**Manah Rasmanah, M. Si**  
**NIP. 197205072005012004**

### LEMBAR KONSULTASI

Nama : Tiara Amelia  
 NIM : 1830502110  
 Fakultas/Jurusan : Dakwah dan Komunikasi / Bimbingan Penyuluhan Islam  
 Judul : Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Pada  
 Pegawai Wanita Di Balai Rehabilitasi Sosial Penyandang  
 Disabilitas Fisik "Budi Perkasa" Kota Palembang.  
 Dosen Pembimbing 1 : Dr. Dalinur M. Nur, MM

No	Tanggal	Hal Yang Dikonsultasikan	Paraf
1	18-1-22	penyerahan SK. konsultasi keula dgn Pb II	<i>[Signature]</i>
2	25-1-22	BAB I & BAB II Dijen Gauli kembali Saran.	<i>[Signature]</i>
3	8-2-22	BAB I & II. ACC	<i>[Signature]</i>
4	22-2-22	Kiri: instruksi peneliti keultra dgn Pb II. urus surat peneliti	<i>[Signature]</i>
5	15-3-22.	lengkap rket. Lampir BAB IV	<i>[Signature]</i>
6	30-3-22	BAB IV ACC	<i>[Signature]</i>
7	18-5-22	BAB IV tambah analisis	<i>[Signature]</i>



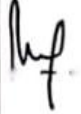


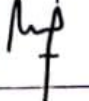
**LEMBAR KONSULTASI**

Nama : Tiara Amelia  
 NIM : 1830502110  
 Fakultas/Jurusan : Dakwah dan Komunikasi / Bimbingan Penyuluhan Islam  
 Judul : Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Pada  
 Pegawai Wanita Di Balai Rehabilitasi Sosial Penyandang  
 Disabilitas Fisik "Budi Perkasa" Kota Palembang.  
 Dosen Pembimbing 1 : Dr. Dalinur M. Nur, MM

No	Tanggal	Hal Yang Dikonsultasikan	Paraf
8	24-5-22	BAB IV Acc Lupa BAB V. Dan lengkapi Abstrak Daftar Isi dll.	<i>[Signature]</i>
9	30-5-22	* cc ke seluruh Dept untuk tpi munggal.	<i>[Signature]</i>

### LEMBAR KONSULTASI

Nama : Tiara Amelia  
 NIM : 1830502110  
 Fakultas/Jurusan : Dakwah dan Komunikasi / Bimbingan Penyuluhan Islam  
 Judul : Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Pada Pegawai Wanita Di Balai Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas Fisik "Budi Perkasa" Kota Palembang.  
 Dosen Pembimbing 2 : Neni Noviza, M. Pd

No	Tanggal	Hal Yang Dikonsultasikan	Paraf
1.	18/01/22	Penyerahan sk pembimbing skripsi BAB I perbaikan lat. belakang, penulisan, BAB II tambahkan landasan teori & praktik kerangka teori	
2.	3/02/22	ACC BAB I & BAB II lanjutkan Kisi & Instrument penelitian & BAB III	
3.	22/02/22	Kisi & Instrument penelitian perbaikan kolom Representasi dgn aspek, dan sumber buku dicantumkan	
4.	1/03/22	ACC Kisi & Instrument Penelitian lanjutan pengembalian Data Silangan	
5.	25/03/22	BAB III perbaikan teknik pengumpulan Data Bagian Observasi	
6.	30/03/22	ACC BAB III lanjutkan BAB IV	

### LEMBAR KONSULTASI

Nama : Tiara Amelia  
NIM : 1830502110  
Fakultas/Jurusan : Dakwah dan Komunikasi / Bimbingan Penyuluhan Islam  
Judul : Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Pada  
Pegawai Wanita Di Balai Rehabilitasi Sosial Penyandang  
Disabilitas Fisik "Budi Perkasa" Kota Palembang.

Dosen Pembimbing 2 : Neni Noviza, M. Pd

No	Tanggal	Hal Yang Dikonsultasikan	Paraf
7.	17/05/2022	BAB IV perbaiki deskripsi Data & Analisis Data tambahkan pembahasan	M F
8.	25/05/2022	ACC BAB IV lanjutkan Daftar Ujian komprehensif	M F
9.	27/05/2022	BAB V, abstrak, perbaiki Saran & keyword abstrak	M F
10.	30/05/2022	ACC skripsi keseluruhan, lanjutkan Daftar Ujian komprehensif	M F

KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH PALEMBANG  
NOMOR : 15 TAHUN 2022

TENTANG

PENUNJUKAN PEMBIMBING SKRIPSI STRATA SATU ( S.1 )  
BAGI MAHASISWA TINGKAT AKHIR FAKULTAS DAKWAH  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA  
DEKAN FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG.

- Menimbang : 1. Bahwa untuk mengakhiri Program sarjana (S1) bagi Mahasiswa, maka perlu ditunjuk Tenaga ahli sebagai Pembimbing Utama dan Pembimbing kedua yang bertanggung jawab dalam rangka penyelesaian Skripsi Mahasiswa.  
2. Bahwa untuk lancarnya tugas pokok itu, maka perlu dikeluarkan Surat Keputusan Dekan (SKD) tersendiri. Dosen yang ditunjuk dan tercantum dalam SKD ini memenuhi syarat untuk melaksanakan tugas tersebut.
- Mengingat : 1. Undang-undang No.2 Tahun 1989 tentang sistem Pendidikan Nasional;  
2. Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 1990 tentang Pendidikan tinggi;  
3. Keputusan Menteri Agama RI No. 53 Tahun 2015 tentang Organisasi dan tata kerja Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang;  
4. Keputusan Menteri Agama RI No. 62 tahun 2015 tentang statuta UIN Raden Fatah Palembang;  
5. Keputusan Menteri Agama RI No. 27 Tahun 1995 tentang Kurikulum Nasional Program Sarjana (S1) Universitas Islam Negeri;  
6. Keputusan Menteri Agama RI No. 232 Tahun 1991 yang telah disempurnakan dengan Keputusan Menteri Agama No. 298 Tahun 1993.

MEMUTUSKAN

MENETAPKAN

- Pertama : Menunjuk sdr. : 1. Dra. Dalinur M.Nur, MM NIP : 19570412 198603 2 003  
2. Neni Noviza, M.Pd NIP : 19790304 200801 2 012

Dosen Fakultas Dakwah UIN Raden Fatah Palembang masing-masing sebagai Pembimbing Utama dan Pembimbing Kedua Skripsi Mahasiswa :

Nama : TIARA AMELIA  
NIM/Jurusan : 1830502110 / BPI  
Semester/Tahun : VII / 2021 – 2022  
Judul Skripsi : Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Pada Pegawai Wanita Di Balai Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas Fisik “ Budi Perkasa “ Kota Palembang.

- Kedua : Berdasarkan masa studi tanggal 11 bulan Juni Tahun 2022.  
ketiga : Keputusan ini mulai berlaku satu tahun sejak tanggal ditetapkan dan akan ditinjau kembali apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan ini.

DITETAPKAN DI : PALEMBANG  
PALANG TANGGAL : 11 – 01 – 2022  
Sdr. REKTOR UIN RADEN FATAH PALEMBANG  
DEKAN FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI,  
  
Achmad Syarifudin

TEMBUSAN :

1. Rektor UIN Raden Fatah Palembang ;
2. Ketua Jurusan KPI/BPI / Jurnalistik / MD / PMI Fakultas Dakwah UIN - RF Palembang
3. Mahasiswa yang bersangkutan



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
RADEN FATAH PALEMBANG  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Nomor : B. 401/Un.09/V.1/PP.00.9/03/2022  
Lampiran : -  
Hal : Izin Penelitian

07 Maret 2022

Kepada Yth.  
Kepala BRSPDF " Budi Perkasa " Kota Palembang  
Jl. Sosial No.441, Suka Bangun, Kec. Sukarami, Kota Palembang

*Assalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Dalam rangka menyelesaikan penulisan karya ilmiah berupa skripsi/makalah mahasiswa kami;

N a m a : Tiara Amelia  
Smt / Tahun : VIII/2021-2022  
NIM / Jurusan : 1830502110 /Bimbingan Penyuluhan Islam  
A l a m a t : Lr. Harapan Rt. 022 Rw. 005 No. 970, 13 Ulu, Seberang Ulu II, Palembang  
Waktu Penelitian : 11 Maret s.d 11 April 2022  
J u d u l : *Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Pada Pegawai Wanita di Balai Pe rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas Fisik " Budi Perkasa " Kota Palembang*

Sehubungan dengan itu kami mengharapkan bantuan Bapak/Ibu semoga berkenan memberikan izin kepada mahasiswa tersebut untuk melaksanakan penelitian di lingkup wilayah kerja Bapak/Ibu, sehingga memperoleh bahan-bahan yang dibutuhkan, untuk kemudian digunakan dalam penyusunan tugas mata kuliah tersebut. Semua bahan dan keterangan yang diperoleh akan digunakan semata-mata untuk perkembangan ilmu pengetahuan dan tidak akan dipublikasikan untuk umum.

Demikian atas bantuan dan kerjasamanya, kami sampaikan terima kasih.

*Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.*



Muhammad Syarifudin, S.Ag., MA.  
NIP. 197311102000031003





**KEMENTERIAN SOSIAL REPUBLIK INDONESIA**  
**BALAI REHABILITASI SOSIAL PENYANDANG DISABILITAS FISIK**  
**"BUDI PERKASA"**

Jalan Sosial No.441 Suka Bangun, Sukarami, Palembang Tlp (0711) 410664 <http://www.budiperkasa.kemsos.go.id>

Nomor : 255/4.3.13/HM.03/3/2022  
Sifat : Biasa  
Hal : Izin Penelitian An. Tiara Amelia

09 Maret 2022

Yth :  
Dekan UIN Raden Fatah Palembang  
Fakultas Dakwah dan komunikasi

Di-  
Tempat

Menindaklanjuti surat Saudara Nomor B.687/Un.09/V.1/PP.00.9/01/2021 tanggal 7 Maret 2022 perihal Mohon Izin Penelitian, maka kami sampaikan hal-hal sebagai berikut :

1. Kami memberikan izin untuk melakukan penelitian di lembaga kami kepada mahasiswa yang Saudara ajukan, yaitu atas nama Tiara Amelia Nim. 1830502110.
2. Selama melakukan penelitian diharapkan :
  - a. Pada saat datang pertama kali membawa surat keterangan / surat tugas dari universitas bahwa yang bersangkutan melakukan izin penelitian dilembaga kami
  - b. Memakai baju almamater selama melaksanakan penelitian
  - c. Membuat jadwal pelaksanaan praktek profesi
  - d. Membuat daftar hadir
  - e. Melaksanakan protokol kesehatan selama melaksanakan praktek profesi
  - f. Menjaga kebersihan dan keamanan selama melaksanakan praktek profesi
  - g. Untuk koordinasi dan konfirmasi lebih lanjut silahkan menghubungi
3. Untuk koordinasi dan konfirmasi lebih lanjut silahkan menghubungi:
  - a. Wahyu Hendro Darmanto (087776306226)
  - b. Lita Heryani (085268567649)

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih

Plt. Kepala Balai Rehabilitasi  
Sosial Penyandang Disabilitas  
Fisik Budi Perkasa



Wahyu Dewanto





**KEMENTERIAN SOSIAL REPUBLIK INDONESIA**  
**BALAI REHABILITASI SOSIAL PENYANDANG DISABILITAS FISIK**  
**"BUDI PERKASA"**

Jalan Sosial No.411 Suka Bangun, Sukarame, Palembang Tlp (0711) 410664 <http://www.budiperkasa.kemsos.go.id>

Nomor : 409/4.3.13/HM.02/4/2022  
Sifat : Biasa  
Hal : Surat Keterangan Penelitian

12 April 2022

Yth :  
Tiara Amelia

Di-  
Tempat

Yang Bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Wahyu Dewanto, S.Psi, M.Psi  
Jabatan : Plt. Kepala Sentra

Menerangkan bahwa mahasiswa an. :

Nama : Tiara Amelia  
Nim : 1830502110

Telah melaksanakan penelitian di Sentra "Budi Perkasa" Palembang sejak tanggal 11 Maret s.d 11 April 2022.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Plt. Kepala Balai Rehabilitasi  
Sosial Penyandang Disabilitas  
Fisik Budi Perkasa



Wahyu Dewanto



DAFTAR HADIR DAN PRAKTEK PROFESI MAHASISWA  
PENELITIAN PROGRAM STUDI BIMBINGAN PENYULUHAN ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH PALEMBANG  
DI BALAI REHABILITASI SOSIAL PENYANDANG DISABILITAS FISIK "BUDI PERKASA" PALEMBANG



NO	NIM	NAMA	DAFTAR HADIR DAN PENELITIAN									
			Jum'at 11 Maret	Rabu 16 Maret	Jum'at 18 Maret	Rabu 23 Maret	Sabtu 26 Maret	Senin 28 Maret	Kamis 31 Maret	Selasa 5 April	Jum'at 8 April	Senin 11 April
1.	1830502110	Tiara Arnella	<i>Edi</i>	<i>Edi</i>	<i>Edi</i>	<i>Edi</i>	<i>Edi</i>	<i>Edi</i>	<i>Edi</i>	<i>Edi</i>	<i>Edi</i>	<i>Edi</i>

Palembang, 11 April 2022

Mengetahui  
Kepala Balai Tata Usaha  
  
WARYU HENDRI DARMANTO, S. ST  
NID 0505262005021001