

Tinjauan Literatur: Hubungan Antara *Work-Family Conflict* dengan Peningkatan Stres Kerja

Literature Review: The Relationship between Work-Family Conflict and Work Stress

Septy Dwi Bahari Putri

Prodi Kesehatan Masyarakat - Universitas Airlangga, Indonesia

Email Korespondensi: septy.dwi.bahari-2022@fkm.unair.ac.id

Abstrak

Latar belakang: Semenjak masa pandemi Covid-19, masalah kesehatan mental mulai banyak diperhatikan. Tak terkecuali masalah kesehatan mental para pekerja seperti stres kerja. Menurut survei yang dilakukan Gallup pada 2022, sejumlah 44% pekerja di seluruh dunia menyatakan bahwa mereka mengalami stres kerja. Data Biro Statistik Ketenagakerjaan di Indonesia tahun 2018, stres kerja menyumbang 40% dari total kasus *turnover* (keluar masuk) pekerja. Tidak hanya itu, sebanyak 60% - 90% pekerja datang ke dokter disebabkan karena masalah kesehatan berkaitan dengan stres kerja. Terdapat beragam faktor yang mampu mempengaruhi stres kerja, salah satunya yakni faktor interpersonal berupa konflik. Salah satu bentuk konflik yang banyak dialami pekerja adalah *work-family conflict*. Dimana pekerja mengalami kesulitan dalam mengatur dan membedakan perannya di keluarga dan perannya di tempat kerja yang bisa berujung pada munculnya tekanan psikologis seperti stres kerja. **Tujuan:** Untuk mengetahui hubungan antara *work-family conflict* dengan stres kerja berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu.

Metode: Desain penelitian menggunakan *Traditional Literature Review* dengan kata kunci "*work-family conflict*", "*work stress*", dan "*workplace stress*". Pencarian artikel menggunakan Springer, Frontiers, dan Google Scholar. Proses seleksi menggunakan kriteria inklusi yaitu jurnal internasional yang diterbitkan dalam rentang tahun 2016-2025 dan menggunakan desain penelitian survei yang melibatkan kelompok pekerja tertentu.

Hasil: Diperoleh hasil akhir berupa 5 artikel yang cocok dengan kriteria inklusi dengan hasil keseluruhan artikel jurnal mengungkapkan jika ada korelasi positif yang signifikan antara variabel *work-family conflict* dengan stres kerja.

Kesimpulan: Peningkatan *work-family conflict* yang dialami para pekerja akan diikuti dengan peningkatan stres kerja.

Kata kunci: Stres Kerja; *Work-Family Conflict*, Pekerja, Konflik Pekerjaan Keluarga

Abstract

Background: Since the Covid-19 pandemic, mental health issues have started to receive more attention. This includes the mental health issues among workers, such as work stress. According to Gallup Survey in 2022, 44% of workers around the world reported experiencing work stress. According to data from the Indonesian Bureau of Labor Statistics in 2018, work stress accounted for 40% of total employee turnover cases. Not only that, 60%-90% of workers visit doctors due to health problem related to work stress. Work stress can be influenced by various factors including conflict as an interpersonal factor. Work-family conflict is one type of conflict that is common for workers. Work-family conflict happens where workers experience difficulties in managing and distinguishing their roles in the family and work, which can lead to psychological pressure such as work-related stress.

Objective: To understand the relationship between work-family conflict and work stress based on previous research.

Method: The research design used a Traditional Literature Review and the keywords are "work-family conflict", "work stress", and "workplace stress". The articles are searched using Springer, Frontiers, and Google Scholar. The selection process used inclusion criteria such as international journals published within the 2016-2025 and using survei research designs involving specific worker groups.

Result: Five journal articles were obtained that met the inclusion criteria. The overall results of the journal articles revealed a significant positive relationship between the work-family conflict variable and work stress.

Conclusion: The increase in work-family conflict experienced by workers will be followed by an increase in work stress.

Keywords: Conflict; Work-Family Conflict; Worker; Work Stress.

PENDAHULUAN

Semenjak masa pandemi Covid-19, masalah kesehatan mental mulai banyak diperhatikan. Tak terkecuali masalah kesehatan mental para pekerja. Salah satu masalah kesehatan mental yang banyak mengganggu pekerja adalah stres kerja. Stres kerja ialah gangguan psikologis yang dihadapi oleh pekerja karena adanya tekanan atau ketegangan yang mampu mempengaruhi emosional, proses berpikir, serta fisik pekerja (1). Menurut survei yang dilakukan Gallup pada 2022, sejumlah 44% pekerja di seluruh dunia menyatakan bahwa mereka mengalami stres kerja (2). Mengacu pada data Biro Statistik Ketenagakerjaan di Indonesia tahun 2018, stres kerja menyumbang 40% dari total kasus *turnover* (keluar masuk) pekerja. Tidak hanya itu, sebanyak 60% - 90% pekerja datang ke dokter disebabkan karena masalah kesehatan berkaitan dengan stres kerja (3). Dari data tersebut, dapat diduga bahwa stres kerja dapat mengganggu produktivitas pekerja.

Pekerja dengan stres kerja bisa mengalami rasa tertekan saat menjalankan pekerjaannya yang dapat berakibat pada tugas tidak terselesaikan dengan maksimal (4). Stres kerja dapat meningkat disebabkan oleh berbagai faktor meliputi faktor pekerjaan, dukungan, dan interpersonal. Faktor pekerjaan dapat berupa lingkungan kerja yang tak mendukung, beban pekerjaan, dan shift kerja berat. Faktor dukungan bisa berupa kurangnya dukungan sosial dari orang di sekitar. Sedangkan, faktor interpersonal dapat berupa adanya konflik dengan orang lain (5). Salah satu bentuk konflik yang banyak dirasakan pekerja ialah *work-family conflict*.

Work-family conflict ialah gesekan peran dimana pekerja kesulitan dalam mengatur dan membedakan perannya di keluarga dengan perannya di tempat kerja. *Work-family conflict* bisa mengakibatkan pekerjaan mengganggu keluarga maupun sebaliknya. Dikatakan pekerjaan mengganggu keluarga terjadi apabila mayoritas waktu serta perhatian pekerja difokuskan untuk menyelesaikan pekerjaannya yang pada akhirnya mengakibatkan kurangnya waktu bersama keluarga. Sebaliknya, urusan keluarga mengganggu pekerjaan bila pekerja terlalu fokus dengan masalah keluarga sehingga waktu dan perhatian yang seharusnya digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan menjadi tersita (6). Sedangkan, menurut Carlson, Kacmar, dan Williams terdapat enam dimensi dalam *work family conflict* yang saling berkaitan dan memengaruhi diantaranya yaitu 1) Dimensi *time-based work interference with family* yang terbentuk bila waktu bersama keluarga berkurang akibat mayoritas waktu dihabiskan untuk melakukan pekerjaan; 2) Dimensi *time-based family interference with work* terbentuk bila waktu untuk bekerja tersita oleh waktu yang dihabiskan untuk keluarga. Pekerja yang kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dengan keluarga akan mengalami *time-based conflict* yang memicu munculnya stres; 3) Dimensi *strain-based work interference with family* terbentuk bila pekerja menghadapi ketegangan dalam pekerjaan yang berpengaruh pada perannya dalam

keluarga sehingga perhatiannya untuk keluarga tidak memadai; 4) Dimensi *strain-based family interference with work* terbentuk bila pekerja mengalami ketegangan di keluarga yang berpengaruh pada perannya sebagai pekerja sehingga perhatian untuk pekerjaan menjadi berkurang. Pekerja yang menghadapi tekanan atau *strain-based conflict* cenderung lebih emosional sehingga lebih mudah mengalami stres; 5) Dimensi *behavior-based work interference with family* terbentuk bila sikap atau kebiasaan pekerja di tempat kerja diterapkan di rumah dan ternyata tak cocok untuk keluarga; 6) Dimensi *behavior-based family interference with work* terbentuk bila ada sikap atau kebiasaan di keluarga lalu oleh pekerja dimunculkan di tempat kerja dan tidak cocok. Pekerja yang mengalami konflik akibat kebiasaan perilaku (*behavior-based conflict*) memerlukan adaptasi terhadap perbedaan perilaku yang mana hal itu dapat memicu perasaan tertekan atau stres kerja (7).

Beberapa studi terdahulu mengemukakan jika *work-family conflict* mempunyai korelasi positif dengan peningkatan stres kerja (7,8,9). Pekerja yang tidak mampu mengendalikan dua domain kehidupan yakni keluarga dan pekerjaan akan lebih rentan mengalami tekanan mental yang berdampak pada gangguan kesehatan mental seperti stres kerja. Penelitian Muhareni dkk. menyebut jika ketidaksesuaian beban kerja yang dialami oleh pekerja atas tugas dan tanggung jawabnya menyebabkan munculnya *work-family conflict* dimana pekerja dituntut untuk menyelesaikan seluruh tugas yang berakibat pada berkurangnya waktu bagi keluarga. Kurangnya kemampuan mengelola antara peran di lokasi kerja serta keluarga menyebabkan munculnya stres pada pekerja (10).

Penelitian ini bertujuan mengkaji berbagai penelitian terdahulu yang berkaitan dengan hubungan antara *work-family conflict* dan stres pada pekerja. Melalui penelitian ini, diharapkan bisa diketahui bagaimana keterkaitan antara kedua variabel tersebut. Diharapkan melalui penelitian ini dapat memberi kontribusi teoritis berkaitan dengan korelasi *work-family conflict* terhadap stres kerja.

METODE

Peneliti menerapkan desain *Traditional Literature Review* untuk penelitian ini. Pencarian artikel penelitian dilakukan dengan memanfaatkan Springer, Frontiers, dan Google Scholar. Dalam pencarian artikel penelitian digunakan beberapa kata kunci diantaranya yaitu "*work-family conflict*", "*work stress*", dan "*workplace stress*". Dari hasil pencarian tersebut, dihasilkan sebanyak 334.000 jurnal kemudian peneliti melakukan proses *screening* untuk menyeleksi jurnal dengan kriteria inklusi meliputi: jurnal internasional yang diterbitkan dalam rentang tahun 2016-2025, menggunakan desain penelitian survei yang melibatkan kelompok pekerja tertentu.

HASIL

Dari hasil proses seleksi jurnal berdasarkan kriteria inklusi dan isinya yang sesuai dengan topik penelitian berkaitan dengan korelasi *work-family conflict* terhadap stres kerja didapatkan hasil akhir berupa 5 artikel jurnal. Kemudian, peneliti merangkum hasil temuan dari tiap-tiap artikel jurnal terpilih ke dalam tabel berikut.

Tabel 1. Tinjauan Literatur *Work-Family Conflict* dalam Meningkatkan Stres Kerja

Peneliti	Tahun	Judul Penelitian	Tempat/Subjek Penelitian	Hasil Penelitian
Ayhan Karakaş and Nilüfer Şahin Tezcan (11).	2018	<i>The Relation Between Work Stress, Work-Family Life Conflict and Worker Performance: A Research Study on Hospitality Employees</i>	Pekerja akomodasi di kawasan Laut Hitam Timur tepatnya Provinsi Ordu, Giresun, dan Trabzon dengan sampel sejumlah 538 orang	Artikel ini menunjukkan hasil penelitian adanya hubungan signifikan antara <i>work-family conflict</i> dengan stres kerja. Hubungan yang terjadi menunjukkan korelasi positif sebesar 63%. Artinya, saat <i>work-family conflict</i> meningkat maka diikuti dengan peningkatan stres kerja. Peningkatan <i>Work-family conflict</i> menyebabkan peningkatan masalah psikologis. Situasi dimana individu mengalami stres, kecemasan, dan tertekan akibat keluarga maupun pekerjaan membuat mereka sulit memenuhi tugas-tugas dalam pekerjaannya. Selain itu, dibuktikan pula bahwa <i>work-family conflict</i> melalui stres dapat berefek terhadap penurunan performa pekerja dengan tingkat korelasi negatif sebesar 10%.
Yong Lu, Xiao-Min Hu, Xiao-Liang Huang, Xiao-Dong Zhuang, Pi Guo, Li-Fen Feng, Wei Hu, Long Chen, Huachun Zou, Yuan-Tao Hao (12).	2017	<i>The Relationship Between Job Satisfaction, Work Stress, Work-Family Conflict, and Turnover Intention Among Physicians in Guangdong, China: A Cross-Sectional Study</i>	Dokter yang bekerja pada rumah sakit, klinik, dan puskesmas di Provinsi Guangdong, China dengan sampel sejumlah 3563 orang	Hasil penelitian membuktikan ada korelasi langsung yang bersifat positif antara <i>work-family conflict</i> terhadap stres kerja dengan nilai koefisien 0,778. Artinya, <i>work-family conflict</i> yang tinggi secara langsung diikuti oleh tingginya angka stres kerja. <i>Work-family conflict</i> dapat dianggap sebagai stresor sebab konflik tersebut menyebabkan timbulnya ketegangan mental dan fisik yang memunculkan stres kerja. Tidak hanya itu, penelitian ini juga menganalisis jika <i>work-family conflict</i> melalui stres berkorelasi positif pada keinginan untuk meninggalkan organisasi tempat bekerja serta berkorelasi negatif terhadap kepuasan kerja.
Jennifer D. Griffin & Ivan Y. Sun (13).	2017	<i>Do Work-Family Conflict and Resilience Mediate Police Stress and Burnout: A Study of State Police Officers</i>	Polisi di Amerika Serikat dengan sampel sejumlah 138 orang	Hasil penelitian membuktikan jika <i>work-family conflict</i> mempunyai hubungan signifikan terhadap kondisi meningkatkan stres kerja. <i>Work-family conflict</i> pada petugas kepolisian dapat disebabkan oleh tekanan untuk bekerja 24 jam yang menimbulkan ketegangan dan

Peneliti	Tahun	Judul Penelitian	Tempat/Subjek Penelitian	Hasil Penelitian
				ketidaksesuaian peran dalam keluarga dan pekerjaan. Hal itu berpengaruh pada penurunan kesehatan, kinerja yang tidak memuaskan, berkurangnya kepuasan kerja dan kehidupan, tekanan psikologis, hingga kelelahan. Melalui penelitian ini, ditunjukkan pula jika <i>work-family conflict</i> dimediasi oleh stres kerja berpengaruh pada peningkatan <i>burnout</i> .
Lucia Jerg-Bretzke, Kerstin Limbrecht-Ecklundt, Steffen Walter, Jennifer Spohrs, and Petra Beschoner (14).	2020	<i>Correlations of the "Work-Family Conflict – A Cross-Sectional Study Among University Employees</i>	Pekerja di universitas meliputi ilmuwan, dokter, pekerja administrasi di Jerman dengan sampel sejumlah 844 orang	Hasil penelitian mengemukakan jika ada korelasi bersifat positif dan signifikan pada variabel <i>work-family conflict</i> dengan stres kerja. Dalam penelitian ini, kelelahan emosional yang disebabkan oleh lembur diidentifikasi sebagai variabel yang dapat menimbulkan <i>work-family conflict</i> . Penelitian ini menemukan bahwa 31% konflik peran ganda disebabkan oleh kelelahan emosional. <i>Work-family conflict</i> berperan dalam menimbulkan ketegangan psikososial berupa stres kerja sebesar 35%.
M. Ridho Habibie, Yeni Absah, Parapat Gultom (15).	2020	<i>The Effect of Work Overload and Work Family Conflict Towards Works Stress With Family Support as Moderating Variables in Employees at PT. Bank Negara Indonesia Tbk., Branch of Universitas Sumatera Utara</i>	Pekerja bank di PT Bank Negara Indonesia Tbk., cabang Universitas Sumatera Utara dengan sampel sejumlah 106 orang	Hasil penelitian membuktikan jika <i>work-family conflict</i> terbukti mempunyai hubungan dengan stres. <i>Work-family conflict</i> memiliki hubungan signifikan dengan arah positif. Peran tak seimbang antara pekerjaan dan keluarga bisa menimbulkan tekanan bagi pekerja. Jam kerja yang panjang menyebabkan berkurangnya waktu serta tenaga untuk beraktivitas bersama keluarga sehingga memunculkan <i>work-family conflict</i> . Konflik akan menekan kondisi psikologis pekerja dan menimbulkan stres kerja.

PEMBAHASAN

Penelitian pertama melakukan pengujian pada pekerja akomodasi di kawasan Laut Hitam Timur yang meliputi berbagai posisi seperti resepsionis, *housekeeping*, pramusaji, koki, administrasi, dan lainnya. Masing-masing posisi menunjukkan angka statistik tingkat *work-family conflict* dan stres kerja yang berbeda secara signifikan. Sedangkan, hasil perhitungan statistik untuk pengujian korelasi antara variabel *work-family conflict* dengan stres pada pekerja akomodasi didapat nilai $p < 0,05$ yang berarti terdapat hubungan signifikan antara kedua variabel tersebut. Hasil perhitungan statistika menunjukkan hubungan positif sebesar 63% dimana

ketika *work-family conflict* meningkat, maka risiko stres kerja juga dapat meningkat hingga 63%. Selain itu, penelitian ini juga melakukan pengujian terhadap hubungan *work-family conflict* dengan performa pekerja dimana stres kerja menjadi variabel intermediet. Hasilnya, diperoleh bahwa stres kerja secara penuh berperan menjadi *intermediate variable* dalam mengaitkan efek *work-family conflict* dengan performa pekerja yang mana tingkat signifikansinya sekitar 10%. Ketika *work-family conflict* mengalami peningkatan maka performa pekerja akan mengalami penurunan. Artinya, keduanya memiliki hubungan yang negatif (11). Pernyataan tersebut didukung hasil penelitian Divara yang menyebut bahwa *work-family conflict* mempunyai pengaruh yang positif pada kejadian stres kerja yang dialami pegawai kontrak salah satu kantor pemerintahan di Bali ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi yaitu 0,809 (16). Tak hanya itu, pernyataan tersebut juga sejalan dengan hasil studi sebelumnya yang dilaksanakan Agustina & Sudibya (2018), Kuswinarno & Indirawati (2021), serta Insan (2019) (17, 18, 19).

Penelitian kedua melakukan pengujian pada dokter di Provinsi Guangdong, China dengan rata-rata usia responden 37 tahun yang telah berpengalaman rata-rata selama 14 tahun. Sekitar 68% responden melakukan pekerjaan di atas 40 jam/minggu dan 58% responden memiliki setidaknya 4 kali shift kerja malam tiap bulannya. Penelitian ini mengungkapkan bahwa shift malam, jam kerja yang tidak terkontrol, dan penjadwalan yang tidak terprediksi merupakan stresor penting yang berkorelasi positif dengan *work-family conflict*. Pada pengukuran *work-family conflict* digunakan indikator berupa 1) perilaku yang efektif di tempat kerja tetapi menjadi tidak efektif di rumah; 2) perilaku yang efektif di tempat kerja tetapi tidak mampu menciptakan peran yang baik sebagai orang tua atau pasangan; dan 3) tekanan di tempat kerja mengakibatkan perilaku malas untuk melakukan hal-hal favorit di rumah. Indikator tersebut sesuai dengan dimensi *strain-based conflict* dan *behavior-based conflict* menurut Carlson, Kacmar, dan Williams (7). Dari hasil perhitungan statistik dapat dibuktikan jika terdapat hubungan langsung yang positif dan signifikan antara *work-family conflict* dengan kejadian stres kerja pada dokter. Selain itu, dibuktikan pula bahwa *work-family conflict* melalui stres dapat meningkatkan *turnover intention* atau keinginan untuk meninggalkan organisasi tempat kerja (12). Pernyataan tersebut sesuai dengan penelitian Astari et al. yang menyebut jika *work-family conflict* yang terjadi pada pekerja dapat berdampak pada penurunan komitmen organisasi serta kepuasan kerja, peningkatan stres kerja, peningkatan keluhan atas pekerjaan, dan juga peningkatan niat untuk keluar dari organisasi (20).

Penelitian ketiga melakukan studi pada kelompok pekerja kepolisian yang memiliki karakteristik kerja unik, yaitu pekerjaan yang berbahaya dan tidak dapat diprediksi, serta jam kerja yang dituntut harus siap siaga bekerja 24 jam demi menjaga ketertiban dan keamanan masyarakat. Penelitian ini berhasil membuktikan jika *work-family conflict* dan stres kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan. Tuntutan untuk siap sedia bekerja 24 jam dapat meningkatkan *work-family conflict* pada petugas kepolisian karena sebagian besar waktu dicurahkan untuk pekerjaan. Pernyataan tersebut cocok dengan teori yang dipaparkan oleh Carlson, Kacmar, dan Williams tentang *time-based conflict* (7). Tidak hanya itu, hasil penelitian tersebut sesuai dengan penelitian Tyfani et al. yang menyebut jika karyawan dengan *work-family conflict* bertingkat sedang umumnya merasakan perselisihan dengan keluarga dikarenakan ketidakmampuan dalam membagi waktu keluarga dengan pekerjaan. Sedangkan, karyawan yang alami *work-family conflict* tingkat tinggi umumnya disebabkan oleh adanya kesulitan bertemu dengan keluarga disebabkan oleh tuntutan kerja seperti dinas luar dalam waktu lama dan kurangnya komunikasi karena sangat sibuk dengan pekerjaan. Di sisi lain, karyawan yang mengalami *work-family conflict* tingkat sangat tinggi umumnya disebabkan oleh kurangnya waktu dan komunikasi bersama keluarga karena waktu kerja dan beban kerja berlebihan (21). Peningkatan *work-family conflict* akan berpengaruh pada penurunan kesehatan,

kinerja yang tidak memuaskan, berkurangnya kepuasan kerja dan kehidupan, tekanan psikologis, hingga kelelahan. Penelitian yang dilakukan oleh Jennifer & Ivan tersebut juga mengungkapkan jika *work-family conflict* dimediasi stres kerja dapat meningkatkan risiko terjadinya *burnout* (13). Namun, pernyataan itu berkebalikan dengan penelitian Ramadhi et al yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh *work-family conflict* terhadap *burnout*, tidak ada pengaruh stres kerja terhadap *burnout*, dan stres kerja tidak dapat memediasi pengaruh *work-family conflict* terhadap *burnout*. Namun, hasil penelitian Ramadhi et al terkait variabel *work-family conflict* dan stres kerja menemukan hasil yang sama dengan studi ketiga yang dilaksanakan oleh Jennifer & Ivan yang berhasil membuktikan ada pengaruh *work-family conflict* terhadap stres kerja (22).

Penelitian keempat melakukan uji pada kelompok pekerja di universitas seperti peneliti, pekerja administrasi, dan pekerja pemberi layanan lainnya. Dari data penelitian diketahui bahwa sekitar sepertiga responden (35%) mengalami *work-family conflict* tingkat tinggi dan laki-laki tercatat mengalami *work-family conflict* lebih sering (tetapi tidak signifikan) daripada wanita. Penelitian juga mengungkap jika ada hubungan positif signifikan pada variabel *work-family conflict* dan stres kerja. Kelelahan emosional dimana disebabkan oleh lembur diidentifikasi sebagai variabel yang dapat menimbulkan konflik peran ganda. Penelitian ini mengemukakan jika 31% *work-family conflict* diakibatkan oleh kelelahan emosional. Konflik kerja-keluarga atau *work-family conflict* berperan dalam menimbulkan ketegangan psikososial berupa stres kerja sebesar 35%. Penelitian ini mengungkap bahwa semakin pekerja menganggap bahwa lembur itu membuat stres, maka *work-family conflict* yang dirasakan para pekerja juga semakin meningkat.¹⁴ Pekerja yang menjalani lembur berarti menggunakan mayoritas waktu mereka untuk melakukan pekerjaannya sehingga waktu yang dicurahkan untuk keluarga akan terbatas. Hal itu juga diungkapkan oleh Alifah et al. yang membuktikan jika ada korelasi kuat antara *work-family conflict* dengan kejadian stres kerja yang mana dalam penelitian tersebut diteliti enam dimensi sesuai pendapat Carlson, Kacmar, dan Williams. Hasil penelitian Alifah et al menyatakan jika dimensi *time-based work interference family* mempunyai koefisien korelasi tertinggi yakni sebesar 0,556. Artinya, waktu kerja yang panjang akan berdampak pada terbatasnya waktu yang dimanfaatkan untuk kehidupan keluarga sehingga dapat menimbulkan ketegangan dalam tuntutan karier dan tanggung jawab keluarga yang berujung pada stres kerja (7).

Penelitian terakhir melakukan pengujian pada kelompok pekerja di bank tepatnya di PT Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Universitas Sumatera Utara. Dalam penelitian ini dinyatakan jika jam bekerja yang lama dan beban kerja berat menjadi satu pemicu *work-family conflict* karena kurangnya waktu untuk keluarga. Hasil penelitian membuktikan jika *work-family conflict* terbukti mempunyai korelasi dengan stres kerja. Hal itu ditunjukkan dengan angka t-statistik yaitu $2,115 > t\text{-tabel}$. Itu berarti *work-family conflict* berhubungan positif dan signifikan dengan stres. Peran tak seimbang antara kerja dengan keluarga bisa menimbulkan tekanan bagi pekerja. Jam kerja yang panjang menyebabkan kurangnya waktu dan energi untuk aktivitas keluarga sehingga bisa memunculkan konflik kerja-keluarga. Konflik bisa menekan kondisi psikologis pekerja dan menimbulkan stres kerja.¹⁵ Selaras dengan itu, Idris et al. yang melaksanakan studi terhadap pegawai di salah satu bank di Kota Tidore menyatakan bahwa variabel *work-family conflict* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap stres kerja pada pegawai bank (23).

SIMPULAN

Keseluruhan artikel jurnal yang telah ditinjau menyatakan jika ada hubungan pada variabel *work-family conflict* dengan stres kerja. Hubungan yang ada menunjukkan arah positif dan signifikan. Hal itu berarti bahwa peningkatan *work-family conflict* yang dialami para pekerja

akan diikuti dengan meningkatnya stres kerja. Kondisi lingkungan kerja seperti waktu kerja panjang, beban kerja berat, serta shift malam dapat meningkatkan risiko munculnya *work-family conflict* dimana dapat berujung menimbulkan stres kerja.

SARAN

Organisasi tempat kerja dapat menyediakan sesi konseling untuk pekerja sebagai upaya mengurangi stres kerja. Selain itu, organisasi juga dapat mereview kembali peraturan terkait waktu kerja, waktu lembur, beban kerja, dan *shift* malam. Saran untuk peneliti selanjutnya dapat menggali lebih dalam terkait *work-family conflict* dan stres kerja menggunakan data primer sehingga data yang ada dapat memperkuat fakta yang terkait dengan kedua variabel tersebut.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan rasa terima kasih untuk individu dan institusi yang berkontribusi membantu peneliti melalui pemberian fasilitas dan dukungan moral yang mendukung penyusunan artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

1. Yusnita RT, Nurlinawaty R. Bagaimana Stres Kerja Dan Work Life Balance Pada Pekerja Wanita Memediasi Work Family Conflict Dengan Prestasi Kerja?. Jurnal Manajemen Dan Organisasi. 2022 Oct 3;13(3):257-69.
2. Natasya FJ, Pujiyanto WE. Pengaruh Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Individu: Stres Kerja Sebagai Mediasi. Jurnal Pendidikan Tata Niaga (JPTN). 2024 Apr 30;12(1):94-105.
3. Ardani NS, Zulfikar I, Setyawati NF, Siboro I, Pratamasari I. Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Balikpapan. IDENTIFIKASI. 2024 May 31;10(1):57-64.
4. Ariani S. Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work Family Conflict) Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Bendahara Wanita Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten/Kota Se Pulau Lombok. Jmm Unram-Master of Management Journal. 2017 Mar 24;6(1).
5. Maranden AA, Irjayanti A, Wayangkau EC. Faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Jiwa Daerah Abepura Kota Jayapura. Jurnal Kesehatan Lingkungan Indonesia. 2023 Jun 1;22(2):221-8.
6. Fauzan R. Peran Stres Kerja dan Komitmen Organisasional pada Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Kinerja Pegawai Wanita Rumah Sakit Jiwa Provinsi Kalimantan Barat. Performance: Jurnal Personalia, Financial, Operasional, Marketing Dan Sistem Informasi. 2022 Jan 31;29(1):61-73.
7. Alifah AF, Anwar H. Work-family conflict dan tingkat stres kerja pada ibu bekerja yang mengalami long work hours. PESHUM: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora. 2023 Dec 18;3(1):131-9.
8. Lestari ED, Suhendar S, Choirisa SF, Rizkalla N, Purnamaningsih P. Analisis Pengaruh Work-Family Conflict, Family-Work Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Hidup Pekerja Front Office Hotel Di Indonesia. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia. 2021;12(2):256-77.
9. Maziyya AA, Islam NR, Nisa H. Hubungan beban kerja, work-family conflict, dan stres kerja pada pekerja di wilayah Pulau Jawa saat pandemi covid-19 di tahun 2020. Media Penelitian dan Pengembangan Kesehatan. 2021;31(4):337-46.
10. Muhareni I, Rusdi M, Shalihah BM. Pengaruh Work Family Conflict Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. Al Huwiyah: Journal of Woman and Children Studies. 2022 Jun 30;2(1).

11. Karakaş A, Tezcan N. The relation between work stress, work-family life conflict and worker performance: A research study on hospitality employees. *European Journal of Tourism Research*. 2019 Mar 1;21(1):102-18.
12. Lu Y, Hu XM, Huang XL, Zhuang XD, Guo P, Feng LF, Hu W, Chen L, Zou H, Hao YT. The relationship between job satisfaction, work stress, work–family conflict, and turnover intention among physicians in Guangdong, China: a cross-sectional study. *BMJ open*. 2017 May 1;7(5):e014894.
13. Griffin JD, Sun IY. Do work-family conflict and resiliency mediate police stress and burnout: A study of state police officers. *American Journal of Criminal Justice*. 2018 Jun;43:354-70.
14. Jerg-Bretzke L, Limbrecht-Ecklundt K, Walter S, Spohrs J, Beschoner P. Correlations of the “work–family conflict” with occupational stress—A cross-sectional study among university employees. *Frontiers in psychiatry*. 2020 Mar 18;11:134.
15. Habibie MR, Absah Y, Gultom P. The Effect of Work Overload and Work Family Conflict Towards Work Stress with Family Social Support as Moderating Variables in Employees at PT. Bank Negara Indonesia Tbk., Branch of Universitas Sumatera Utara. *International Journal of Research and Review (ijrrjournal. com)*. 2020 May;7(5):5.
16. Divara IG, Rahyuda AG. *Pengaruh work family conflict terhadap stres kerja dan komitmen organisasional pegawai kontrak dinas kebudayaan provinsi bali* (Doctoral dissertation, Udayana University).
17. Agustina R, Sudibya IG. Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Wanita Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Praya Lombok. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*. 2018;7(3):775-808.
18. Kuswinarno M, Indirawati N. Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work Family Conflict) Terhadap Kinerja Wanita Karir Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada Cv. Buana Tengka Garment Bangkalan). *Eco-Entrepreneur*. 2021 Aug 21;7(1):19-33.
19. Insan MY. Pengaruh konflik kerja keluarga dan motivasi kerja terhadap stres kerja pada perawat rumah sakit wulan windy medan. *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*. 2019 Nov 26;3(2).
20. Astari NM, Sudibya IG. Pengaruh work family conflict terhadap stres kerja dan kepuasan kerja. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. 2018;7(7):1895-926.
21. Tyfani ZS, Purwaningrum EK, Ramadhan YA. Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Tingkat Stres Kerja Karyawan Wanita. *MARAS: Jurnal Penelitian Multidisiplin*. 2024 Jun 2;2(2):913-9.
22. Ramadhi HA, Rivai HA, Lukito H. Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Burnout Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Politeknik Pelayaran Sumatera Barat The Effect Of Work Family Conflict On Burnout Through Work Stress As A Mediation Variable In West Sumatra Shipping. *Menara Ilmu: Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah*. 2021 Jul 31;15(2).
23. Idris F, Hasyim AW, Alhadar FM. Pengaruh work family conflict terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Bank Bri cabang kota Tidore kepulauan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. 2023 Jul 15;11(3):138-48.