

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan ekonomi di Indonesia yang semakin pesat membuat kebutuhan rumah tangga semakin meningkat. Kurangnya pendapatan yang dihasilkan suami sebagai kepala rumah tangga dan pencari nafkah membuat sebagian besar wanita ikut serta bekerja guna memenuhi kebutuhan keluarga. Dengan latar pendidikan yang minim, membuat sejumlah wanita mencari pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Dalam sektor industri domestik banyak dijumpai wanita bekerja baik sebagai pegawai, buruh pabrik, pembantu rumah tangga, buruh, dan lain-lain.

Demikian juga halnya dengan komposisi sumber daya manusia dalam perusahaan yang mengalami perkembangan cukup besar. Secara demografi terjadi peningkatan jumlah angkatan kerja wanita dari tahun ke tahun. Dari total populasi 112 juta jumlah pekerja di Indonesia (data Badan Pusat Statistik tahun 2012), saat ini ada 43 juta pekerja perempuan yang membantu pertumbuhan ekonomi Indonesia. Itu artinya, jumlah pekerja perempuan hampir sama besarnya dengan pekerja laki-laki di dunia, keikutsertaan wanita dalam dunia kerja sudah mulai meningkat sejak tahun 1960-an (U.S Census Bureau, 2003). Hal ini menunjukkan bahwa secara kuantitas, pekerja wanita merupakan faktor tenaga kerja yang sangat potensial. Adanya tuntutan untuk mendukung ekonomi rumah tangga menjadi salah satu alasan bagi wanita untuk bekerja (Anoraga,

2009), Selain itu kebutuhan untuk aktualisasi diri sesuai dengan potensi dan kemampuan yang di miliknya.

Paradigma wanita bekerja akan membawa pada satu konsistensi peran ganda yang akan di jalankan antara tanggung jawab di rumah maupun tanggung jawab terhadap pekerjaan di kantor, terlebih lagi peran ganda yang di miliki ibu bekerja sebagai wanita karier dan sebagai ibu rumah tangga. Fenomena ini akan membawa satu keadaan apa yang di sebut dengan work family conflict (WFC). Greenhaus dan Beutell (1985) mendefinisikan konflik pekerjaan keluarga (work family conflict) sebagai bentuk konflik peran di mana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal.

Sopiah (2008), mendefinisikan bahwa stress merupakan suatu respons adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang. Pendapat ini juga didukung oleh Anoraga (2009), yang mengemukakan bahwa stress merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun mental, terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Menurut Sopiah (2008), stress dapat dibedakan menjadi 2 jenis, yaitu eustress dan distress. Eustress adalah pengalaman stress yang tidak berlebihan, dapat menggerakkan dan memotivasi seseorang agar mampu mencapai tujuan, mengubah lingkungan mereka dan berhasil dalam menghadapi tantangan hidup. Distress adalah derajat penyimpangan berupa fisik, psikis dan perilaku dari fungsi yang sehat.

Mangkunegara (2000), mengemukakan bahwa stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja ini tampak dari symptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak senang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Sauter dan Murphy (1999 dalam Usman et al., 2011), mendefinisikan stress kerja sebagai fisik yang berbahaya dan emosional respon yang terjadi ketika persyaratan dari pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya atau kebutuhan pekerja. Stress yang dialami karyawan di perusahaan sering dipandang sebagai stress yang negatif, sehingga karyawan harus berupaya untuk mencari penyebab stress yang mereka alami dan menemukan bagaimana cara untuk mengatasi stress tersebut.

Stres sebagai suatu istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, kemurungan dan hilang daya. Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses pikir, dan kondisi seorang karyawan. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka (Rivai, 2004).

Robbins (2008), mendefinisikan konflik sebagai sebuah proses yang dimulai ketika satu pihak memiliki persepsi bahwa pihak lain telah mempengaruhi secara negatif, atau akan mempengaruhi secara positif, sesuatu yang menjadi

perhatian dan kepentingan pihak pertama. Hasil dari konflik yang terjadi di antara pihak-pihak yang terlibat bisa bersifat fungsional yang dapat meningkatkan kinerja organisasi. Namun, konflik juga dapat bersifat disfungsional yang sebaliknya justru menghalangi / menurunkan kinerja kelompok. Menurut Schermerhorn, et al., (2011) stres kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti tinggi rendahnya tuntutan tugas, konflik peran atau ambigu peran, hubungan antar pribadi yang buruk, atau cepat lambatnya kemajuan karir.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2005), konflik peran adalah orang-orang memiliki pengharapan yang saling bertentangan atau tidak konsisten. Luthans (2006) mengatakan bahwa seseorang akan mengalami konflik peran jika ia memiliki dua peran atau lebih yang harus dijalankan pada waktu yang bersamaan. Konflik peran muncul jika para karyawan merasa sulit untuk menyesuaikan kedua peran yaitu perannya sebagai anggota organisasi yang harus bertanggung jawab pada birokrasi organisasi dan perannya sebagai kepala/ibu rumah tangga yang harus bertanggung jawab pada keluarganya.

Menurut Hutami (2011), bahwa ambigu peran dapat timbul pada lingkungan kerja saat seseorang kurang mendapat informasi yang cukup mengenai kinerja yang efektif dari sebuah peran. Kurangnya informasi dan kejelasan peran serta tugas-tugas bagi orang-orang dalam peranan kerja mereka dapat menyebabkan timbulnya situasi penuh stress dan cenderung menimbulkan konflik. Konflik peran dan ambigu peran mengakibatkan stress bagi karyawan yang tentu saja akan menghasilkan sesuatu yang tidak diinginkan, baik untuk dirinya sendiri maupun untuk organisasinya.

Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Sumatera Barat merupakan perencanaan teknis pembangunan, peningkatan dan rehabilitasi jalan nasional. Kegiatan dari pemeliharaan jalan merupakan indikator kinerja program pembangunan dan pengembangan jalan nasional. Pekerjaan Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Sumatera Barat ini sangat berdampak besar bagi masyarakat kota Padang. Dengan beban pekerjaan yang berat, pekerja ini dapat mengalami stress kerja akibat kelelahan kerja. Di Indonesia telah ditetapkan lamanya waktu bekerja sehari maksimum adalah 8 jam kerja dan sebaliknya adalah waktu istirahat. Memeperpanjang waktu kerja lebih dari itu hanya akan menurunkan efisiensi kerja, meningkatkan stres kerja akibat pekerjaan.

Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Sumatera Barat yang merupakan perpanjangan tangan dari pemerintah pusat yakni Kementerian Pekerjaan Umum, kehadirannya sangat memberi warna terhadap pelayanan publik.

Dalam konteks otonomi daerah yang ditandai dengan kemampuan *self-supporting*-nya organisasi daerah, instansi Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Sumatera Barat mempunyai peran sangat penting sebagai instansi yang melaksanakan dan mengawal pembangunan infrastruktur di daerah. Infrastruktur yang baik dan lengkap, akan memperlancar perekonomian di daerah, begitu juga sebaliknya jeleknya infrastruktur akan menghambat perekonomian sehingga pembangunan di daerah menjadi lambat dan tidak berkembang.

Mengingat pentingnya peran dan fungsi instansi Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Sumatera Barat seperti yang telah diuraikan diatas, maka instansi ini oleh pemerintah daerah diutamakan dalam pembentukan susunan organisasi didaerahnya. Untuk melaksanakan tugas dan fungsi diatas instansi Satuan kerja pelaksanaan jalan nasional wilayah I Provinsi Sumatera Barat, dipimpin oleh seorang Kepala Satuan kerja pelaksanaan jalan nasional wilayah I Provinsi Sumatera Barat yang mempunyai Tugas pokok dan fungsi.

Adapun fenomena yang terjadi di lingkungan Satuan kerja pelaksanaan jalan nasional wilayah I Provinsi Sumatera, salah satunya yaitu karyawan wanita lebih cenderung untuk datang terlambat masuk jam kantor. Selain itu karyawan wanita sering meninggalkan kerja pada jam kantor. Adanya kecenderungan menunda dalam menyelesaikan pekerjaan. Tingkat disiplin karyawan wanita masih relatif kurang dalam memanfaatkan peralatan dan teknologi kantor,

Jumlah pegawai SDM Pada Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Sumatera Barat berjumlah 137 orang terdiri dari 66 pegawai perempuan dan 71 pegawai pria. Komposisi pegawai wanita di Pada Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Sumatera Barat sebesar 48,17% dari seluruh populasi pegawai yang ada. Hal ini menjadi sangat berpengaruh dan terkait dengan kinerja yang dihasilkan di Pada Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Sumatera Barat. Keterlibatan pegawai wanita tidak dapat dianggap remeh, karena di lingkungan masyarakat Indonesia masih beranggapan bahwa peran utama wanita secara tradisional masih mengutamakan peran pengelolaan urusan rumah tangga keluarga, dan hanya sebagai pendukung

tugas utama karir dan pekerjaan suami. Secara tradisional, peran wanita hanya dianggap hanya terbatas pada peran reproduksi dan mengurus rumah tangga, yang menjadikannya identik dengan pengabdian kepada suami dan anak. Sementara itu, setelah seorang wanita memutuskan untuk bekerja dan berkarir dalam sebuah organisasi secara profesional, maka wanita tersebut harus dapat menjalankan kedua perannya tersebut secara seimbang tanpa harus ada yang dinomor duakan.

Konflik peran pegawai wanita yang sudah berkeluarga, yang berpotensi menimbulkan komitmen organisasi dapat menimbulkan efek negatif. Konflik pekerjaan-keluarga menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan di rumah dan ditempat kerja (Frone dan Cooper, 1992: 67). Disatu sisi wanita dituntut untuk memenuhi tugas dan tanggung jawabnya sebagai pegawai agar dapat menghasilkan performance yang baik sesuai dengan standar organisasi, dan di lain pihak wanita tersebut dituntut untuk dapat mengurus dan membina keluarga secara baik. Sebagai contoh, dalam sebuah organisasi akan sulit untuk memberikan pekerjaan lebih diatas jam normal atau lembur kepada seorang pegawai wanita yang juga berperan sebagai ibu rumah tangga, atau untuk memberikan penugasan keluar kota.

Kondisi diatas merupakan gambaran dan contoh potensi konflik yang sering terjadi dilingkungan organisasi yang didalamnya terdapat pegawai wanita yang sudah memiliki tanggung jawab dalam keluarga. Kondisi tersebut sering kali menjadi pemicu terjadinya konflik-konflik dalam kehidupan organisasi, bila tidak ditangani secara serius akan menimbulkan dampak yang sangat berarti bagi usaha

pencapaian tujuan organisasi, salah satunya adalah rendahnya kinerja pegawai dan secara keseluruhan akan mempengaruhi produktifitas organisasi (Anoraga,1992).

Konflik peran yang tidak ditangani secara tepat dan bijaksana, dapat pula berakibat langsung pada diri pegawai, karena mereka dalam keadaan suasana serba salah sehingga mengalami tekanan jiwa (stress kerja). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja seperti: kelebihan beban kerja, tanggung jawab atas orang lain, perkembangan karir, kurangnya kohesi kelompok, dukungan kelompok yang kurang memadai, struktur dan iklim organisasi, wilayah dalam organisasi, karakteristik tugas, dan pengaruh pimpinan (Ivancevich dan Matteson, 1980: 85).

Konflik peran inilah yang seharusnya diperhatikan oleh para pimpinan organisasi, karena dapat sebagai faktor pembentuk terjadinya stress kerja di tempat kerja, meskipun ada faktor dari luar organisasi seharusnya organisasi juga memperhatikan hal ini. Stress kerja tidak hanya berpengaruh pada individu, namun juga terhadap biaya organisasi dan industri. Begitu besar dampak dari stress kerja, oleh para ahli perilaku organisasi telah dinyatakan sebagai agen penyebab dari berbagai masalah fisik, mental, bahkan output organisasi (Yun dan Gabriel, 2001). Berbagai alasan tersebut cukup relevan menjadi pendukung penelitian ini untuk dilakukan. Kesuksesan dari kinerja perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang dicapai oleh pegawainya oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para pegawainya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh pegawai akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Stress kerja merupakan keadaan yang wajar karena terbentuk pada diri manusia sebagai respon dan merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari dari diri manusia terlebih menghadapi jaman kemajuan segala bidang yang dihadapi dengan kegiatan dan kesibukan yang harus dilakukan, disalah satu pihak beban kerja disatuan unit organisasi semakin bertambah. Biasanya para ibu yang mengalami masalah demikian, cenderung merasa lelah (terutama secara psikis), karena seharian memaksakan diri untuk bertahan ditempat kerja (Azazah, 2009).

Berdasarkan observasi awal penulis menemukan bahwa dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, pegawai wanita di Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Sumatera Barat masih kurang optimal karena disebabkan oleh stres kerja, pegawai wanita cenderung kebingungan dan panik disaat pekerjaan yang di lakukan masih juga belum selesai dikerjakan, sementara waktu untuk penyerahan laporan pekerjaan tidak banyak lagi. Selain itu pegawai wanita sering panik disaat terlalu banyaknya masalah-masalah yang terjadi dalam bekerja, dan hal ini terus terjadi dari tahun ketahun, padahal pekerjaan yang dilaukan telah menjadi tugas tetap pegawai setiap tahun, seharusnya pegawai wanita sudah bisa mengatasi hal-hal seperti ini serta memahami bahwa setiap pekerjaan pasti ada permasalahan-permasalahan yang kan terjadi.

Hubungan antara Ambigu peran dan Stres Kerja Kurangnya pengarahan yang cukup atau kejelasan tujuan-tujuan serta tugas-tugas bagi orang-orang dalam peranan kerja mereka dapat menyebabkan timbulnya situasi penuh stress dan yang cenderung menimbulkan konflik. Menurut Schermerhorn et al., (2011), stres kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti tinggi rendahnya tuntutan tugas,

konflik peran atau ambigu peran, hubungan antar pribadi yang buruk, atau cepat lambatnya kemajuan karir.

Fenomena pada Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Sumatera Barat memperlihatkan bahwa kinerja pegawai dalam organisasi kurang optimal. Kurang optimalnya kinerja pegawai atau organisasi tersebut disebabkan oleh beban kerja, tekanan kerja, kecemasan dan tingkat kehati-hatian yang mana hal tersebut menimbulkan stress kerja. Menurut Rivai dan Ella (2009:1008) bahwa stress sebagai suatu istilah yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, kemurungan dan hilang daya, stress juga suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya pada diri karyawan berkembang berbagai macam stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Stres kerja yang dialami oleh pegawai khususnya pegawai wanita yang sudah berumah tangga diindikasikan dari beban kerja yang terlalu banyak, tekanan pekerjaan dan kurangnya waktu istirahat karena menyelesaikan pekerjaan dan sampai rumah harus langsung mengurus pekerjaan rumah tangga, suami serta anak-anak yang menunggu. Hal tersebut kemungkinan dapat menyebabkan menurunnya kinerja mereka yang berimbas pada pekerjaan yang dihasilkan dikarenakan kurangnya waktu untuk beristirahat dan memanjakan diri sendiri sehingga stres pun timbul.

Benturan antara peran seorang wanita sebagai pekerja dan ibu rumah tangga akan berdampak bagi konflik pada individu itu sendiri, yaitu berupa konflik pekerjaan keluarga. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Greenhouse dan Beutell (1985) tentang konflik pekerjaan-keluarga bahwa konflik akan timbul sebagai akibat dari adanya benturan antara tugas dalam keluarga dan pekerjaan, yang selanjutnya akan memicu terjadinya stres kerja. Konflik pekerjaan-keluarga berhubungan sangat kuat dengan depresi dan kecemasan yang diderita oleh wanita dibandingkan pria (Frone, 1992). Pada akhirnya keberadaan konflik pekerjaan-keluarga dikalangan para pegawai akan menyebabkan stres dan berdampak terhadap menurunnya kinerja dari pegawai bersangkutan.

Berdasarkan survey awal yang telah dilakukan, bahwa sebagian besar bendahara wanita yang bekerja pada Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Sumatera Barat sudah menikah dan memegang peran ganda, dimana disatu sisi ia berperan sebagai istri bagi suami dan ibu bagi anak-anaknya dan disisi lain ia berperan sebagai pegawai yang setiap harinya harus memenuhi kewajibannya untuk bekerja sehingga peluang untuk terjadinya konflik pekerjaan-keluarga dikatakan besar. Kemudian data ketidakhadiran atau absensi bendahara wanita Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Sumatera Barat dari bulan Januari - Mei 2018, dimana pada bulan januari persentase tingkat ketidakhadiran bendahara wanita sebesar 25,1%, bulan februari 31,1%, bulan Maret 31,5%, bulan April 36,9%, dan bulan Mei 39,4%.

Dari hasil tersebut terlihat bahwa ketidakhadiran bendahara wanita setiap bulannya meningkat, dimana terjadi kurangnya jam kerja serta kasus absensi

tanpa adanya keterangan dan keterlambatan para bendahara wanita bisa dikatakan cukup tinggi. Selain itu para bendahara wanita yang memegang peran ganda terkadang meninggalkan kantor pada saat jam kerja, yang juga disebabkan oleh pemenuhan kebutuhan sebagai orang tua, seperti meninggalkan kantor untuk menjemput anak yang pulang sekolah. Terdapat juga hal yang paling jelas terlihat dimana peran sebagai orang tua mengganggu pekerjaan adalah bendahara wanita yang menjemput anak mereka dari sekolah mereka dan membawa mereka ke kantor dan saat itu masih ada jam kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Usman et al. (2011), Ram et al., (2011) dan Indriyani (2009) menunjukkan hasil bahwa ambiguitas peran memiliki pengaruh positif terhadap stress kerja.

Hubungan Konflik Peran dengan Stress Kerja Konflik peran memiliki kaitan yang erat dengan stress kerja. Menurut Luthans (2006), seseorang akan mengalami konflik peran jika ia memiliki dua tekanan atau lebih yang terjadi secara bersamaan dan jika ia berusaha mematuhi satu diantaranya, maka ia akan mengalami kesulitan. Tekanan yang dimaksud disini adalah stress yang berlebihan. Stress di tempat kerja disebabkan oleh beberapa faktor yang dapat diidentifikasi oleh banyak peneliti (Jordan, et al. 2002 dalam Usman et al.; 2011) seperti: ketidakamanan pekerjaan, konflik peran, ambiguitas peran, tekanan waktu, konflik interpersonal, jumlah pekerjaan yang berlebihan, tekanan performansi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rozikin (2006), Ram et al., (2011) dan Usman et al. (2011) konflik peran memiliki pengaruh positif terhadap stress kerja.

Hubungan Komitmen organisasi Dengan Stres Kerja Richard (1969) mengemukakan, terdapat dua macam bentuk konflik dalam organisasi yang tidak dapat dihindari (1) *Substantive conflict* , yaitu konflik secara substantif yang meliputi ketidaksesuaian paham tentang hal-hal seperti tujuan-tujuan, alokasi sumber-sumber daya, distribusi imbalan, kebijaksanaan dan prosedur-prosedur serta penugasan pegawai (2) *emotional; conflict* , yaitu timbul karena perasaan-perasaan marah , ketidakpercayaan, ketidasesenangan, takut dan sikap menentang, maupun bentrokan-bentrokan kepribadian. Kedua bentuk konflik tersebut dapat memiliki sisi konstruktif dan destruktif

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rozikin (2006), Ram et al., (2011) dan Usman et al. (2011) konflik peran memiliki pengaruh positif terhadap stress kerja.

Berdasarkan uraian dan fenomena diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul :**“Pengaruh Ambigu Peran Dan Konflik Peran Terhadap Komitmen Organisasi Dan Dampaknya Pada Stress Kerja Pegawai Perempuan”**

1.2 Rumusan Masalah

Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ambigu peran berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai perempuan di Satuan kerja pelaksanaan jalan nasional wilayah I Provinsi Sumatera Barat?

2. Apakah konflik peran berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai perempuan di Satuan kerja pelaksanaan jalan nasional wilayah I Provinsi Sumatera Barat?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada pegawai perempuan di Satuan kerja pelaksanaan jalan nasional wilayah I Provinsi Sumatera Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui ambiguitas peran berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai perempuan di Satuan kerja pelaksanaan jalan nasional wilayah I Provinsi Sumatera Barat?
2. Untuk mengetahui konflik peran berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai perempuan di Satuan kerja pelaksanaan jalan nasional wilayah I Provinsi Sumatera Barat?
3. Untuk mengetahui komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada pegawai perempuan di Satuan kerja pelaksanaan jalan nasional wilayah I Provinsi Sumatera Barat?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat akademis
 - a) Untuk mendalami ilmu manajemen sumber daya manusia terutama dibidang Ambiguitas, Konflik Peran dan Komitmen organisasi Sebagai Variabel Intervening.

- b) Untuk mengetahui stres kerja pegawai perempuan pada Satuan kerja pelaksanaan jalan nasional wilayah I Provinsi Sumatera Barat