



Peran *Work Life Balance* dalam Memoderasi Hubungan Antara Konflik Pekerjaan dan Keluarga Terhadap Stres Pekerjaan

Husain Nurisman¹, M. Romli²

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STEI) Jakarta
Email: ¹husainnurisman@gmail.com; ²romli_yayah@yahoo.com

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima: 18 Maret 2022

Direvisi: 26 Maret 2022

Dipublikasikan: April 2022

e-ISSN: 2089-5364

p-ISSN: 2622-8327

DOI: 10.5281/zenodo.6420768

Abstract:

Work family conflict occurs when work roles (work to family conflict) and family roles (family to work conflict) do not support each other, causing conflict in the family or at work. Conflicts that occur between these roles can cause stress. One of them is job stress, which arises due to pressure at work that is not following workers' ability. This study was conducted to determine the effect of work to family conflict and family to work conflict on job stress and the effect of work-life balance on reducing or increasing work stress levels. This study also compares the effect of married or unmarried status. The results of this study are that work to family conflict and family work conflict can affect job stress even though work-life balance cannot be a moderating factor in both relationships. Both married and unmarried have the same effect on job stress caused by conflict. Exist both in the family and at work.

Keywords : *work-family conflict, family-work conflict, job stress, work life balance*

PENDAHULUAN

Work-Life Balance (keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan) adalah kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan atau kebutuhan keluarga dalam hal tanggung jawab pekerjaan atau kegiatan lainnya (Parkes & Langford, 2008), keseimbangan disini juga dapat diartikan sebagai konsep yang subjektif dalam menggambarkan kepuasan hubungan seseorang dengan kehidupan dan pekerjaannya sehingga semakin seimbang kehidupan seseorang maka orang tersebut

akan semakin bahagia. *Work-Life Balance* juga dapat diartikan sebagai keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga dalam rangka untuk pemenuhan harapan peran yang diberikan dan dinegosiasikan antara individu dan mitranya yang terkait perannya dalam ranah pekerjaan dan keluarga (Grzywacz & Carlson, 2007). *Work-Life Balance* juga mengacu pada keseimbangan antara pekerjaan dan bukan pekerjaan, dimana yang termasuk dalam bukan pekerjaan adalah keluarga dan kehidupan pribadinya.

Work-Life Balance mulai berkembang pada abad kedua puluh terutama pada kaum perempuan yang mempunyai kesulitan untuk menyeimbangkan antara kewajiban keluarga dan tugas pekerjaannya. Dengan banyaknya perempuan yang bekerja, terciptalah kebijakan untuk memfasilitasi upaya mereka menyeimbangkan peran pekerjaan dan keluarga. Dengan berakhirnya abad ke-21, masalah ini tidak hanya terbatas pada kaum perempuan saja tetapi terjadi pada kaum pria dan pasangannya yang bekerja dan mengalami kesulitan untuk memenuhi kedua peran tersebut (keluarga dan pekerjaan). Salah satu yang menyebabkan terjadinya gangguan dalam pemenuhan peran tersebut adalah adanya teknologi. Teknologi dapat membuat seseorang terganggu dikarenakan pada saat bersama keluarga mereka tetap melakukan urusan-urusan pekerjaan dikarenakan perusahaan mempunyai fleksibilitas dalam menghubungi karyawannya. Disisi lain disaat tidak bersama keluarga mereka butuh akan hiburan, hobi, teman, agama, masyarakat dan lain-lainnya, hal tersebut dapat terganggu disaat mereka dapat dengan mudah untuk dihubungi dalam hal pekerjaannya. Para peneliti Sumber Daya Manusia mengaitkan adanya hubungan antara *Work-Life Balance* dengan kepuasan kerja, kepuasan keluarga, produktifitas, kinerja organisasi, kesejahteraan psikologis, komitmen organisasi, kesehatan dan stres (Khan & Fazili, 2002). *Work-Life Balance* juga banyak terkait dengan retensi karyawan, kepuasan kerja, komitmen individu terhadap organisasi (ranah pekerjaan) dan terkait dengan pernikahan yang lebih baik (ranah keluarga), kepuasan keluarga, kinerja keluarga yang lebih baik (Sui Pheng & Chua, 2019). Dari berbagai macam definisi *Work Life Balance* yang ada, maka dapat dikategorikan kedalam dua hal, (1) keterlibatan peran dalam berbagai peran dalam pekerjaan dan kehidupan, dan (2) meminimalkan konflik antara pekerjaan dan kehidupan. Sehingga hasil dari *Work-Life Balance* adalah yang berhubungan dengan pekerjaan berupa kepuasan kerja, komitmen

organisasi, ketidakhadiran, dll dan yang berhubungan dengan kehidupan (non pekerjaan) adalah kepuasan keluarga, kepuasan hidup, kepuasan atas ketersediaan waktu luang, dll (Sirgy & Lee, 2018).

Work-Family Conflict adalah suatu bentuk konflik antara peran dimana tekanan antar peran keluarga dan peran pekerjaan tidak saling mendukung dalam beberapa hal, artinya partisipasi peran dalam keluarga atau pekerjaan menjadi lebih sulit (Walia, 2016). Konflik disini dapat bersifat 2 arah yaitu tuntutan pekerjaan dapat mengganggu tanggung jawab keluarga (*Work to Family Conflict*) atau tuntutan pribadi dan keluarga dapat mengganggu pekerjaan (*Family to Work Conflict*) *Work-Family Conflict* juga dapat dikaitkan sebagai Stress, depresi yang berpengaruh buruk pada mental, dll (Jang & Zippay, 2013). Konflik pekerjaan dan keluarga dapat terjadi pada siapa pun juga baik itu laki-laki maupun perempuan, tetapi perempuan lebih cenderung rentan terhadap konflik dari pada laki-laki, karena perempuan lebih banyak mengabdikan waktu bersama keluarga dan pekerjaannya (Dartey-Baah, 2015).

Penelitian *Work-Family Conflict* dan stres pekerjaan merupakan suatu studi yang terus berkembang, sebuah penelitian mengatakan, ketika karyawan mengalami konflik ditempat kerja atau keluarga maka akan berpengaruh pada kehidupan dan keluarganya (Kazmi, Hashim, Ullah, Manzoor, & Khan, 2018). Konflik yang terjadi di pekerjaan dan keluarga akan langsung berhubungan dengan stres dan tingkat stres bagi perempuan yang bekerja lebih besar dibandingkan dengan perempuan yang tidak bekerja (Panatik et al., 2012). Perempuan yang bekerja lebih banyak mengalami tekanan karena mereka harus melakukan peran dan tanggung jawab yang berbeda yaitu peran di tempat kerja dan peran di rumah (Kazmi et al., 2018). Karyawan yang berusaha memenuhi tanggung jawab pekerjaan yang sedang meningkat dan pada saat yang sama berusaha untuk memenuhi peran dan tanggung jawab keluarga, karyawan tersebut sedang bergelut

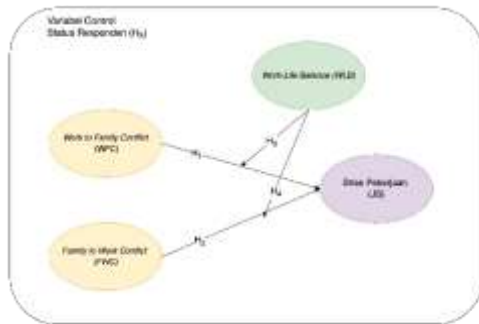
dengan stres dan konflik keluarga-pekerjaan. Menurunkan tingkat stres pekerjaan dapat menurunkan tingkat konflik keluarga-pekerjaan (Hashim & Hameed, 2012; Panatik et al., 2012). Keseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan dapat meredakan konflik yang terjadi di pekerjaan dan keluarga (*Work Conflict and Family Conflict*). Besar kecilnya konflik yang terjadi dapat tergantung pada stres yang dialami oleh pekerjaan (Chang, Zhou, Wang, & Heredero, 2017), sehingga dapat menimbulkan kepuasan yang lebih besar yang ditandai dengan semakin baiknya hubungan dari waktu ke waktu (Parkes & Langford, 2008).

Work-Family Conflict dapat didefinisikan juga sebagai suatu bentuk konflik antar peran dimana tekanan peran dari domain pekerjaan (*Work Conflict*) dan domain keluarga (*Family Conflict*) tidak seimbang artinya sejauh mana seseorang mengalami tekanan peran yang tidak sesuai dengan domain pekerja (*Work Conflict*) atau domain keluarga (*Family Conflict*) (Kopelman, Greenhaus, & Connolly, 1983). Ada 3 bentuk utama konflik kerja – keluarga yaitu (i) konflik berbasis waktu (*Time-based conflict*). (ii) konflik berbasis ketegangan (*Strain-based conflict*). dan (iii) konflik berbasis perilaku (*Behavior-based conflict*) (Greenhaus & Beutell, 1985). Konflik berbasis waktu (*Time-based conflict*) merupakan konflik yang timbul dari kebutuhan waktu, artinya waktu yang digunakan untuk menjalankan salah satu peran baik keluarga maupun pekerjaan dapat mengurangi waktu untuk melakukan peran lain, Konflik berbasis ketegangan (*Strain-based conflict*) merupakan konflik yang muncul sebagai akibat dari tekanan yang timbul dari satu peran mempengaruhi individu dalam melakukan peran lainnya sedangkan konflik berbasis perilaku (*Behavior-based conflict*) timbul dari pola niat perilaku yaitu perbedaan antara pola perilaku yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga) (Noviati, 2016).

Job Stress (Stres pekerjaan) dapat didefinisikan sebagai respons emosional dan fisik yang berbahaya dan terjadi ketika

persyaratan pekerjaan tidak sesuai dengan kebutuhan, sumber daya atau kemampuan karyawan (Kazmi et al., 2018). Stres dapat membangkitkan emosi negatif seperti ketakutan, frustrasi, kesedihan dan kemarahan. *Job Stress* dapat timbul karena beban kerja, kondisi kerja dan harapan manajemen yang menyebabkan ketegangan (Shukla & Srivastava, 2016). Stres juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang mempengaruhi ketegangan fisik dan psikologis, emosi, proses berpikir, dan perilaku kerja, sehingga dengan stres dapat merangsang reaksi psikologis atau fisik yang berlebihan (Suryani, Sarmawa, & Wardana, 2014). Pada suatu tahapan stres dapat memberikan dampak yang positif yaitu dapat membangkitkan motivasi untuk mencapai yang diinginkan tetapi pada tahapan selanjutnya stres dapat membawa dampak negatif (*Over stress*). Stres yang terjadi ditempat kerja biasanya disebabkan karena keterikatan dengan pekerjaan, situasi yang anarkis dan hubungan antar karyawan (Nart & Batur, 2014). Stres dalam pekerjaan juga dapat disebabkan oleh pekerjaan dan tanggung jawab yang berlebih (Chang et al., 2017).

Penelitian ini dilakukan untuk untuk mengetahui hubungan *Work to Family Conflict* dan *Family to Work Conflict* terhadap stres pekerjaan dan apakah *Work-Life Balance* dapat meningkat atau menurunkan stres dalam pekerjaan terutama pada era teknologi saat ini. Selain itu untuk melihat pengaruh status karyawan (berkeluarga/single) apakah akan berpengaruh terhadap tingkat konflik yang terjadi baik itu di keluarga maupun dipekerjaan dan efeknya terhadap tingkat stres pekerjaan. Penelitian yang ada saat ini lebih fokus terhadap konflik yang terjadi dilihat dari gender seseorang, sehingga penelitian ini dapat menambah wawasan baru dalam penanganan konflik tidak hanya dilihat dari gender tetapi dapat dilihat dari status karyawan (menikah/belum menikah).



Gambar 1. Kerangka Model Penelitian

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada karyawan yang bekerja di perusahaan-perusahaan swasta dan pemerintahan dan berdomisili di JABODETABEK. Alasan pemilihan tempat ini adalah, dikarenakan Jakarta dan daerah sekelilingnya merupakan pusat perekonomian di Indonesia dan merupakan kota yang mempunyai kompleksitas yang besar serta terdiri dari berbagai etnis dan ras. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 235 responden dan valid sebanyak 206 responden yang terdiri dari 56,3% laki laki dan 43,7% perempuan. Mayoritas responden yang mengisi kuesioner adalah responden yang berumur antara 26 - 40 tahun (45,1%), 41 - 56 tahun (43,7%) dan sisanya 8,8% berumur di atas 57 tahun dan 4% dibawah 25 tahun serta karyawan yang menikah (72,3%) dan belum menikah (27,7%). Penelitian ini memfokuskan pada karyawan yang bekerja di sektor swasta (69,9%) dan pegawai negeri (30,1%) dengan domisili responden di Bekasi (26,2%), Bogor (5,3%), Depok (5,8%), DKI Jakarta (45,9%) dan Tangerang (7,6%). Kuesioner menggunakan skala likert 4 (1-Sangat Tidak Setuju; 2-Tidak Setuju; 3-Setuju; 4-Sangat Setuju) dan pengolahan data menggunakan *PLS-SEM* yang sangat direkomendasikan untuk penelitian dengan menggunakan data yang relatif kecil (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2016).

Sebelum melakukan analisis jalur maka terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen yang bertujuan untuk memastikan bahwa variabel dalam kuesioner mempunyai nilai validitas dan

reliabilitas sesuai dengan standar pengukuran dalam *PLS-SEM* dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) > 0,5, *Composite Reliability* (CR) > 0,7 dan *Cronbach's Alpha* (α) > 0,7 dan *loading factor* < 0,5 (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2018). Dari hasil pengukuran didapatkan nilai validitas dan reliabilitas yang baik (Tabel 1.), kecuali untuk variabel WLB yang terdapat 5 item yang mempunyai nilai *loading factor* < 0,5 yaitu WLB03, WLB04, WLB05, WLB10, WLB11. Setelah kelima item tersebut dihapus maka didapatkan nilai validas dan reliabilitas yang sesuai dengan persyaratan yang berlaku.

Tabel 1. Uji Validitas Dan Reliabilitas

Const ruct	Item	Loaa ding facto r	Comb ach's Alpha	CR (Comp osite Realob ility)	AVE (Avar age Varia nce Extra cted)
Work to Famil y Confl ict (WF C)	WF C01	0,614 -	0,931	0,941	0,573
	- 012	0,843			
Famil y to Work Confl ict (FW C)	FW C01	0,712 -	0,936	0,945	0,587
	- 012	0,830			
Work -Life Balan ce (WLB)	WL B01	0,589	0,805	0,860	0,512
	WL B02	0,587			
	WL B06	0,702			
	WL B07	0,690			
	WL B08	0,869			
Stres Peker jaan (JS)	JS01	0,688	0,955	0,961	0,653
	- 013	0,886			

Sumber : Nilai AVE >0.5 (Chin 1998); CR >0.7 (Joreskog 1974); α >0.7 (Joreskog 1974); *Loading factor* >0.5 ; *T-Statistic* obtained with 5.000 sampel *bootstrapping procedure* (Henseler et al. 2009, Hair et al. 2011)

Selanjutnya dilakukan pengujian *discriminant validity* yang bertujuan untuk mengukur keseragaman item questioner di setiap variabel. *Discriminant validity* menggunakan metode *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) *of correlation*, yang mempunyai rujukan nilai <0,9 (Hair et al., 2018, 2016). Dari hasil hasil uji yang dilakukan maka didapatkan nilai *discriminant validity* < 0,9 ini artinya bahwa item yang ada dalam variabel tersebut dapat mewakili variabel tersebut (Tabel 2.).

Tabel 2. : Uji *discriminant validity*

	FWC	JS	WFC	WLB
FWC	0,766			
JS	0,610	0,808		
WFC	0,635	0,804	0,757	
WLB	0,469	0,516	0,638	0,715

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil analisis jalur untuk penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bootstrapping dengan sub sampel 5000 (Garson, 2016), two tailed dan significant level 0.05. Dari hasil uji analisis jalur (Tabel 3) didapatkan ada 2 variabel yang mempunyai pengaruh signifikan (*p-value* < 0,05) yaitu variabel *Work – Family Conflict* (WFC) -> Stres pekerjaan (JS) dan *Family – Work Conflict* (FWC) -> Stres pekerjaan (JS) dengan masing masing mempunyai nilai path koefisien 0,189 dan 0,695. Sedangkan untuk variabel *Work Life Balance* (WLB) -> Stres pekerjaan (JS) mempunyai pengaruh yang tidak signifikan karena mempunyai *p-value* > 0,05. Sama halnya dengan variabel moderasi *Work – Family Conflict* (WFC) -> Stres pekerjaan (JS) dan *Family – Work Conflict* (FWC) -> Stres pekerjaan (JS) yang masing masing

dimoderasi oleh *Work Life Balance* (WLB), mempunyai nilai *p-value* > 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel *Work Life Balance* (WLB) tidak dapat memperkuat atau melemahkan hubungan antara *Work – Family Conflict* (WFC) -> Stres pekerjaan (JS) dan *Family – Work Conflict* (FWC) -> Stres pekerjaan (JS)

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Jalur

Keterangan	Path Coefisie n	p- Value s	Hasil
H ₁ : WFC -> JS	0,189	0,000	Diterima
H ₂ : FWC -> JS	0,695	0,002	Diterima
MODERASI <i>Work Life Balance</i> (WLB)			
H ₃ : WFC -> JS	-0,040	0,271	Ditolak
H ₄ : FWC -> JS	0,048	0,367	Ditolak

Dilihat dari pengaruh yang dihasilkan (*f²*) dan kekuatan modelnya (*R-Square*) bahwa variabel *Work – Family Conflict* (WFC) -> Stres pekerjaan (JS) mempunyai pengaruh yang besar (0,632), sedangkan variabel *Work to Family Conflict* => *Work-Life Balance* mempunyai pengaruh yang sedang *Family – Work Conflict* (FWC) -> Stres pekerjaan (JS) dan *Work Life Balance* (WLB) -> Stres pekerjaan (JS) mempunyai pengaruh yang kecil yaitu 0,057 dan 0,002. Dilihat dari Kekuatan modelnya, untuk Stres pekerjaan memiliki kekuatan model sebesar 0,665 (kuat) artinya bahwa variabel stress pekerjaan dapat diwakili sebesar 66,5% dari item yang ada sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain (Tabel 4).

Tabel 4. Perhitungan Pengaruh Dan Kekuatan Model

Variabel	Effect Size (<i>f²</i>)	Rating
WFC -> JS	0,632	Besar
FWC -> JS	0,057	Kecil
WLB -> JS	0,002	Kecil

<i>R - Square</i>		
JS	0,665	Kuat
Sumber : $f^2 = 0.02, 0.15, 0.35$; kecil, menengah, besar; R-square = 0.67, 0.33, 0.19; kuat, moderate, lemah (Hair et al., 2018)		

Selain mengukur hubungan antar variabel, penelitian ini juga mencoba untuk menganalisa lebih dalam dengan membandingkan status responden (menikah/belum menikah) terhadap konflik yang terjadi dikeluarga atau di pekerjaan dan pengaruhnya terhadap stres pekerja. Metode analisis yang digunakan adalah *Multi Group Analysis (MGA)*. *Multi Group Analysis (MGA)* digunakan untuk menganalisis dan membandingkan dua kelompok data dengan tujuan untuk melihat hubungan diantara keduanya (Hair et al., 2016).

Dalam analisis *multi group* (Tabel 5) terlihat bahwa tidak ada perbedaan status menikah dan belum menikah. Hal ini dapat dilihat dari nilai *p-value* < 0,05 yang artinya tidak adanya perbedaan antara karyawan menikah dan belum menikah terhadap terjadinya konflik di keluarga ataupun di pekerjaan yang dapat menyebabkan stres kerja Sehingga pada kasus ini hipotesis H₅ ditolak.

Tabel 5. Analisis *Multigroup* (Belum menikah Vs Menikah)

Variabel	Path Coefficients		p-Values (p<0.01; atau p<0.05)	
	Belum Menikah	Menikah	Belum Menikah	Menikah
FWC > JS	-0,175	0,295	0,240	0,000
WFC > JS	0,891	0,608	0,000	0,000
MODERASI <i>Work Life Balance (WLB)</i>				
FWC > JS	-0,099	-0,060	0,393	0,343
WFC > JS	0,125	0,089	0,292	0,156

PEMBAHASAN

Dalam analisis SEM menunjukkan bahwa seluruh variabel telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas yang telah dipersyaratkan oleh *Smart-PLS*, sedangkan pada analisis jalur diperoleh hanya hipotesis kesatu (H₁) dan hipotesis kedua (H₂) yang mendukung hipotesis yang diajukan, sedangkan sisanya hipotesis ketiga (H₃), hipotesis keempat (H₄) dan hipotesis kelima (H₅) tidak mendukung hipotesis yang diajukan karena memperoleh nilai yang tidak signifikan. Sama halnya dengan hipotesis kelima (H₅) yang secara keseluruhan memperoleh hasil tidak adanya hubungan antara status menikah dan belum menikah terhadap stres yang berakibat pada stres pekerjaan, tetapi pada analisis *multi group* diperoleh satu hubungan yang signifikan yaitu ada perbedaan antara status menikah dan belum menikah terhadap pengaruh yang ditimbulkan oleh hubungan *Work – Family Conflict* terhadap Stres pekerjaan.

Pengaruh *Work to Family Conflict* terhadap Stres Pekerjaan

Berdasarkan hasil hipotesa ke satu (H₁) menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara *work – family conflict* -> stres pekerjaan. Hal ini sesuai dengan penelitian (Armstrong, Atkin-Plunk, & Wells, 2015; Nart & Batur, 2014; Suryani et al., 2014). Armstrong (2015) menyampaikan bahwa konflik yang terjadi dikeluarga yang disebabkan oleh waktu yang tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarga karena pekerjaan, tuntutan pekerjaan yang berdampak negatif pada kualitas kehidupan rumah tangga dan kurangnya dukungan keluarga sehingga untuk mengatasinya seorang karyawan perlu menyeimbangkan pekerjaan dan keluarganya dengan cara memastikan pekerjaan dilakukan dengan cara yang efektif dan produktif serta keluarga dapat terjaga dengan baik. Penelitian Karakaş & Sahin (2017), menyampaikan pula bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara

work – family conflict dengan stres. Stres dapat memengaruhi bidang kehidupan lain yang dimiliki seseorang. Keadaan individu seperti stres, ketegangan, kekhawatiran, kesedihan dan kelelahan yang timbul dari pekerjaan atau keluarga membuat peran di bidang lain semakin sulit untuk dipenuhi.

Menurut Karakaş (2017), cara untuk mengurangi tingkat konflik pekerjaan ke keluarga adalah dengan cara membuat waktu fleksibel dalam bekerja sehingga pekerja dapat mengatur sendiri kapan harus bekerja dan kapan harus mengurus keluarga. Selain itu peran pengawas/atasan penting dalam menurunkan dampak negatif WFC, yaitu dengan meningkatkan komunikasi antara atasan dan karyawan terutama dalam membicarakan permasalahan-permasalahan yang terjadi di rumah maupun di pekerjaan (Vickovic & Morrow, 2020). Keterbukaan komunikasi dapat terjadi apabila organisasi mempunyai lingkungan yang mendukung dan terbuka untuk berkomunikasi. Komunikasi yang terbuka dapat mencegah masalah menjadi besar karena pengawas atau atasan sudah mengetahui masalah tersebut sehingga dapat mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk mengurangi permasalahan yang dapat menimbulkan konflik (Hogan, Lambert, Jenkins, & Wambold, 2006).

Dengan adanya teknologi dapat juga mengurangi tingkat konflik di pekerjaan selama organisasi dapat membuat pedoman yang jelas dalam membatasi penggunaan teknologi. Misalkan pembatasan yang diberikan pada karyawan untuk menjawab *email* atau menyelesaikan pekerjaan di luar jam kerja yang sudah ditentukan atau membatasi bekerja pada hari libur atau di akhir pekan (Harris, Marett, & Harris, 2011). Dengan pendekatan tersebut diharapkan konflik dapat dikurangi dan keseimbangan pekerjaan dan keluarga dapat ditingkatkan sehingga bagi perusahaan produktifitas karyawan akan lebih meningkat dan bagi keluarga kualitas bersama keluarga semakin baik.

Pengaruh *Family to Work Conflict* terhadap Stres Pekerjaan

Berdasarkan hasil hipotesa kedua (H₂) menunjukkan bahwa adanya hubungan signifikan antara *family to work conflict* dan stres pekerjaan. Ini artinya konflik yang terjadi dikeluarga ke pekerjaan dapat berpengaruh terhadap stres pekerjaan. Hal ini sesuai dengan penelitian (Mansour & Tremblay, 2016) yang menyampaikan bahwa selain *family to work conflict* berpengaruh terhadap stres pekerjaan, *family to work conflict* juga dipengaruhi oleh tingginya beban kerja, rendahnya dukungan organisasi serta rendahnya dukungan keluarga. Tuntutan keluarga yang berlebihan dapat mengganggu seseorang pada saat mau menyelesaikan pekerjaannya sehari hari sehingga gangguan dikeluarga tersebut dapat menyebabkan stress yang berlebihan pada orang tersebut ditambah dengan organisasi yang tidak dapat memahami karyawannya yang harus berperan dalam keluarga pada akhirnya kondisi tersebut akan menurunkan tingkat produktifitas dan kinerja karyawan (Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark, & Baltes, 2011). Untuk mengatasi hal tersebut perlu adanya dukungan organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mempunyai fleksibilitas waktu yang tinggi. Dengan pengaturan waktu yang fleksibel maka akan dapat menurunkan tingkat konflik keluarga ke pekerjaan yang pada akhirnya dapat menurunkan tingkat stres pekerjaan (Bond, 2002).

Sama halnya dengan *work to family conflict*, konflik keluarga ke pekerjaan juga dapat dipengaruhi oleh teknologi. Semakin besar tekanan teknologi yang terjadi maka akan semakin besar dampaknya pada konflik keluarga ke pekerjaan. Untuk menghindari hal tersebut maka diperlukan pengendalian terhadap kondisi sosial yang dapat menyebabkan emosi (*negative affectivity*), menyebabkan stress (*social stressors*) dan mengendalikan pekerjaan (*job control*) (Harris et al., 2011).

Work Life Balance sebagai moderasi hubungan Work to Family Conflict dan Family to Work Conflict terhadap Stres Pekerjaan

Seperti yang telah disampaikan di atas bahwa work life balance tidak dapat memediasi hubungan antara *work to family conflict* dan *family to work conflict* terhadap Stres Pekerjaan. Ini berarti work life balance tidak dapat menaikkan atau menurunkan stres yang terjadi diakibatkan adanya konflik yang terjadi di keluarga atau di keluarga. Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *work life balance* dapat menurunkan dan menaikkan tingkat stres yang dipengaruhi oleh konflik yang terjadi di keluarga dan pekerjaan (Chang et al., 2017).

Status karyawan mempengaruhi hubungan Work to Family Conflict dan Family to Work Conflict terhadap Stres Pekerjaan yang dimediasi oleh Work Life Balance

Dalam penelitian yang ada saat ini para peneliti lebih banyak fokus terhadap perbedaan gender terhadap tingkat konflik yang terjadi dan pengaruhnya terhadap stres pekerjaan. Seperti dalam penelitian Kazmi et al (2018) yang menyampaikan bahwa konflik yang terjadi di keluarga maupun di pekerjaan bagi pekerja laki-laki dan perempuan mempunyai dampak yang sama terhadap stres terhadap konflik di pekerjaan.

Dalam penelitian ini didapatkan bahwa tidak adanya perbedaan tingkat stres yang dialami pekerja menikah atau belum menikah yang disebabkan oleh konflik yang dihadapinya baik itu konflik keluarga maupun pekerjaan. Hal ini dapat menambah referensi bahwa tidak adanya perbedaan tingkat konflik dan stres kerja yang terjadi diantara laki-laki dan wanita atau menikah dan belum menikah.

KESIMPULAN

Dalam penelitian ini didapatkan bahwa adanya hubungan signifikan antara

work-family conflict dan *family-work conflict* terhadap stres pekerjaan serta *work-life balance* tidak dapat dijadikan faktor penguat dalam hubungan tersebut. Selain itu peneliti ini mengeksplor bahwa stres pekerjaan yang diakibatkan oleh konflik yang terjadi di pekerjaan atau di keluarga tidak dipengaruhi oleh faktor status pekerja itu (menikah/belum menikah).

Penelitian ini mempunyai dampak yang signifikan terutama kaitannya dengan konflik yang terjadi disebabkan oleh keluarga maupun pekerjaan yang berdampak terhadap tingkat stres pekerja. Sehingga organisasi harus dapat menyeimbangkan tekanan pekerjaan yang diberikan dengan tidak mengesampingkan peran karyawan terhadap keluarganya. Dengan tidak adanya perbedaan tingkat konflik dan stres terhadap pekerja yang menikah maupun belum menikah ini berarti bahwa organisasi harus memberikan perhatian atau perilaku yang sama terhadap kedua status tersebut agar mereka tetap dapat memberikan kinerja terbaik bagi organisasi.

Penelitian ini mempunyai keterbatasan karena dilakukan dengan menggunakan sampel yang heterogen di beberapa wilayah yang ada, sehingga akan lebih baik apabila menggunakan sampel yang homogen misalkan di industri tertentu atau di wilayah yang mempunyai karakter lingkungan yang seragam.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, G. S., Atkin-Plunk, C. A., & Wells, J. (2015). The Relationship Between Work–Family Conflict, Correctional Officer Job Stress, and Job Satisfaction. *Criminal Justice and Behavior*, 42(10), 1066–1082. <https://doi.org/10.1177/0093854815582221>
- Bond, J. T. (2002). *Highlights of the national study of the changing workforce*. Families and Work Institute.
- Chang, X., Zhou, Y., Wang, C., & Heredero, C. de P. (2017). How do

- work-family balance practices affect work-family conflict? The differential roles of work stress. *Frontiers of Business Research in China*, 11(1). <https://doi.org/10.1186/s11782-017-0008-4>
- Dartey-Baah, K. (2015). Work-family conflict, demographic characteristics and job satisfaction among Ghanaian corporate leaders. *International Journal of Business*, 20(4), 292–307.
- Garson, G. D. (2016). *PARTIAL LEAST SQUARES (PLS-SEM) 2016 Edition*.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.
- Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing Work—Family Balance: Implications for Practice and Research. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 455–471. <https://doi.org/10.1177/1523422307305487>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2018). *Multivariate data analysis*. Annabel Ainscow.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M. C. M., & Sarstedt, M. (2016). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). In *SAGA Publication Asia-Pasific*. Singapore: Sage publications.
- Harris, K. J., Marett, K., & Harris, R. B. (2011). Technology-Related Pressure and Work-Family Conflict: Main Effects and an Examination of Moderating Variables. *Journal of Applied Social Psychology*, 41(9), 2077–2103. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2011.00805.x>
- Hashim, M. & Hameed, F. (2012). Human resource management in 21st Century: Issues & challenges & possible solutions to attain competitiveness. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2(9), 44–52.
- Hogan, N. L., Lambert, E. G., Jenkins, M., & Wambold, S. (2006). The impact of occupational stressors on correctional staff organizational commitment: A preliminary study. *Journal of Contemporary Criminal Justice*, 22(1), 44–62.
- Jang, S. J., & Zippay, A. (2013). The Juggling Act: Managing Work-Life Conflict and Work-Life Balance. *Families in Society: The Journal of Contemporary Social Services*, 92(1), 84–90. <https://doi.org/10.1606/1044-3894.4061>
- Karakaş, A., & Sahin, N. (2017). The Relation between Work Family Conflict and Employee Performance: A Research on Hotel Employee. *Sosyoekonomi*, 25(32), 51–51. <https://doi.org/10.17233/sosyoekonomi.289385>
- Kazmi, S. S. A., Hashim, M., Ullah, M., Manzoor, S. R., & Khan, M. A. (2018). Impact of job stress on work family conflict: A case study of bankers of private sector banks in Peshawar, Pakistan. *City University Research Journal*, (Special Issue: AIC), 195–205.
- Khan, O. F., & Fazili, A. I. (2002). Work Life Balance : a Conceptual Review. *Journal of Strategic Human Resource Management*, 5(2).
- Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H., & Connolly, T. F. (1983). A model of work, family, and interrole conflict: A construct validation study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32(2), 198–215. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(83\)90147-2](https://doi.org/10.1016/0030-5073(83)90147-2)
- Mansour, S., & Tremblay, D. G. (2016). Workload, generic and work–family specific social supports and job stress: Mediating role of work–family and family–work conflict. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(8), 1778–1804. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-11-2014-0607>

- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 689–725. <https://doi.org/10.1002/job.695>
- Nart, S., & Batur, O. (2014). The relation between work-family conflict, job stress, organizational commitment and job performance: A study on turkish primary teachers. *European Journal of Research on Education*, 2(2), 72–72. <https://doi.org/10.15527/ejre.201426250>
- Noviati, N. P. (2016). Correlation between Work-Family Conflict and Job Stress among Government Public Service Employees: The Moderating Role of Psychological Capital. *GSTF Journal of Psychology*, 3(1), 8–15. <https://doi.org/10.5176/2345-7872>
- Panatik, S. A. B., Rajab, A., Shah, I., Rahman, H. A., Yusoff, R., & Badri, S. K. B. Z. (2012). Work-Family Conflict , Stress and Psychological Strain in Higher Education. *International Conference on Education and Management Innovation*, 30(December 2015), 67–71.
- Parkes, L. P., & Langford, P. H. (2008). Work-life balance or work-life alignment? A test of the importance of work-life balance for employee engagement and intention to stay in organisations. *Journal of Management and Organization*, 14(3), 267–284.
- Shukla, A., & Srivastava, R. (2016). Development of short questionnaire to measure an extended set of role expectation conflict, coworker support and work-life balance: The new job stress scale. *Cogent Business and Management*, 3(1), 1–20. <https://doi.org/10.1080/23311975.2015.1134034>
- Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2018). Work-Life Balance: an Integrative Review. *Applied Research in Quality of Life*, 13(1), 229–254. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8>
- Sui Pheng, L., & Chua, B. K. Q. (2019). Work-Life Balance in Construction. *Management in the Built Environment*, 7–17. <https://doi.org/10.1007/978-981-13-1918-1>
- Suryani, N. K., Sarmawa, I. W. G., & Wardana, M. (2014). Work family conflict, job stress and job performance (Case study Spa employee in Bali). *European Journal of Business and Management Wwww.Iiste.Org ISSN*, 6(32), 189–196.
- 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. <https://doi.org/10.1177/0734016819863099>
- Walia, P. (2016). Gender and Age as Correlates of Work-Life Balance. *Journal of Organization and Human Behaviour*, 4(1). <https://doi.org/10.21863/johb/2015.4.1.003>