

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 sehari-hari.

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

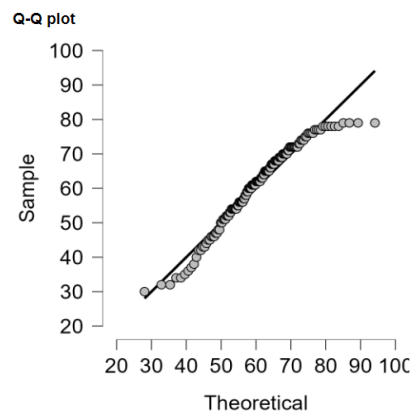
4. HASIL DAN PEMBAHASAN

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

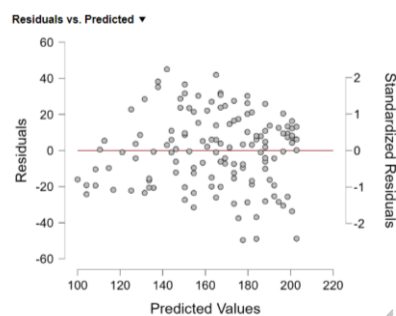
<i>Variabel</i>	Σ	Mean	SD	Min	Max
Stres Kerja	134	165,12	32,99	80,00	217,00
<i>Work-family conflict</i>	134	61,03	12,42	30,00	79,00

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.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-family conflict* memiliki hubungan yang positif terhadap stres kerja pada pekerja perempuan di PT. X terutama pada divisi produksi. Artinya, semakin tinggi tingkat *work-family conflict* pada pekerja perempuan pada divisi produksi di PT. X, semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dirasakan oleh mereka. Temuan dalam penelitian ini memperkuat hasil studi sebelumnya yang menyatakan bahwa *work-family conflict* memiliki hubungan dengan tingkat stres kerja pada perempuan (Tyfani et al., 2024). Konflik yang berlangsung dalam jangka waktu lama dapat menimbulkan berbagai dampak emosional, seperti rasa kesal, kesulitan dalam berkonsentrasi, kecemasan, dan kelelahan. *Work-family conflict* berpotensi memicu stres yang cukup besar karena tekanan dari tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga dapat berdampak pada lingkungan kerja, mengganggu fokus, menurunkan produktivitas dan kepuasan kerja, serta berisiko terhadap kesehatan individu (Alifah & Anwar, 2023). Temuan ini juga konsisten dengan studi yang dilakukan oleh Ioannidi et al. (2016), yang mengungkapkan bahwa *work-family conflict* memiliki potensi menambah tekanan pada individu, yang berujung pada peningkatan stres kerja yang signifikan. Konflik yang berkelanjutan antara tuntutan pekerjaan dan kewajiban keluarga dapat mempengaruhi konsentrasi dan produktivitas, serta meningkatkan kelelahan fisik dan psikologis.

Stres kerja merupakan keadaan yang muncul saat beban atau tuntutan dalam pekerjaan melampaui kapasitas individu untuk mengelolanya yang dapat menyebabkan gangguan pada kesejahteraan fisik dan psikologis. Dalam penelitian ini, stres kerja pada pekerja perempuan di PT. X dipengaruhi oleh peran ganda yang mereka jalani, yaitu sebagai pekerja sekaligus pengurus rumah tangga. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, juga dibuktikan bahwa sebagian besar pekerja berada tingkat stres kerja dan *work-family conflict* yang tinggi hingga sedang.

Terdapat empat dimensi stres kerja yang dikemukakan oleh Kreitner dan Kinicki (2005) dalam Pristiawati et al. (2022), yaitu *role overload*, *role conflict*, *role ambiguity*, dan *responsibility*. Hasil temuan menunjukkan bahwa pekerja perempuan di divisi produksi PT.X tidak hanya menghadapi tekanan dari satu aspek saja, melainkan harus menanggung beban dari berbagai aspek pekerjaan sekaligus. Lingkungan kerja yang mereka hadapi ditandai oleh tuntutan yang tinggi, mulai dari beban kerja yang berlebihan, ketidakjelasan peran, konflik antara nilai pribadi dan tugas pekerjaan, hingga ketidakpastian terhadap jenjang karir. Seluruh tekanan tersebut tidak berdiri sendiri, melainkan saling terhubung dan memperkuat satu sama lain membentuk pola stres yang menyeluruh. Karena sifatnya yang saling berkaitan, penanganan terhadap satu dimensi stres kerja tidak dapat dilakukan secara terpisah tanpa mempertimbangkan pengaruhnya terhadap dimensi lain yang turut menopang kondisi tersebut. Temuan ini juga konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Karimi et al., 2014), yang menyatakan bahwa stres kerja merupakan hasil interaksi dari antar dimensinya, hasil penelitian ini juga mengindikasikan bahwa saat pekerja dihadapkan pada ekspektasi kerja yang tinggi, kebingungan peran, serta nilai, yang tidak hanya berdampak pada satu dimensi, tetapi memperburuk kondisi secara keseluruhan.

Dimensi *role overload* mencerminkan kondisi di mana pekerja perempuan merasa kewalahan dan lelah akibat tuntutan kerja yang melampaui kapasitas individu termasuk waktu, tenaga, dan

perhatian. Pada divisi produksi PT. X, pekerja perempuan dituntut untuk menangani berbagai tugas fisik, seperti mengangkat lembaran kayu, mengatur posisi bahan baku pada mesin pres, memastikan hasil cetakan sesuai standar, serta membersihkan sisa serpihan di sekitar area kerja. Ritme kerja yang cepat, paparan panas dan debu, serta tekanan target produksi yang tinggi memperberat beban yang harus ditanggung setiap harinya. Tekanan ini juga digambarkan dengan perasaan tidak nyaman dan terbebani ketika harus menangani banyak tugas sekaligus, apalagi jika tugas-tugas tersebut datang dari atasan yang memberikan tanggung jawab melebihi kapasitas pekerja. Perasaan tertekan juga muncul akibat jadwal kerja yang padat, yang mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, pekerja sering merasa kelelahan secara psikologis, terutama ketika mereka tidak memiliki waktu untuk beristirahat atau berkonsentrasi dengan baik. Ketidakmampuan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan yang berlarut-larut sering menyebabkan pekerja merasa stres, karena waktu pribadi mereka terganggu dan mereka kesulitan untuk menyeimbangkan kedua peran tersebut. Kondisi ini menunjukkan bahwa waktu dan energi partisipan habis tersita untuk memenuhi peran kerja dan domestik secara bersamaan, tanpa ruang jeda. Temuan ini juga didukung dengan penelitian (Tang & Vandenberghe, 2021), yang menunjukkan bahwa beban peran yang melebihi sumber daya dari individu, secara langsung memicu kelelahan serta tekanan mental. Lebih lanjut, (Ahmad et al., 2024), juga menemukan bahwa *role overload* meningkatkan stres kerja yang kemudian menghambat kinerja pekerja.

Dimensi *role conflict* menggambarkan tekanan yang timbul ketika tugas atau tanggung jawab pekerjaan tidak sejalan dengan nilai, harapan, atau keinginan pribadi individu pekerja perempuan di PT. X. Mereka merasa kewalahan dan gelisah ketika tanggung jawab pekerjaan saling bertentangan atau tidak sesuai dengan apa yang mereka yakini, seperti yang terlihat dalam perasaan konflik batin dan cemas terhadap hasil pekerjaan yang tidak berkualitas. Ketika pekerjaan yang diberikan bertentangan dengan hati nurani atau keinginan pribadi, pekerja merasakan stres psikologis yang signifikan. Konflik moral juga muncul ketika pekerja merasa bahwa tugas yang mereka kerjakan tidak sejalan dengan nilai-nilai pribadi mereka, yang menyebabkan ketidaknyamanan dalam menjalankan pekerjaan tersebut. Selain itu, pekerja merasa kecewa dan lelah ketika diberi tugas yang tidak sesuai dengan kompetensi mereka atau ketika pekerjaan bertentangan dengan keinginan mereka. Konflik peran juga dapat membuat pekerja bingung dan mudah marah, terutama ketika mereka merasa tidak dapat memenuhi ekspektasi baik dari pekerjaan maupun dari diri mereka sendiri. Hal ini dapat mempengaruhi kesejahteraan mental pekerja dan menurunkan kualitas pekerjaan mereka. Sebagai perempuan, konflik ini semakin kompleks karena mereka dihadapkan pada tuntutan untuk menjalankan peran ganda. Sebagai pekerja, mereka harus memenuhi target produksi dan tugas di tempat kerja, sementara sebagai ibu atau istri, mereka dituntut untuk menjalankan tanggung jawab domestik. Ketegangan antara dua hal ini menjadi beban tambahan yang memperburuk kondisi stres yang mereka alami. Temuan ini diperkuat oleh penelitian (Soltani et al., 2013), yaitu mereka menemukan bahwa konflik peran di tempat kerja dapat memicu stres kerja, terutama ketika pekerja dihadapkan pada tuntutan yang saling bertentangan atau tidak sesuai dengan harapan pribadi. Dalam situasi seperti ini, pekerja cenderung merasa bingung, tidak yakin harus memenuhi harapan yang mana, dan akhirnya mengalami tekanan mental. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketidaksesuaian peran dalam pekerjaan merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap meningkatnya stres di lingkungan kerja (Soltani et al., 2013).

Dimensi *role ambiguity* terjadi ketika pekerja merasa tidak jelas mengenai harapan atau tanggung jawab yang diberikan oleh atasan atau perusahaan. Pekerja merasa cemas dan bingung ketika tidak dapat memahami apa yang diharapkan dari mereka, seperti yang tercermin dalam perasaan cemas terhadap hasil pekerjaan yang tidak memenuhi ekspektasi atasan. Ketidakjelasan dalam memahami tugas yang diberikan menyebabkan pekerja mudah patah semangat dan gelisah karena mereka merasa tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan dengan baik. Selain itu, pekerja merasa kecewa pada diri sendiri jika kinerja yang mereka lakukan tidak sesuai dengan indikator

yang telah ditetapkan, atau jika mereka merasa belum memberikan hasil maksimal. Ketidakjelasan mengenai ekspektasi atasan menyebabkan kecemasan mengenai kinerja yang belum memenuhi standar yang diharapkan, yang pada gilirannya menurunkan rasa percaya diri pekerja. Perasaan ini sering mengganggu kesejahteraan psikologis pekerja, bahkan hingga mengganggu kualitas tidur mereka karena kekhawatiran mengenai pekerjaan yang belum selesai atau belum memenuhi harapan. Kondisi ini diperburuk oleh pola komunikasi satu arah dari atasan dan sistem kerja yang kaku. Ketika pekerja tidak diberi kesempatan untuk bertanya atau menyampaikan keberatan, mereka terjebak dalam situasi yang penuh ketidakpastian. Bagi perempuan, kondisi ini bisa terasa lebih menekan karena mereka cenderung menanggung beban psikologis lebih besar saat merasa gagal atau tidak memenuhi harapan. Temuan ini sejalan dengan studi (Padmavathi, 2023), mereka menemukan bahwa ketidakjelasan tanggung jawab kerja secara langsung memicu stres kerja, serta berkontribusi terhadap penurunan kepuasan dan kualitas kinerja.

Dimensi *responsibility* menggambarkan perasaan stres yang timbul akibat tekanan yang terkait dengan pengelolaan dan kemajuan karir. Pekerja merasa tertekan dan cemas ketika kesempatan untuk berkembang atau naik jabatan tidak dipenuhi, seperti yang terlihat pada perasaan kecewa karena atasan kurang memberikan perhatian terhadap peluang pengembangan karir. Ketidakpastian mengenai jenjang karir yang menjanjikan di perusahaan juga menambah kecemasan pekerja mengenai masa depan mereka dalam organisasi. Selain itu, pekerja merasa kesal dan tertekan ketika mereka tidak mendapatkan promosi atau ditolak dalam upaya mengajukan kenaikan jabatan, yang mencerminkan ketidakpuasan terhadap perkembangan karir mereka. Mereka juga merasa gelisah dengan kebijakan karir perusahaan yang dinilai tidak memberikan kemajuan yang sesuai dengan prestasi kerja yang telah mereka capai. Hal ini menyebabkan frustrasi dan menurunkan motivasi kerja, bahkan mendorong keinginan untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Temuan ini juga selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ebrahimi, 2024), hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa ketidakpastian pekerjaan termasuk susahnyanya pengembangan karir dan ketidakjelasan tentang masa depan di perusahaan, berkontribusi terhadap peningkatan kecemasan dan menurunnya kesejahteraan emosional karyawan.

Berdasarkan faktor yang dapat menyebabkan stres kerja menurut Robbins & Judge (2017), stres kerja melibatkan faktor organisasi, personal, dan lingkungan. *Work-family conflict* sendiri sangat berkaitan erat dengan kedua faktor stres kerja yaitu faktor organisasi dan personal. Dalam faktor organisasi, pekerja seringkali dihadapkan dengan beban pekerjaan yang tinggi, tuntutan peran yang tidak sesuai, hubungan dengan lingkungan tempat kerja, dan kondisi tempat kerja. Ketika pekerja menghadapi beban kerja yang berat, mereka cenderung membawa stres yang dihasilkan ke dalam kehidupan pribadi mereka, yang mengakibatkan ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Tuntutan pekerjaan dapat menyita waktu dan energi yang seharusnya dialokasikan untuk tanggung jawab keluarga, menciptakan ketegangan dan meningkatkan konflik antara pekerjaan dan keluarga. Di sisi lain, dalam faktor personal, *work-family conflict* muncul sebagai hasil dari masalah pribadi yang berkaitan dengan kehidupan keluarga, seperti masalah dengan anak, pasangan, atau kewajiban rumah tangga lainnya. Ketika individu mengalami kesulitan dalam mengatur waktu antara pekerjaan dan keluarga, mereka mungkin merasa tertekan baik secara psikologis maupun fisik, yang dapat memperburuk kondisi stres kerja yang mereka alami.

Greenhaus dan Beutell (1985) menyatakan bahwa *work-family conflict* terdiri dari tiga dimensi, yaitu *time based conflict*, *strain based conflict*, dan *behavior based conflict*. Dimensi *behavior-based conflict* terjadi ketika pola perilaku yang dibutuhkan di satu peran bertentangan dengan pola perilaku yang diperlukan dalam peran lainnya. Dimensi ini digambarkan dengan teknik pemecahan masalah yang terbukti efektif di tempat kerja mungkin tidak dapat diterapkan dengan baik di rumah, atau sebaliknya. Perilaku yang dianggap efektif di tempat kerja bisa jadi malah merugikan jika diimplementasikan dalam kehidupan rumah tangga. Sebagai contoh, pekerja mungkin terbiasa dengan cara yang sangat rasional dan terstruktur dalam menyelesaikan masalah di tempat kerja, tetapi pendekatan tersebut mungkin tidak cocok atau bahkan merusak hubungan keluarga, seperti

dengan pasangan atau anak. Selain itu, ada pula konflik yang timbul ketika pekerja merasa bahwa keberhasilan yang mereka capai di rumah tidak dapat diterapkan di tempat kerja, atau sebaliknya. Misalnya, perilaku yang sangat berhasil dalam mengelola pekerjaan rumah tangga atau merawat anak bisa saja tidak sesuai atau tidak efektif saat diterapkan di lingkungan pekerjaan. Perbedaan gaya ini bukan hanya mempersulit adaptasi antar peran, tetapi juga menambah stres karena pekerja merasa kesulitan untuk menyeimbangkan dua peran yang menuntut perilaku yang sangat berbeda. Hal ini turut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Dierdorff & Ellington, 2008). Dalam penelitiannya, mereka menemukan bahwa karakteristik pekerjaan profesional dapat membentuk gaya perilaku khas yang sulit ditinggalkan ketika berpindah ke ranah rumah tangga. Ketidakesesuaian ini memicu stres karena pekerja kesulitan menyesuaikan diri antara dua peran yang menuntut cara bersikap yang berbeda (Dierdorff & Ellington, 2008).

Dimensi *time based conflict* digambarkan dengan pekerja tetap merasakan tekanan yang cukup signifikan antara tuntutan waktu pekerjaan dan keluarga. Dimensi *time-based conflict* muncul ketika tuntutan waktu dari peran pekerjaan dan peran keluarga saling berbenturan, menyebabkan pekerja merasa kesulitan untuk memenuhi tanggung jawab di kedua domain tersebut. Dalam hal ini, pekerja merasa bahwa pekerjaan memakan waktu yang terlalu banyak, sehingga mereka tidak dapat mengikuti kegiatan keluarga seperti yang mereka inginkan. Hal ini tercermin dalam perasaan cemas karena waktu yang harus dicurahkan untuk pekerjaan menghalangi mereka untuk berpartisipasi secara seimbang dalam kegiatan keluarga dan rumah tangga. Pekerja juga merasa terpaksa melewatkan kegiatan keluarga yang penting karena banyaknya waktu yang harus dihabiskan untuk pekerjaan. Ini memperburuk ketidakseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga, menciptakan stres lebih lanjut. Waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan sering kali mengganggu kegiatan keluarga dan, sebaliknya, waktu yang dihabiskan bersama keluarga juga bisa mengganggu tanggung jawab pekerjaan, yang mempengaruhi produktivitas dan kesejahteraan pekerja. Selain itu, pekerja seringkali merasa bahwa waktu yang mereka habiskan untuk keluarga mengurangi kesempatan untuk mengembangkan karir mereka, karena mereka tidak memiliki waktu atau energi yang cukup untuk fokus pada pengembangan karir. Hal ini menciptakan tekanan antara keinginan untuk memenuhi peran keluarga dan ambisi karir, yang semakin memperburuk *time-based conflict*. Temuan ini diperkuat oleh penelitian (Brauchli et al., 2011) yang menunjukkan bahwa konflik waktu antara pekerjaan dan keluarga dapat menyebabkan kelelahan emosional dan penurunan kesejahteraan secara keseluruhan. Ketika waktu yang dibutuhkan untuk pekerjaan mengganggu waktu bersama keluarga, atau sebaliknya, pekerja berisiko mengalami tekanan psikologis yang lebih tinggi, terutama pada pekerja perempuan. Hal ini juga didukung oleh studi (Liu et al., 2022) yang menemukan bahwa tingginya tuntutan pekerjaan dapat memicu konflik waktu, yang berdampak pada menurunnya kualitas hubungan dalam keluarga, seperti kepuasan pernikahan dan kedekatan dengan anak.

Dimensi *strain-based conflict* terjadi ketika tekanan emosional atau fisik yang dihadapi dalam pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga, atau sebaliknya, stres yang muncul dari kehidupan keluarga menghalangi kinerja di pekerjaan. Pekerja perempuan sering kali merasa kelelahan emosional setelah pulang kerja, yang menghalangi mereka untuk berkontribusi pada kegiatan keluarga atau memenuhi kewajiban rumah tangga. Stres yang berasal dari pekerjaan, seperti tekanan tinggi atau tenggat waktu yang ketat, menguras energi mereka, sehingga ketika kembali ke rumah, mereka merasa tidak mampu terlibat dalam kegiatan keluarga atau bahkan melakukan hal-hal yang mereka sukai. Hal ini memperburuk *strain-based conflict*, yang mengindikasikan adanya pengaruh negatif dari stres pekerjaan terhadap kesejahteraan keluarga pekerja. Selain itu, tekanan yang berasal dari kehidupan keluarga, seperti masalah rumah tangga atau tanggung jawab keluarga yang berat, juga dapat mengganggu fokus dan konsentrasi pekerja saat di tempat kerja, meningkatkan tingkat stres yang mereka alami. Temuan ini diperkuat oleh penelitian (Paoletti et al., 2022), yang menunjukkan bahwa tekanan emosional dan kelelahan akibat pekerjaan secara langsung menurunkan energi dan keterlibatan individu dalam peran keluarga. Ketika stres kerja terbawa ke

lingkungan rumah, kualitas interaksi keluarga menurun, dan pekerja mengalami kesulitan menjalankan peran ganda secara seimbang.

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 Mediator 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
- 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>