

Work-Family Conflict dan Tingkat Stres Kerja Pada Ibu Bekerja yang Mengalami Long Work Hours

Andini Fairuz Alifah¹, Lukman², Hilwa Anwar³

^{1,2,3}Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Makassar

E-mail: andinifairuzalifah@gmail.com¹, lukman7210@unm.ac.id², hilwa.anwar@unm.ac.id³

Article History:

Received: 21 September 2023

Revised: 26 September 2023

Accepted: 29 September 2023

Keywords: *Ibu Bekerja, Stres Kerja, Work-family Conflict*

Abstract: *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan work-family conflict dan tingkat stres kerja pada ibu bekerja yang mengalami long work hour. Penelitian ini meninjau dari enam dimensi work-family conflict, yaitu time-based work interference family, time-based family interference work, strain-based work interference family, strain-based family interference work, behavior-based work interference family, dan behavior-based family interference work. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan accidental sampling. Alat ukur dalam penelitian ini adalah skala stres kerja dan skala work-family conflict. Analisis data yang digunakan yaitu uji korelasi Spearman Rho. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara work-family conflict dan stres kerja pada ibu bekerja yang mengalami long work hours. Makin tinggi work-family conflict, maka makin tinggi stres kerja. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara keenam dimensi work-family conflict dengan stres kerja. Penelitian ini berimplikasi pada bidang psikologi industri dan organisasi sebagai prevensi stres di tempat kerja dengan mengatasi konflik yang muncul akibat kesulitan menyeimbangkan peran dalam keluarga dan pekerjaan.*

PENDAHULUAN

Metode kerja *hybrid* menjadi populer di Indonesia pada masa pemulihan pandemi COVID-19 karena memungkinkan pekerja untuk bekerja dari berbagai tempat, seperti di kafe, di perjalanan, atau di rumah. Salah satu dampak positif dari kerja *hybrid* adalah karyawan dapat mengatur jam kerjanya sendiri dengan mengurangi dan meningkatkan di hari kerja lain atau akhir pekan. Metode kerja *hybrid* menjadi pilihan untuk memaksimalkan pekerjaan, namun jam kerja yang lebih panjang dan istirahat yang lebih sedikit menjadi dampak negatif dari metode kerja *hybrid* (MacKenzie, 2021). Metode kerja *hybrid* mengakibatkan penambahan jam kerja di luar waktu yang ditetapkan. Hasil penelitian Schieman, Milkie, dan Glavin (2009) menemukan bahwa pekerja dengan fleksibilitas dan tingkat otonomi yang tinggi cenderung mengalami lebih banyak konflik. Jam kerja yang panjang dan beban kerja yang berat merupakan pertanda langsung akan terjadinya *work-family conflict* dikarenakan kesulitan dalam membagi waktu (Greenhaus & Beutell, 1985).

Kondisi ketika bekerja dari rumah memengaruhi situasi dalam bekerja terutama dari segi

pekerjaan, waktu kerja, dan lingkungan yang terbatas. Ibu yang bekerja mengalami lebih banyak dampak kurang menguntungkan pada kondisi fisik dan psikologis ketika bekerja di rumah karena banyak *stressor* yang dirasakan seperti pekerjaan yang perlu dilakukan oleh ibu menumpuk, adaptasi terhadap pekerjaan, kebutuhan serta perhatian terhadap anak dan suami di rumah bertambah (Marliani Nasrudi, Rahmawaty, & Ramdani, 2020; Safarina, Amalia, dan Dewi, 2021). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Paoletti, Derrick, Fagundes dan Leonard (2022) yang menemukan bahwa terdapat konflik antara pekerjaan dan pengasuhan pada perempuan, namun tidak pada laki-laki. Perempuan bekerja terutama yang telah menikah dan menjadi ibu menanggung lebih banyak tanggung jawab dibandingkan perempuan yang masih lajang. Menghadapi tanggung jawab yang muncul dalam waktu bersamaan tentu membutuhkan upaya lebih (Hakiki & Supriyanto, 2018). Ibu yang bekerja berpotensi mengalami dampak psikologis akibat jam kerja berlebih seperti cemas, frustrasi, tertekan, dan mudah marah. Hal tersebut mengakibatkan banyak dari ibu yang bekerja merasakan stres kerja. Stres kerja merupakan respon individu terhadap tekanan yang dirasakan.

Hasil survey yang dilakukan peneliti kepada 25 ibu bekerja menunjukkan bahwa 64% merasa lebih sulit untuk mengerjakan pekerjaan di rumah dibandingkan di kantor dan 36% merasakan sebaliknya. Hal tersebut terjadi karena ketika bekerja dirumah, ibu bekerja merasa perlu area terpisah untuk meminimalisir interferensi dari keluarga, durasi bekerja menjadi lebih panjang, perlu menyesuaikan kembali jam kerja dan merasa tidak memiliki waktu jeda. Hasil survey kedua yang dilakukan kepada 23 ibu bekerja menunjukkan bahwa ibu bekerja merasakan peningkatan sebesar 12,9% pada indikator kelelahan fisik, 4,3% pada indikator sering marah, 8,6% pada indikator kecemasan, 17,2% pada indikator kebosanan dalam bekerja, 17,2% pada indikator menurunnya produktivitas, namun terjadi penurunan pada indikator gangguan makan sebesar 4,3%. Berdasarkan data yang diperoleh terlihat bahwa ibu bekerja merasakan gejala stres kerja baik pada aspek fisik, psikis dan perilaku ketika bekerja dari rumah dibandingkan di kantor.

Stres kerja merupakan situasi yang dialami oleh individu akibat *stressor* di lingkungan kerja yang menimbulkan ancaman karena memengaruhi kinerja dan kesehatan tubuh sehingga perlu dikurangi (Caplan, Cobb, French, Van Harrison, & Pinneau, 1975; Yahaya, Yahaya, Bon, Ismail & Ing, 2011). Stres dapat memengaruhi organisasi seperti meningkatnya kecelakaan kerja, meningkatnya *turnover*, meningkatnya tingkat ketidakhadiran, dan meningkatnya keluhan dari karyawan (Stranks, 2005). Stres kerja merupakan respon terhadap *stressor* kerja yang menyebabkan ketegangan, meskipun tidak semua individu akan melihat situasi sama sebagai pemicu stres kerja (Spector, 2012). Faktor eksternal seperti beban kerja berlebih, ambiguitas peran, konflik peran, dan dukungan sosial serta faktor internal seperti kondisi fisik, kontrol diri, mekanisme koping, dan kepribadian individu dapat memengaruhi stres kerja (Fairbrother & Warn, 2003; Rustiana & Cahyati, 2012).

Individu yang tidak dapat menyeimbangkan waktu antara tuntutan pekerjaan dan keluarga akan rentan mengalami kelelahan hingga stress berlebihan (Chen & Li, 2012). Kontribusi ibu sebagai tenaga kerja dalam meningkatkan perekonomian keluarga memberikan dampak yang positif, namun juga dihadapkan pada kondisi menjalani peran ganda. Peran yang dijalankan sebagai tenaga kerja dan ibu memerlukan waktu serta tenaga yang ekstra. Tuntutan dari tugas kantor dan kewajiban sebagai seorang ibu membuat ibu yang bekerja harus menjalani dua bahkan lebih peran secara bersamaan. Kondisi tersebut dapat memicu timbulnya konflik antara keinginan untuk segera menyelesaikan tuntutan peran pekerjaan dan keinginan untuk mengurus keluarga. Konflik dari peran ganda yang timbul dapat mengganggu aktivitas ibu baik sebagai keluarga maupun tenaga kerja. Tuntutan peran antara pekerjaan dan keluarga yang berlebihan pada ibu bekerja dapat menyebabkan individu kesulitan dalam menyeimbangkan kedua perannya (Vieira, Matias, Lopez,

.....

& Matos 2018). Ibu bekerja yang mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan peran ganda dapat berpengaruh pada kesejahteraan keluarga. Dampak negatif yang terjadi apabila individu lebih fokus pada pekerjaannya akan menyebabkan berkurangnya interaksi keluarga, memicu peningkatan konflik, kurangnya pengetahuan dalam perkembangan anak, periode menyusui yang menjadi lebih pendek, depresi, dan penurunan kualitas hidup secara keseluruhan. Konflik yang terjadi akibat tuntutan antara keluarga dan pekerjaan yang muncul secara bersamaan serta saling bertentangan dikenal dengan istilah *work-family conflict* (Palomino & Frezatti, 2016). *Work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja (Burhanuddin et al., 2018).

Work-family conflict merupakan suatu bentuk konflik antar peran yang terjadi secara bersamaan karena adanya tuntutan untuk menyelesaikan pekerjaan dan memenuhi tanggung jawab dalam peran keluarga. (Greenhaus & Beutell, 1985). Vieira. dkk. (2018) mengemukakan bahwa *work-family conflict* didasarkan pada asumsi individu yang mengalami kesulitan dalam memenuhi tuntutan atau menyeimbangkan peran ganda yang dialami. *Work-family conflict* juga mengakibatkan sumber daya terkait waktu dan energi terkuras. Frone, Russel, dan Cooper (1992) mengemukakan bahwa *work-family conflict* merupakan konflik yang terjadi pada karyawan yang disebabkan karena individu diwajibkan melakukan pekerjaan kantor dan memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga individu sulit untuk membedakan konflik antara pekerjaan dengan keluarga dan konflik keluarga dengan pekerjaan.

Carlson, Kacmar, dan Williams (2000) mengemukakan bahwa *work-family conflict* memiliki enam dimensi yang saling berhubungan satu sama lain. Dimensi *time-based work interference with family* terjadi ketika sebagian besar waktu dan perhatian ibu bekerja dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga waktu yang dihabiskan bersama keluarga berkurang. Dimensi *time-based family interference with work* terjadi ketika sebagian besar waktu dan perhatian ibu bekerja dicurahkan untuk keluarga sehingga kurang mempunyai waktu untuk melakukan pekerjaan. Ibu bekerja yang mengalami *time-based conflict* akan kesulitan untuk membagi waktu karena di satu sisi harus merawat keluarga namun di sisi lain tidak dapat meninggalkan tanggungjawab sebagai karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. Kondisi ini dapat memicu timbulnya stres kerja. Dimensi *strain-based work interference with family* terjadi ketika ketegangan pada pekerjaan memengaruhi peran sebagai keluarga sehingga perhatian sebagai keluarga berkurang. Dimensi *strain-based family interference with work* terjadi ketika ketegangan pada keluarga memengaruhi peran sebagai pekerja sehingga perhatian terhadap pekerjaan berkurang. Ibu bekerja yang mengalami *strain-based conflict* akan lebih emosional di rumah ketika merasakan tekanan atas tuntutan pekerjaan sehingga memicu timbulnya stres kerja. Dimensi *behavior-based work interference with family* terjadi ketika perilaku yang sering dilakukan di kantor dimunculkan dan tidak efektif ketika dilakukan di rumah. Dimensi *behavior-based family interference with work* terjadi ketika perilaku yang biasanya dilakukan di rumah dimunculkan dan tidak efektif ketika dilakukan di kantor. Ibu bekerja yang mengalami *behavior-based conflict* perlu beradaptasi dengan perbedaan perilaku yang dilakukan di kantor dan di rumah sehingga dapat memicu timbulnya stres kerja (Septiani, 2016).

Caplan, dkk (1975) mengemukakan bahwa konflik peran ganda merupakan bentuk stres yang perlu diperhatikan karena konflik peran berkorelasi lebih konsisten dengan kecemasan, depresi, dan perasaan kesal daripada stres lainnya. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusumastuti (2020) yang menyatakan bahwa konflik peran ganda berdampak pada kesulitan konsentrasi, merasa lelah, dan frustrasi dalam menjalani hidup, serta menjadi lebih mudah emosi hingga melakukan kekerasan fisik terhadap anak. Tuntutan dari tugas kantor dan kewajiban sebagai seorang ibu membuat ibu yang bekerja harus menjalani dua bahkan lebih peran secara bersamaan. Kondisi tersebut dapat memicu timbulnya konflik antara keinginan untuk segera

menyelesaikan tuntutan peran pekerjaan dan keinginan untuk mengurus keluarga. Konflik dari peran ganda yang timbul dapat mengganggu aktivitas ibu baik sebagai keluarga maupun tenaga kerja. Berdasarkan berbagai uraian di atas, dapat diformulasikan bahwa keluarga dan pekerjaan merupakan dua domain penting yang dapat dipisahkan dari kehidupan ibu bekerja. Ibu bekerja lebih rentan mengalami *work-family conflict*, sehingga akan mengalami tingkat stres kerja yang tinggi. Rumusan masalah terkait dengan hal tersebut adalah “apakah terdapat hubungan positif antara *work-family conflict* dengan stres kerja pada ibu bekerja *long work hours*?”.

Kajian empirik diharapkan dapat berkontribusi terhadap pengembangan ilmu psikologi industri, dapat dijadikan landasan bagi instansi terkait untuk membuat kebijakan guna menurunkan stres kerja bagi karyawan khususnya ibu, serta menambah informasi bagi ibu bekerja agar lebih memahami hubungan antara *work-family conflict* dan stres kerja yang dialami. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif *work-family conflict* serta keenam dimensinya yaitu *time-based work interference with family*, *time-based family interference with work*, *strain-based work interference with family*, *strain-based family interference with work*, *behavior-based work interference with family*, dan *behavior-based family interference with work* dengan stres kerja pada ibu bekerja yang mengalami *long work hours*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasi. Responden dalam penelitian ini sebanyak 160 ibu bekerja yang memiliki anak usia 0-18 tahun dan bekerja lebih dari 8 jam sehari atau 48 jam seminggu. Data penelitian dikumpulkan menggunakan alat ukur berupa skala stres kerja dan skala *work-family conflict*. Skala stres kerja menggunakan skala yang disusun oleh Alkaderi (2022) berdasarkan tiga aspek yaitu gejala fisik, psikis, dan perilaku. Skala *work-family conflict* yang digunakan dikembangkan oleh Carlson, Kacmar, dan William (2000) yang sebelumnya telah di adaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh peneliti. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji korelasi sederhana *spearman rho's* dan uji beda *kruskal wallis*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1. Skor Hipotetik dan Empirik

Variabel	Hipotetik				Empirik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
Stres Kerja	22	110	66	14,6	44	110	80,3	15,7
<i>Work-Family Conflict</i>	18	90	54	12	24	90	66,4	14,2

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa mean empirik stres kerja lebih tinggi dibandingkan dengan mean hipotetik yang mengindikasikan bahwa tingkat stres kerja responden lebih tinggi dibandingkan populasinya. Mean empirik *work-family conflict* juga lebih tinggi dibandingkan dengan mean hipotetik yang mengindikasikan bahwa tingkat *work-family conflict* pada responden tergolong tinggi. Adapun persentase skor kategorisasi sebagai berikut:

Tabel 2. Persentase Skor Kategorisasi

Stres Kerja				<i>Work-Family Conflict</i>			
Interval	Kategori	f	(%)	Interval	Kategori	f	(%)
80,6 < X	Tinggi	94	58,8	66 < X	Tinggi	105	65,6
51,4 < X < 80,6	Sedang	56	35	42 < X < 66	Sedang	40	25
X < 51,4	Rendah	10	6,3	X < 42	Rendah	15	9,4

Tabel 2 menunjukkan bahwa responden terbanyak pada skala stres kerja mengarah pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 58,8%. Responden dengan persentase terkecil mengarah

pada kategori rendah, yaitu sebesar 6,3%. Pada skala *work-family conflict* mengarah pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 65,6%. Responden dengan persentase terkecil mengarah pada kategori rendah, yaitu sebesar 9,4%. Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini memiliki stres kerja dan *work-family conflict* pada kategori tinggi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan teknik nonparametrik dengan Uji hipotesis *Spearman's rho* untuk mengetahui hubungan antara *work-family conflict* dan stres kerja. Adapun hasil uji hipotesis yang ditemukan sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	<i>r</i>	<i>p</i>
<i>Work-family Conflict</i> dan Stres Kerja	0,600	0,000
<i>Time-based Work Interference with Family</i> dan Stres Kerja	0,556	0,000
<i>Time-based Family Interference with Work</i> dan Stres Kerja	0,549	0,000
<i>Strain-based Work Interference with Family</i> dan Stres Kerja	0,461	0,000
<i>Strain-based Family Interference with Work</i> dan Stres Kerja	0,452	0,000
<i>Behavior-based Work Interference with Family</i> dan Stres Kerja	0,529	0,000
<i>Behavior-based Family Interference with Work</i> dan Stres Kerja	0,506	0,000

Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti $p < 0,05$. Koefisien korelasi menunjukkan nilai positif sebesar 0,600 yang menandakan bahwa stres kerja berkorelasi positif dengan *work-family conflict* dengan kategori hubungan kuat. Hasil tersebut dapat dijadikan dasar dalam membuat kesimpulan bahwa semakin tinggi *work-family conflict* maka semakin tinggi stres kerja. Berdasarkan hasil uji masing-masing dimensi *work-family conflict*, menunjukkan bahwa dimensi *time-based work interference family* memiliki nilai koefisien korelasi yang paling tinggi yaitu sebesar 0,556.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara stres kerja dan *work-family conflict* pada ibu bekerja yang mengalami *long work hours*. Kurangnya keseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan keluarga mengakibatkan karyawan memiliki persepsi negatif mengenai keterbatasan waktu yang digunakan untuk bekerja atau mengurus rumah tangga sehingga berpengaruh buruk terhadap *work-overload*, lingkungan kerja buruk dan stres kerja (Karabay, Akyuz & Elci, 2016; Karakas & Teczan, 2018). Konflik yang berkepanjangan dapat menimbulkan perasaan kesal, kesulitan berkonsentrasi, cemas, dan mudah lelah. *Work-family conflict* dapat menimbulkan stres yang signifikan karena ketegangan yang dihasilkan tuntutan karier dan tanggung jawab keluarga dapat mempengaruhi lingkungan kerja, mengganggu konsentrasi, produktivitas, kepuasan kerja, bahkan kesehatan individu (Lu, Wu, & Cooper, 1999). Ketika tuntutan dan tanggungjawab yang terkait dengan satu peran mengganggu peran kedua, kualitas hidup terkait peran kedua menurun, sehingga stres kerja berhubungan positif dengan *work-family conflict* dan bersifat timbal balik (Frone, Russel, dan Cooper, 1992).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada masing-masing dimensi *work-family conflict*, ditemukan juga hubungan positif antara dimensi *work-family conflict* yaitu *time-based work interference with family*, *time-based family interference with work*, *strain-based work interference with family*, *strain-based family interference with work*, *behavior-based work interference with family*, maupun *behavior-based family interference with work* dengan stres kerja. Dimensi *time-based work interference with family* berkorelasi paling kuat dengan stres kerja yaitu sebesar 0,556. Ibu bekerja yang mengalami *long work hours* menggunakan sebagian besar waktunya untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga waktu yang digunakan bersama keluarga menjadi terbatas. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Setiawan (2012) yang menemukan bahwa durasi jam kerja yang panjang menjadi indikator paling dominan yang menimbulkan stres kerja akibat

kesulitan untuk memenuhi kewajiban keluarga. Sedangkan dimensi *time-based family interference with work* memiliki korelasi yang lebih rendah yaitu sebesar 0,549. Dukungan sosial dan dukungan keluarga sangat dibutuhkan agar ibu bekerja dapat lebih berfokus pada satu peran dalam satu waktu. Ketika jam kerja mencapai tingkat tertentu, karyawan dapat melakukan akomodasi seperti mencari pengasuh anak tambahan atau bantuan orang lain untuk mengurangi konflik (Adkins dan Premeaux, 2012).

Pada penelitian ini, dimensi *strain-based family interference with work* memiliki korelasi paling lemah dengan stres kerja yaitu sebesar 0,452. Hal ini dapat disebabkan karena persepsi ibu bekerja yang cenderung menganggap bekerja adalah salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan keluarga sehingga merasa lebih mudah menerima tekanan yang bersumber dari keluarga. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anwar, Suhariadi, Fajrianti (2018) yang mengemukakan bahwa ibu bekerja lebih merasa bersalah ketika mengabaikan peran sebagai ibu. Kesulitan untuk fokus di tempat kerja karena pikiran yang tertuju pada masalah keluarga dapat menyebabkan stres dan ketegangan di tempat kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Vickovic dan Morrow (2020) yang mengemukakan bahwa dimensi yang berpengaruh secara signifikan adalah dimensi *strain based* dengan domain *family interference work*. Apabila konflik ketegangan yang diperoleh meningkat, maka stres yang dirasakan juga akan meningkat. Dimensi *strain-based work interference with family* memiliki nilai korelasi yang lebih tinggi yaitu sebesar 0,461. Menjaga kesehatan fisik dan mental seperti tidur yang cukup, pola makan sehat, serta aktivitas fisik teratur dapat membantu ibu bekerja untuk menghadapi stres dengan lebih baik. Wei, Wu, Park, dan Deng (2022) menemukan bahwa ketika karyawan mengalami konflik yang disebabkan oleh ketegangan, kedisiplinan untuk berolahraga sangat bermanfaat bagi vitalitas.

Korelasi dari dimensi *behavior-based work interference with family* dengan stres kerja pada penelitian ini sebesar 0,529. Peran ibu bekerja yang diuntut untuk tegas dan otoritatif sebagai pemimpin di tempat kerja menjadi tumpang tindih dengan harapan untuk berperan sebagai ibu yang empatik, bersikap welas asih dan santai saat bersama keluarga. Hasil ini sejalan dengan penelitian Bakker & Demerouti (2012) yang mengemukakan bahwa konflik dan tekanan di tempat kerja dapat mempengaruhi suasana hati dan interaksi di rumah. Korelasi dari dimensi *behavior-based family interference with work* dengan stres kerja pada penelitian ini lebih rendah dibandingkan *work interference with family* yaitu sebesar 0,506. Ibu bekerja cenderung bersikap toleran terhadap kesalahan anggota keluarga ketika berada dirumah, namun hal tersebut dapat menurunkan profesionalisme sebagai karyawan jika diterapkan di tempat kerja. Komunikasi terbuka dengan pasangan, keluarga, dan rekan kerja juga penting untuk menciptakan pemahaman tentang ekspektasi dan tuntutan di kedua lingkungan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Grzywacz dan Bass (2003) yang mengemukakan bahwa komunikasi yang jelas diperlukan untuk lebih memahami interaksi antara pekerjaan dan keluarga agar menghasilkan kebijakan serta pemahaman terhadap satu sama lain dalam memenuhi kebutuhan.

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah pengambilan data dilakukan melalui *google form*, sehingga peneliti tidak dapat mengamati langsung ketika pengisian data. Hal ini berdampak pada kekuatan akan kredibilitas data subjek yang tidak terjamin secara maksimal. Selain itu, peneliti tidak melakukan wawancara lebih lanjut pada responden yang memiliki stres kerja yang tinggi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *work-family conflict* dan stres kerja pada ibu bekerja yang mengalami *long work hours*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa makin tinggi *work-family conflict* yang dialami, maka makin tinggi pula stres kerja pada ibu bekerja yang mengalami *long work hours*. Hasil penelitian ini juga

.....

menemukan bahwa keenam dimensi *work-family conflict* berkontribusi pada stres kerja. Dimensi *time-based work interference family* memiliki nilai koefisien korelasi paling besar dengan stres kerja dan dimensi *strain-based family interference with work* memiliki koefisien korelasi paling kecil dengan stres kerja dibandingkan dimensi *work-family conflict* lainnya.

Ibu bekerja yang mengalami stres kerja akibat *work-family conflict*, disarankan lebih mampu menempatkan skala prioritas pada pekerjaan yang harus diselesaikan terlebih dahulu sehingga tidak mengganggu waktu dengan keluarga ataupun sebaliknya. Ibu bekerja juga disarankan agar meminta bantuan untuk meringankan beban pada salah satu atau kedua peran dan tetap memperhatikan kesehatan fisik dan mental diri sendiri. Instansi dari ibu yang bekerja disarankan lebih memerhatikan hak pegawai dalam hal beban kerja terutama waktu kerja sehingga tanggung jawab dan peran ibu yang bekerja dapat diseimbangkan. Instansi juga dapat mempertimbangkan *deadline* yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan dan tingkat kesulitan pekerjaan, serta menyesuaikan jumlah karyawan dengan banyaknya pekerjaan dalam instansi terkait. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memilih salah satu dimensi *work-family conflict* sebagai fokus penelitian. Peneliti selanjutnya juga diharapkan menambahkan masa bakti responden di instansi dan jenis pekerjaan responden serta jumlah sampel yang lebih luas, sehingga menggambarkan kondisi populasi secara ideal.

DAFTAR REFERENSI

- Adkins, C., & Premeaux, S. (2012). Spending time: The impact of hours worked on work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 380-389. doi: 10.1016/j.jvb.2011.09.003
- Alkaderi, S. Lukman, & Hamid, N. (2022). Hubungan antara stres kerja dan work engagement pada guru sekolah luar biasa di Kota Makassar. *Jurnal Persepsi Psikologi*, 5(2), 66-72. e-ISSN: 2614-6452
- Anwar, H., Suhariadi, F., & Fajrianti, F. (2018). Career wellbeing, the challenging roles of working mothers. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research (ASSEHR)*, 127(1), 82-86. doi: 10.2991/icaaip-17.2018.17
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2012). The spillover-crossover model. Dalam Grywacz, J. & Demerouti, E. (Eds.). *New frontiers in work and family research* (1-17). Psychology Press.
- Burhanuddin, T. D., Sjahrudin, H., & Mus, A. (2018). Pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja melalui stres kerja. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 1(1), 1-18. doi: 10.31227/osf.io/8fkxm
- Caplan, R. D., Cobb, S., French, J. R. P., Jr., Van Harrison, R., Pinneau, S. R. (1975). *Job demands and worker health: main effects and occupational differences*. Government Printing Officer.
- 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. doi: 10.1006/jvbe.1999.1713
- Chen, L. H., & Li, T. S. (2012). Role balance and marital satisfaction in taiwanese couples: an actor-partner interdependence model approach. *Social Indicators Research*, 107(1), 187-199. doi: 10.1007/s11205-011-9836-3
- Fairbrother, K., & Warn, J. (2003). Workplace dimensions, stress and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 18(1-2), 8-21. doi: 10.1108/02683940310459565
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78. doi: 10.1037/0021-9010.77.1.65
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. doi: 10.5465/amr.1985.4277352

- Grzywacz, J., & Bass, B. (2003). Work, family, and mental health: Testing different models of work-family fit. *Journal of Marriage and Family*, 65(1), 248-261. doi: 10.1111/j.1741-3737.2003.00248.x
- Hakiki, G., & Supriyanto, S. (2018). Profil Perempuan Indonesia 2018. *Kementerian Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak*, 3–100.
- Karabay, M. E., Akyuz, B., Elci, M. (2016). Effects of family-work conflict, locus of control, self confidence and extraversion personality on employee work stress. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 235, 269-280. doi: 10.1016/j.sbspro.2016.11.030
- Karakas, A., & Teczan, N. S. (2018). The relation between work stress, work-family life conflict and worker performance: A research study on hospitality employees. *European Journal of Tourism Research*, 21, 102-118. doi: 10.54055/ejtr.v21i.361
- Kusumastuti, A., N. (2020). Dampak konflik peran ganda di masa pandemi Covid-19 pada ibu yang bekerja. *Jurnal Psikologi Universitas Gunadarma*, 1(100), 1-5.
- Lu, L., Wu, H. & Cooper, C. L., (1999). Perceived work stress and locus of control: A combined quantitative and qualitative approach. *Research and Practice in Human Resource Management*, 7(1), 1–15.
- MacKenzie, J. (2021). Hybrid working after COVID-19: Home is where the work is hybrid working. June, 1–2. Diunduh pada 22 September 2022. <https://www.globalworkplaceinsider.com/files/2021/06/Hybrid-working-after-COVID-19.pdf>
- Marliani, R., Nasrudin, E., Rahmawati, R., & Ramdani, Z. (2020). Regulasi emosi, stres, dan kesejahteraan psikologis: Studi pada ibu work from home dalam menghadapi pandemi COVID-19. *Digital Library: UIN Sunan Gunung Jati*, 1–12.
- Paoletti, J., Derrick, J. L., Fagundes, C. P., & Leonard, K. E. (2022). The effects of strain-based work-family conflict on dual income couples' energy. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(15), 1-13. doi: 10.3390/ijerph19159125
- Rustiana, E. R., & Cahyati, W. H. (2012). Stress kerja dengan pemilihan strategi coping. *KESMAS - Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(2), 149–155. doi: 10.15294/kemas.v7i2.2811
- Safarina, N. A., Amalia, I., & Dewi, R. (2021). Analisis beban kerja dan stres ibu yang bekerja pada masa pandemi COVID-19. *Jurnal Diversita*. 7(2), 157–167. doi: 10.31289/diversita.v7i2.4540
- Schieman, S., Milkie, M. A., & Glavin, P. (2009). When work interferes with life: Work-nonwork interference and the influence of work-related demands and resources. *American Sociological Review*, 74(6), 966–988. doi: 10.1177/000312240907400606
- Septiani, K. A. (2016). *Pengaruh konflik peran ganda dan dukungan sosial terhadap stress kerja pada wanita* (Skripsi). Diakses dari <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/41442/1/keyko%20asri%20septiani-fpsi.pdf>
- Setiawan, W. (2012). *Analisis pengaruh work family interface dan stres kerja terhadap niatan keluar karyawan* (Tesis Master). Diakses dari [oai:generic.eprints.org:47584/core379](http://oai.generic.eprints.org:47584/core379)
- Spector, P. E. (2012). *Industrial and organizational psychology: Research and practice* (6th ed.). Singapore: John Wiley & Sons, inc.
- Stranks, J. (2005). *Stress at work management and prevention*. Elsevier Butterworth-Heinemann.
- Vickovic, S. G., & Morrow, W. J. (2020). Examining the Influence of work-family conflict on job stress, job satisfaction, and organizational commitment among correctional officers. *Criminal Justice Review*, 45(1), 5–25. doi: 10.1177/0734016819863099
- Vieira, J. M., Matias, M., Lopez, F. G., & Matos, P. M. (2018). Work-family conflict and enrichment: An exploration of dyadic typologies of work-family balance. *Journal of Vocational*

Behavior, 109(May 2017), 152–165. doi: 10.1016/j.jvb.2018.10.007

Wei, H., Wu, B., Park, H., & Deng, C. (2023). Is exercise good for all? Time- and strain-based work–family conflict and its impacts. *Journal of Social Psychology*, 163(2), 230-247. doi: 10.1080/00224545.2022.2111251.

Yahaya, A., Yahaya, N., Bon, A. T., Ismail, S., & Ing, T. C. (2011). Stress level and its influencing factors among employees in a plastic manufacturing and the implication towards work performance. *Elixir Online*, 41, 5932–5941. ISBN: 2229-712X
