

PERAN SOCIAL SUPPORT DALAM WORK FAMILY CONFLICT TERHADAP STRES KERJA: SEBUAH STUDI LITERATUR

Dinda Rifka Olivia

Universitas Negeri Surabaya

dindaolivia16080574121@mhs.unesa.ac.id

Agus Frianto

Universitas Negeri Surabaya

agusfrianto@unesa.ac.id

Abstract

The purpose of this literature study is to investigate the role of social support correlation between work-family conflict on job stress. The literature study was based on 17 empirical studies from any national and international journals. Data collected by using search engine methods. The results suggest that work-family conflict had a positive relationship with job stress. Enacting dual social support (work and nonwork-related social support) can be a positive resource for reducing the adverse effects of job stress and work-family conflict effectively. Based on empirical studies, also found social support can be the best viewed as a moderator to a perceived stressor and work-family conflict.

Keywords: job stress; social support; work family conflict

PENDAHULUAN

Bekerja menjadi salah satu aspek penting dan yang paling efektif dalam memenuhi segala kebutuhan hidup manusia. Seiring dengan perkembangan jaman yang terjadi pada dekade ini, bekerja sudah tidak lagi didominasi oleh kaum pria. Jumlah partisipasi kaum wanita yang bekerja pun kini juga semakin tinggi. Hal ini diperkuat dengan hasil analisis data oleh Badan Pusat Statistik Indonesia pada tahun 2019 yang menunjukkan adanya peningkatan jumlah partisipasi angkatan kerja pria sebesar 83,18% yang juga diikuti dengan tingkat partisipasi angkatan kerja wanita sebesar 55,50% (BPS, 2019). Penyebab utama dari maraknya fenomena tersebut adalah karena adanya resesi ekonomi global (Rustham, 2019). Dengan adanya perubahan demografi dalam hal *gender* pada angkatan kerja di era ini, maka baik pria maupun wanita ataupun bahkan kedua pasangan memilih untuk bekerja di luar rumah secara bersamaan, terutama di kota-kota besar. Kecenderungan pasangan suami istri yang bekerja (*dual career*) ini diharapkan dapat memberikan peningkatan pada *income* keluarga (Nabila, 2019).

Meski *dual career* sangat membantu dalam meningkatkan *income* keluarga agar dapat menyeimbangkan pengeluaran untuk keperluan keluarga sehari-hari, namun pada kenyataannya menjalankan dua peran dalam satu waktu membutuhkan energi serta pengaturan yang lebih kompleks agar kedua peran tersebut dapat berjalan dengan seimbang. Sehingga tak jarang kondisi tersebut dapat menimbulkan konflik (Rustham, 2019). Tuntutan pekerjaan yang semakin meningkat juga membawa dampak terhadap peran karyawan dalam keluarga, seperti meeting, deadline, dan target lain yang harus dicapai. Sehingga beberapa diantara mereka yang telah berkeluarga mulai merasa sukar untuk membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga. Tak jarang sebagian besar waktu yang digunakan adalah untuk kepentingan pekerjaan dan selalu mengorbankan waktu untuk bersama keluarga (Sari, 2018).

Desakan peran dalam pekerjaan dan keluarga berpotensi menimbulkan konflik satu sama lain. Konflik yang ditimbulkan ketika tuntutan dan tanggung jawab dua peran tidak sejalan, baik didalam pekerjaan maupun didalam keluarganya dikenal dengan nama *Work family conflict*. *Work family conflict* sendiri merupakan sebuah konflik yang timbul akibat adanya tantangan berat dalam membagi sumber daya-terutama waktu- antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga (Rabenu *et al.*, 2017). Menyeimbangkan kedua tuntutan (pekerjaan dan keluarga) menjadi suatu hal yang sangat sulit,

terutama bagi individu yang telah menikah. Hal ini disebabkan karena mereka dituntut untuk dapat fokus mengurus keluarga disela adanya tuntutan pekerjaan di kantor (Isa *et al.*, 2018).

Dalam dunia kerja saat ini, *work family conflict* dipandang sebagai sebuah persoalan yang serius (Roboth, 2015). *Work family conflict* dianggap sebagai penyebab dari stres atau indikator ketegangan, terutama dalam dunia kerja (Hsiao *et al.*, 2014). Mack & Dunn (2018) juga menyatakan bahwa penyebab timbulnya stres kerja pada karyawan adalah karena *work family conflict*. Melisa, Bulent, & Meral dalam Fridayanti *et al.*, (2019) mengatakan bahwasannya salah satu masalah utama yang disebabkan oleh *work family conflict* adalah stres kerja. Stres kerja ini timbul karena adanya tuntutan peran yang tidak sesuai antara peran kerja dan peran keluarga. Konflik yang berlarut-larut mampu menimbulkan respon yang mengancam pada diri individu.

Hal tersebut diperkuat oleh sebagian besar studi yang dilakukan para peneliti dengan menyatakan hasil bahwa *work family conflict* memiliki hubungan yang positif serta signifikan terhadap stres kerja (Divara dan Rahyuda, 2016; Fridayanti *et al.*, 2019; Jamaluddin *et al.*, 2019; Kusumanegara *et al.*, 2018; Lambert *et al.*, 2016; Liu *et al.*, 2017; Mack dan Dunn, 2018; Nabila *et al.*, 2019; Niknamian, 2019; Rabenu *et al.*, 2017; Sutanto *et al.*, 2016). Namun pada hasil penelitian terbaru yang dikemukakan oleh Wahab *et al.*, (2019) menunjukkan bahwasannya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dalam hubungan *work family conflict* terhadap stres kerja. Dengan kata lain, jika *work family conflict* yang dihadapi oleh pekerja tinggi maka akan diikuti oleh peningkatan stres kerja namun tidak signifikan.

Stres kerja dapat menyebabkan masalah pada para pekerja, baik itu masalah bagi pekerja secara pribadi maupun pada perusahaan tempat pekerja tersebut bekerja. Ketika stres kerja yang timbul tidak diatasi dengan baik, maka pekerja yang bersangkutan akan dihadapi oleh beragam jenis gejala negatif yang kemudian berdampak pada prestasi kerjanya (Handoko, 2014:300). Apabila pekerja mengalami penurunan pada prestasi kerjanya, maka karyawan akan bekerja secara tidak optimal. Stres akan semakin menguat apabila para pekerja dihadapi oleh permasalahan secara bertubi-tubi (Handoko, 2014:301). Hal seperti itu dapat dikatakan bahwa dampak dari stres kerja menimbulkan kerugian. Sehingga perlu dilakukan sebuah tindakan guna meminimalisir tingkat stres kerja yang terjadi.

Pluut *et al.*, (2018) berpendapat bahwa sumber daya alternatif untuk mengatasi hubungan antara stres kerja dengan *work family conflict* adalah dengan *social support*. *Social support* menjadi sumber daya yang berharga karena mampu berperan dalam memberi sebuah dorongan psikologis, umpan balik, bantuan dan motivasi untuk para karyawan (Lambert *et al.*, 2017). *Social support* dapat digambarkan sebagai hubungan yang berharga bagi individu terhadap orang disekitarnya (Rif'ati *et al.*, 2018). Dukungan ini sangat diperlukan, mengingat tuntutan pada dunia kerja yang semakin berat serta tuntutan untuk dapat selalu memperhatikan para anggota keluarga. Maka *social support* menjadi salah satu variabel yang dapat memperkecil tingkat stres kerja serta *work family conflict* (Pluut *et al.*, 2018)

Untuk itu, perlu dilakukan pengkajian guna mengetahui apakah *social support* memiliki peran dalam memperlemah atau memperkuat hubungan antara *work family conflict* dengan stres kerja yang mungkin dialami oleh para tenaga kerja. Hasil eksplorasi literatur ini diharap dapat menjadi *pilot study* bagi para peneliti selanjutnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia untuk melakukan penelitian empiris dari dampak *work family conflict* terhadap stres kerja dengan *social support* sebagai pemoderasi.

KAJIAN PUSTAKA

Work Family Conflict

Work Family Conflict menurut Lambert *et al.*, (2016) adalah konflik dua arah, yang mana pekerjaan dapat menyebabkan konflik di rumah atau pun sebaliknya, masalah di rumah dapat menyebabkan konflik di tempat kerja. Rabenu *et al.*, (2017) mendefinisikan *work family conflict* sebagai konflik yang terjadi akibat adanya tantangan berat dalam membagi sumber daya – terutama waktu - antara

tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga. Ketika tidak adanya pembagian waktu yang seimbang dalam menjalani dua tuntutan peran, maka akan menyebabkan sebuah konflik peran ganda.

Menurut Divara & Rahyuda (2016), *work family conflict* merupakan suatu konflik yang timbul pada seorang individu ketika individu tersebut menyanggah dua atau lebih tuntutan peran, sehingga tidak mampu untuk menyeimbangkan peran satu dengan peran lainnya. Sejalan dengan pengertian dari beberapa peneliti tersebut, Nabila *et al.*, (2019) mengartikan *work family conflict* sebagai konflik antara pekerjaan dan keluarga yang tidak seimbang akibat seorang individu menyanggah dua peran sekaligus dan menghadapi masing-masing tekanan dari kedua tuntutan peran tersebut.

Work family conflict ini timbul karena adanya tekanan eksternal di lingkungan kerja, seperti tidak terpenuhinya harapan pada rekan-rekan di tempat kerja, dan adanya tuntutan pekerjaan seperti adanya jam kerja yang tidak fleksibel, dan lembur untuk menyelesaikan *deadline* tugas harian (Rabenu *et al.*, 2017). *Work family conflict* kerap terjadi akibat suatu pekerjaan membutuhkan jam kerja yang panjang dan tidak fleksibel, tidak terstruktur, tanggung jawab yang besar, menanggung stres kerja, konflik pribadi di tempat kerja, perjalanan dinas, perubahan karir, serta atasan yang tidak mendukung (De Vries, 2011).

Greenhaus & Beutell (Caroline, 2015) memberi pernyataan bahwa ketegangan dalam bekerja yang dirasakan oleh seorang individu disebabkan karena individu tersebut mengalami *work family conflict*. Faktor penyebab dari *work family conflict* adalah permintaan waktu terhadap satu peran yang bertabrakan dengan peran lainnya, sehingga tidak dapat memenuhi kepentingan masing-masing peran, stres yang ditimbulkan oleh satu peran dan memiliki efek ke dalam peran lain, kecemasan serta kelelahan akibat ketegangan dari satu peran dan mengganggu untuk melakukan peran lainnya, dan perilaku efektif dan tepat pada satu peran, namun tidak terproses dengan baik saat dipindahkan ke peran lainnya. Akibatnya, timbul gejala yang akan dirasakan oleh para pekerja di antaranya merasa frustrasi, bersalah, risau, dan mudah letih.

Multidimensi dari *work family conflict* menurut teori yang dikemukakan oleh Greenhaus & Beutell (Caroline, 2015), di antaranya *Time-based conflict*, konflik yang timbul akibat kurangnya waktu untuk melaksanakan kewajiban salah satu peran yang disebabkan oleh peran pekerjaan dan peran keluarga, *Strain-based conflict*, konflik yang timbul akibat adanya ketidaksesuaian yang menyebabkan ketegangan dalam menjalankan salah satu peran akibat menjalankan peran lainnya, *Behaviour-based conflict*, konflik yang timbul karena adanya ketidakselarasan, di mana ketika harapan perilaku dari suatu peran yang dijalani tidak sesuai dengan harapan dari perilaku peran lainnya.

Stres Kerja

Siagian (2019:200) mengartikan stres sebagai ketegangan yang berpengaruh kepada emosi, jalan berpikir dan kondisi individu. Tingginya stres yang dipikul akan menjadi sebuah ancaman bagi individu untuk dapat menghadapi lingkungan. Baron & Greenberg (Marliani, Roesleny, 2015) menyatakan bahwa stres kerja adalah sebuah reaksi emosional dan psikologis yang terjadi ketika tujuan seorang individu terhalang dan tidak mampu diatasi. Divara & Rahyuda (2016) mendefinisikan stres kerja sebagai tidak sanggupnya tubuh untuk menerima tekanan dan dapat berakibat hilangnya kontrol diri. Menurut Selye dalam Wijaya (2017:276), stres kerja adalah sebuah respon dari seorang individu terhadap tekanan di lingkungan kerja. Reaksi pada stres dapat berupa fisiologis, psikologis, atau perilaku.

Handoko (2014:300) mengatakan, timbulnya stres bagi pekerja adalah karena ketegangan yang berawal dari tidak adanya keselarasan antara individu dengan lingkungannya. Artinya, apabila sarana dan desakan tugas tidak selaras dengan kebutuhan serta kemampuan individu, maka individu tersebut akan mengalami stres. Marliani, Rosleny (2015:262) juga berpendapat bahwasannya stres kerja disebabkan adanya ketidakselarasan antara karakteristik aspek pekerjaan dan karakteristik kepribadian pekerja yang dapat timbul di seluruh kondisi pekerjaan. Akibat adanya stres kerja tersebut, individu menjadi gugup, cemas akut, emosi yang meningkat, terganggunya proses berpikir serta kondisi fisik individu (Marliani, Rosleny, 2015:262).

Sejumlah penelitian mengungkapkan mengenai faktor penyebab munculnya stres kerja. Marliani, Roslenny (2015:264) menyatakan bahwa terdapat empat faktor sumber stres, yang pertama *stressor* tingkat individu, yaitu berkaitan secara langsung antara individu dengan tugas kerja yang ada dalam organisasi. Penyebab stres pada faktor ini adalah karena tuntutan pekerjaan, tingginya tanggung jawab pekerjaan, konflik peran, ketidakjelasan peran, merasa terkekang atas kejadian yang muncul dalam lingkungan kerja, dan karakteristik pekerjaan. Kedua, *stressor* tingkat kelompok, yaitu penyebab stres yang berasal dari dinamika kelompok dan perilaku manajerial. Para manajer menciptakan stres kerja pada tenaga kerja dengan cara bersikap tidak konsisten, gagal memberi dukungan, tidak peduli, kurang membimbing, menuntut lingkungan dengan produktivitas yang tinggi, dan fokus pada hal yang negatif dan mengabaikan kinerja yang baik. Ketiga, *stressor* tingkat organisasi, yaitu pemicu stres yang bersumber dari organisasi tempat para tenaga kerja bekerja. Penyebabnya mencakup tekanan tinggi pada lingkungan kerja, meningkatnya penggunaan teknologi informasi, dan lingkungan kantor yang tidak nyaman. Keempat, *stressor* tingkat ekstraorganisasi, yaitu pemicu stres yang disebabkan oleh faktor luar organisasi. Adapun pemicu stres pada tingkat ini karena konflik pekerjaan dan keluarga, status ekonomi, status sosial, dan status kerja.

Terdapat tiga kategori umum stres kerja menurut Mohyi (Nabila, 2019), di antaranya : Gejala fisiologis, stres yang terkait dengan kelelahan fisik, sakit kepala, gangguan tidur, ketegangan otot, meningkatnya detak jantung dan tekanan darah. Gejala psikologis, stres yang terkait dengan ketidakpuasan atau kebosanan dalam bekerja, kelelahan mental, mudah marah, mudah cemas, kurang efektif dalam hal berkomunikasi. Gejala perilaku, stres yang terkait dengan perubahan produktivitas, kebiasaan makan, menghindari pekerjaan.

Social Support

Menurut House (Pluut *et al.*, 2018), *social support* adalah perilaku yang memiliki manfaat, seperti menunjukkan kepedulian, memberikan saran, membantu, atau memberikan umpan balik yang relevan. Pemberian *social support* menunjukkan adanya ikatan interpersonal yang dapat melindungi individu dari terjadinya stres. Dengan kata lain, individu yang mendapatkan *social support* akan merasa tenang, diperhatikan, dicintai, percaya diri, dan berkompeten (Rif'ati *et al.*, 2018).

Lambert *et al.*, (2017) mengartikan *social support* sebagai sumber daya yang berharga karena memberikan umpan balik, dukungan psikologis, motivasi dan bantuan untuk para karyawan. Menurut Rif'ati *et al.*, (2018), *social support* merupakan dukungan yang didapat dari lingkungan sosial seperti keluarga, teman, pasangan dan orang lain yang bersangkutan dengan individu tersebut, sehingga dukungan tersebut dinilai sangat berharga bagi individu yang menerimanya ketika mengalami suatu masalah. Lingkungan sosial yang berasal dari tempat kerja maupun keluarga memiliki potensi untuk dapat memberikan dukungan sosial bagi individu (Rif'ati *et al.*, 2018). *Social support* dapat berperan sebagai moderator pada hubungan tuntutan kerja dan *work family conflict*.

Terdapat dua bentuk *social support* berdasarkan sumber dukungan menurut Caplan *et al.*, (Hsiao dan Barak, 2014), yaitu *work-related social support*, yang terdiri dari *supervisor* (atasan) serta rekan kerja, dan *nonwork-related social support*, yang terdiri dari pasangan, keluarga dan teman. Menurut Sarafino (Rif'ati *et al.*, 2018), terdapat empat aspek yang harus dipenuhi sehingga tercipta dukungan sosial yang baik, di antaranya Dukungan emosional, yang di dalamnya terdapat ungkapan simpati, rasa peduli, dan serta perhatian. Dukungan instrumental, ungkapan bantuan langsung seperti pengadaan sarana yang dapat mempermudah tujuan yang ingin dicapai, seperti pemberian sumbangan pada individu yang menjadi korban bencana. Dukungan informatif, ungkapan bantuan berupa pemberian umpan balik, informasi, nasihat, dan saran untuk menambah wawasan seseorang dalam memecahkan suatu masalah. Dukungan positif (penghargaan), berupa ungkapan hormat dalam bentuk pemberian penghargaan atas upaya yang telah dilakukan, serta membandingkan secara positif dengan individu lain.

METODE PENELITIAN

Artikel ini merupakan sebuah studi literatur. Penulis melakukan penelusuran terkait dengan penelitian-penelitian yang membahas mengenai hubungan *work family conflict* terhadap stres kerja dan bagaimana peran dari *social support* dalam hubungan tersebut. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan mesin pencari data (*search engine*) seperti *digital library*, internet, dan beberapa jurnal penelitian. Terdapat 17 jurnal penelitian yang akan menjadi sumber data dalam studi ini seperti dapat dilihat di tabel 1.

Tabel 1. ARTIKEL ILMIAH

Peneliti/Tahun	Keterangan
Hsiao, H. Y., & Mor Barak, M. E. (2014)	berjudul <i>Job-Related Stress, Social Support, and Work-Family Conflict among Mexican Workers in a Multinational Company: A case study of a Korean-owned, US-branded former "Sweatshop" in Mexico</i> , yang diterbitkan dalam <i>Internastional Journal of Social Welfare</i> . Penelitian menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif, dengan populasi dan sampel sebanyak 168 pekerja Meksiko di perusahaan multinasional Tabalong. Alat analisis yang digunakan adalah <i>hierarchical regression analyses</i> .
Divara & Rahyuda (2016)	berjudul <i>Pengaruh Work Family Conflict terhadap Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Pegawai Kontrak Dinas Kebudayaan Provinsi Bali</i> , yang diterbitkan dalam <i>E-Jurnal Manajemen Unud</i> . Penelitian menggunakan metode sampling jenuh, dengan populasi dan sampel sebanyak 53 pegawai kontrak Dinas Kebudayaan di Bali. Alat analisis yang digunakan adalah analisis jalur.
Lambert <i>et al.</i> , (2016)	berjudul <i>The Relationship of Work-Family Conflict with Job Stress among Indian Police Officers: A Research Note</i> , yang diterbitkan dalam <i>Police Practice and Research</i> . Penelitian menggunakan metode sampling sistematis, dengan populasi sebanyak 3000 dan sampel sebanyak 827 petugas polisi dari wilayah Sonipat dan Rohtak. Alat analisis yang digunakan adalah OLS, <i>multivariate analysis</i> , dan <i>multivariate regression</i> .
Sutanto, V., Mogi, J. A., (2016)	berjudul <i>Analisa Pengaruh Work Family Conflict terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan di Restoran The Duck King Imperial Chef Galaxy Mall Surabaya</i> , yang diterbitkan dalam <i>Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa</i> . Penelitian menggunakan metode <i>purposive sampling</i> . Populasi sebanyak 60 pekerja pada departemen <i>service</i> dan <i>kitchen</i> restoran <i>the duck king imperial chef</i> , dan populasi sebanyak 30 pekerja yang telah menikah pada departemen <i>service</i> dan <i>kitchen</i> restoran <i>the duck king imperial chef</i> . Alat analisis yang digunakan adalah SEM-PLS.
Lambert <i>et al.</i> , (2017)	berjudul <i>Exploring the Association between Different Types of Social Support with Role Stress, Work Family Conflict and Turnover Intent among Private Prison Staff</i> , yang diterbitkan dalam <i>Journal of Applied Security Research</i> . Penelitian menggunakan metode <i>systematic sampling</i> , dengan populasi sebanyak 220 dan sampel sebanyak 160 anggota staf penjara swasta di Midwestern State. Alat analisis yang digunakan adalah OLS <i>regression analysis</i> .
Liu <i>et al.</i> , (2017)	berjudul <i>A Research Note on the Association between Work-Family Conflict and Job Stress among Chinese Prison Staff</i> , yang diterbitkan dalam <i>Journal of psychology, crime & law</i> . Populasi sebanyak 440 staf dan sampel sebanyak 322 staf pada dua tempat penjara di Guangzhou, China. Alat analisis yang digunakan adalah OLS <i>regression, multivariate analyses</i> .
Rabenu <i>et al.</i> , (2017)	berjudul <i>The Relationship between Work-Family Conflict, Stress, and Work Attitudes</i> , yang diterbitkan dalam <i>International Journal of Manpower</i> . Penelitian menggunakan metode sampel jenuh, dengan populasi dan sampel sebanyak 120 responden etnis Arab yang bekerja di Israel. Alat analisis yang digunakan adalah <i>multiple regression</i> .
Kusumanegara <i>et al.</i> , (2018)	berjudul <i>Work-family Conflict on Turnover Intention Regarding Work Stress As Intervening Variable</i> , yang diterbitkan dalam <i>International Journal of Social Sciences and Humanities</i> . Penelitian menggunakan metode <i>purposive sampling</i> , dengan populasi sebanyak 230 dan sampel sebanyak 96 pada pegawai <i>marketing</i> pada Bank BUMN di Kota Mataram yang telah menikah. Alat analisis yang digunakan adalah PLS.

Peneliti/Tahun	Keterangan
Mack, K. Y., & Rhineberger-Dunn, G. (2018)	berjudul <i>The Influence of Work–Family Conflict on Job Stress Among Two Groups of Community Corrections Staff</i> , yang diterbitkan dalam <i>Journal crime and justice</i> . Penelitian menggunakan metode survei online, dengan populasi sebanyak 356 staf pembebasan bersyarat serta 264 staf keamanan penduduk setempat Departemen keamanan masyarakat Negara Iowa. Untuk sampel, diambil sebanyak 179 staf pembebasan bersyarat serta 98 staf keamanan penduduk setempat. Alat analisis yang digunakan adalah <i>descriptive statistics, T-test</i> , dan <i>OLS regression</i> .
Pluut et al., (2018)	berjudul <i>Social Support at Work and at Home: Dual Buffering Effects in the Work Family Conflict Process</i> , yang diterbitkan dalam <i>Organizational Behavior and Human Decision Processes</i> . Penelitian menggunakan metode ESM, dengan populasi pada pasangan suami istri yang bekerja di Netherlands dan sampel sebanyak 112 responden. Alat analisis yang digunakan adalah <i>hierarchical linear modelling (HLM)</i> .
Prasetyo et al., (2018)	berjudul <i>Analisis Pengaruh Konflik Keluarga-Pekerjaan, Hardiness, Self Efficacy terhadap Stres Kerja dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderasinya (Studi pada Guru Demak)</i> , yang diterbitkan dalam <i>Journal of Management</i> . Penelitian menggunakan metode sampel jenuh, dengan populasi dan sampel sebanyak 93 responden guru wanita kelas 3 di Demak. Alat analisis yang digunakan yakni analisis kuantitatif, SPSS.
Fridayanti et al., (2019)	berjudul <i>The Effect of Work-Family Conflict on Job Stress of Country Civil Apparatus with Locus of Control As A Moderation</i> , yang diterbitkan dalam <i>International Conference on Rural Development and Entrepreneurship</i> . Penelitian menggunakan metode <i>purposive sampling</i> , dengan populasi sebanyak 126 dan sampel sebanyak 100 pada biro kepegawaian negeri sipil yang telah menikah. Alat analisis yang digunakan adalah SPSS (<i>coefficient of bivariate pearson, KMO-MSA test, reliability test, regression analysis</i>).
Jamaluddin et al., (2019)	berjudul <i>Pengaruh Work-Family Conflict terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Mediasi Stres Kerja</i> , yang diterbitkan dalam <i>JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)</i> . Penelitian menggunakan metode <i>purposive sampling</i> , dengan populasi 361 perawat non-PNS RSUD kota Mataram dan sampel sebanyak 96 perawat wanita non-PNS RSUD kota Mataram. Alat analisis yang digunakan adalah PLS.
Nabila et al., (2019)	berjudul <i>Pengaruh Work Family Conflict terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja (Studi pada Karyawan Divisi Operational dan Servis pada PT. Bank BRI Syariah, Tbk Pusat)</i> , yang diterbitkan dalam <i>Jurnal Administrasi Bisnis</i> . Penelitian menggunakan metode sampel jenuh, dengan populasi dan sampel sebanyak 88 pegawai divisi operasional dan servis di PT. Bank BRI Syariah, Tbk yang telah menikah. Alat analisis yang digunakan adalah analisis jalur.
Niknamian, S. (2019)	berjudul <i>Organizational Justice, Job Stress, and Work Family Conflict: Their Interrelationships in Universities' Personnel</i> , yang diterbitkan dalam <i>Physical Medicine and Rehabilitation Research</i> . Penelitian menggunakan metode sampling jenuh, dengan populasi dan sampel sebanyak 140 karyawan non-akademik di lima Universitas Provinsi Mazandaran, Iran. Alat analisis yang digunakan adalah <i>K-SZ, multiple regression analysis, linear regression analysis</i> .
Razak et al., (2019)	berjudul <i>Social Support Moderating Effect between Work Family Conflict and Working Students' Health and Stress in UPSI</i> , yang diterbitkan dalam <i>International Business Education Journal</i> . Penelitian menggunakan sampling sistematis, dengan populasi sebanyak 400 dan sampel sebanyak 240 pada pekerja <i>full time</i> yang juga sedang menempuh pendidikan di UPSI, Malaysia. Alat analisis yang digunakan adalah <i>hierarchical multiple regression analysis</i> .
Wahab et al., (2019)	berjudul <i>Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja melalui Stres Kerja sebagai Moderator pada Pegawai Wanita (Studi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Tabalong)</i> , yang diterbitkan dalam <i>DINAMIKA EKONOMI Jurnal Ekonomi dan Bisnis</i> . Penelitian menggunakan metode sampel jenuh, dengan populasi dan sampel sebanyak 35 pegawai wanita di DP3AKB Kabupaten Tabalong. Alat analisis yang digunakan adalah SEM-PLS versi Warp-PLS 3.0.

Sumber : Hasil penelitian, diolah penulis.

Sebanyak tujuh belas jurnal tersebut menyajikan informasi yang sangat beragam. Sesuai dengan tujuan penelitian, maka hanya informasi yang terkait hubungan *work family conflict* terhadap stres kerja dan bagaimana peran dari *social support* dalam hubungan tersebut saja yang diambil.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Work Family Conflict terhadap Stres Kerja

Lambert *et al.*, (2016) menjelaskan bahwa jika suatu tekanan pekerjaan dapat menimbulkan konflik di rumah, konflik itu bisa menjadi sumber stres kerja baru. Sangat penting untuk mengetahui bahwasannya *work family conflict* memiliki imbas yang cukup besar pada stres kerja. Adanya peningkatan stres kerja disebabkan adanya konflik yang tidak seimbang ketika mengemban kedua tuntutan peran. Rabenu *et al.*, (2017) memberikan analisa bahwa semakin tinggi *work family conflict* yang diterima oleh seseorang, maka semakin tinggi pula stres kerja yang akan dialami. Begitupun sebaliknya, semakin rendah *work family conflict* yang dialami oleh seseorang, maka semakin rendah pula stres kerja yang dialami. *Statement* tersebut telah terbukti di beberapa penelitian yang dilakukan untuk menguji bahwa terdapat hubungan antara *work family conflict* terhadap stres kerja.

Divara & Rahyuda (2016) menjelaskan bahwa *work family conflict* memiliki dampak positif yang signifikan. Ketika karyawan mengalami konflik kerja dan keluarga secara berkelanjutan, maka akan menciptakan tekanan dan menimbulkan stres kerja. Faktor lain yang menjadi pemicu stres kerja selain konflik peran adalah karena adanya pemberian beban kerja yang berat. Hal ini sesuai dengan teori faktor terjadinya stres kerja menurut Rosleny (2015:264).

Sejalan dengan apa yang telah dikemukakan peneliti sebelumnya, penelitian yang dilakukan oleh Nabila *et al.*, (2019) mengatakan, apabila terjadi peningkatan terhadap *work family conflict* pada tenaga kerja, maka akan diikuti oleh peningkatan terhadap stres kerja. Begitupun sebaliknya, adanya penurunan pada *work family conflict* yang dialami oleh para tenaga kerja, maka akan diikuti oleh penurunan pada stres kerja. Berdasarkan data responden pada karyawan pria dan wanita yang telah menikah, sebagian besar responden setuju apabila perilaku yang dianggap tepat ketika dilaksanakan di rumah tidaklah efektif jika diterapkan di tempat kerja, dan cara penyelesaian masalah di tempat kerja tidaklah efektif jika diterapkan di rumah. Sehingga para karyawan yang telah menikah tersebut sering merasa cemas dan gelisah pada saat mengerjakan pekerjaan. Hal ini membuktikan bahwa tekanan yang sering terjadi pada diri individu disebabkan karena urusan pekerjaan yang masuk kedalam urusan keluarga. Sehingga, stres kerja akan muncul akibat banyaknya waktu yang dibutuhkan untuk menangani masalah pekerjaan.

Niknamian (2019) mengemukakan bahwa *work family conflict* dan stres kerja memiliki pengaruh satu sama lain. Artinya, semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh individu pada tempat kerja, konflik yang akan mereka alami di rumah (*work family conflict*) juga akan semakin tinggi. Korelasi tersebut sejalan dengan klarifikasi "*Overflow pattern*", di mana ketika stres yang dirasakan oleh individu pada tempat kerja rendah, maka akan tercermin pada kehidupan individu tersebut, dan akibatnya akan mengurangi *work family conflict* diantara mereka.

Tekanan yang terjadi di tempat kerja akan terbawa hingga ke rumah (Liu *et al.*, 2017). Pada penelitian yang dilakukan oleh Liu *et al.*, (2017) menemukan bahwa, dimensi dari *work family conflict* (*time-based conflict* dan *family-on-work conflict*) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap stres kerja. Namun pada dimensi *work family conflict* lainnya (*strain-based conflict* dan *behavior-based conflict*) memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap stres kerja. Ini artinya, *time-based conflict* dan *family-on-work conflict* menghasilkan stres kerja yang lebih besar. Studi yang dilakukan pada staf penjara di China ini sejalan dengan teori Greenhaus & Beutell (Caroline, 2015), di mana perilaku yang dianggap efektif ketika dilakukan di tempat kerja belum tentu tepat ketika diterapkan di rumah. Para staf penjara menerapkan perilaku curiga dan keras terhadap para tahanan, namun perilaku tersebut tidak selalu sesuai untuk dilakukan ketika berinteraksi dengan keluarga. Perbedaan sikap untuk memenuhi tuntutan peran ini terkadang membuat frustrasi dan dapat menimbulkan terjadinya

stres. Selain itu, gender dan status perkawinan juga memiliki korelasi yang signifikan terhadap terjadinya stres kerja.

Mack & Rhineberger-Dunn (2018) melalui penelitiannya pada dua divisi Departemen keamanan masyarakat di Negara Iowa mendapati hasil yang berbeda di kedua divisi tersebut. *Work family conflict* memiliki efek positif dan signifikan terhadap stres kerja pada divisi pembebasan bersyarat. Namun hasil tersebut menjadi positif tidak signifikan ketika diuji pada divisi keamanan penduduk setempat. Perbedaan hasil tersebut disebabkan karena adanya perbedaan usia dan tekanan pekerjaan yang terjadi pada kedua divisi. Divisi keamanan penduduk setempat memiliki jadwal yang cukup fleksibel, cenderung bekerja secara *shift* (sehingga dapat bekerja secara bergilir), memiliki umur yang lebih muda, memiliki jam kerja yang lebih pendek, dan memiliki tanggung jawab pekerjaan yang kurang kompleks. Sehingga dirasa masih terlalu awal untuk berpotensi mengalami *work family conflict*. Sedangkan pada divisi pembebasan bersyarat cenderung berusia lebih tua, memiliki jam kerja yang panjang, dan memiliki tanggung jawab pekerjaan yang lebih besar serta lebih beragam. Maka tidak heran jika para petugas dari divisi pembebasan bersyarat mengalami *work family conflict* yang lebih tinggi, serta mempengaruhi fisiologis, psikologis dan perilaku mereka hingga terjadinya stres kerja dibanding dengan petugas dari divisi keamanan penduduk setempat.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sutanto & Mogi (2016) pada responden yang telah menikah dan berkeluarga, sebagian besar permasalahan yang terjadi pada keluarga selalu terbawa ke pekerjaan. Hal tersebut sejalan dengan hasil *loading factor* dari indikator *work family conflict*, apabila pekerja membawa permasalahan yang terjadi pada keluarga ke dalam pekerjaan, maka pekerja tersebut tidak akan bisa fokus dan kemudian mengganggu mereka di tempat kerja. Sedangkan *loading factor* tertinggi pada stres kerja adalah timbulnya perasaan mudah tersinggung serta marah pada dirinya, baik itu di keluarga maupun di tempat kerja. Sehingga, hasil yang didapat menyatakan bahwa apabila para karyawan membawa permasalahan yang terjadi pada keluarganya ke dalam lingkungan kerja, maka akan menyebabkan ketidakfokusan dan kurangnya konsentrasi pada pekerjaannya. Dan hal tersebut akan diikuti dengan meningkatnya stres kerja yang dialami oleh para pekerja. Adapun ciri-ciri yang terlihat pada karyawan yang mengalami stres kerja salah satunya adalah timbulnya perasaan mudah tersinggung dan mudah marah, baik itu pada pekerjaan maupun pada keluarga.

Melalui penelitian yang dilakukan oleh Fridayanti *et al.*, (2019) pada biro kepegawaian negeri sipil yang telah menikah menyatakan hasil bahwa, *work family conflict* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Kusumanegara *et al.*, (2018) pada karyawan Bank Milik Negara di Mataram yang telah menikah ataupun berkeluarga menunjukkan hasil bahwa *work family conflict* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap stres kerja. Lalu sejalan dengan kedua temuan tersebut, temuan yang dilakukan oleh Jamaluddin *et al.*, (2019) pada pegawai non-PNS Rumah Sakit Umum di kota Mataram menunjukkan hasil bahwa *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Namun penelitian yang dilakukan oleh Wahab *et al.*, (2019) sedikit menunjukkan hasil yang berbeda. Penelitian yang dilakukan pada Pegawai DP3AKB Kabupaten Tabalong itu memberikan hasil bahwa *work family conflict* berpengaruh positif yang tidak signifikan terhadap stres kerja.

Namun meski begitu, kesimpulan yang didapat dari keempat penelitian tersebut adalah, stres kerja yang dirasakan oleh para individu rata-rata disebabkan karena adanya *work family conflict* yang mereka alami. Sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Rabenu *et al.*, (2017), tingginya tingkat *work family conflict* yang dialami maka akan diikuti dengan semakin tingginya tingkat stres kerja dirasakan. Sebaliknya, jika suatu individu merasa bahwa memiliki tingkat *work family conflict* yang rendah, maka stres kerja yang akan dirasakan oleh individu juga akan rendah.

Work family conflict kerap dihubungkan dengan sumber stres yang memiliki efek pada fisik dan psikologis individu (Roboth., 2015). Melalui temuan dari penelitian-penelitian tersebut juga dapat diketahui bahwasannya *work family conflict* dapat terjadi pada individu yang belum menikah hingga yang sudah berkeluarga. Faktor umur dan beban tanggung jawab pekerjaan yang diemban menjadikan

salah satu faktor yang mampu meningkatkan *work family conflict* (Mack & Rhineberger-Dunn, 2018). Sehingga, apabila seseorang yang bekerja tidak mampu menyeimbangkan tuntutan peran ganda maka dapat menimbulkan suatu tekanan terhadap kondisi, emosi dan proses dalam berfikir yang memicu terjadinya stress kerja.

Peran *Social Support* dalam *Work Family Conflict* terhadap Stres Kerja

Hsin-Yi Hsiao dan Michàlle E. Mor Barak (2014) mengemukakan dalam penelitiannya bahwa, bentuk dukungan yang berasal dari tempat kerja (*work-related social support*) memiliki hubungan positif yang tidak signifikan pada *work family conflict* terhadap stres kerja. Hasil yang berbeda ditemukan pada bentuk dukungan yang berasal dari *nonwork-related social support*. *Nonwork-related social support* tidak mampu memperlemah hubungan *work family conflict* terhadap stres kerja. Berdasarkan hasil data responden, dukungan terbesar yang mereka rasakan berasal dari atasan dan rekan kerja mereka. Sedangkan dukungan yang diterima dari pasangan, keluarga dan teman (*nonwork-related social support*) ternyata tidak mampu meredam hubungan *work family conflict* terhadap stres kerja. Hal ini disebabkan karena para pekerja merasa dukungan tersebut tetap tidak dapat mengurangi beban tanggung jawab mereka dalam bekerja meskipun tersedia. Bahkan para pekerja merasa harus memberikan timbal-balik atas dukungan yang diterima dari pasangan, keluarga, dan teman. Sehingga, hal tersebut semakin menambah beban pikiran bagi para pekerja. Dengan kata lain, bentuk dukungan yang diterima dari *nonwork-related social support* tidak memperlemah, namun makin memperkuat efek negatif dari *work family conflict* terhadap stres kerja.

Hasil yang hampir serupa dikemukakan oleh penelitian Lambert *et al.*, (2017). Peneliti menemukan bahwasannya tidak ditemukannya pengaruh yang signifikan dari dukungan yang berasal dari keluarga terhadap stres dan *work family conflict*. Meski dukungan dari keluarga memiliki hasil yang tidak signifikan, namun dukungan yang berasal dari manajer, *supervisor*, dan rekan kerja memiliki hasil yang signifikan. Diantara keempat sumber dukungan yang diteliti, dukungan yang berasal dari *supervisor* memiliki peran yang paling kuat dalam memperlemah stres kerja karena selalu berhubungan dengan para pekerja setiap harinya.

Berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian yang dilakukan oleh Razak *et al.*, (2019) pada para pekerja yang juga sedang menempuh pendidikan menunjukkan bahwa *social support* yang berasal dari tempat kerja maupun keluarga secara signifikan memoderasi hubungan antara *work family conflict* dan kondisi stres. Dengan demikian, apabila seorang pekerja yang juga sedang menempuh pendidikan mendapat bantuan serta dukungan dari lingkungan rumah (keluarga dan pasangan) untuk membantu pekerjaan rumah, merawat orang tua atau anak-anak, serta mendapat dukungan dari rekan kerja untuk membantu pekerjaan dan kewajiban belajarnya, maka akan dapat mengurangi stres yang dialami. Hal ini disebabkan *social support* dari rekan kerja mampu mengurangi tekanan yang terjadi di tempat kerja, mereka memiliki pemahaman yang sama terhadap stresor yang ada di tempat kerja. Selain itu, dengan adanya *social support* yang diterima secara berkelanjutan dari lingkungan terdekatnya, baik itu pada tempat kerja maupun di rumah, maka akan membuat seorang karyawan merasa dirinya dihargai dan diperhatikan. Sehingga jika seorang karyawan mendapati sebuah konflik, maka mereka mampu menghadapinya dengan tenang. Ketika stres yang terjadi dapat diatasi dengan baik, maka untuk melakukan kegiatan bekerja, belajar, serta menjalankan peran sebagai anggota keluarga akan menjadi efektif.

Penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo *et al.*, (2018) juga menyatakan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara *work family conflict* terhadap stres kerja dengan *social support* sebagai variabel moderasinya. Hasil penelitian yang dilakukan tersebut serupa dengan hasil penelitian Razak *et al.*, (2019). Peneliti berpendapat, untuk melemahkan tingkat stres kerja yang disebabkan oleh *work family conflict* maka perlu adanya perilaku peduli dari keluarga yang dikerahkan dalam berbagai bentuk kerjasama yang positif, seperti membagi tugas urusan rumah tangga, mengurus anak, dan memberikan dukungan terhadap profesi pasangan.

Hasil kedua penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pluut *et al.*, (2018). Pluut *et al.*, melakukan sebuah pengujian terhadap hubungan *social support* yang berasal dari tempat

kerja serta rumah pada *work family conflict* dan kelelahan emosional. Hasil menunjukkan bahwa *social support* dapat menyangga proses terjadinya *work family conflict* dalam sehari-hari. Dukungan *supervisor* dapat mengurangi dampak dari beban kerja yang dirasakan oleh individu. Lalu dukungan dari pasangan dapat mengurangi efek dari kelelahan emosional, serta mampu memoderasi efek secara tidak langsung dari beban kerja ke *work family conflict*. Sehingga dapat diartikan bahwa, *social support* dapat secara efektif mengurangi efek buruk dari tuntutan pekerjaan yang berlebihan hingga dapat mengakibatkan stres kerja dan *work family conflict*. Besar kecilnya efek pengurangan dari beban kerja dan *work family conflict* sesuai dengan besar kecilnya *social support* yang diberikan.

Berdasarkan dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa perbedaan peran dari *social support* dalam hubungan *work family conflict* terhadap stres kerja. Namun hampir dari keseluruhan penelitian yang telah dilakukan (Pluut *et al.*, 2018; Razak *et al.*, 2019; Prasetyo *et al.*, 2018) menyatakan bahwasannya *social support* dapat mencegah terjadinya stres di lingkungan kerja akibat dari *work family conflict*. Perbedaan pendapat terjadi pada penelitian yang dilakukan oleh Hsin-Yi Hsiao dan Michàlle E. Mor Barak (2014), penelitian tersebut menyatakan hasil bahwa *social support* dari lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan pada karyawan. Bahkan *social support* yang berasal dari domain keluarga sama sekali tidak memberikan efek dalam memperlemah stres kerja yang ditimbulkan akibat dari *work family conflict*. Lambert *et al.*, (2017) juga memaparkan bahwa tidak ditemukannya pengaruh *social support* yang berasal dari keluarga terhadap hubungan stres dan *work family conflict*.

Melihat adanya perbedaan dan keterbatasan pada hasil penelitian-penelitian empiris terdahulu tersebut, maka sangat memungkinkan untuk mengkaji lebih lanjut peranan dari *social support* secara logis dalam membantu para karyawan guna menyeimbangkan peran ganda sehingga dapat memperkecil terjadinya konflik dan stress di tempat kerja.

KESIMPULAN

Secara umum, *work family conflict* dapat terjadi pada individu yang belum menikah hingga yang sudah berkeluarga. Faktor yang memicu terjadinya *work family conflict* di antaranya umur, beban tanggung jawab pekerjaan yang diemban, jadwal kerja yang tidak fleksibel, jam kerja yang panjang, dan tidak efektifnya perilaku dalam satu peran ke peran lainnya. Jika pekerjaan mempengaruhi kehidupan berkeluarga seseorang, maka akan menimbulkan ketegangan. Sehingga hal tersebut mempengaruhi ketidakseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab keluarga hingga memicu terjadinya stres kerja. Sebagian besar hasil uji penelitian menyatakan, adanya pengaruh positif yang signifikan pada hubungan *work family conflict* terhadap stres kerja (Divara & Rahyuda, 2016; Fridayanti *et al.*, 2019; Jamaluddin *et al.*, 2019; Kusumanegara *et al.*, 2018; Lambert *et al.*, 2016; Liu *et al.*, 2017; Mack & Dunn, 2018; Nabila *et al.*, 2019; Niknamian, 2019; Rabenu *et al.*, 2017; Sutanto *et al.*, 2016). Namun ada juga yang mengemukakan hasil bahwa *work family conflict* memiliki hubungan positif yang tidak signifikan terhadap stres kerja (Mack & Rhineberger-Dunn 2018; Wahab *et al.*, 2019).

Social support merupakan sumber daya positif yang dapat menyangga terjadinya *work family conflict* dan stres kerja. Tingginya *social support* yang diterima oleh seorang individu, maka akan mengurangi *work family conflict* (atau kelelahan secara emosional) yang dapat berdampak pada terjadinya stres kerja. Beberapa penelitian menemukan hasil bahwa *social support* dapat berfungsi sebagai moderator dalam hubungan *work family conflict* dan stres kerja (Pluut *et al.*, 2018; Prasetyo *et al.*, 2018; Razak *et al.*, 2019). Hampir dari keseluruhan penelitian yang telah dilakukan menyatakan bahwasannya *social support* yang didapat dari tempat kerja dan keluarga dapat mencegah terjadinya stres akibat dari *work family conflict*. Namun perbedaan pendapat terjadi pada penelitian yang dilakukan oleh Hsiao & Barak (2014), dan Lambert *et al.*, (2017).

Melihat adanya perbedaan dan keterbatasan pada hasil penelitian-penelitian empiris terdahulu, baik pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja maupun peran *social support* dalam hubungan *work*

Dinda Rifka Olivia. Peran *Social Support* dalam *Work Family Conflict* terhadap Stres Kerja: Sebuah Studi Literatur

family conflict pada stres kerja, maka sangat memungkinkan untuk mengkaji lebih lanjut terhadap hubungan-hubungan tersebut dalam penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd Razak, A. Z. A., Yunus, N. K. Y. Y. Y., Samsudin, N., Ab Wahid, H., & Wahid, Z. W. (2019). Social support moderating effect between work-family conflict and health and stress of working students in UPSI. *International Business Education Journal*, 12, 25-38.
- BPS RI. (2019). Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Februari 2019. Jakarta: CV. Kemsiro. Berkarya.
- Caroline (2015). Hubungan *Work Family Conflict* dengan Kepuasan Kerja Karyawan. (<https://psychology.binus.ac.id/2015/09/22/hubungan-work-family-conflict-dengan-kepuasan-kerja-karyawan/>). Diakses pada 26 Maret 2020).
- De Vries, V.C. (2011). Tuntutan Pekerjaan, Konflik Kerja Keluarga, Dukungan Penyelia dan Kepuasan Kerja Dokter Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soetomo Surabaya. Tesis. Magister Sains Manajemen. Universitas Airlangga. Surabaya.
- Divara, I. G. A. G. K., & Rahyuda, A. G. (2016). Pengaruh work family conflict terhadap stres kerja dan komitmen organisasional pegawai kontrak dinas kebudayaan provinsi bali. *E-Jurnal Manajemen*, 5(11).
- Fridayanti, H., Indyastuti, D. L., & Anggraeni, A. I. (2019). The Effect Of Work-Family Conflict On Job Stress Of Country Civil Apparatus With Locus Of Control As A Moderation. *ICORE*, 5(1).
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Isa, N. M., Kaur, H., Singh, P. L., & Hashim, R. (2018). Job Stress, Work-to-Family Conflict and Social Support in the Education Industry.
- Hsiao, H. Y., & Mor Barak, M. E. (2014). Job-related stress, social support, and work-family conflict among Mexican workers in a multinational company: A case study of a Korean-owned, US-branded former "sweatshop" in Mexico. *International Journal of Social Welfare*, 23(3), 309-320.
- Jamaluddin, M. S. A., Asmony, T., & Hermanto, H. (2019). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Mediasi Stres Kerja. *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 9(2), 189-202.
- Kusumanegara, I. S., Asmony, T., & Numayanti, S. (2018). Work-family conflict on turnover intention regarding work stress as intervening variable. *International journal of social sciences and humanities*, 2(2), 141-154.
- Lambert, E. G., Qureshi, H., Frank, J., Keena, L. D., & Hogan, N. L. (2016). The relationship of work-family conflict with job stress among Indian police officers: A research note. *Police Practice and Research*, 18(1), 37-48.
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., Keena, L. D., Williamson, L., & Kim, B. (2017). Exploring the association between different types of social support with role stress, work family conflict, and turnover intent among private prison staff. *Journal of Applied Security Research*, 12(2), 203-223.

- Liu, J., Lambert, E. G., Jiang, S., & Zhang, J. (2017). A research note on the association between work–family conflict and job stress among Chinese prison staff. *Psychology, Crime & Law*, 23(7), 633-646.
- Mack, K. Y., & Rhineberger-Dunn, G. (2018). The influence of work family conflict on job stress among two groups of community corrections staff. *Journal of Crime and Justice*, 42(3), 350-363.
- Marliani, R. (2015). Psikologi Industri dan Organisasi. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Nabila, A., Utami, H. N., & Aini, E. K. (2019). Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja (Studi Pada Karyawan divisi Operational dan Servis pada PT. Bank BRI Syariah, Tbk Pusat). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 73(2), 57-67.
- Niknamian, S. (2019). *Job Stress, and Work-Family Conflict: Their Interrelationships in Universities' Personnel (June 17, 2019). Physical Medicine and Rehabilitation Research*.
- Pluut, H., Ilies, R., Curşeu, P. L., Liu, Y. (2018). Social support at work and at home: Dual-buffering effects in the workfamily conflict process. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 146 (2018) 1–13
- Prasetyo, A. Y., Fathoni, A., & Malik, D. (2018). Analisis Pengaruh Konflik Keluarga-Pekerjaan, Hardiness, Self Efficacy terhadap Stress Kerja dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderasinya (Studi pada Guru Demak). *Journal of Management*, 4(4).
- Rabenu, E., Tziner, A., & Sharoni, G. (2017). The relationship between work-family conflict, stress, and work attitudes. *International Journal of Manpower*.
- Rif'ati, M. I., Arumsari, A., Fajriani, N., Maghfiroh, V.S., Abidi, A. F., Chusairi, A., & Hadi, C. (2018). Konsep Dukungan Sosial.
- Roboth, J.Y. (2015). Analisis *Work Family Conflict*, Stres Kerja dan Kinerja Wanita Berperan Ganda pada Yayasan Compassion East Indonesia. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 33-46.
- Rustham, T. P. (2019). *Dual Earner Family* dan Pengaruhnya pada Kesejahteraan Psikologis Anak: Sebuah Studi Literatur. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 21(1), 23-29.
- Sari, F. M. (2018). 4 Cara Mudah Atur Waktu antara Pekerjaan dan Keluarga. *Liputan6.com*. (<https://www.liputan6.com/bisnis/read/3677588/4-cara-mudah-atur-waktu-antara-pekerjaan-dan-keluarga>, diakses pada 10 April 2020)
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Cetakan kedua puluh tujuh. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutanto, V., & Mogi, J. A. (2016). Analisa Pengaruh Work Family Conflict terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan di Restoran The Duck King Imperial Chef Galaxy Mall Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 4(1), 377-391.
- Wahab, A., Yasrie, A., & Anwar, M. (2019). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Melalui Stress Kerja Sebagai Moderator Pada Pegawai Wanita. *Dinamika Ekonomi-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(2), 250-266.
- Wijaya, C. (2017). *Perilaku Organisasi*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).