

Hubungan antara *Work-Family Conflict* dengan Stres Kerja pada Pekerja Perempuan di PT. X

Jessica Amellya Putri¹, Rizky Putra Santosa²

¹Universitas Negeri Surabaya dan jessica.21119@mhs.unesa.ac.id

²Universitas Negeri Surabaya dan rizkysantosa@unesa.ac.id

Article Info

Article history:

Received Juni, 2025

Revised Juli, 2025

Accepted Juli, 2025

Kata Kunci:

Work-Family Conflict, Stres Kerja,
Pekerja Perempuan

Keywords:

Work-Family Conflict, *Job Stress*,
Female Workers

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work-family conflict* (WFC) dengan stres kerja pada pekerja perempuan di PT.X. Peran ganda sebagai pekerja dan pengurus rumah tangga berpotensi menimbulkan konflik peran yang memicu stres kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional dengan sampel 134 pekerja perempuan divisi produksi yang dipilih melalui teknik sampling jenuh. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Work-Family Conflict Scale* (WFCS) dan *Work Stress Scale*, dengan data dikumpulkan secara daring melalui *Google Form*. Hasil uji korelasi *Pearson Product Moment* dengan bantuan *software JASP* menunjukkan adanya hubungan positif signifikan antara *work-family conflict* dan stres kerja ($r = 0,790$; $p < 0,001$), yang berarti semakin tinggi *work-family conflict*, semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dialami pekerja perempuan divisi produksi di PT. X.

ABSTRACT

This study aims to examine the relationship between work-family conflict (WFC) and job stress among female workers at PT. X. The dual roles of women as employees and household managers have the potential to create role conflicts that trigger job stress. This research employed a quantitative correlational approach with a saturated sampling technique, involving 134 female workers in the production division. The instruments used in this study were the Work-Family Conflict Scale (WFCS) and the Work Stress Scale, with data collected online via Google Form. Data analysis was conducted using Pearson Product Moment correlation test with the assistance of JASP software. The results indicated a significant positive correlation between work-family conflict and job stress ($r = 0.790$; $p < 0.001$), meaning that the higher the work-family conflict experienced, the higher the level of job stress felt by female workers in the production division of PT. X.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Corresponding Author:

Name: Rizky Putra Santosa, M.Si.

Institution: Universitas Negeri Surabaya

Email: rizkysantosa@unesa.ac.id

1. PENDAHULUAN

Perkembangan zaman yang semakin modern telah mengubah berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam hal peran perempuan di dalam masyarakat. Saat ini perempuan tidak identik lagi dengan pengurus rumah tangga, melainkan telah berperan aktif di dalam dunia kerja. Bahkan di berbagai sektor, perempuan memiliki angka partisipasi yang lebih tinggi. Hal ini, didukung dengan adanya data terbaru dari Badan Pusat Statistik (2024), bahwa Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja perempuan terus meningkat dari tahun 2023 ke 2024 yaitu, 54,52% ke 56,42% angka ini naik sebesar 3,48%. Peningkatan ini menunjukkan adanya kecenderungan perempuan melakukan pencarian pekerjaan dan kontribusi terhadap perekonomian keluarga. Namun, meskipun semakin banyak perempuan yang terlibat dalam dunia kerja, fenomena ini juga membawa dampak negatif, salah satunya adalah meningkatnya stres yang dialami pekerja perempuan.

Stres kerja sendiri merupakan salah satu masalah yang banyak dialami oleh pekerja di berbagai sektor, dan dapat mempengaruhi kinerja, kesehatan, serta kesejahteraan pekerja. Stres kerja adalah respons psikologis dan fisiologis terhadap ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kapasitas individu dalam menghadapinya (Goh et al., 2016). Stres kerja juga dapat didefinisikan sebagai situasi dari adanya interaksi antara faktor pekerjaan dengan individu yang dapat mengganggu kondisi psikologis atau fisiologis sehingga menyimpang dari fungsi atau keadaan normal (Riznanda & Kusumadewi, 2023). Karyawan yang mengalami stres di tempat kerja membuat mereka tidak dapat memberikan kinerja yang terbaiknya, hal ini disebabkan oleh menurunnya kemampuan fisik dan kognitif individu tersebut (Kusnadi, 2014). Dalam hal ini, perusahaan memiliki peran yang penting dalam mengelola karyawan mereka dengan baik. Manusia sebagai sumber daya utama perusahaan berperan untuk menggerakkan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja, dan sebaliknya (Riznanda & Kusumadewi, 2023). Menurut Robbins & Judge (2017), jika perusahaan mengelola sumber daya manusia dengan buruk, seperti memberikan tugas di luar kemampuan pekerja, tuntutan kerja yang terlalu banyak dan berada di lingkungan kerja yang negatif justru akan memicu timbulnya stres kerja. Perusahaan harus mampu mengelola karyawan atau pekerjanya dengan baik, agar karyawan nyaman berada di lingkungan kerja sehingga dapat menurunkan tingkat stres kerja karyawan (Oktaviani & Irmayanti, 2021).

Stres yang muncul akibat ketidakseimbangan ini dapat berdampak negatif terhadap kesehatan fisik dan mental pekerja. Dampak dari stres kerja dapat mengganggu konsentrasi, mengurangi produktivitas, dan meningkatkan tingkat kesalahan dalam melakukan tugas pekerjaan. Stres kerja juga dapat berkontribusi pada peningkatan absensi, tingkat turnover, dan penurunan komitmen terhadap organisasi (Heppi et al., 2024). Selain itu, individu yang mengalami stres kerja dapat diindikasikan atau dilihat dari kondisi fisiologis, psikologis, dan perilaku (Robbins & Judge, 2017). Kondisi fisiologis merujuk pada gangguan yang muncul pada kondisi fisik, seperti berubahnya sistem metabolisme tubuh, meningkatnya detak jantung, pernapasan, dan tekanan darah, pusing, serta penyakit jantung. Pada kondisi psikologis, dampak stres mengarah pada gangguan kesejahteraan psikologis individu seperti ketegangan, kecemasan, dan mudah marah. Terakhir, pada kondisi perilaku, stres kerja dapat mempengaruhi perubahan perilaku individu, seperti penurunan produktivitas, meningkatnya absensi, gelisah dan bicara cepat. Paparan teori tersebut sesuai dengan yang dialami oleh pekerja perempuan divisi produksi ketika merasakan stres kerja. Mereka seringkali merasa kondisi fisik, psikis, dan perilaku mereka terpengaruh ketika mereka stres.

Stres kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai hal, mulai dari faktor yang berkaitan dengan lingkungan, faktor organisasi seperti tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan beban kerja, dan tuntutan lainnya yang berasal dari tempat kerja, dan faktor personal seperti masalah yang mereka hadapi dalam kehidupan pribadi, seperti isu keluarga dan masalah ekonomi pribadi. Masalah keluarga, baik yang positif maupun negatif, dapat menyebabkan stres yang signifikan dan seringkali

berhubungan erat dengan konflik pekerjaan-kehidupan pribadi (Robbins & Judge, 2017). Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Aristiani Safitri & Agustin (2023), yaitu pekerja di suatu perusahaan seringkali menghadapi stres kerja yang lebih tinggi akibat adanya tekanan ganda, baik dari tuntutan pekerjaan maupun masalah keluarga. Konflik pekerjaan-kehidupan pribadi inilah yang disebut dengan istilah *work-family conflict* (WFC).

WFC terjadi ketika tuntutan pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga atau sebaliknya, tuntutan keluarga mengganggu pekerjaan (Greenhaus & Beutell, 1985). Lingard et al. (2010), mengungkapkan bahwa WFC merupakan penyebab keluaran negatif dari individu, baik dalam organisasi maupun dalam keluarga. Dampak negatif dalam keluarga dapat berupa ketidakpuasan hidup dan ketidakpuasan pernikahan. Sedangkan dalam pekerjaan, hal ini dapat terlihat dari ketidakpuasan kerja dan meningkatnya keinginan pekerja untuk keluar dari perusahaan (Mayastuti, 2019). WFC yang dialami oleh pekerja menjadi pemicu stres kerja yang dapat mengakibatkan turunnya kesejahteraan pekerja sehingga mempengaruhi kinerja pekerja dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi (Lingard et al., 2010).

WFC yang ada dapat terjadi dan dirasakan oleh seluruh pekerja, baik laki-laki maupun perempuan. Dalam dunia kerja, laki-laki dan perempuan memiliki peran yang sama dalam pekerjaan, namun memiliki peran yang berbeda dalam keluarga. Perbedaan peran tersebut akan memberikan tantangan yang berbeda pula. Pekerja wanita yang memiliki peran sebagai ibu atau bahkan bisa menjadi orang tua tunggal memiliki tugas yang lebih berat dibandingkan dengan pekerja laki-laki sebagai ayah atau kepala keluarga dalam keluarga. Pekerja perempuan memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih besar dibandingkan pekerja laki-laki terhadap tugas-tugas rumah tangga seperti mengurus anak, memasak, dan sebagainya, sehingga pekerja perempuan akan mengalami konflik pekerjaan-keluarga yang lebih besar daripada pekerja laki-laki (Mayastuti, 2019).

Bagi pekerja perempuan, peran ganda ini menambah tekanan psikologis dan fisik. Hal ini dikarenakan mereka harus menyeimbangkan antara tanggung jawab pekerjaan dan kewajiban di dalam rumah. WFC seringkali menjadi masalah utama bagi pekerja perempuan. Di sebuah perusahaan, tuntutan kerja seringkali sangat tinggi, pekerja perempuan mungkin merasa terjebak dalam keseimbangan yang sulit antara memenuhi tuntutan pekerjaan dan merawat keluarga. Dalam jangka panjang, WFC ini dapat meningkatkan tingkat stres kerja, yang berhubungan langsung dengan penurunan produktivitas dan peningkatan absensi kerja (Bakker dan Demerouti, 2007).

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pekerja perempuan lebih sering mengalami WFC dibandingkan laki-laki karena mereka harus menyeimbangkan antara pekerjaan yang menuntut dan kewajiban dalam keluarga. Hal ini menyebabkan mereka lebih rentan mengalami stres kerja yang berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental, kelelahan, serta ketidakmampuan untuk berkonsentrasi (Greenhaus & Beutell, 1985). Studi yang dilakukan oleh Susilo & Wahyudin (2020), juga mengungkapkan bahwa WFC dapat meningkatkan stres yang pada akhirnya berdampak pada kinerja dan kualitas kerja individu. Pada pekerja perempuan di sebuah perusahaan, sering menghadapi beban kerja yang tinggi, WFC berhubungan erat dengan stres kerja yang lebih tinggi. Dampak dari konflik ini tidak hanya mempengaruhi produktivitas mereka tetapi juga kesejahteraan mereka secara keseluruhan (Ioannidi et al., 2016). Semakin besar WFC yang dialami, semakin tinggi pula tingkat stres yang dapat menurunkan efektivitas dan kesejahteraan pekerja (Greenhaus & Beutell, 1985)

Hasil studi pendahuluan melalui wawancara kepada beberapa pekerja perempuan pada divisi produksi di PT. X, diketahui bahwa mereka sebagai pekerja perempuan seringkali mengalami tantangan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kewajiban keluarga. Mereka mengungkapkan bahwa mereka kesulitan untuk memenuhi target pekerjaan yang melelahkan, sambil tetap menjalankan peran sebagai ibu rumah tangga. Mereka juga seringkali harus mengorbankan salah satunya apabila benar-benar tidak bisa ditinggalkan. Misalnya, ketika anak sedang sakit, sedangkan suami juga bekerja, jadi mau tidak mau, mereka sebagai ibu rumah tangga

jadi meninggalkan pekerjaannya demi merawat anaknya. Mereka mengakui bahwa tentu saja terkadang merasa lelah dan stres jika ada di situasi seperti itu. Belum lagi untuk sehari-hari, setelah bekerja mereka harus mengurus rumah tangga, seperti menyiapkan keperluan rumah tangga, padahal setelah bekerja, sebagai manusia mereka juga memerlukan istirahat karena lelah bekerja seharian.

Meskipun banyak penelitian yang telah mengkaji hubungan antara WFC dan stres kerja, sebagian besar penelitian mengenai WFC dan stres kerja di Indonesia masih berfokus pada sektor formal besar seperti pendidikan, kesehatan, atau pemerintahan. Padahal, sektor industri/manufaktur memiliki karakteristik kerja yang sangat berbeda, seperti jam kerja panjang, beban fisik tinggi, dan tekanan produksi yang ketat, yang dapat memperparah konflik antara peran kerja dan keluarga, terutama bagi pekerja perempuan. Hingga saat ini, masih terbatas studi yang secara khusus menyoroti dinamika WFC dan stres kerja pada pekerja perempuan di sektor industri seperti PT. X. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan tersebut dengan mengkaji hubungan WFC dan stres kerja dalam konteks sektor industri dengan intensitas kerja tinggi dan berorientasi pada target produksi

Berdasarkan pemaparan di atas, penelitian mengenai hubungan antara WFC dan stres kerja sangat penting untuk dilakukan. Dengan memahami lebih dalam bagaimana WFC mempengaruhi stres kerja pada pekerja perempuan, diharapkan perusahaan dapat membuat kebijakan yang lebih mendukung, dan di sisi lain para pekerja juga mendapatkan wawasan untuk mengenali dan mengelola WFC yang mereka alami, sehingga dapat mengurangi dampak negatif terhadap mental dan fisik mereka yang nantinya juga berpengaruh untuk perusahaan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Stres Kerja

Menurut Kreitner & Kinicki (2005) dalam Pristiawati et al. (2022), stres kerja adalah reaksi terhadap tekanan psikologis atau fisik yang melebihi kapasitas individu untuk menghadapinya, dan sangat dipengaruhi oleh cara individu memandang dan menanggapi situasi tersebut. Robbins & Judge (2017) memperluas definisi ini dengan menyebut stres sebagai kondisi dinamis yang melibatkan ketidakpastian terhadap hasil yang penting bagi individu. Dengan kata lain, stres tidak selalu berdampak negatif, karena dalam kadar tertentu bisa memotivasi dan meningkatkan kinerja, namun jika tidak terkendali, akan mengganggu kesehatan fisik maupun mental. Greenberg (2013) serta Beehr & Newman (1978) menambahkan bahwa stres kerja bisa muncul dari kombinasi faktor internal (karakteristik individu) dan eksternal (lingkungan kerja atau luar organisasi). Ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dengan sumber daya atau kemampuan individu dalam mengatasinya menjadi pemicu utama. Dukungan sosial menjadi salah satu sumber daya penting yang dapat meredam dampak stress

Menurut Kreitner & Kinicki (2005) dalam Pristiawati et al. (2022), stres kerja dapat dilihat melalui empat dimensi utama. Pertama, *role overload* terjadi ketika individu merasa memiliki terlalu banyak tanggung jawab atau tugas dalam waktu yang terbatas. Hal ini menyebabkan tekanan karena tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas tenaga, waktu, atau kemampuan seseorang. Kedua, *role conflict* muncul ketika individu dihadapkan pada dua atau lebih tuntutan pekerjaan yang saling bertentangan. Konflik ini dapat menimbulkan kebingungan, terutama jika tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan nilai moral atau hati nurani individu. Ketiga, *role ambiguity* ditandai dengan ketidakjelasan tugas, wewenang, dan harapan kerja. Individu tidak memahami secara pasti apa yang harus dilakukan, bagaimana melakukannya, atau kriteria keberhasilannya. Hal ini menimbulkan kekhawatiran dan rasa tidak aman. Terakhir, *responsibility* berkaitan dengan beban tanggung jawab terhadap kemajuan karir sendiri maupun orang lain. Perasaan terbebani

dengan tuntutan keberhasilan, baik karena promosi cepat, lambat, dan prospek karir pada Perusahaan.

Menurut Robbins & Judge (2017), faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja terbagi ke dalam tiga kategori. Pertama, faktor organisasi, mencakup beban kerja berlebihan, tenggat waktu yang ketat, desain pekerjaan monoton, serta kondisi kerja yang buruk seperti kebisingan atau ruang kerja yang tidak nyaman. Ketidakjelasan peran dan konflik dalam organisasi, baik dengan rekan kerja maupun atasan, juga memperparah stres. Hubungan interpersonal yang tidak harmonis, termasuk perundungan atau diskriminasi, memberikan tekanan psikologis yang signifikan. Kedua, faktor personal, bersumber dari kehidupan pribadi seperti masalah keluarga, konflik rumah tangga, dan tekanan ekonomi. Ketidakmampuan individu untuk mengelola keuangan pribadi atau memenuhi harapan ekonomi menjadi pemicu stres yang dapat terbawa ke lingkungan kerja. Selain itu, masalah emosional dalam keluarga seringkali menimbulkan konflik antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-family conflict*). Ketiga, faktor lingkungan, lingkungan eksternal seperti ketidakstabilan ekonomi, perubahan kebijakan politik, serta kemajuan teknologi yang cepat dapat menciptakan ketidakpastian dan kecemasan di tempat kerja. Perubahan struktural dalam organisasi sebagai respons terhadap dinamika lingkungan juga berpotensi menambah tekanan bagi karyawan

2.2 Literatur Kedua

Work-family conflict adalah kondisi ketika tuntutan antara peran pekerjaan dan peran keluarga saling bertentangan, sehingga individu kesulitan memenuhi keduanya secara seimbang. Greenhaus & Beutell (1985) menjelaskan bahwa konflik ini bisa bersifat dua arah: pekerjaan mengganggu keluarga (*work-to-family*) atau sebaliknya (*family-to-work*). Edwards & Rothbard (2000) menambahkan bahwa konflik muncul ketika keterlibatan dalam satu peran membatasi kemampuan individu menjalankan peran lainnya. Konflik ini umumnya dipicu oleh tekanan waktu, stres, atau ketidakcocokan perilaku yang dituntut dari kedua peran tersebut, sehingga menimbulkan ketegangan dalam kehidupan pribadi maupun profesional.

Work-family conflict terbagi menjadi tiga dimensi utama. Dimensi pertama adalah *time-based conflict*, yaitu konflik yang muncul ketika alokasi waktu untuk satu peran mengurangi atau mengganggu waktu yang dibutuhkan untuk peran lainnya. Hal ini umum terjadi pada individu dengan jam kerja panjang atau jadwal tidak fleksibel, dan lebih sering dialami perempuan dengan tanggung jawab rumah tangga tinggi. Dimensi kedua adalah *strain-based conflict*, yang terjadi saat tekanan emosional atau fisik dari satu peran memengaruhi kinerja dalam peran lainnya, seperti stres di kantor yang terbawa ke rumah. Dimensi ketiga adalah *behavior-based conflict*, yaitu ketika perilaku yang dibentuk dalam satu peran (misalnya, tegas dan kaku di tempat kerja) tidak sesuai dengan harapan perilaku di peran lainnya (misalnya, lembut dan empatik dalam keluarga).

Dampak work-family conflict sangat luas. Secara psikologis, individu dapat mengalami stres, kelelahan emosional, gangguan tidur, kecemasan, hingga depresi. Dalam konteks kerja, konflik ini menyebabkan penurunan produktivitas, konsentrasi, dan peningkatan absensi atau bahkan keinginan untuk keluar dari pekerjaan. Di sisi keluarga, konflik ini mengurangi keterlibatan individu dalam kehidupan rumah tangga, menurunkan kualitas hubungan dengan pasangan dan anak, serta meningkatkan beban pengasuhan, terutama bagi perempuan. Secara fisik, tekanan berkepanjangan dapat meningkatkan risiko penyakit seperti hipertensi dan gangguan jantung. Selain itu, konflik ini juga berdampak pada kesejahteraan sosial, di mana individu merasa kurang mendapat dukungan dari lingkungan, yang memperburuk perasaan stres dan keterasingan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional untuk mengetahui hubungan antara work-family conflict dan stres kerja. Penelitian dilaksanakan selama dua bulan di PT. X, sebuah perusahaan manufaktur di Banyuwangi. Populasi penelitian adalah seluruh pekerja perempuan divisi produksi sebanyak 134 orang, yang juga dijadikan sampel melalui teknik *sampling jenuh*. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner online menggunakan skala Likert 1–5. Instrumen yang digunakan terdiri dari Work Stress Scale 48 item (Pristiawati et al., 2022) dan Work-Family Conflict Scale 18 item (Carlson & Kacmar, 2000). Validitas instrumen diuji melalui validitas isi dan konstruk, sementara reliabilitas diuji dengan Cronbach's Alpha, dengan hasil sangat tinggi (0,974 untuk stres kerja dan 0,960 untuk WFC). Data dianalisis dengan statistik deskriptif dan korelasi Pearson menggunakan software JASP. Uji asumsi yang dilakukan mencakup uji normalitas (Q-Q plot dan Kolmogorov-Smirnov), linearitas, serta deteksi outlier (boxplot). Uji hipotesis dilakukan menggunakan pearson product moment melalui software JASP untuk mengetahui signifikansi hubungan antara kedua variabel dengan interpretasi nilai korelasi sebagai dasar kekuatan hubungan. Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah hipotesis Null (H_0): tidak terdapat hubungan antara work-family conflict dan stres kerja pada pekerja perempuan di PT. X dan hipotesis Alternatif (H_1): terdapat hubungan antara work-family conflict dan stres kerja pada pekerja perempuan di PT. X

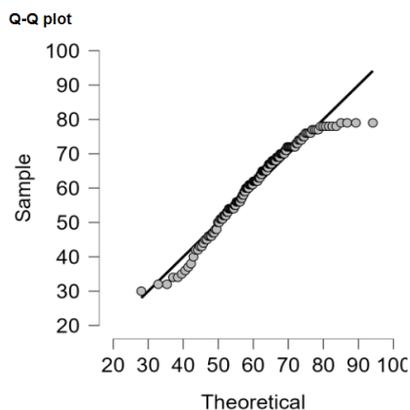
4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasilnya variabel Stres Kerja, diperoleh nilai rata-rata (*mean*) sebesar 165,12 dengan standar deviasi (SD) 32,99. Nilai minimum stres kerja yang tercatat adalah 80,00, sedangkan nilai maksimumnya adalah 217,00. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat stres kerja di kalangan pekerja perempuan PT. X cukup beragam, dengan rata-rata berada pada kategori sedang hingga tinggi dan rentang skor yang cukup lebar antar individu. Sementara itu, pada variabel Work-Family Conflict, nilai rata-rata yang diperoleh adalah 61,03 dengan standar deviasi 12,42. Nilai minimum adalah 30,00 dan maksimum 79,00. Dibandingkan dengan stres kerja, standar deviasi WFC lebih kecil, yang menandakan bahwa persebaran tingkat konflik kerja-keluarga antar responden lebih seragam. Rata-rata skor ini juga menunjukkan bahwa secara umum responden mengalami konflik kerja-keluarga dalam tingkat sedang hingga tinggi.

Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif

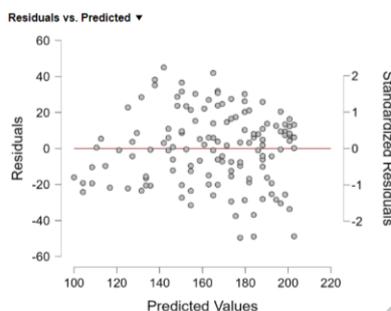
<i>Variabel</i>	Σ	Mean	SD	Min	Max
Stres Kerja	134	165,12	32,99	80,00	217,00
<i>Work-Family Conflict</i>	134	61,03	12,42	30,00	79,00

Hasil uji grafik Q-Q Plot menunjukkan bahwa titik-titik *residual* dari total skor stres kerja dan *work-family conflict* sebagian besar terkonsentrasi dan mengikuti garis diagonal. Selain itu, uji statistik *Kolmogorov-Smirnov* juga diterapkan. Hasilnya menunjukkan nilai signifikansi (p) sebesar 0,593 untuk variabel stres kerja dan 0,355 untuk variabel *work-family conflict*. Karena kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari ambang batas yaitu 0,05 ($p > 0,05$).



Gambar 1. Grafik Q-Q Plot

Berdasarkan grafik *Residual vs. Predicted*, titik-titik *residual* tampak tersebar secara acak di sekitar garis horizontal nol. Tidak terlihat adanya pola kurva (misalnya, bentuk U atau S terbalik) yang jelas. Hal ini mengindikasikan bahwa asumsi linearitas terpenuhi. Dilakukan juga uji regresi linear. diperoleh nilai koefisien korelasi sederhana $R = 0,790$ dan koefisien determinasi $R^2 = 0,624$. Data dikatakan memiliki hubungan linear jika nilai signifikansi lebih besar dari $0,05$ ($p > 0,05$). Yang berarti, asumsi linearitas terpenuhi, sebab nilai signifikansi yang diperoleh dari uji regresi linear lebih besar dari $0,05$ ($p > 0,05$).



Gambar 2. Grafik Residual

Uji hipotesis dengan Pearson Product Moment, menunjukkan hasil bahwa koefisien korelasi antara work-family conflict dan stres kerja sebesar $r = 0,790$ dengan nilai signifikansi $p\text{-value} < 0,001$. Berdasarkan hasil uji pearson tersebut, maka hipotesis penelitian ini terbukti. Hal tersebut didukung dengan skor signifikansi $0,001$ ($p < 0,005$). Selain itu, hasil uji pearson menunjukkan hubungan positif dan juga searah antara kedua variabel. Kemudian, work-family conflict dan stres kerja menunjukkan korelasi $0,790$ yang berarti jika berdasar pada tabel di atas, maka nilai tersebut dalam klasifikasi korelasi yang kuat. Ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat Work-Family Conflict, semakin tinggi pula tingkat Stres Kerja.

Pearson's Correlations

Variable		Work-Family Conflict	Stres Kerja
1. Work-Family Conflict	Pearson's r	—	—
	p-value	—	—
2. Stres Kerja	Pearson's r	0.790	—
	p-value	< .001	—

Gambar 3. Hasil Uji Hipotesis

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara work-family conflict dan stres kerja pada pekerja perempuan di divisi produksi PT. X. Artinya, semakin tinggi tingkat konflik antara peran pekerjaan dan keluarga, semakin tinggi pula tingkat stres yang dirasakan oleh pekerja. Temuan ini mendukung hasil penelitian sebelumnya (Tyfani et al., 2024; Ioannidi et al., 2016) yang menunjukkan bahwa work-family conflict merupakan salah satu prediktor utama meningkatnya stres kerja, khususnya pada perempuan yang menjalankan peran ganda.

Korelasi positif ini menunjukkan bahwa tekanan yang berasal dari ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan tanggung jawab keluarga secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan stres kerja. Ketika waktu, energi, dan perhatian pekerja terpecah antara pekerjaan dan urusan keluarga, muncul ketegangan internal yang menyebabkan kelelahan mental, gangguan konsentrasi, serta penurunan produktivitas. Konflik yang berlangsung terus-menerus dapat mengakumulasi beban psikologis, memperbesar risiko burnout, bahkan memengaruhi kesehatan fisik.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa *work-family conflict* (WFC) memiliki hubungan positif dengan stres kerja pada pekerja perempuan di PT. X. Artinya, semakin tinggi *work-family conflict*, maka semakin tinggi juga stres kerja yang dirasakan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik antara tuntutan pekerjaan dan kewajiban keluarga dapat menyebabkan stres yang signifikan, mempengaruhi kesejahteraan psikologis dan fisik pekerja, serta dapat menurunkan produktivitas pekerja. Hasil ini juga sejalan dengan temuan-temuan dalam penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa konflik yang berkelanjutan antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga dapat menyebabkan perasaan cemas, kesal, kesulitan berkonsentrasi, dan kelelahan fisik serta psikologis. Ketegangan yang ditimbulkan oleh work-family conflict dapat mempengaruhi konsentrasi, produktivitas, dan kepuasan kerja, serta berdampak buruk pada kesehatan individu, serta dapat meningkatkan tekanan pada individu, yang berujung pada peningkatan stres kerja secara signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Z., Khalid, F., Aljanabi, H. M., Alshahrani, M. M. R., Jahlan, I., Bakarman, S. S., Kehlini, M. A., Aljanabi, A. M., & Shahbal, S. (2024). Occupational Stress, Job Performance and Role Overload Among Nurses Working in the Healthcare Sector: A Mediation Model. *Kurdish Studies*, 12(1), 2883–2894. <https://doi.org/10.58262/ks.v12i1.206>
- Alifah, A. F., & Anwar, H. (2023). Work-Family Conflict dan Tingkat Stres Kerja Pada Ibu Bekerja yang Mengalami Long Work Hours. *Jurnal Pendidikan, Sosial*, 3(1), 131–139. <https://journal-nusantara.com/index.php/PESHUM/article/view/2650%0Ahttps://journal-nusantara.com/index.php/PESHUM/article/download/2650/2187>
- An, J., Liu, Y., Sun, Y., & Liu, C. (2020). Impact of work–family conflict, job stress and job satisfaction on seafarer performance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(7). <https://doi.org/10.3390/ijerph17072191>
- Aristiani Safitri, R., & Agustin, A. (2023). Analisis Konflik Peran Ganda Dan Tingkat Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita. *Jurnal Psikologi Wijaya Putra (Psikowipa)*, 4(1), 19–29. <https://doi.org/10.38156/psikowipa.v4i1.98>
- Azwar, S. (2021). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja perempuan*.
- Batur, O., & Nart, S. (2014). The relation between work-family conflict, job stress, organizational commitment and job performance: A study on turkish primary teachers. *European Journal of Research on Education*, 2(2), 72–72. <https://doi.org/10.15527/ejre.201426250>
- Bakker, AB dan Demerouti, E. (2007), "Model Permintaan-Sumber Daya Pekerjaan: keadaan terkini", *Jurnal Psikologi Manajerial*, Vol. 22 No. 3, hlm. 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>

- Beehr, T. A., & Newman, J. E. (1978). Job Stress, Employee Health, and Organizational Effectiveness: a Facet Analysis, Model, and Literature Review. *Personnel Psychology*, 31(4), 665–699. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1978.tb02118.x>
- Behr, D. (2018). Translating questionnaires for cross-national surveys: A description of a genre and its particularities based on the ISO 17100 categorization of translator competences. *Translation and Interpreting*, 10(2), 5–20. <https://doi.org/10.12807/ti.110202.2018.a02>
- Brauchli, R., Bauer, G. F., & Hämmig, O. (2011). Relationship between time-based work-life conflict and burnout: A cross-sectional study among employees in four large swiss enterprises. *Swiss Journal of Psychology*, 70(3), 165–174. <https://doi.org/10.1024/1421-0185/a000052>
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249–276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Creswell, J. W., & Creswell, D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (Fifth Edition)*. SAGE Publishing.
- Dierdorff, E. C., & Ellington, J. K. (2008). It's the Nature of the Work: Examining Behavior-Based Sources of Work-Family Conflict Across Occupations. *Journal of Applied Psychology*, 93(4), 883–892. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.4.883>
- Ebrahimi, M. (2024). *Work-Related Stress and Uncertainty Amid Change : Can Workplace Coaching Make a Difference ?* 1–26.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *The Academy of Management Review*, 25(1), 178–199. <https://doi.org/10.2307/259269>
- Goh, J., Pfeffer, J., & Zenios, S. A. (2016). The relationship between workplace stressors and mortality and health costs in the United State. *Management Science*, 62(2), 608–628. <https://doi.org/10.1287/mnsc.2014.2115>
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of and Conflict Family Between Work. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.
- Guilford, J. P. (1942). *Fundamental Statistics in Psychology and Education (First Edition)*. McGraw-Hill Book Company.
- Hasanah, S. T. (2012). Pendeteksian Outlier pada Regresi Nonlinier dengan Metode statistik Likelihood Displacement. *CAUCHY: Jurnal Matematika Murni Dan Aplikasi*, 2(3), 177–183. <https://doi.org/10.18860/ca.v2i3.3127>
- Heppi, R., Malau, D., & Ratnawati, I. (2024). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan K3 sebagai Variabel Intervening: Studi pada Karyawan PT. Ara Shoes Indonesia*. 13, 1–13.
- Ioannidi, D.-E., Nikolatou, I., Sioula, E., Galanakis, M., Chrousos, G. P., & Darviri, C. (2016). The Implications of the Conflict between Work and Family in Strain Levels: A Review Paper. *Psychology*, 07(08), 1138–1145. <https://doi.org/10.4236/psych.2016.78114>
- Jannah, M. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi*. In UNESA University Press.
- Karakas, A., & Sahin Tezcan, N. (2019). Conflict and Worker Performance: A Research Study on Hospitality Employees. *European Journal of Tourism Research*, 21, 102–118.
- Karimi, R., Binti Omar, Z., Alipour, F., & Karimi, Z. (2014). the Influence of Role Overload, Role Conflict and Role Ambiguity on Occupational Stress Among Nurses in Selected Iranian Hospitals. *International Journal of Asian Social Science*, 4(1), 34–40.
- Khan. (2020). Mediating Effect of Burnout on the relationship between Work-Family Conflict and Organizational Commitment. *Journal of Education and Educational Development*, 6(1), 1–14.
- Kusnadi, M. A. (2014). Hubungan antara beban kerja dan self-efficacy dengan stres kerja pada dosen Universitas X. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 3(1), 1–15. [file:///C:/Users/User/Downloads/1751-Article Text-3217-1-10-20190219 \(1\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/1751-Article%20Text-3217-1-10-20190219%20(1).pdf)
- Leiter, M. P. (2022). Burnout As A Developmental Process: Consideration Of Models. *Professional Burnout*, 237–250. <https://doi.org/10.4324/9781315227979-18>
- Lingard, H., Francis, V., & Turner, M. (2010). Work-Family Conflict in Construction: Case for a Finer-Grained Analysis. *Journal of Construction Engineering and Management*, 136(11), 1196–1206. [https://doi.org/10.1061/\(asce\)co.1943-7862.0000229](https://doi.org/10.1061/(asce)co.1943-7862.0000229)

- Liu, C., Peng, Y., & Rubenstein, K. (2022). Challenge Job Demands, Time-Based Work–Family Conflict, and Family Well-Being Outcomes: The Moderating Effect of Conscientiousness. *International Journal of Stress Management*, 29(2), 182–192. <https://doi.org/10.1037/str0000242>
- Love, J., Selker, R., Marsman, M., Jamil, T., Dropmann, D., Verhagen, J., Ly, A., Gronau, Q. F., Šmíra, M., Epskamp, S., Matzke, D., Wild, A., Knight, P., Rouder, J. N., Morey, R. D., & Wagenmakers, E. J. (2019). JASP: Graphical Statistical Software for Common Statistical Designs. *Journal of Statistical Software*, 88(1). <https://doi.org/10.18637/jss.v088.i02>
- Mayastuti. (2019). The impact of work-family conflict on burnout. *Journal of Thoracic Disease*, 11(7), 3202–3206.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- Oktaviani, D. N., & Irmayanti, N. (2021). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *PSIKOWIPA (Psikologi Wijaya Putra)*, 2(1), 20–28. <https://doi.org/10.38156/psikowipa.v2i1.43>
- Padmavathi, T. (2023). Effect of Job Stress and Role Ambiguity on Job Performance and Job Satisfaction: Evidence from Insurance Companies. *Journal for Re Attach Therapy and Developmental Diversities*, 6(8s), 478–484. <https://jrtd.com>
- Paoletti, J., Derrick, J. L., Fagundes, C. P., & Leonard, K. E. (2022). The Effects of Strain-Based Work–Parenting Conflict on Dual Income Couples' Energy. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(15). <https://doi.org/10.3390/ijerph19159125>
- Pristiawati, A. R., Sudarnoto, L. F., & Suryani, A. O. (2022). Item development and psychometric testing of Work Stress Scale. 43–52. <https://doi.org/10.37517/978-1-74286-697-0-04>
- Riznanda, W. M., & Kusumadewi, D. (2023). Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan Divisi Produksi. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(03), 792–804.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior, Seventeenth Edition, Global Edition. *Pearson Education Limited*, 747.
- Siswanto, Masyhuri, Hidayati, N., Ridwan, M., & Hanif, R. (2022). Impact of Work-Family Conflict on Job Satisfaction and Job Stress: Mediation Model From Indonesia. *Problems and Perspectives in Management*, 20(2), 44–56. [https://doi.org/10.21511/ppm.20\(2\).2022.05](https://doi.org/10.21511/ppm.20(2).2022.05)
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Susilo, Y., & Wahyudin, W. (2020). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(01), 45–58. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i01.5>
- Tyfani, Z. S., Purwaningrum, E. K., & Ramadhan, Y. A. (2024). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Tingkat Stres Kerja Karyawan Wanita. *MARAS: Jurnal Penelitian Multidisiplin*, 2(2), 913–919. <https://doi.org/10.60126/maras.v2i2.302>