PERAN KONFLIK KERJA KELUARGA DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP STRES KERJA PADA IBU BEKERJA DARI RUMAH SELAMA PANDEMI COVID-19

SKRIPSI

Oleh

Faiza Hasna Firyal

17320250

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

JURUSAN PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

2021

PERAN KONFLIK KERJA-KELUARGA DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP STRES KERJA PADA IBU BEKERJA DARI RUMAH SELAMA PANDEMI COVID-19

SKRIPSI

Diajukan kepada Program Studi Psikologi, Jurusan Psikologi,

Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia,

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh Derajat Sarjana S1 Psikologi

Oleh

Faiza Hasna Firyal

17320250

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

JURUSAN PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

2021

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan Judul :

PERAN KONFLIK KERJA KELUARGA DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP STRES KERJA PADA IBU BEKERJA DARI RUMAH SELAMA PANDEMI COVID-19

Telah Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Program Studi Psikologi, Jurusan Psikologi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas IslamIndonesia, Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh Derajat Sarjana S1 Psikologi

Pada Tanggal

Mengesahkan,
Program Studi Psikologi,
Jurusan Psikologi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya
Ketua Prodi

Resnia Novitasari, S.Psi., M.A.

Dewan Penguji,	Tanda Tangan
1. Dewan penguji 1	_____
2. Dewan penguji 2	_____
3. Dewan penguji 3	_____

PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK

PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Faiza Hasna Firyal
Nomor Mahasiswa	: 17320250
Program Studi	: Psikologi
Jurusan	: Psikologi
Judul Skripsi	: Peran Konflik Kerja Keluarga dan Dukungan Sosial terhadap Stres Kerja pada Ibu Bekerja dari Rumah selama Pandemi Covid-19

membuat pernyataan sebagai berikut:

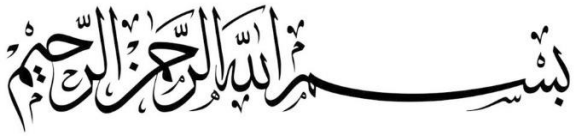
1. Selama melakukan penelitian dan pembuatan laporan penelitian skripsi, saya tidak melakukan tindak pelanggaran etika akademik dalam bentuk apa pun, seperti penjiplakan, pembuatan skripsi oleh orang lain, atau pelanggaran lain yang bertentangan dengan etika akademik yang berlaku dan dijunjung tinggi di Universitas Islam Indonesia. Oleh karena itu, saya menyatakan dengan tegas bahwa skripsi yang saya buat merupakan karya ilmiah saya sebagai penulis, bukan karya jiplakan atau karya orang lain.
2. Apabila dalam ujian skripsi saya terbukti melanggar etika akademik, maka saya siap menerima sanksi yang berlaku di Universitas Islam Indonesia
3. Apabila di kemudian hari setelah saya lulus dari Prodi Psikologi, Jurusan Psikologi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia, ditemukan terbukti secara meyakinkan bahwa skripsi saya adalah karya jiplakan atau karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku dan ditetapkan oleh Universitas Islam Indonesia.

Yogyakarta, 16 September 2021

Yang menyatakan

Faiza Hasna Firyal

HALAMAN PERSEMBAHAN



Alhamdulillahi Rabbil'alamin

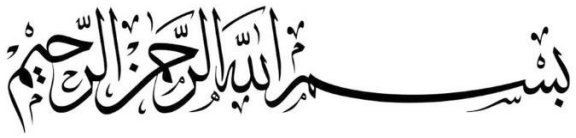
Segala puji syukur bagi Allah *Subhanahu wa ta'ala,* atas rahmat, hidayah serta pertolongan yang telah diberikan dalam selama ini sehingga saya dapat menyelesaikan tugas akhir dengan baik.

Karya ini saya persembahkan kepada

Bapak Salman Busrah dan Ibu Sri Hartati

Saya mengucapkan terimakasih banyak kepada Bapak dan Ibu, yang selalu memberikan dukungan dan memberikan doa kepada saya selama masa pendidikan hingga saat ini. Saya berharap semoga karya yang telah saya susun, dapat diterima oleh bapak ibu dan juga bermanfaat kedepannya baik untuk diri saya, bapak ibu dan orang lain.

MOTTO



"Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan"

(Q.S Al-Insyirah: 5-6)

"Allah tidak membebani seseorang, melainkan sesuai dengan kesanggupannya"

(Q.S Al-Baqarah : 286)

"Hai orang-orang yang beriman, jadikanlah sabar dan shalat sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar."

(Q.S Al Baqarah: 153)

"Barang siapa bertakwa kepada Allah, maka Dia (Allah) akan menjadikan jalan keluar baginya dan memberinya rizki dari jalan yang tidak ia sangka. Dan barang siapa yang bertawakal kepada Allah maka cukuplah Allah baginya. Sesungguhnya Allah melaksanakan kehendak-Nya, Dia (Allah) telah menjadikan ketentuan bagi tiap-tiap sesuatu ."

(Q.S Ath-Thalaq: 2-3)

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillahi Rabbil'alamin. Segala puji dan syukur kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala, atas rahmat dan karunia-Nya yang selalu menyertai hingga saat ini sehingga skripsi dapat terselesaikan dengan baik. Penulisan skripsi tentunya tidak luput dari bantuan serta dukungan dari semua pihak yang menjadi perantara dari Allah Ta'ala agar skripsi ini dapat diselesaikan. Dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Annisaa Miranty Nurendra S.Psi., M.Psi., Psikolog. Selaku dosen pembimbing skripsi yang sudah bersedia membimbing, membantu, memberikan arahan, meluangkan waktu serta memberikan ilmu pengetahuan selama proses penyusunan skripsi.
2. Ibu Dr. Rina Mulyati, S. Psi., M.Si., Psikolog. Selaku dosen pembimbing akademik yang bersedia memberikan informasi, ilmu pengetahuan dan bantuan dalam proses menjalani pendidikan hingga penyusunan skripsi.
3. Seluruh Dosen Pengampu Mata Kuliah, yang sangat berjasa dalam memberikan memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat kepada saya selama menempuh pendidikan di Universitas Islam Indonesia.
4. Bapak Salman Busrah dan Ibu Sri Hartati. Selaku orangtua penulis yang selalu memberikan doa serta dukungan baik materiil maupun non-materil,

hingga sampai saat ini penulis dapat menyelesaikan tanggungjawab pengerjaan skripsi.

5. Gina, Ridha, Nisa dan Tara. Selaku teman penulis sejak SMA yang selalu memberikan motivasi untuk dapat menyelesaikan pendidikan dan skripsi serta menghibur ketika sedang berada di titik jenuh.
6. Dhilla, Ranti, Sekar, Astried, Syahnaz, Ardha, Sheris, Nisa dan Mas Dimas Aldio. Selaku teman penulis dalam berproses, berbagi suka maupun duka selama menempuh pendidikan di Universitas Islam Indonesia.
7. Seluruh responden penelitian yang telah bersedia untuk meluangkan waktu sejenak sehingga dapat mengisi kuesioner penelitian dalam proses pengambilan data skripsi ini.
8. Serta seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu namanya yang telah membantu dan memberikan dukungan kepada penulis selama proses pengerjaan skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap, semoga seluruh kebaikan yang sudah diberikan kepada penulis, akan mendapatkan keridhaan dan balasan kebaikan dari Allah Ta'ala. Kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan bagi penulis untuk kebaikan dalam penulisan ini, dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. *Aamiin*.

Yogyakarta, 23 September 2021

Faiza Hasna Firyal

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN ii
PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK iii
HALAMAN PERSEMBAHAN iv
UCAPAN TERIMA KASIH vi
DAFTAR ISI viii
DAFTAR TABEL x
DAFTAR GAMBAR xi
DAFTAR LAMPIRAN xii
ABSTRAK xiii
BAB I 1
A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah Penelitian 10
C. Tujuan Penelitian 10
D. Manfaat Penelitian 10
BAB II 12
A. Stres Kerja 12
1. Definisi Stres Kerja 12
2. Aspek Stres Kerja 13
3. Faktor Stres Kerja 18
B. Konflik Kerja Keluarga 22
1. Definisi Konflik Kerja Keluarga 22
2. Aspek Konflik Kerja Keluarga 23
C. Dukungan Sosial 30
1. Definisi Dukungan Sosial 30
2. Aspek Dukungan Sosial 31
D. Kerangka Konseptual Penelitian 34
BAB III 40
A. Identifikasi Variabel Penelitian 40
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian 40
1. Stres Kerja 40

2. Konflik Kerja Keluarga 40
3. Dukungan Sosial 41
C. Subjek Penelitian 41
D. Metode Pengumpulan Data 42
1. Stres Kerja 42
2. Konflik Kerja Keluarga 43
3. Dukungan Sosial 45
E. Validitas dan Reliabilitas 46
F. Teknik Analisis Data 47
BAB IV 48
A. Orientasi Kancah dan Persiapan Penelitian 48
1. Orientasi Kancah 48
2. Persiapan Penelitian 48
B. Pelaksanaan Penelitian 54
C. Hasil Penelitian 55
1. Deskripsi Responden Penelitian 55
2. Deskripsi Data Penelitian 57
3. Uji Asumsi 59
4. Uji Hipotesis 66
D. Pembahasan 68
BAB V 75
A. Kesimpulan 75
B. Saran 75
DAFTAR PUSTAKA 78
LAMPIRAN 84

DAFTAR TABEL

TABEL 1. BLUEPRINT SKALA STRES KERJA 43
TABEL 2. BLUEPRINT SKALA KONFLIK KERJA KELUARGA 44
TABEL 3. BLUEPRINT SKALA DUKUNGAN SOSIAL 45
TABEL 4. HASIL UJI VALIDITAS SKALA STRES KERJA 51
TABEL 5. HASIL UJI VALIDITAS SKALA KONFLIK KERJA KELUARGA 52
TABEL 6. HASIL UJI VALIDITAS SKALA DUKUNGAN SOSIAL 53
TABEL 7. HASIL UJI RELIABILITAS SKALA PENELITIAN 54
TABEL 8. KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN USIA 55
TABEL 9. KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN MASA KERJA 55
TABEL 10. KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN SISTEM KERJA 56
TABEL 11. KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JUMLAH ANAK 56
TABEL 12. KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN KEPEMILIKAN ASISTEN RUMAH TANGGA 56
TABEL 13. DATA EMPIRIK DAN DATA HIPOTETIK 57
TABEL 14. RUMUS LIMA KATEGORISASI 57
TABEL 15. KATEGORISASI RESPONDEN VARIABEL STRES KERJA 58
TABEL 16. KATEGORISASI RESPONDEN VARIABEL KONFLIK KERJA KELUARGA 58
TABEL 17. KATEGORISASI RESPONDEN VARIABEL DUKUNGAN SOSIAL 59
TABEL 18. HASIL UJI NORMALITAS KOLMOGOROV-SMIRNOV 60
TABEL 19. HASIL UJI LINEARITAS KONFLIK KERJA KELUARGA*STRES KERJA 62
TABEL 20. HASIL UJI LINEARITAS DUKUNGAN SOSIAL*STRES KERJA 62
TABEL 21. HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS 63
TABEL 22. HASIL UJI GLEJSER 65
TABEL 23. HASIL UJI T 66
TABEL 24. HASIL UJI F 66
TABEL 25. KOEFISIEN DETERMINASI 67

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 1. KERANGKA KONSEPTUAL PENELITIAN 40
GAMBAR 2. GRAFIK P-PLOT 61
GAMBAR 3. SCATTERPLOT 64

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. SKALA PENELITIAN 85
LAMPIRAN 2. TABULASI DATA SKALA STRES KERJA 92
LAMPIRAN 3. TABULASI DATA SKALA KONFLIK KERJA KELUARGA . 97
LAMPIRAN 4. TABULASI DATA SKALA DUKUNGAN SOSIAL 102
LAMPIRAN 5. VALIDITAS RELIABILITAS SKALA STRES KERJA 107
LAMPIRAN 6. VALIDITAS RELIABILITAS SKALA KONFLIK KERJA KELUARGA 114
LAMPIRAN 7. VALIDITAS RELIABILITAS SKALA DUKUNGAN SOSIAL 124
LAMPIRAN 8. UJI ASUMSI 130
LAMPIRAN 9. UJI HIPOTESIS 138
LAMPIRAN 10. INFORMED CONSENT 140
LAMPIRAN 11. DESKRIPTIF RESPONDEN PENELITIAN 142
LAMPIRAN 12. SKOR HIPOTETIK 148
LAMPIRAN 13. KATEGORISASI HIPOTETIK RESPONDEN 150

PERAN KONFLIK KERJA KELUARGA DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP STRES KERJA PADA IBU BEKERJA DARI RUMAH SELAMA PANDEMI COVID-19

Faiza Hasna Firyal

Annisaa Miranty Nurendra S. Psi., M. Psi., Psikolog

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya

Universitas Islam Indonesia

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran konflik kerja keluarga dan dukungan sosial terhadap stres kerja. Hipotesis yang diajukan antara lain (1) konflik kerja keluarga dan dukungan sosial secara simultan menjadi variabel prediktor stres kerja pada ibu bekerja dari rumah selama pandemi COVID-19, (2) konflik kerja keluarga berpengaruh secara positif terhadap stres kerja pada ibu bekerja dari rumah selama pandemi COVID-19, (3) dukungan sosial berpengaruh secara negatif terhadap stres kerja pada ibu bekerja dari rumah selama pandemi COVID-19. Responden penelitian ini adalah 169 ibu bekerja dari rumah selama pandemi COVID-19 yang sudah menikah, bekerja di suatu instansi atau perusahaan dan memiliki minimal satu anak atau lebih. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data penelitian dikumpulkan menggunakan skala likert yang diadaptasi dari skala stres kerja Alves dkk (2004), skala konflik kerja keluarga Carlson dkk (2000) dan skala dukungan sosial Zimet dkk (1988). Metode analisis data yang digunakan pada penelitian yaitu analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan, (1) Konflik kerja keluarga dan dukungan sosial secara simultan menjadi variabel prediktor stres kerja dengan sumbangan efektif 22,7%, (2) Konflik kerja keluarga berpengaruh secara positif terhadap stres kerja, (3) Dukungan sosial berpengaruh secara negatif terhadap stres kerja sehingga dengan demikian hipotesis penelitian diterima.

Kata Kunci: Stres Kerja, Konflik Kerja Keluarga, Dukungan Sosial

THE ROLE OF WORK FAMILY CONFLICT AND SOCIAL SUPPORT ON WORK STRESS IN MOTHERS WORKING FROM HOME DURING THE COVID-19 PANDEMIC

Faiza Hasna Firyal
Annisaa Miranty Nurendra S. Psi., M. Psi., Psikolog

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya

Universitas Islam Indonesia

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the role of work family conflict and social support on work stress. The hypotheses proposed include (1)work family conflict and social support simultaneously become predictors of work stress in mothers working from home during the COVID-19 pandemic, (2)work family conflict has a positive effect on work stress in mothers working from home during the COVID-19 pandemic. the COVID-19 pandemic, (3)social support negatively affects work stress on mothers working from home during the COVID-19 pandemic. The respondents of this study were 169 mothers who worked from home during the COVID-19 pandemic who were married, worked in an agency or company and had at least one or more children. This study uses quantitative methods. Research data were collected using a Likert scale adapted from the work stress scale of Alves et al (2004), work-family conflict scale of Carlson et al. (2000) and social support scale of Zimet et al. (1988). The data analysis method used in this research is multiple regression analysis. The results showed, (1) Work-family conflict and social support simultaneously became predictors of work stress with an effective contribution of 22.7%, (2) Work-family conflict had a positive effect on work stress, (3) Social support had a negative effect on work stress so that the research hypothesis is accepted.

Keywords: *Work Stress, Work Family Conflict, Social Support*

BAB I

PENGANTAR

A. Latar Belakang

Berdasarkan kebijakan dari pemerintah dalam upaya mengurangi tingkat penyebaran COVID-19 di Indonesia, maka diterapkan kebijakan *work from home* (WFH) yaitu aktivitas melakukan pekerjaan yang dilakukan dari rumah (Muslim, 2020). Pada penerapan bekerja dari rumah (*work from home),* karyawan atau pekerja tetap melakukan *meeting* dengan rekan kerja akan tetapi dilaksanakan dengan sistem *online*. Bekerja dari rumah *(work from home*) menuntut pekerja untuk dapat menyesuaikan diri dengan perubahan sistem yang baru di masa pandemi COVID-19 seperti beradaptasi dengan aplikasi-aplikasi yang dipakai untuk bekerja seperti *zoom, google meet, whatsapp* dan lain-lain. Sarana yang bisa dimanfaatkan oleh pekerja ketika bekerja dari rumah (*work from home)* selama masa pandemi COVID-19 yaitu panggilan suara, pesan teks, serta *conference call audio* atau *video* (Kusumastuti, 2020).

Kebijakan *work from home* (WFH) selama masa pandemi COVID-19 menjadi tantangan tersendiri bagi ibu bekerja. Kebijakan *work from home* (WFH) menuntut ibu bekerja untuk mampu menjalankan kewajiban dalam pekerjaan dan juga dalam keluarga. Terlebih saat ini selain diterapkan *work from home* pada pekerja, juga diterapkan kebijakan sekolah dari atau *school from home* (SFH) pada siswa. Dengan demikian, ibu memegang peran penting di rumah dalam membantu anak menerapkan sekolah daring. Hasil wawancara Rahmah dan Khoirunnisa (2021) menyebutkan bahwa selama pandemi, tugas tugas ibu bekerja antara lain

membimbing anak saat kelas daring dimulai, membantu melakukan absensi kehadiran, membantu anak mengerjakan tugas sekolah, mengontrol tugas-tugas sekolah anak, dan lainnya. Ketika diharuskan membimbing anak saat jam sekolah daring dimulai, waktu yang seharusnya digunakan untuk bekerja, menjadi teralihkan. Selain itu, tuntutan pekerjaan atau tugas yang dimiliki oleh ibu bekerja menjadi terhambat untuk dikerjakan.

Penelitian Retnowati dkk (2020) terhadap ibu bekerja dari rumah yang bertempat tinggal di Bandung, menunjukkan subjek mengalami stres kerja dengan tingkat cukup tinggi. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap ibu bekerja dari rumah yang berprofesi sebagai psikolog di sebuah instansi dan memiliki anak berusia 2 tahun, menyebutkan bahwa selama bekerja dari rumah di masa pandemi, subjek merasakan stres kerja karena sulit untuk mengontrol waktu dalam menyelesaikan pekerjaan kantor dengan pekerjaan rumah, sehingga pekerjaan kantor menjadi teralihkan dan tidak dapat diselesaikan. Selain itu, ketika sedang melakukan rapat atau *meeting* secara *online*, terkadang subjek sulit untuk berkonsentrasi karena harus berbagi waktu dengan keluarga, terutama anak.

Hasil wawancara Putri dkk (2020) juga demikian, dimana ibu bekerja dari rumah yang memiliki anak, saat awal bekerja dari rumah (WFH) mengalami stres kerja dikarenakan hambatan yang dihadapi saat bekerja dari rumah terasa lebih besar dibandingkan dengan bekerja dari kantor. Stres kerja yang dialami responden penelitian Putri dkk (2020) terjadi karena banyaknya peran pada ibu bekerja yang kemudian mengakibatkan ibu bekerja sulit untuk menyelesaikan tugas pekerjaan maupun rumah. Selain itu, ibu bekerja juga memiliki banyak tuntutan yang harus

dipenuhi baik dari aspek pekerjaan atau aspek keluarga sebagai ibu rumah tangga. Buck (1972) menemukan bahwa tuntutan yang berkaitan dengan penyelesaian tugas merupakan sumber tekanan kerja yang paling sering ditemukan pada faktor stres kerja. Besarnya tuntutan pekerjaan pada pekerja dari rumah yang harus diselesaikan, mengakibatkan pekerja tidak dapat menyeimbangkan aspek pekerjaan dan aspek keluarga sehingga salah satunya akan menumpuk.

Stres kerja yang dirasakan ibu bekerja tidak hanya berkaitan dengan aspek tuntutan, melainkan juga terjadi pada aspek kontrol. Seperti pada hasil penelitian yang dilakukan Putri dkk (2020) menyebutkan bahwa penyebab stres yang dirasakan ibu bekerja dari rumah yaitu subjek harus mengikuti dan menjalani aturan yang ada di tempat kerja dan disesuaikan kembali dengan aktivitas pekerjaan rumah tangga. Selain itu, ketika bekerja ibu bekerja mengalami kebingungan dalam menentukan waktu istirahat, kesulitan menentukan apa yang akan dikerjakan dan kebingungan mengenai apa yang harus diselesaikan terlebih dahulu saat tugas di tempat kerja dan pekerjaan rumah tangga muncul bersamaan. Menurut Alves dkk (2004), stres kerja merupakan reaksi fisik dan emosional yang muncul ketika individu tidak memiliki kemampuan dan sumber daya pada diri dalam menyelesaikan tuntutan dan kebutuhan pekerjaan. Stres kerja dapat terjadi jika karyawan memiliki tuntutan pekerjaan *(demands)* yang tinggi, kontrol kerja dan dukungan sosial yang rendah. Stres kerja menurut Sheridan dan Radmacher (dalam Almasitoh, 2011) dapat disebabkan faktor lingkungan, faktor organisasional, dan faktor individu. Salah satu faktor individu yang mempengaruhi stres kerja yaitu konflik kerja-keluarga yang dialami (Grzywacz dkk, 2007; Christine dkk, 2010).

Stres kerja yang dialami tidak hanya mempengaruhi kesehatan fisik dan mental, tetapi juga berdampak pada karyawan tersebut dan perusahaan. Stres kerja dapat mengakibatkan kerugian finansial dikarenakan kinerja yang rendah pada karyawan. Selain itu, stres kerja yang dialami karyawan dapat mengakibatkan tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi menjadi rendah serta meningkatnya *turnover* (Saragih, 2010; Marchelia, 2014).

Menurut Greenhaus & Beutell (1985), konflik kerja keluarga cenderung dialami oleh pekerja perempuan yang telah menikah dan mempunyai anak dibanding pekerja perempuan yang tidak memiliki anak. Pada masa pandemi COVID-19, Orang Tua berperan aktif untuk mendampingi dan mengarahkan anak dalam belajar dengan sistem daring. Mengingat seorang ibu memiliki intensitas yang lebih tinggi dalam berinteraksi dengan anak terutama pada pola asuh, maka ibu akan mendapat tugas tambahan dan dituntut untuk melakukan aktivitas-aktivitas secara *multitasking* terutama pada ibu bekerja (Citra & Arthani, 2020). Menurut Magnus dan Viswesvaran (dalam Nart & Batur, 2014) keterbatasan waktu dan sumber daya yang dimiliki oleh individu dalam menjalankan peran di domain keluarga dan domain pekerjaan dapat menyebabkan peningkatan stres, kelelahan, penurunan kinerja, penurunan kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Konflik kerja keluarga menurut Susanto (2010), merupakan konflik pada individu yang disebabkan oleh peran ganda yang harus dijalankan, seperti peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga. Konflik tersebut mengakibatkan individu tidak dapat memenuhi peran yang satu dengan peran lainnya secara efektif dikarenakan waktu dan atensi yang diberikan individu tidak seimbang terhadap tiap

peran. Hal ini seperti pada penelitian yang dilakukan Rokhani (2020), menunjukkan bahwa subjek yang berprofesi sebagai guru, sebanyak 25% sangat setuju dan 75% setuju bahwa *work from home (*WFH) menyebabkan individu tidak fokus dalam bekerja dikarenakan terdapat interaksi dengan anggota keluarga di saat bersamaan. Penelitian Putri (2020) menunjukkan bahwa ibu yang bekerja di masa pandemi COVID-19 mengalami kebingungan mengenai peran mereka antara peran di keluarga dan peran di pekerjaan sehingga ibu bekerja merasakan konflik kerja keluarga. Dimensi peran (*role)* dalam penelitian Putri (2020) merupakan dimensi paling tinggi yang mempengaruhi tingkat stres kerja. Penelitian tersebut didukung oleh Rajak (2013) serta Divara dan Rahyuda (2016) yang menyebutkan bahwa konflik kerja-keluarga berpengaruh positif secara signifikan terhadap stres kerja, yang berarti konflik kerja keluarga pada pekerja bisa mempengaruhi stres kerja. Ketika konflik kerja keluarga yang dirasakan oleh pekerja semakin tinggi, maka tingkat stres kerja yang dialami juga akan semakin meningkat.

Ibu yang memiliki peran sebagai ibu rumah tangga dan juga pekerja, memiliki hambatan tersendiri terutama ketika sedang bekerja dari rumah hal tersebut dikarenakan pada waktu yang sama, selain menjalankan peran sebagai karyawan atau pekerja dengan sistem *work from home (*WFH*)*, ibu bekerja juga memiliki tanggung jawab untuk menjalankan perannya sebagai ibu rumah tangga seperti menemani dan membimbing anak ketika sekolah dari rumah (*school from home),* memasak, membereskan rumah, dan aktivitas lainnya. Jika ibu bekerja mengalami kesulitan dalam menjalankan peran ganda sebagai ibu rumah tangga dan pekerja, maka cenderung mengalami konflik kerja keluarga yang bisa

berdampak pada kondisi fisik dan kesehatan mental seperti stres (Riskasari, 2016; Kusumastuti,2020). Akan tetapi, ketika individu mendapatkan dukungan sosial yang cukup, maka akan meminimalisir munculnya stres kerja (Yulia, 2017). Pucangan dan Indrawati (2020) juga berpendapat bahwa dukungan sosial berperan dalam mempengaruhi tingkat stres kerja yang dialami. Individu dengan pasangan, teman dan anggota keluarga yang menyediakan sumberdaya atau dukungan psikologis maupun material, berada dalam kondisi kesehatan yang lebih baik dibanding individu yang memiliki sumber dukungan yang sedikit.

Menurut Zimet dkk (1988), dukungan sosial merupakan dukungan yang diperoleh individu sehingga individu merasa nyaman dan sejahtera. Dukungan sosial dapat bersumber dari keluarga, teman dan individu lain yang dianggap penting. Jika mendapat dukungan sosial dari orang lain, individu akan merasa lebih dipedulikan, dihargai dan dibantu terutama dalam pengambilan keputusan (Zimet,1988). Terlebih selama penerapan bekerja dari rumah, unit yang paling dekat dengan ibu bekerja adalah anggota keluarga. Berdasarkan hasil penelitian Yulia (2017) menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh signifikan dan negatif terhadap stres kerja pekerja. Dukungan sosial dapat meminimalisir munculnya stres kerja pada karyawan. Dukungan sosial yang kurang pada individu, dapat menyebabkan munculnya dampak negatif pada kesehatan psikologis seperti kecemasan dan depresi (Cohen & Wills, 1985). Selain itu, dampak lain yang bisa diakibatkan dari dukungan sosial yang rendah menurut Luthans (dalam Pucangan dan Indrawati, 2020) yaitu individu rentan tidak fokus dalam mengerjakan tugasnya, hasil kinerja tidak sesuai yang diharapkan serta tuntutan pekerjaan yang

tidak dapat terselesaikan. Oleh sebab itu, dukungan dari lingkungan memiliki peran penting pada individu dalam kehidupan sehari-hari. Ketika individu merasa tujuan dan aktivitas dari pekerjaan terlalu kompleks dan sulit, maka individu akan memerlukan bantuan dari orang lain agar dapat menyelesaikan permasalahan tersebut. Bantuan tersebut merupakan dukungan sosial yang dapat membantu meringankan beban pada individu (Setiawan & Darminto, 2013).

Pada penelitian kualitatif yang dilakukan oleh Kusumastuti (2020) mengenai konflik peran ganda atau konflik kerja-keluarga pada ibu bekerja dari rumah, menunjukkan bahwa subjek merasa tertekan sehingga subjek merasa stres. Subjek merasa stres dikarenakan mengalami konflik kerja-keluarga dalam berperan sebagai ibu rumah tangga dan juga karyawan selama masa pandemi COVID-19. Ketika ibu sedang bekerja, anak-anak terkadang meminta untuk bermain bersama sehingga membuat ibu kehilangan fokus dan atensi pada pekerjaannya. Adapun gejala stres yang dirasakan oleh subjek yaitu konsentrasi yang semakin berkurang, rentang lelah, sulit menahan emosi serta rasa cemas yang berlebih. Sesuai dengan Anoraga (dalam Karimi & Alipour, 2011) yang menyebutkan gejala dari stres kerja pada aspek gejala emosional yaitu pekerja merasakan konsentrasi yang mudah terganggu, sering merasa cemas, sulit mengontrol emosi (marah), sering merasa mudah menyerah dan gelisah.

Penelitian lain terhadap ibu bekerja di masa Pandemi COVID-19 dilakukan oleh Handayani (2020) dengan judul penelitian “Multi Peran Wanita Karir pada masa Pandemi COVID-19”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada selama pandemi, subjek merasa kesulitan dikarenakan jam kerja *work from home* dan

waktu untuk menemani anak belajar dengan sistem *school from home* (SFH) berada di waktu yang bersamaan. Hal tersebut mengakibatkan subjek memiliki hambatan untuk fokus pada pekerjaan atau membimbing anak agar dapat melakukan pembelajaran secara *online.*

Penelitian mengenai stres kerja, konflik kerja keluarga dan dukungan sosial sudah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Penelitian tersebut antara lain pernah dilakukan oleh Pucangan dan Indrawati (2020) dengan judul "Peran *work-life balance* dan dukungan sosial terhadap stres kerja pada perempuan bali yang bekerja di hotel bintang 4 di kabupaten bandung", oleh Nurhaini (2019) dengan judul "Pengaruh konflik kerja keluarga, ambiguitas peran, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai" dan oleh Indriani dan Sugiasih (2018) dengan judul "Dukungan Sosial dan Konflik Peran Ganda terhadap Kesejahteraan Psikologis Karyawati PT. SC Enterprises Semarang". Terdapat persamaan antara penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya oleh Pucangan dan Indrawati (2020) yaitu pada variabel tergantung berupa stres kerja. Akan tetapi variabel tergantung penelitian Nurhaini dkk (2019) menggunakan kinerja dan Indriani dan Sugiasih (2018) menggunakan kesejahteraan psikologis. Variabel bebas peneliti yaitu dukungan sosial dan konflik kerja-keluarga. variabel tersebut sebelumnya digunakan oleh Indriani dan Sugiasih (2018). Selain itu, perbedaan antara variabel bebas peneliti dengan peneliti sebelumnya yaitu Pucangan dan Indrawati (2020) menggunakan *work-life balance* dan dukungan sosial. Nurhaini dkk (2019) menggunakan konflik kerja-keluarga, ambiguitas peran dan stres kerja.

Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini yaitu stres kerja oleh Alves dkk, konflik kerja keluarga oleh Carlson dkk, dan dukungan sosial oleh Zimet dkk. Alat ukur stres kerja yang digunakan berbeda dengan alat ukur stres kerja peneliti sebelumnya. Pucangan dan Indrawati (2020) menggunakan alat ukur stres kerja yang dikembangkan oleh Luthans (dalam Setiyana, 2013), Nurhaini dkk (2019) menggunakan alat ukur stres kerja yang dikembangkan oleh Cooper (Nurhaini dkk, 2019). Alat ukur konflik kerja-keluarga yang digunakan peneliti sama seperti yang digunakan Nurhaini dkk (2019), yaitu alat ukur konflik kerja-keluarga yang dikembangkan oleh Greenhaus dan Beutell (Nurhaini dkk, 2019). Sedangkan Indriani dan Sugiasih (2018) menggunakan alat ukur konflik kerja-keluarga Kopelman (Apollo & Cahyadi, 2012). Alat ukur dukungan sosial yang digunakan berbeda dengan alat ukur dukungan sosial peneliti sebelumnya. Pucangan dan Indrawati (2020) menggunakan alat ukur dukungan sosial yang dikembangkan oleh Sarafino. Sedangkan Indriani & Sugiasih (2018) menggunakan alat ukur dukungan sosial yang dikembangkan oleh House dan Khan (Apollo & Cahyadi, 2012).

Subjek penelitian ini yaitu ibu yang memiliki anak dan bekerja dari rumah selama Pandemi COVID-19. Subjek yang digunakan peneliti berbeda dengan subjek pada penelitian sebelumnya. Penelitian Pucangan dan Indrawati (2020) dilakukan terhadap perempuan asli Bali yang bekerja di hotel bintang 4 di kabupaten Bandung dan telah menikah. Penelitian Nurhaini dkk (2019) dilakukan terhadap pegawai Wanita Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang. Sedangkan penelitian Indriani dan Sugiasih (2018) dilakukan terhadap karyawati PT. SC Enterprises Semarang yang telah menikah dan memiliki anak.

Berdasarkan penjabaran yang telah disebutkan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai peran konflik kerja keluarga dan dukungan sosial terhadap stres kerja pada ibu yang bekerja dari rumah selama Pandemi COVID-19.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah konflik kerja keluarga dan dukungan sosial dapat menjadi variabel prediktor stres kerja pada ibu bekerja dari rumah?
2. Bagaimana hubungan konflik kerja keluarga terhadap stres kerja pada ibu bekerja dari rumah?
3. Bagaimana hubungan dukungan sosial terhadap stres kerja pada ibu bekerja dari rumah?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran konflik kerja keluarga dan dukungan sosial terhadap stres kerja pada ibu bekerja dari rumah selama Pandemi COVID-19.

D. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai kontribusi dalam perkembangan ilmu psikologi yang berkaitan dengan bidang psikologi industri dan organisasi serta bidang psikologi sosial terutama mengenai stres kerja, konflik kerja keluarga, dan dukungan sosial.

b. Manfaat Praktis

Manfaat praktis penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan informasi pada peneliti mengenai stres kerja, konflik kerja-keluarga dan dukungan sosial pada ibu bekerja dari rumah.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Stres Kerja

1. Definisi Stres Kerja

Bharathi dan Gupta (2017) mendefinisikan stres kerja sebagai situasi dimana keterampilan, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki karyawan tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan. Menurut Darmody dan Smyth (2016) stres kerja merupakan respon emosional dan fisik, dimana dapat muncul ketika kebutuhan pekerjaan tidak sesuai dengan tuntutan, sumber daya, atau kemampuan yang dimiliki karyawan. Menurut Yang dkk (2015), stres kerja terjadi ketika kemampuan karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaan yang harus diselesaikan. Menurut Yongkang dkk (2014), stres kerja merupakan stres yang berkaitan dengan tugas-tugas di tempat kerja dan faktor lain yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut Robbins dan Judge (2013), stres kerja dianggap sebagai akibat dari perasaan yang dirasakan. Seorang karyawan yang stres dapat diidentifikasi melalui gejala fisiologis, gejala fisik, dan gejala yang berhubungan dengan perilaku di tempat kerja. Mangkunegara (2007) berpendapat bahwa stres kerja berkaitan dengan perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan selama bekerja. Menurut Jamal (2005), stres kerja merupakan reaksi individu terhadap karakteristik lingkungan kerja yang dianggap dapat berbahaya secara emosional dan fisik. Menurut Alves dkk (2004), stres kerja merupakan reaksi fisik dan

emosional yang muncul ketika kemampuan dan sumber daya pada diri individu, tidak mampu menyelesaikan tuntutan dan kebutuhan pekerjaan.

Menurut Anoraga (dalam Karimi & Alipour, 2011), gejala stres kerja yang dirasakan terbagi menjadi tiga yaitu gejala fisik, gejala emosional dan gejala sosial. Ketika individu mengalami stres kerja, gejala fisik yang dirasakan yaitu sakit kepala, maag, pola tidur yang tidak teratur, bagian leher terasa tegang atau kaku, penurunan pada nafsu makan. Kemudian gejala emosional yang dirasakan yaitu konsentrasi yang mudah terganggu, sering merasa cemas, sulit mengontrol emosi (marah), sering merasa mudah menyerah dan gelisah. Sedangkan gejala sosial yang dialami yaitu mudah bertengkar dan menarik diri dari lingkup sosial.

Berdasarkan penjabaran definisi stres kerja menurut para ahli, maka dapat diketahui bahwa stres kerja merupakan reaksi yang dirasakan karyawan dimana diakibatkan oleh lingkungan kerja seperti tekanan kerja, kontrol kerja dan dukungan sosial sehingga mengakibatkan kondisi fisiologis dan psikologis karyawan sehingga menjadi terganggu.

2. Aspek Stres Kerja

Menurut Alves dkk (2004), aspek stres kerja terbagi menjadi tiga aspek yaitu Tuntutan *(Demands),* Kontrol *(Control),* dan Dukungan Sosial *(Social Support).* Teori stres kerja menurut Alves dkk (2004) menjadi teori dasar yang digunakan dalam penelitian ini.

a. Tuntutan (*Demands)*

Tuntutan mengacu pada tuntutan yang bersifat psikologis, baik dalam bentuk kuantitatif maupun kualitatif (Alves dkk, 2004). Tututan

pekerjaan dalam bentuk kuantitatif contohnya yaitu beban kerja dan tekanan waktu dalam pekerjaan (Karasek, 1985; van der Doef & Maes, 1999). Sedangkan tuntutan pekerjaan dalam bentuk kualitatif contohnya yaitu proses kerja yang berkaitan dengan konflik antar tuntutan yang saling bertentangan (Alves dkk, 2004).

Menurut Karasek (1979), tuntutan pekerjaan mengacu pada jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan dan sejauh mana dia harus bekerja di bawah tekanan waktu. Tuntutan psikologis meningkatkan pembelajaran individu sekaligus stres kerja (Van der doef & Maes, 1999). Buck (1972) menemukan bahwa tuntutan yang berkaitan dengan penyelesaian tugas merupakan sumber tekanan kerja yang paling sering ditemukan pada faktor stres kerja, setelah meninjau berbagai macam sumber potensi pemicu faktor stres kerja lainnya.

Pada ibu bekerja di masa pandemi COVID-19, tuntutan yang besar harus dipenuhi pada lingkup pekerjaan mengakibatkan ibu bekerja mengalami stres kerja dikarenakan sulit untuk menyelesaikan tugas pekerjaan (Putri dkk, 2020). Tuntutan atau *demands* yang dirasakan ibu bekerja berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan (Retnowati dkk, 2020).

2. Kontrol (*Control)*

Kontrol kerja atau yang biasa disebut *Job latitude* adalah kemampuan individu untuk mengontrol aktivitas kerjanya (Van der doef & Maes, 1999). Kontrol merupakan kebebasan pengambilan keputusan dalam

pekerjaan, dimana individu memiliki wewenang untuk membuat keputusan tentang bagaimana melakukan tugas-tugas tersebut. Individu yang memiliki kontrol yang rendah dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi, akan berakibat pada stres kerja yang tinggi (Alves dkk, 2004). Kontrol berkaitan dengan kebebasan yang diberikan kepada pekerja dalam memutuskan bagaimana memenuhi tuntutan atau bagaimana melakukan tugas. Kebebasan untuk menggunakan keterampilan dan membuat keputusan tersebut dapat mengurangi dampak dari tuntutan psikologis yang berat (Karasek, 1979).

Kontrol mengacu pada sejauh mana seseorang untuk mampu mengendalikan tugas dan aktivitas pekerjaannya secara umum (Hausser dkk, 2010). Kontrol pekerjaan dibagi menjadi dua aspek yaitu kebijaksanaan keterampilan (*skill discretion*) dan otoritas keputusan *(decision authority*). Kebijaksanaan keterampilan mengacu pada peluang individu untuk menggunakan keterampilan kerja tertentu dalam proses kerja. Sebaliknya, otoritas keputusan mengacu pada sejauh mana individu memiliki kendali dalam keputusan terkait tugas, seperti pengendalian cara kerja atau metode (Hausser dkk, 2010).

Pekerjaan dengan tuntutan serta kontrol tinggi, atau *active jobs* memberikan kesempatan pada karyawan untuk terlibat dalam tugas yang menantang dan mempelajari keterampilan baru. Sebaliknya, *passive jobs* yang ditandai dengan tuntutan pekerjaan dan kontrol yang rendah mengakibatkan karyawan tidak mengalami proses dalam mempelajari keterampilan yang baru. Berdasarkan *Job-Demand-Control model*,

kebebasan pengambilan keputusan dalam proses kerja yang dimiliki individu akan dapat mengurangi stres pekerja dan meningkatkan pembelajaran (Van der doef & Maes, 1999). Kontrol juga berkaitan dengan penggunaan dan pengembangan kemampuan individu di selama bekerja (Alves dkk, 2004).

Perusahaan yang memberikan kebebasan pada karyawan, dapat membuat karyawan bekerja dengan lebih nyaman. Kebebasan yang dimaksud yaitu mengenai fleksibilitas waktu, dalam pengambilan waktu libur atau cuti bersama anggota keluarga serta cuti untuk kepentingan pada pendidikan anak (Magda & Keister, 2018). Karyawan yang memiliki kebebasan seperti kebebasan pengambilan keputusan, maka akan merasa lebih fleksibel dalam mengatur diri terutama dalam permasalahan pekerjaan. Dengan demikian, karyawan juga dapat menyesuaikan hal yang berkaitan dengan pekerjaan terhadap kehidupan rumah tangga sehingga tidak akan terjadi tumpang-tindih antara lingkup pekerjaan dengan lingkup rumah tangga (Hammond dkk, 2015). Ketika karyawan tidak memiliki kontrol dalam pengambilan keputusan, seperti diharuskan untuk mengikuti dan menjalankan aturan yang ada di tempat kerja maka dapat mengakibatkan munculnya stres kerja karena tidak dapat menyesuaikan kehidupan pekerjaan dengan kehidupan keluarga (Putri dkk, 2020).

3. Dukungan Sosial (*Social Support)*

Dukungan sosial meliputi tingkat interaksi sosial antara pekerja dengan rekan kerja atau atasan. Kurangnya dukungan yang

diterima individu, dapat menimbulkan konsekuensi negatif bagi kondisi kesehatan (Alves, 2004). Dukungan sosial di tempat kerja merupakan interaksi sosial yang tersedia di tempat kerja dari rekan kerja dan supervisor, dan memberikan dampak positif pada individu tersebut (Karasek & Theorell, 1990).

Manajer atau atasan merupakan sumber dukungan sosial pada karyawan yang paling utama. Hal tersebut dikarenakan manajer atau atasan berperan dalam memberikan penghargaan *(reward)*, perlindungan, dorongan serta motivasi terhadap karyawan (Phungsoonthorn & Charoensukmongkol, 2019).

Dukungan yang dapat diberikan oleh manajer atau atasan salah satunya adalah perizinan sebagai bentuk kepedulian kepada para karyawan. Sebagai contoh, seorang karyawan memiliki anak yang sedang sakit, sehingga ia tidak dapat konsentrasi untuk bekerja. Maka atasan atau manajer dengan kepemimpinan transformasional akan mengenali bahwa karyawan sedang mengalami permasalahan dan memberikan bantuan berupa izin terhadap karyawan tersebut untuk membawa anaknya ke dokter (Putri dkk, 2021).

Sedangkan aspek stres kerja menurut Parker dan DeCotiis (1983) terbagi menjadi 2 aspek yaitu:

a. Tekanan Waktu (*Time stres)*

Time stres merupakan kondisi dimana seorang pekerja merasa berada di bawah tekanan secara terus menerus dalam melakukan pekerjaan.

Selain itu, tekanan waktu meliputi waktu yang digunakan individu untuk bekerja, menghalangi atau mengganggu aktivitas lainnya.

b. *Anxiety*

Anxiety meliputi perasaan perasaan pada individu terkait pekerjaan yang dapat membuat cemas.

3. Faktor Stres Kerja

Stres kerja menurut Sheridan dan Radmacher (dalam Almasitoh, 2011) dipengaruhi oleh tiga faktor antara lain faktor lingkungan, faktor organisasional dan faktor individual.

a. Faktor lingkungan

Faktor lingkungan yang dimaksud adalah situasi yang bersifat global. Individu dapat mengalami stres kerja ketika lingkungan cenderung mengalami perubahan berubah dan tidak pasti. Contohnya yaitu kondisi ekonomi yang tidak pasti dan perkembangan teknologi yang semakin canggih. Hal tersebut dapat berpengaruh pada individu yang terlibat (Sheridan & Radmacher, dalam Almasitoh, 2011).

b. Faktor Organisasional

Faktor organisasional yang dimaksud adalah situasi organisasi atau perusahaan dimana secara langsung berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Karakteristik pada kondisi tersebut terbagi menjadi karakteristik intrinsik, karakteristik peran individu, karakteristik lingkungan sosial, iklim organisasi, dan karakteristik fisik lingkungan kerja.

1) Karakteristik Intrinsik

Karakteristik Intrinsik pada pekerjaan merupakan situasi yang berkaitan pada pekerjaan tersebut. Karakteristik intrinsik meliputi tuntutan kerja (*task demands*) dan beban kerja. Tuntutan kerja contohnya yaitu desain kerja, keberagaman tugas, otonomi, serta saling bergantung satu dengan yang lainnya dalam pelaksanaan tugas. Sedangkan beban kerja merupakan satuan tugas seseorang dimana harus diselesaikan pada waktu tertentu. Tugas yang berlebih ataupun sebaliknya, dapat menyebabkan stres kerja pada seseorang (Gibson dkk, 1994).

2) Karakteristik Peran Individu

Karakteristik peran individu berkaitan dengan posisi atau jabatan yang dimiliki seseorang. Pada posisi atau jabatan tersebut, seseorang diharuskan untuk mematuhi norma-norma sosial yang berlaku. (Riggio, 1996). Karakteristik yang berkaitan dengan peran yaitu konflik peran, ketidakjelasan peran, beban peran dan tidak terdapat kontrol. Konflik peran dapat terjadi jika tidak terdapat keseimbangan antara tugas dan standar, serta nilai pada diri dan atau keluarganya. Ketidakjelasan peran dapat terjadi jika seseorang kurang memahami ruang lingkup, tanggung jawab serta hal yang diharapkan ketika pelaksanaan tugas. Beban peran terjadi jika terdapat tuntutan peran yang dianggap terlalu tinggi ataupun terlalu rendah pada kedudukan suatu jabatan (Anoraga,

dalam Almasitoh, 2011). Tidak terdapat kontrol terjadi saat seseorang merasa tidak memiliki kontrol terhadap lingkungan kerja ataupun perilaku-nya sendiri ketika bekerja (Riggio, dalam Almasitoh 1996).

3) Karakteristik Lingkungan Sosial

Karakteristik Lingkungan Sosial meliputi hubungan antar individu di tempat kerja baik dengan rekan kerja, atasan, bawahan serta klien. Ketika seseorang tidak memiliki hubungan yang baik dengan kelompok kerja, maka dapat mempengaruhi kondisi kesehatan serta kesejahteraan individu yang dapat mengakibatkan munculnya stres kerja dan juga mempengaruhi perusahaan (Gibson dkk, dalam Almasitoh, 2011).

4) Iklim Organisasi

Iklim Organisasi merupakan karakteristik khas yang tetap dari lingkungan organisasi atau perusahaan, yang menjadi pembeda dengan organisasi atau perusahaan lain. Contoh dari iklim organisasi adalah remunerasi, proses penentuan keputusan, dan disiplin kerja (Sheridan & Radmacher, dalam Almasitoh, 2011) serta budaya kerja yang meliputi rasa memiliki, konsultasi hingga komunikasi (Gibson dkk, dalam Almasitoh 2011).

5) Karakteristik Fisik Lingkungan

Karakteristik fisik lingkungan meliputi kondisi fisik lingkungan pekerjaan di perusahaan atau organisasi. Contoh

kondisi fisik yang bisa berdampak pada stres kerja seseorang yaitu polusi bahan kimia, polusi asap rokok, batu bara, penggunaan asbes serta kebisingan (Napoli dkk, dalam Almasitoh, 2011).

c. Faktor Individual

Faktor individual yang dapat mengakibatkan stres kerja pada seseorang yaitu permasalahan kehidupan pribadi di luar pekerjaan. Contohnya yaitu permasalahan ekonomi dan permasalahan keluarga yang dimiliki. Permasalahan keluarga yang terjadi dapat muncul dikarenakan adanya konflik antar pekerjaan dan keluarga. Konflik tersebut merupakan konflik kerja keluarga. Semakin tinggi konflik kerja keluarga yang dialami oleh seseorang, maka semakin tinggi pula stres kerja yang dirasakan (Almasitoh, 2011).

B. Konflik Kerja Keluarga

1. Definisi Konflik Kerja Keluarga

Konflik kerja keluarga dianggap sebagai konflik antar peran individu yang terjadi ketika memiliki peran ganda, baik sebagai ayah yang bekerja atau sebagai ibu yang bekerja (Dubrin, dalam Nart & Batur, 2014). Menurut Susanto (2010), konflik kerja keluarga yang dialami individu disebabkan oleh peran ganda yang harus dijalankan, seperti peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga. Konflik tersebut mengakibatkan individu tidak dapat memenuhi peran yang satu dengan peran lainnya secara efektif dikarenakan waktu dan atensi yang diberikan individu tidak seimbang terhadap tiap peran. Menurut Netemeyer dkk (dalam Yavas dkk, 2008), konflik kerja keluarga mengacu pada bentuk konflik peran ganda dimana tuntutan umum, waktu yang dicurahkan, dan tekanan yang disebabkan oleh pekerjaan, mengganggu pelaksanaan tanggung jawab yang berhubungan dengan keluarga. Carlson dkk (2000) mendefinisikan konflik kerja keluarga sebagai konflik antar peran keluarga dengan pekerjaan yang terjadi pada seseorang dan memiliki dua arah (konflik pekerjaan mengganggu keluarga dan konflik keluarga mengganggu pekerjaan), serta muncul berdasarkan waktu (*time*), tekanan *(strain)* serta perilaku *(behaviour)*.

Menurut Gutek dkk (1991), konflik kerja keluarga merupakan konflik yang terbagi menjadi dua komponen yaitu tuntutan pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga dan tuntutan keluarga mengganggu kehidupan pekerjaan. Contoh dari tuntutan pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga yaitu jam

kerja yang panjang menghalangi pelaksanaan tugas di rumah. Sedangkan contoh dari tuntutan keluarga mengganggu kehidupan pekerjaan yaitu ketika anak sakit, maka akan menghalangi kehadiran individu di tempat kerja. Greenhaus dan Beutell (1985) mendefinisikan konflik kerja keluarga sebagai bentuk konflik antar-peran (i*nter-role conflict*) yang terjadi pada individu sebagai akibat dari tekanan peran yang tidak kompatibel antara domain kerja dan domain keluarga. Greenhaus dkk (dalam Adityawira & Supriyadi, 2017) menyebutkan, wanita lebih cenderung mengalami konflik kerja keluarga dibanding pria dikarenakan wanita mempunyai tanggung jawab yang lebih yaitu dalam mengurus rumah tangga serta mengasuh anak. Abbot dkk (dalam Adityawira & Supriyadi, 2017) menyebutkan bahwa terdapat kecenderungan di masyarakat dimana wanita bertanggung jawab untuk aktivitas yang bersifat internal dalam keluarga seperti memasak dan mengurus keluarga.

Berdasarkan penjabaran definisi konflik kerja keluarga menurut para ahli, maka dapat diketahui bahwa konflik kerja keluarga merupakan konflik yang terjadi pada individu sebagai akibat dari adanya ketidakseimbangan dalam menjalankan peran antara domain keluarga dengan domain pekerjaan, serta muncul dikarenakan konflik berdasarkan waktu, tekanan dan perilaku.

2. Aspek Konflik Kerja Keluarga

Konflik kerja keluarga menurut Carlson dkk (2000) terbagi menjadi enam aspek, yaitu waktu pekerjaan mengganggu keluarga, waktu keluarga mengganggu pekerjaan, tekanan pekerjaan mengganggu keluarga, tekanan keluarga mengganggu pekerjaan, perilaku pada pekerjaan mengganggu

keluarga, perilaku pada peran keluarga mengganggu pekerjaan. Teori Konflik Kerja Keluarga menurut Carlson dkk (2000) menjadi teori dasar yang digunakan dalam penelitian ini.

a) Waktu pekerjaan mengganggu keluarga (*Time-based work interference with family)*

Waktu pekerjaan mengganggu keluarga merupakan konflik berdasarkan waktu yang dirasakan oleh individu dikarenakan waktu yang digunakan untuk bekerja, membatasi jumlah waktu yang digunakan untuk melakukan atau memenuhi peran di keluarga (Greenhaus dan Beutell, 1985). Contoh dari waktu pekerjaan mengganggu keluarga yaitu jam kerja yang lama pada pekerjaan individu, mengakibatkan pelaksanaan tugas di rumah yang dimiliki menjadi terhalang dan mengganggu waktu bersama keluarga (Gutek dkk, 1991). Noor (2004) juga mengungkapkan demikian, dimana ketika individu mengerjakan pekerjaannya di rumah, maka dapat mengganggu waktu bersama keluarga sehingga memicu individu merasakan konflik kerja keluarga berdasarkan waktu.

Di masa pandemi COVID-19, ibu bekerja mengalami konflik dikarenakan waktu yang digunakan menyelesaikan pekerjaan kantor di luar jam kerja seperti *meeting* di malam hari, mengakibatkan ibu bekerja tidak memiliki waktu yang cukup untuk menghabiskan waktu bersama keluarga ataupun melakukan aktivitas pekerjaan rumah tangga.

b) Waktu untuk keluarga mengganggu pekerjaan (*Time-based family interference with work*)

Waktu untuk keluarga mengganggu pekerjaan merupakan konflik berdasarkan waktu yang dirasakan oleh individu dikarenakan waktu yang digunakan untuk keluarga, membatasi jumlah waktu yang digunakan untuk melakukan atau memenuhi peran di tempat kerja (Greenhaus & Beutell, 1985). Contoh waktu untuk keluarga mengganggu pekerjaan yaitu ketika individu harus membatalkan pertemuan kerja yang penting atau tidak hadir kerja, dikarenakan terdapat anggota keluarga yang tiba-tiba sakit (Noor, 2004).

Di masa pandemi COVID-19, ibu bekerja mengalami konflik dikarenakan waktu yang digunakan membimbing anak atau menemani anak dalam melakukan sekolah daring *(School From Home)* yang bertepatan dengan jam kerja, ataupun melakukan aktivitas pekerjaan rumah tangga sehingga mengakibatkan ibu bekerja tidak dapat melakukan pekerjaanya dan tidak dapat hadir saat *meeting* pekerjaan berlangsung. Pekerjaan kantor akan menjadi teralihkan dan tidak terhambat untuk diselesaikan.

c) Tekanan pekerjaan mengganggu keluarga (*Strain-based work interference with family)*

Tekanan pekerjaan mengganggu keluarga merupakan konflik yang muncul berdasarkan ketegangan yang terjadi dikarenakan pekerjaan, sehingga membuat individu sulit untuk memenuhi tuntutan peran di keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985).

Karyawan yang memahami nilai dan tujuan dalam bekerja akan mengenali potensi dan tanggung jawab dari peran pekerjaan yang dimiliki. Hal tersebut akan membantu mengurangi ambiguitas peran di tempat kerja dan berpengaruh pada berkurangnya konflik kerja yang dimiliki (Sana & Aslam, 2018). Dengan demikian, konflik pada lingkup pekerjaan yang rendah akan berpengaruh pada konflik di lingkup keluarga karyawan yang rendah pula dikarenakan tidak terdapat ketegangan yang muncul pada lingkup pekerjaan (Putri dkk, 2021)

d) Tekanan keluarga mengganggu pekerjaan (*Strain-based family interference with work)*

Tekanan keluarga mengganggu pekerjaan merupakan konflik yang muncul berdasarkan ketegangan yang terjadi dikarenakan keluarga, sehingga membuat individu sulit untuk memenuhi tuntutan peran di tempat kerja atau pekerjaan (Greenhaus & Beutell, 1985).

Beutell dan Greenhaus (1982) berpendapat bahwa perempuan yang orientasi karirnya berbeda dengan suami mereka, maka akan cenderung mengalami konflik yang relatif intens mengenai peran di rumah dan peran di luar rumah (pekerjaan). Kemudian, perbedaan dengan pasangan mengenai keyakinan mendasar dapat membuat *support system* menjadi lemah dan akan menghasilkan stres.

e) Perilaku pada pekerjaan mengganggu keluarga (*Behavior-based work interference with family)*

Perilaku pada pekerjaan mengganggu keluarga merupakan konflik yang muncul dikarenakan perilaku yang efektif di tempat kerja tidak sesuai untuk diterapkan di rumah dikarenakan dapat mengurangi efektivitas individu dalam peran tersebut.

Perilaku yang dimiliki atau diperlihatkan oleh atasan, mengakibatkan karyawan yang bertemu dan berurusan dengan atasan dengan intens secara tidak langsung akan membentuk dan meniru bagaimana pola perilaku atasan yang menjadi *significant other* dan *role model* bagi karyawan. Pola perilaku dan emosi yang dimiliki oleh para karyawan dengan meniru atasannya akan ditampilkannya dalam kehidupan sehari-harinya, termasuk dalam kehidupan keluarga (Putri dkk, 2021). Jika terdapat perilaku yang tidak sesuai dengan harapan keluarga, maka akan menimbulkan konflik kerja keluarga.

Sebagai contoh ketika seseorang di tempat kerja dengan stereotip manajerial, menekankan kemandirian, stabilitas emosional, agresif dan objektif, ketika berada di lingkup keluarga maka, keluarga pada dasarnya mengharapkan seseorang yang hangat, mengayomi, dan peka ketika berinteraksi bersama anggota keluarganya (Schein, 1973).

f) Perilaku pada peran keluarga mengganggu pekerjaan (*Behavior-based family interference with work)*

Perilaku pada peran keluarga mengganggu pekerjaan merupakan konflik yang muncul dikarenakan perilaku yang efektif di rumah tidak

sesuai untuk diterapkan di tempat kerja dikarenakan dapat mengurangi efektivitas individu dalam peran tersebut.

Misalnya pada karyawan perempuan di lingkup keluarga memiliki sikap yang hangat, mendengarkan, peduli dengan keluarga. Akan tetapi di lingkup pekerjaan ia merupakan seorang manajer sehingga memerlukan perilaku otoriter, demokratis dan objektif sehingga perilaku yang biasanya diterapkan di rumah tidak sesuai untuk diterapkan di lingkup pekerjaan (Greenhaus & Beutell, 1985).

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) aspek konflik kerja-keluarga terbagi menjadi 3 yaitu:

a) *Time-based conflict*

Time-based conflict terjadi ketika tuntutan waktu yang berkaitan dengan suatu peran (domain kerja) membatasi jumlah waktu yang dapat digunakan untuk memenuhi peran lain (domain keluarga). Dalam kalimat lain, *Time-based conflict* terjadi ketika waktu yang dihabiskan oleh individu untuk aktivitas dalam suatu peran mengakibatkan individu tidak dapat melakukan aktivitas pada peran yang lain.

Konflik kerja keluarga juga berkaitan dengan jumlah dan frekuensi lembur, kehadiran dan ketidakteraturan jam kerja (Pleck dkk, 1980). Pleck dkk (1980) menambahkan selain banyaknya jumlah jam kerja setiap minggu, jadwal kerja yang tidak fleksibel dapat mempengaruhi konflik kerja keluarga. Keluarga dengan jumlah besar, dimana cenderung menuntut lebih banyak waktu daripada keluarga dengan jumlah kecil, juga

mempengaruhi tingkat konflik kerja keluarga yang dirasakan (Cartwright, 1978; Keith & Schafer, 1980).

b) *Strain-based conflict*

Strain-based conflict muncul ketika ketegangan dalam suatu peran mempengaruhi kinerja seseorang pada peran yang lain. *Strain-based conflict* mengacu pada peran yang sedang dijalani oleh individu tidak kompatibel, dalam arti bahwa ketegangan yang terjadi membuat individu sulit untuk memenuhi tuntutan peran lainnya (Pleck dkk, 1980). *Strain-based conflict* terjadi ketika stres pada suatu peran mempengaruhi peran yang lain, beserta akibatnya yaitu *strain symptoms* atau gejala ketegangan. Terdapat banyak bukti dimana stresor kerja dapat menyebabkan gejala ketegangan seperti ketegangan, kecemasan, kelelahan, depresi, apatis, dan mudah tersinggung.

c) *Behavior-based conflict*

Behavior-based conflict mengarah pada pola perilaku dalam peran tidak sesuai dengan harapan mengenai perilaku dalam peran yang lain. Perilaku yang efektif dalam satu peran (misalnya, gaya interaksi otoriter) tidak sesuai untuk diterapkan pada peran lain dikarenakan dapat mengurangi efektivitas peran tersebut. Burke dan Weir (dalam Burke & Bradshaw, 1981) mengatakan bahwa gaya perilaku pada laki-laki di tempat kerja (impersonalitas, logika, kekuasaan, wewenang) mungkin tidak sesuai dengan perilaku yang diinginkan oleh anak-anak mereka pada keluarga. Jika seseorang tidak dapat menyesuaikan perilaku untuk memenuhi ekspektasi

atau harapan pada peran yang berbeda, maka cenderung mengalami konflik kerja keluarga.

C. Dukungan Sosial

1. Definisi Dukungan Sosial

Menurut Lu dkk (2018), dukungan sosial merupakan bantuan atau dukungan yang diperoleh dari lingkup sosial seseorang dan didapat dalam bentuk dukungan instrumental, fisik, informasional serta emosional. Dukungan sosial dapat membantu individu merasa bahwa seseorang yang dapat diandalkan (Bulgan & Çiftçi, 2018). Dukungan sosial dapat diklasifikasikan berdasarkan jenis dukungan, sumber dukungan dan aspek dukungan. Jenis dukungan sosial meliputi dukungan instrumental, emosional, persahabatan. Pada sumber dukungan meliputi dukungan keluarga, teman, orang lain yang signifikan. Sedangkan aspek dukungan meliputi aspek kualitatif dan kuantitatif seperti kecukupan, ketersediaan, pencarian (Lin dkk, 2018).

Dukungan sosial menurut Ivancevich (2007) merupakan pemberian bantuan, informasi serta rasa nyaman yang dirasakan individu dan didapat secara formal maupun informal. Menurut Alves dkk (2004), dukungan sosial berkaitan dengan tingkat interaksi sosial yang terjadi antara pekerja dengan rekan kerja atau atasan. Menurut Cohen dkk (2001) dukungan sosial merupakan sumber daya sosial yang diterima individu dan didapat dari non-profesional dalam konteks dukungan kelompok secara formal maupun informal.

Dukungan sosial dapat membuat kehidupan seseorang menjadi menjadi lebih bermakna. Berbagai bentuk dukungan sosial (dukungan emosional) dari keluarga, teman, dan orang penting lainnya *(significant others)* dapat membantu orang lain untuk menghadapi kesulitan yang sedang dialami (Bloom dkk, 2001). Menurut Berkman dan Glass (2000) dukungan sosial merupakan serangkaian tindakan dukungan yang dapat diperoleh individu melalui hubungan sosialnya dengan individu lain, kelompok, dan komunitas yang lebih besar. Dukungan sosial yang diperoleh dapat dibagi menjadi tiga komponen yaitu dukungan subjektif *(subjective support)*, dukungan objektif *(objective support)*, dan pemanfaatan dukungan *(the utilization of support.* Menurut Zimet dkk (1988) dukungan sosial merupakan dukungan yang diperoleh individu sehingga merasa nyaman dan sejahtera yang bersumber dari aspek keluarga, teman dan individu lain yang dianggap penting.

Berdasarkan penjabaran definisi dukungan sosial menurut para ahli, maka dapat diketahui bahwa dukungan sosial merupakan sumber daya meliputi dukungan fisik serta psikologis yang diperoleh dari keluarga, teman dan individu penting lainnya sehingga dapat membuat individu lebih merasa dicintai, dihargai, dan terbantu atas dukungan yang diberikan.

2. Aspek Dukungan Sosial

Aspek dukungan sosial menurut Zimet dkk (1988) terbagi menjadi tiga aspek yaitu dukungan keluarga (*family support*), dukungan teman (*friend suppor*t) dan dukungan individu yang dianggap penting *(significant other)*.

Teori Dukungan Sosial menurut Zimet dkk (1988) menjadi teori dasar yang digunakan dalam penelitian ini.

a. Dukungan Keluarga (*Family Support*)

Keluarga merupakan orang terdekat dari individu, dengan demikian dukungan yang didapat dari keluarga memberikan pengaruh yang signifikan. Dukungan keluarga yaitu dukungan yang diperoleh individu dari keluarga meliputi bantuan instrumental, emosional, penyelesaian masalah, dan pengambilan keputusan. Pada ibu bekerja, dukungan keluarga yang diperoleh seperti dukungan dari suami atau anak-anak akan dapat membantu ibu terutama dalam melaksanakan pekerjaan rumah (Afrizal dkk, 2020). Dukungan dari keluarga sangat diperlukan ibu bekerja, dukungan yang dapat diberikan yaitu membantu pengasuhan anak serta perawatan rumah. Beban kerja yang dimiliki ibu bekerja akan berkurang ketika anggota keluarga membantu memberi dukungan atau bantuan (Putrihapsari & Fauziyah, 2020). Dengan demikian, ibu bekerja dapat fokus untuk melakukan pekerjaan di saat jam kerja *(work from home)* berlangsung.

b. Dukungan Teman (*Friend Suppor*t)

Teman merupakan orang terdekat setelah keluarga. Dukungan teman yaitu dukungan yang didapat individu meliputi bantuan dalam aktivitas sehari-hari ataupun bentuk yang lain. Dukungan teman juga meliputi kesediaan seseorang untuk mendengarkan peristiwa yang menyenang serta permasalahan yang dialami oleh individu. Kehadiran seorang teman dapat memberikan dukungan bagi individu dalam menghadapi kesulitan maupun

stres. Pada ibu bekerja, seorang teman dapat membantu ibu bekerja untuk menjadi tempat bercerita ketika ibu bekerja mengalami permasalahan di lingkup pekerjaan maupun lingkup keluarga.

c. Dukungan individu yang dianggap penting *(Significant other)*

Dukungan individu yang dianggap penting merupakan dukungan yang didapat dari seseorang yang memiliki arti di kehidupan individu. Ketika mendapatkan dukungan dari *significant others* seperti dari tetangga, dosen, rekan kerja dan orang di sekitar lainnya, seseorang akan merasa lebih nyaman dan dipedulikan.

Pada karyawan, dukungan dapat diperoleh dari seseorang yang dianggap penting di lingkup pekerjaan seperti atasan atau manajer. Manajer atau atasan merupakan sumber dukungan sosial pada karyawan yang paling utama. Hal tersebut dikarenakan manajer atau atasan berperan dalam memberikan penghargaan *(reward),* perlindungan, dorongan serta motivasi terhadap karyawan (Phungsoonthorn & Charoensukmongkol, 2019).

Sedangkan aspek dukungan sosial menurut House (1981) terbagi menjadi empat yaitu:

a. Dukungan emosional *(Emotional Support)*

Dukungan emosional mencakup ketersediaan individu untuk mendengarkan dan menunjukkan simpati, kepercayaan dan perhatian

b. Dukungan informasi (*informational support*)

Dukungan informasi meliputi pemberian informasi, saran dan nasehat yang berguna terhadap permasalahan yang dialami individu.

c. Dukungan instrumental *(instrumental support)*

Dukungan instrumental mencakup dukungan berupa bantuan yang nyata atau konkret. dukungan tersebut mencakup bantuan yang dapat mengubah lingkungan.

d. Dukungan penilaian (*Appraisal Support)*

Dukungan penilaian memberikan dukungan atau dorongan pada individu melalui afirmasi dan pemberian umpan balik (*feedback*) terhadap evaluasi tertentu. Dukungan penilaian tidak jauh berbeda dengan dukungan informasi karena mencakup pemberian informasi. namun, dukungan penilaian lebih berfokus dalam penilaian atau evaluasi diri seseorang, bukan untuk masalah secara keseluruhan.

D. Kerangka Konseptual Penelitian

Stres kerja merupakan reaksi individu terhadap karakteristik lingkungan kerja yang dianggap dapat mengancam secara emosional dan fisik (Jamal, 2005). Stres kerja yang dialami oleh individu tidak hanya mempengaruhi kesehatan fisik dan mental, tetapi juga berdampak pada karyawan tersebut dan perusahaan. Stres kerja dapat mengakibatkan kerugian finansial dikarenakan kinerja yang rendah pada karyawan. Selain itu, stres kerja yang dialami karyawan dapat mengakibatkan tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi menjadi rendah serta meningkatnya *turnover* (Saragih, 2010; Marchelia, 2014).

Stres kerja menurut Alves dkk (2004) terbagi menjadi tiga aspek yaitu tuntutan, kontrol dan dukungan sosial pada domain pekerjaan. Aspek tuntutan

mengacu pada tekanan yang bersifat psikologis seperti beban kerja yang berlebih dan konflik peran pada pekerja. Kontrol mengacu pada kebebasan pengambilan keputusan dalam pekerjaan, dimana individu memiliki wewenang untuk membuat keputusan tentang bagaimana melakukan tugas-tugas tersebut. Individu yang memiliki kontrol yang rendah dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi, akan berakibat pada stres kerja yang tinggi (Alves dkk, 2014). Dukungan sosial meliputi tingkat interaksi sosial antara pekerja dengan rekan kerja atau atasan. Kurangnya dukungan yang diterima individu, dapat menimbulkan konsekuensi negatif bagi kondisi kesehatan.

Ketika individu mengalami stres kerja, terdapat gejala-gejala yang dirasakan. Gejala stres kerja yang dirasakan menurut Robbins (dalam Karimi & Alipour, 2011) yaitu gejala fisiologis, gejala psikologis dan gejala perilaku. Gejala fisiologis meliputi peningkatan irama jantung, ritme pernapasan, tekanan darah dan sakit kepala. Gejala psikologis meliputi munculnya perasaan tegang, cemas, mudah marah, dan prokrastinasi (menunda-nunda). Gejala perilaku meliputi perubahan pada tingkat produktivitas, perubahan pada pola makan, dan pola tidur yang terganggu. Stres kerja yang dialami oleh individu disebabkan oleh stresor. Stresor merupakan segala sesuatu yang dapat menyebabkan stres (Mansoor dkk, 2011).

Faktor stres kerja yang merupakan bagian dari stresor menurut Robbins terbagi menjadi tiga kelompok yaitu faktor lingkungan, faktor organisasional dan faktor individual. Faktor individual merupakan faktor yang berasal dari kehidupan pribadi di luar pekerjaan seperti permasalahan ekonomi dan permasalahan keluarga yang dimiliki. Salah satu contoh faktor individu lain yang dapat mempengaruhi

stres kerja adalah konflik kerja keluarga. Semakin tinggi konflik kerja keluarga yang dialami oleh karyawan, maka semakin tinggi pula stres kerja yang dirasakan (Almasitoh, 2011). Selain konflik kerja keluarga, dukungan sosial juga termasuk salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja. Hal tersebut didukung oleh Pucangan dan Indrawati (2020), bahwa dukungan sosial berperan dalam menurunkan tingkat stres kerja yang dialami individu.

Konflik kerja-keluarga menurut Susanto (2010), merupakan konflik pada individu yang disebabkan oleh peran ganda yang harus dijalankan, seperti peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga. Konflik tersebut mengakibatkan individu tidak dapat memenuhi peran yang satu dengan peran lainnya secara efektif dikarenakan waktu dan atensi yang diberikan individu tidak seimbang terhadap tiap peran. Konflik kerja keluarga menurut Greenhaus dan Beutell (1985) terbagi menjadi tiga aspek. Pertama yaitu konflik berdasarkan waktu, dimana tuntutan waktu yang berkaitan dengan suatu peran (domain kerja) membatasi jumlah waktu yang dapat digunakan untuk memenuhi peran lain (domain keluarga) ataupun sebaliknya. Kedua yaitu konflik berdasarkan tegangan, dimana ketegangan yang dirasakan dapat membuat individu sulit untuk memenuhi tuntutan peran lainnya. Ketiga yaitu konflik berdasarkan perilaku, dimana pola perilaku dalam suatu peran tidak sesuai dengan harapan mengenai perilaku dalam peran yang lain.

Greenhaus dkk (dalam Adityawira & Supriyadi, 2017) menyebutkan wanita lebih cenderung mengalami konflik kerja keluarga dibanding pria dikarenakan wanita mempunyai tanggung jawab yang lebih. Selain harus menjalankan peran di pekerjaan, wanita karir harus tetap menjalankan perannya di keluarga sebagai ibu

rumah tangga, seperti melakukan pekerjaan rumah dan mengasuh anak. Ketika ibu bekerja mengalami kesulitan dalam menjalankan peran ganda sebagai ibu rumah tangga dan pekerja, maka cenderung mengalami konflik kerja-keluarga yang bisa berdampak pada kondisi fisik dan kesehatan mental seperti stres (Riskasari, 2016; Kusumastuti,2020).

Konflik kerja keluarga berpengaruh terhadap stres kerja individu. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian Mayasari (2020), yang menunjukkan bahwa konflik kerja keluarga yang dialami berhubungan dengan stres kerja. Dengan demikian, konflik kerja keluarga merupakan salah satu stresor pemicu stres kerja. Hasil tersebut juga didukung oleh penelitian Insan (2019) serta Sutanto dan Mogi (2016) dimana menyebutkan bahwa konflik kerja keluarga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap stres kerja. Dengan kata lain, semakin tinggi konflik kerja keluarga yang dirasakan, maka akan berdampak pada kenaikan tingkat stres kerja.

Untuk mengelola stres kerja yang dirasakan oleh individu, maka diperlukan dukungan sosial yang bersumber baik dari keluarga, teman, dan juga rekan kerja (Fajrin, 2020). Sejumlah penelitian mengenai stres kerja menemukan bahwa sumberdaya pekerjaan seperti dukungan sosial, dapat mengurangi ketegangan yang dirasakan individu dengan mengurangi efek negatif dari stresor pekerjaan (Cohen & Wills, 1985). Pucangan dan Indrawati (2020) juga berpendapat demikian bahwa, dukungan sosial berperan dalam menurunkan tingkat stres kerja yang dialami individu. Dukungan sosial menurut House (1981) merupakan ketersediaan individu untuk mendengarkan, menunjukkan simpati atau kepercayaan, memberikan

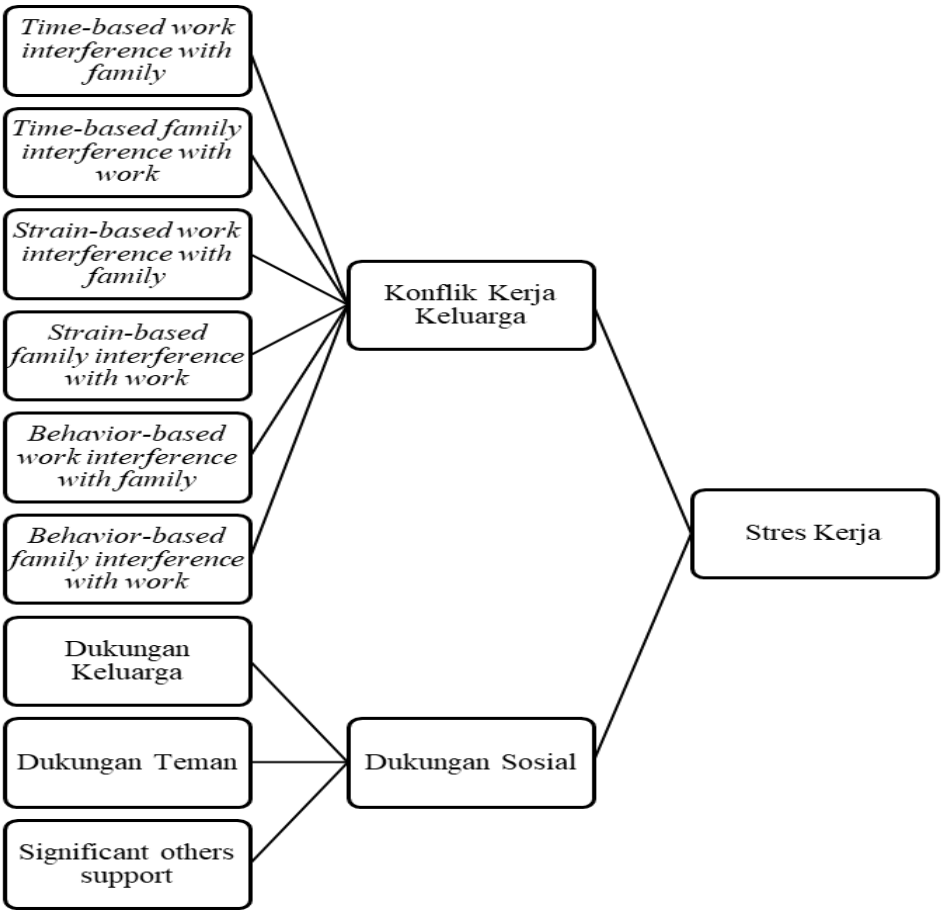
informasi serta saran yang berguna terhadap permasalahan yang dialami individu. Dengan adanya dukungan yang didapat dari keluarga, teman dan individu lain, maka seseorang akan merasa lebih nyaman dan dipedulikan (Zimet dkk, 1988).

Dukungan sosial menurut Zimet dkk (1988) terbagi menjadi tiga aspek yaitu pertama dukungan keluarga yang meliputi dukungan yang didapat individu dari keluarga meliputi bantuan pengambilan keputusan dan bantuan dukungan emosional yang dibutuhkan individu. Kedua yaitu dukungan teman yang meliputi dukungan yang didapat individu dari teman dalam membantu keseharian ataupun dalam bentuk lain, Dukungan teman juga meliputi kesediaan seseorang untuk mendengarkan peristiwa yang menyenangkan serta permasalahan yang dialami oleh individu. Ketiga yaitu dukungan individu yang dianggap penting yang meliputi dukungan yang didapat dari seseorang yang memiliki arti di kehidupan individu. Ketika mendapatkan dukungan dari *Significant other*, individu akan merasa lebih nyaman dan dipedulikan.

Besarnya dukungan sosial yang didapat individu, dapat menurunkan tingkat stres kerja yang dirasakan. Cohen dan Syme (dalam Almasitoh, 2011) juga berpendapat demikian, dimana dukungan sosial pada individu berperan dalam mengurangi dampak negatif dari stresor atau gangguan, serta memperbaiki kondisi kesehatan mental. Ketika individu tidak mendapatkan dukungan sosial yang cukup, maka dapat menyebabkan munculnya dampak negatif pada kesehatan psikologis seperti kecemasan dan depresi (Cohen & Wills, 1985). Akan tetapi, ketika individu mendapatkan dukungan sosial yang cukup, maka akan meminimalisir munculnya stres kerja yang diakibatkan dari berbagai faktor seperti beban kerja yang berat

(Yulia, 2017). Hal tersebut didukung oleh penelitian kuantitatif yang dilakukan oleh Setiawan dan Darminto (2013) mengenai dukungan sosial dan stres kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh secara signifikan pada stres kerja karyawan. Yulia (2017) juga demikian, yang menyebutkan bahwa dukungan sosial secara signifikan mempengaruhi stres kerja pada subjek yang merupakan perawat wanita RSD dr. Soebandi Jember, dimana besarnya dukungan sosial pada pekerja dapat mengakibatkan stres kerja menjadi rendah. Semakin tinggi dukungan sosial yang didapat, maka semakin rendah stres kerja yang dirasakan oleh individu.

Berdasarkan penjabaran yang telah disebutkan, konflik kerja keluarga dan dukungan sosial dapat berperan dalam mempengaruhi stres kerja individu. Ketika pekerja mengalami konflik kerja keluarga dalam kehidupannya, maka akan mengakibatkan munculnya stres kerja. Ketika individu merasakan stres kerja, maka akan berdampak pada individu itu sendiri dan juga perusahaan. Oleh sebab itu, dukungan sosial diperlukan oleh individu untuk menurunkan tingkat stres kerja yang dirasakan terutama pada pekerja.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

B. Hipotesis Penelitian

1. **Hipotesis Mayor**

   Konflik kerja keluarga dan dukungan sosial secara simultan dapat menjadi prediktor pada stres kerja ibu bekerja dari rumah.

2. **Hipotesis Minor**

   H1: Terdapat pengaruh secara positif antara konflik kerja keluarga terhadap stres kerja ibu bekerja dari rumah.

   H2: Terdapat pengaruh secara negatif antara dukungan sosial terhadap stres kerja ibu bekerja dari rumah.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel yang terdiri atas variabel tergantung dan variabel bebas.

1. Variabel Tergantung: Stres Kerja
2. Variabel Bebas : Konflik Kerja Keluarga dan Dukungan Sosial

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Stres Kerja

Stres kerja adalah sejauhmana tingkat stres kerja yang dirasakan oleh seseorang yang diukur menggukana Skala Stres Kerja (*Job Scale Stres)* Alves dkk (2004). Tingkat Stres Kerja dilihat dari total skor yang diperoleh dari skala Stres Kerja. Jika skor yang dihasilkan pada skala semakin tinggi, maka stres kerja yang dirasakan oleh subjek juga semakin tinggi. Maka sebaliknya, jika skor yang dihasilkan pada skala semakin rendah, maka stres kerja yang dirasakan oleh subjek juga semakin rendah.

2. Konflik Kerja Keluarga

Konflik kerja keluarga adalah sejauhmana tingkat konflik kerja keluarga yang dirasakan oleh seseorang yang diukur menggunakan Skala Konflik Kerja Keluarga Carlson dkk (2000). Tingkat Konflik Kerja Keluarga dilihat dari total skor yang diperoleh dari skala Konflik Kerja Keluarga. Jika skor yang dihasilkan pada skala semakin tinggi, maka konflik kerja keluarga yang

dialami oleh subjek juga semakin tinggi. Maka sebaliknya, jika skor yang dihasilkan pada skala semakin rendah, maka konflik kerja keluarga yang dialami oleh subjek semakin rendah.

3. Dukungan Sosial

Dukungan Sosial adalah sejauhmana tingkat dukungan sosial yang diperoleh atau didapat dimana diukur menggunakan Skala Dukungan Sosial *Multidimensional Scale of Perceived Social Support* (MSPSS) oleh Zimet dkk (1988). Tingkat Dukungan Sosial dilihat dari total skor yang diperoleh dari Skala Dukungan Sosial. Jika skor yang dihasilkan pada skala semakin tinggi, maka dukungan sosial yang diperoleh atau dimiliki subjek semakin besar. Maka sebaliknya, jika skor yang dihasilkan pada skala semakin rendah, maka dukungan sosial yang diperoleh atau dimiliki subjek semakin kecil.

C. Subjek Penelitian

Teknik pengambilan sampel penelitian ini merupakan *Non-Probability Sampling* menggunakan *Purposive Sampling.* Menurut Sugiyono (dalam Maharani & Bernard, 2018) teknik *Purposive sampling* merupakan suatu teknik penentuan dan pengambilan sampel yang ditentukan oleh peneliti dengan pertimbangan tertentu. Penggunaan *purposive sampling* yaitu dengan tujuan untuk mendapatkan sampel yang sesuai dengan tujuan penelitian Subjek yang dipertimbangkan oleh peneliti yaitu partisipan dengan kriteria (a) berjenis kelamin perempuan (b) saat ini bekerja dari rumah (WFH) secara penuh atau bekerja dari rumah (WFH) sebagian (gabungan *offline* dan *online*) selama masa pandemi COVID-19, (c) bekerja di

suatu instansi atau perusahaan, (d) telah menikah dan memiliki minimal satu anak atau lebih, (e) berdomisili di seluruh Indonesia. Peneliti memilih subjek dengan kriteria dengan jenis kelamin perempuan dikarenakan tingkat konflik kerja keluarga pada perempuan jauh lebih tinggi dibanding pada laki-laki (Lo, dalam Nart & Batur, 2014). Kemudian peneliti memilih kriteria yang sudah menikah memiliki anak, karena menurut Herman dan Gyllstrom (dalam Greenhaus & Beutell, 1985) seseorang yang telah menikah lebih sering mengalami konflik kerja keluarga dibanding seseorang yang belum menikah. Selain itu, individu yang telah menjadi orang tua akan mengalami konflik kerja keluarga lebih besar dibanding individu yang belum menjadi orangtua.

D. Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, metode pengumpulan data pada subjek menggunakan skala stres kerja, skala konflik kerja keluarga dan skala dukungan sosial. Subjek akan diminta mengisi kuesioner yang disediakan peneliti melalui *google form*, sesuai dengan kondisi yang dirasakan oleh subjek dalam beberapa hari terakhir.

1. Stres Kerja

Skala stres kerja pada penelitian ini menggunakan *Job Scale Stres* yang dikembangkan oleh Alves dkk (2004) dan disusun berdasarkan indikator stres kerja Karasek dan Theorell. Indikator tersebut tuntutan, kontrol dan dukungan sosial. *Job Scale Stres* terdiri dari 17 aitem. Jumlah aitem dalam *Job Scale Stres* pada indikator tuntutan terdiri dari 5 aitem, indikator kontrol terdiri dari 6 aitem dan indikator dukungan sosial terdiri dari 6 aitem. Alternatif jawaban yang

terdiri dari 4 pilihan dengan rentang jawaban dimulai dari “Sangat Tidak Setuju (STS)”, “Tidak Setuju (TS)”, “Setuju (S)” dan “Sangat Setuju (SS)”. Pada pernyataan ini, Sangat setuju memiliki nilai 4 dan sangat tidak setuju memiliki nilai 1. Berikut *blueprint* skala stres kerja:

Tabel 1. Blueprint Skala Stres Kerja

NO	DIMENSI	AITEM (F)	AITEM (UF)	JUMLAH
1	Tuntutan *(Demands)*	1, 2, 3, 5	4	5
2	Kontrol *(Control)*	7, 9	6, 8, 10, 11	6
3	Dukungan Sosial *(Social support)*	-	12, 13, 14, 15, 16, 17	6
		JUMLAH		**17 item**

2. Konflik Kerja Keluarga

Skala konflik kerja keluarga pada penelitian ini merupakan skala yang disusun oleh Carlson dkk (2000) berdasarkan indikator yang dikembangkan oleh Greenhaus dan Beutell (1985) dan Gutek dkk (1991). Indikator tersebut terbagi menjadi enam yaitu *time-based work interference with family, time-based family interference with work, strain-based work interference with family, strain-based family interference with work, behavior-based work interference with family, behavior-based family interference with work.*

Skala konflik kerja keluarga terdiri dari 18 aitem *favourable.* Jumlah aitem pada indikator *time-based work interference with family* yaitu tiga aitem, *time-based family interference with work* yaitu tiga aitem, *strain-based work interference with family* yaitu tiga aitem, s*train-based family interference with work* yaitu tiga aitem, *behavior-based work interference with family* tiga aitem, dan *behavior-based family interference with work* tiga aitem. Alternatif

jawaban skala konflik kerja keluarga terdiri dari 5 pilihan dengan rentang jawaban dimulai dari “Sangat Tidak Setuju (STS)”, “Tidak Setuju (TS)”, “Netral (N)”, “Setuju (S)” dan “Sangat Setuju (SS)”. Pada pernyataan ini, Sangat setuju memiliki nilai 5 dan sangat tidak setuju memiliki nilai 1. Berikut *blueprint* skala konflik kerja keluarga:

Tabel 2. Blueprint Skala Konflik Kerja Keluarga

NO	DIMENSI	AITEM (F)	JUMLAH
1	Waktu pekerjaan mengganggu keluarga (*Time-based work interference with family)*	1,2,3,	3
2	Waktu keluarga mengganggu pekerjaan (*Time-based family interference with work)*	4,5,6,	3
3	Tekanan pada pekerjaan mengganggu keluarga *(Strain-based work interference with family)*	7,8,9,	3
4	Tekanan pada keluarga mengganggu pekerjaan (*Strain-based family interference with work)*	10,11,12	3
5	Perilaku pada pekerjaan mengganggu keluarga *(Behavior-based work interference with family)*	13,14,15	3
6	Perilaku pada keluarga mengganggu pekerjaan *(Behavior-based family interference with work)*	16,17,18	3
		JUMLAH	**17 item**

3. Dukungan Sosial

Skala dukungan sosial pada penelitian ini merupakan *Multidimensional Scale of Perceived Social Support* (MSPSS) yang disusun berdasarkan indikator yang dikembangkan oleh Zimet dkk (1988). Indikator tersebut yaitu dukungan keluarga, dukungan teman dan dukungan individu lain yang dianggap penting. Skala dukungan sosial terdiri dari 12 aitem *favourable.* Jumlah aitem dalam *Multidimensional Scale of Perceived Social Support* (MSPSS) pada indikator dukungan keluarga terdiri dari 4 aitem, indikator dukungan teman 4 aitem dan *significant other* 4 aitem. Alternatif jawaban *Multidimensional Scale of Perceived Social Support* (MSPSS) terdiri dari 7 pilihan dengan rentang jawaban dimulai dari "Sangat Tidak Setuju (STS)", "Tidak Setuju (TS)", "Agak Tidak Setuju (ATS)", "Netral (N)", "Agak Setuju (AS)", "Setuju (S)" dan "Sangat Setuju (SS)". Pada pernyataan ini, Sangat setuju memiliki nilai 7 dan sangat tidak setuju memiliki nilai 1. Berikut *blueprint* skala dukungan sosial:

Tabel 3. Blueprint Skala Dukungan Sosial

NO	DIMENSI	AITEM (F)	JUMLAH
1	Dukungan Keluarga	3, 4, 8, 11	4
2	Dukungan Teman	6, 7, 9, 12	4
3	Individu lain yang dianggap penting	1, 2, 5, 10	4
		JUMLAH	**12**

E. Validitas dan Reliabilitas

a. Validitas

Menurut Suryabrata (2000) validitas memiliki spesifikasi terhadap derajat fungsi kecermatan suatu tes, dengan kata lain seberapa besar tes mampu mengukur dengan kesesuaian yang tepat berdasarkan ciri atau keadaan objek yang diukur. Valid atau tidaknya suatu kuesioner ditentukan dari item pertanyaan pada kuesioner mengungkapkan indikator yang ingin diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas tiap item pertanyaan dilakukan dengan mencari korelasi antara skor item pertanyaan dengan skor total menggunakan teknik korelasi product moment (r). Suatu item pertanyaan dinyatakan valid jika memiliki nilai r hitung > r tabel pada taraf signifikansi 5%.

b. Reliabilitas

Reliabilitas merupakan keajegan pada alat ukur. Instrumen disebut reliabel ketika instrument tersebut bisa mengungkapkan data yang dapat dipercaya (Arikunto, 2010; Yusup, 2018). Reliabilitas mengacu pada keterpercayaan atau konsistensi alat ukur, dimana mengandung nilai seberaa tinggi kecermatan pengukuran. Reliabilitas memiliki dua aspek yaitu konsistensi internal dan stabilitas. Salah satu formula konsistensi internal yaitu formula *koefisien alpha*. Tinggi rendahnya reliabilitas pada alat ukur dapat dilihat dari nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha*.

F. Teknik Analisis Data

Data pada penelitian diperoleh melalui kuesioner dengan teknik *Non-Probability Sampling* menggunakan *Purposive Sampling*. Menurut Sugiyono (dalam Maharani & Bernard, 2018) teknik *purposive sampling* merupakan teknik penentuan dan pengambilan sampel yang ditentukan oleh peneliti dengan pertimbangan tertentu. Kemudian, analisis data penelitian menggunakan bantuan program komputer *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 16.0 for windows* dan dilakukan menggunakan uji regresi berganda. Sebelum melakukan uji regresi berganda, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi seperti uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearits dan uji heteroskedastisitas. Setelah uji asumsi terpenuhi, maka dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan uji t dan uji f.

BAB IV

HASIL DAN DISKUSI

A. Orientasi Kancah dan Persiapan Penelitian

1. Orientasi Kancah

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran konflik kerja keluarga dan dukungan sosial terhadap stres kerja pada ibu bekerja dari rumah. Responden penelitian ini merupakan ibu bekerja yang memiliki minimal satu anak atau lebih, bekerja di suatu perusahaan atau instansi dengan sistem *work from home* secara penuh atau gabungan *work from home* dengan *work from office*. Responden penelitian berjumlah 169 responden yang paling banyak berada di provinsi Jawa Barat, Jawa Timur, Jawa Tengah, Banten DKI Jakarta, Kalimantan Barat. Jenis pekerjaan pada responden penelitian dominan bekerja sebagai tenaga pendidik, admin, staff atau pegawai. Pengambilan data dilakukan seluruhnya secara daring atau *online* sebagai upaya menaati kebijakan pemerintah di masa pandemi sehingga pengambilan data menggunakan *google form*. Pertimbangan pemilihan karyawan perempuan yang sudah menikah dan minimal memiliki satu orang anak atau lebih, yaitu dikarenakan selama bekerja dari rumah di masa pandemi COVID-19, ibu bekerja memiliki dua peran sekaligus yaitu sebagai karyawan dan juga sebagai ibu rumah tangga dalam keluarga.

2. Persiapan Penelitian

a. Persiapan Administrasi

Sebelum melakukan penelitian, peneliti terlebih dahulu mempersiapkan *google form* yang di dalamnya terdapat *informed consent* dan skala penelitian. *Informed consent* diberikan sebelum responden memulai untuk mengisi kuesioner pada *google form*. Melalui *informed consent*, responden diharapkan sepenuhnya bersedia untuk menjawab seluruh pertanyaan pada kuesioner dengan jujur dan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

b. Persiapan Alat Ukur

Sebelum melakukan penelitian, peneliti terlebih dahulu melakukan persiapan alat ukur yang diawali dengan mencari alat ukur berdasarkan teori pada tiga variabel penelitian. Setelah itu, peneliti mengadaptasi tiga alat ukur penelitian dengan menerjemahkan alat ukur yang berbahasa inggris ke bahasa indonesia.

1) Alat Ukur Stres Kerja

Alat ukur stres kerja pada penelitian ini menggunakan *Job Stres Scale* yang disusun oleh Alves dkk (2004) berdasarkan indikator stres kerja Karasek dan Theorell. Alat ukur stres kerja terdiri dari 17 aitem dimana 6 aitem merupakan aitem *favorable* dan 11 aitem merupakan aitem *unfavorable*.

2) Alat ukur konflik kerja keluarga

Alat ukur konflik kerja keluarga pada penelitian ini menggunakan alat ukur yang disusun oleh Carlson dkk (2000) berdasarkan indikator yang dikembangkan oleh Greenhaus dan Beutell (1985) dan Gutek dkk

(1991). Alat ukur konflik kerja keluarga terdiri dari 18 aitem yang seluruh aitemnya merupakan aitem *favorable*.

3) Alat Ukur dukungan sosial

Alat ukur dukungan sosial pada penelitian ini menggunakan *Multidimensional Scale of Perceived Social Support* (MSPSS) yang disusun berdasarkan indikator dukungan sosial menurut Zimet dkk (1988). Alat ukur dukungan sosial terdiri dari 12 aitem yang seluruh aitemnya merupakan aitem *favorable*.

c. Uji Coba Alat Ukur

Uji coba alat ukur dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas alat ukur yang digunakan yaitu skala stres kerja, skala konflik kerja keluarga dan skala dukungan sosial. Uji coba alat ukur dalam penelitian menggunakan uji coba terpakai yaitu data yang diambil pada uji coba alat ukur, akan digunakan sebagai data penelitian. Responden yang terlibat dalam uji coba terpakai berjumlah 169 responden. Pengolahan data pada uji validitas dan uji reliabilitas alat ukur penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 16.0 *for windows.*

d. Hasil Uji Coba Alat Ukur

1) Uji Validitas Alat Ukur

Uji validitas alat ukur digunakan untuk mengetahui kelayakan butir butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Uji validitas dilakukan pada setiap butir pertanyaan dengan membandingkan r hitung dan r tabel. Butir pertanyaan dinyatakan valid

apabila memiliki nilai r tabel < r hitung (Sujarweni, 2015). Perhitungan r tabel pada uji validitas yakni r tabel = r tabel = 0.1510 (df = N-2 (169-2) = 167) dengan tingkat signifikansi 5% (0,05). Hasil uji validitas dengan metode *pearson correlation* sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Skala Stres Kerja

Variabel	**Butir Aitem**	**rtabel**	**rhitung**	**Keterangan**
Stres Kerja	Aitem 1	0.1510	0,255	Valid
	Aitem 2	0.1510	0,212	Valid
	Aitem 3	0.1510	0,232	Valid
	Aitem 4	0.1510	0,594	Valid
	Aitem 5	0.1510	0,223	Valid
	Aitem 6	0.1510	0,518	Valid
	Aitem 7	0.1510	0,234	Valid
	Aitem 8	0.1510	0,398	Valid
	Aitem 9	0.1510	0,229	Valid
	Aitem 10	0.1510	0,603	Valid
	Aitem 11	0.1510	0,544	Valid
	Aitem 12	0.1510	0,753	Valid
	Aitem 13	0.1510	0,668	Valid
	Aitem 14	0.1510	0,731	Valid
	Aitem 15	0.1510	0,708	Valid
	Aitem 16	0.1510	0,564	Valid
	Aitem 17	0.1510	0,763	Valid

Berdasarkan tabel 4, dapat diketahui r tabel pada alat ukur stres kerja yaitu senilai 0,1510. Selanjutnya seluruh aitem pertanyaan alat

ukur stres kerja (Y) yang berjumlah 17 butir terbukti valid dikarenakan seluruh butir memiliki nilai r tabel < r hitung.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Skala Konflik Kerja Keluarga

Variabel	**Butir Aitem**	**rtabel**	**Rhitung**	**Keterangan**
Konflik Kerja Keluarga	Aitem 1	0.1510	0,681	Valid
	Aitem 2	0.1510	0,708	Valid
	Aitem 3	0.1510	0,756	Valid
	Aitem 4	0.1510	0,725	Valid
	Aitem 5	0.1510	0,643	Valid
	Aitem 6	0.1510	0,655	Valid
	Aitem 7	0.1510	0,808	Valid
	Aitem 8	0.1510	0,833	Valid
	Aitem 9	0.1510	0,787	Valid
	Aitem 10	0.1510	0,766	Valid
	Aitem 11	0.1510	0,852	Valid
	Aitem 12	0.1510	0,788	Valid
	Aitem 13	0.1510	0,751	Valid
	Aitem 14	0.1510	0,689	Valid
	Aitem 15	0.1510	0,742	Valid
	Aitem 16	0.1510	0,728	Valid
	Aitem 17	0.1510	0,698	Valid
	Aitem 18	0.1510	0,680	Valid

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui r tabel pada alat ukur konflik kerja keluarga yaitu senilai 0,1510. Selanjutnya, seluruh aitem pertanyaan alat ukur konflik kerja keluarga (X1) yang berjumlah 18

butir terbukti valid dikarenakan seluruh butir memiliki nilai r tabel < r hitung.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Skala Dukungan Sosial

Variabel	Butir Aitem	rtabel	Rhitung	Keterangan
Dukungan Sosial	Aitem 1	0.1510	0,745	Valid
	Aitem 2	0.1510	0,763	Valid
	Aitem 3	0.1510	0,734	Valid
	Aitem 4	0.1510	0,696	Valid
	Aitem 5	0.1510	0,796	Valid
	Aitem 6	0.1510	0,753	Valid
	Aitem 7	0.1510	0,709	Valid
	Aitem 8	0.1510	0,753	Valid
	Aitem 9	0.1510	0,749	Valid
	Aitem 10	0.1510	0,830	Valid
	Aitem 11	0.1510	0,769	Valid
	Aitem 12	0.1510	0,704	Valid

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui r tabel pada alat ukur dukungan sosial yaitu senilai 0,1510. Selanjutnya, seluruh aitem pertanyaan alat ukur dukungan sosial (X2) yang berjumlah 12 butir terbukti valid dikarenakan seluruh butir memiliki nilai r tabel < r hitung.

2) Uji Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas mengacu pada konsistensi hasil ukur yang mengandung seberapa tinggi kecermatan pengukuran. Semakin tinggi koefisien reliabilitas semakin reliabel jawaban yang diperoleh dari responden. Uji reliabilitas

dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung besar nilai *Cronbach's Alpha*. Apabila nilai *cronbach coefficient alpha* > 0,60 maka reliabel. Sebaliknya, jika nilai *cronbach's coefficient alpha* < 0,60 maka tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas pada alat ukur penelitian sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Skala Penelitian

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Stres Kerja (Y)	0,796	Reliabel
Konflik Kerja Keluarga (X1)	0,951	Reliabel
Dukungan Sosial (X2)	0,927	Reliabel

Berdasarkan Tabel di atas, dapat diketahui variabel skala stres kerja, konflik kerja keluarga dan dukungan sosial seluruhnya memiliki nilai alpha cronbach > 0,60. Maka, dapat disimpulkan bahwa skala penelitian variabel stres kerja, konflik kerja keluarga dan dukungan sosial reliabel.

B. Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian dilakukan secara daring atau *online* dengan menyebarkan kuesioner *google form* melalui media sosial seperti instagram dan whatsapp dimulai dari tanggal 3 Juli hingga 6 Juli 2021. Penelitian melibatkan 169 responden yang mengisi kuesioner *google form* dan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan peneliti. Kriteria responden penelitian antara lain berjenis kelamin perempuan, sudah menikah, memiliki minimal satu anak atau lebih, saat ini bekerja di suatu instansi atau perusahaan yang ada di Indonesia, saat ini bekerja dengan sistem WFH atau gabungan WFH dan WFO.

C. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Responden Penelitian

Responden penelitian ini adalah perempuan yang sudah menikah, memiliki minimal satu orang anak atau lebih, saat ini bekerja sistem *Work From Home* (WFH) atau gabungan antara *Work From Office* (WFO) dan *Work From Home* (WFH), bekerja di suatu instansi atau perusahaan di wilayah seluruh Indonesia. Responden pada penelitian berjumlah 169 responden. Deskripsi responden penelitian antara lain berdasarkan usia, wilayah tempat tinggal, lama masa kerja, sistem kerja, status pernikahan, jumlah anak dan kepemilikan asisten rumah tangga (ART). Hasil analisis deskriptif responden penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 8. Karakteristik responden berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
20-30 tahun	80	47.3%
31-40 tahun	66	39.1%
41-50 tahun	17	10.1%
51 tahun ke atas	6	3.6%
Total	169	100%

Sumber: Data Primer diolah tahun 2021

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 9. Karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase

Kurang dari 1 tahun	9	5.3%
1-3 tahun	34	20.1%
3-5 tahun	36	21.3%
lebih dari 5 tahun	90	53.3%
Total	169	100%

Sumber: Data Primer diolah tahun 2021

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Sistem Kerja

Tabel 10. Karakteristik Responden berdasarkan Sistem Kerja

Sistem Kerja	Frekuensi	Persentase
WFH	47	27.8%
Gabungan WFH dan WFO	122	72.2%
Total	169	100%

Sumber: Data Primer diolah tahun 2021

d. Karakteristik Responden Penelitian berdasarkan Jumlah Anak

Tabel 11. Karakteristik Responden berdasarkan Jumlah Anak

Jumlah Anak	Frekuensi	Persentase
1 anak	106	62.7%
2 anak	39	23.1%
3 anak	20	11.8%
4 anak	3	1.8%
5 anak	1	.6%
Total	169	100%

Sumber: Data Primer diolah tahun 2021

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Kepemilikan Asisten Rumah Tangga

Tabel 12. Karakteristik Responden berdasarkan kepemilikan Asisten Rumah Tangga

Kepemilikan Asisten Rumah Tangga	Frekuensi	Persentase
Mempunyai Asisten Rumah Tangga	14	8.3%
Tidak Mempunyai Asisten Rumah Tangga	155	91.7%
Total	169	100%

Sumber: Data Primer diolah tahun 2021

2. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan analisis data yang diperoleh, dapat diketahui deskripsi data hasil penelitian yang menunjukkan skor hipotetik dan skor empirik. Kedua skor tersebut mencakup skor maksimal, skor minimal, rata-rata *(mean)* serta standar deviasi (SD) setiap skala penelitian.

Tabel 13. Data Empirik dan Data Hipotetik

Variabel	Empirik				Hipotetik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
Stres Kerja	24	51	34,88	5,59	17	68	42,5	8,5
Konflik Kerja Keluarga	18	90	47,05	16,37	18	90	54	12
Dukungan Sosial	27	84	69,14	13,03	12	84	48	12

Hasil penelitian dapat dilakukan kategorisasi berdasarkan hipotetik. Kategorisasi dibagi menjadi lima kategori yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi. Kategorisasi dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui tingkat skor yang dimiliki responden pada setiap variabel.

Tabel 14. Rumus Lima Kategorisasi

Kategorisasi	**Rentang Skor**
Sangat Rendah	$X \leq M - 1{,}5\ SD$
Rendah	$M - 1{,}5\ SD < X \leq M - 0{,}5\ SD$
Sedang	$M - 0{,}05\ SD < X \leq M + 0{,}5\ SD$
Tinggi	$M + 0{,}5\ SD < X \leq M + 1{,}5\ SD$

Sangat Tinggi	M + 1,5 SD < X

Berdasarkan tabel di atas, maka data penelitian responden dikelompokkan ke dalam lima kategori. Kategori tersebut antara lain sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi. Berikut ini merupakan tabel pengelompokkan responden pada setiap variabel:

Tabel 15. Kategorisasi Responden variabel Stres Kerja

Kategorisasi	Rentang Skor	Jumlah	Presentase
Sangat Rendah	X ≤ 29,75	27	16%
Rendah	29,75< X ≤ 38,25	103	60,9%
Sedang	38,26 < X ≤ 46,75	35	20,7%
Tinggi	46,75 < X ≤ 55,25	4	2,4%
Sangat Tinggi	55,25 < X	0	0%
TOTAL		169	100%

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui responden dengan stres kerja kategori sangat rendah berjumlah 27 responden dengan persentase 16%, kategori rendah berjumlah 103 responden dengan persentase 60,9%, kategori sedang berjumlah 35 responden dengan persentase 20,7%, kategori tinggi berjumlah 4 responden dengan persentase 2,4%.

Tabel 16. Kategorisasi Responden variabel Konflik Kerja Keluarga

Kategorisasi	Rentang Skor	Jumlah	Presentase
Sangat Rendah	X ≤ 36	49	29%
Rendah	36< X ≤ 48	48	28,4%
Sedang	48 < X ≤ 60	36	21,3%
Tinggi	60 < X ≤ 72	21	12,4%

Sangat Tinggi	72 < X	15	8,9%
TOTAL		169	100%

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden dengan konflik kerja keluarga pada kategori sangat rendah berjumlah 49 responden dengan persentase 29%, kategori rendah berjumlah 48 responden dengan persentase 28,4%, kategori sedang berjumlah 21 responden dengan persentase 12,4%, kategori tinggi berjumlah 21 responden dengan persentase 12,4% dan kategori sangat tinggi berjumlah 15 responden dengan persentase 8,9%.

Tabel 17. Kategorisasi Responden variabel Dukungan Sosial

Kategorisasi	**Rentang Skor**	**Jumlah**	**Presentase**
Sangat Rendah	$X \leq 30$	2	1,2%
Rendah	$30 < X \leq 42$	10	5,9%
Sedang	$42 < X \leq 54$	13	7,7%
Tinggi	$54 < X \leq 66$	28	16,6%
Sangat Tinggi	$66 < X$	116	68,6%
TOTAL		169	100%

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden dengan dukungan sosial pada kategori sangat rendah berjumlah 2 responden dengan persentase 1,2%, kategori rendah berjumlah 10 responden dengan persentase 5,9%, kategori sedang berjumlah 13 responden dengan persentase 7,7%, kategori tinggi berjumlah 28 responden dengan persentase 16,6% dan kategori sangat tinggi berjumlah 116 responden dengan persentase 68,6%.

3. Uji Asumsi

Peneliti melakukan uji asumsi sebelum melakukan uji hipotesis. Uji asumsi pada penelitian ini yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi. Jika data berdistribusi normal, memiliki hubungan linear antar variabel bebas dan terikat, bebas dari uji multikolinearitas dan bebas heteroskedastisitas maka uji hipotesis dapat dilakukan.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas yang pada penelitian menggunakan analisis uji statistik dan analisis uji grafik. Analisis uji statistik dilakukan dengan uji statistik non-parametrik Kolmogorov Smirnov. Pada analisis grafik dilakukan dengan melihat grafik histogram dan *normal probability plot* (Ghozali, 2009).

1) Uji *Kolmogorov-Smirov*

Data dikatakan normal jika nilai signifikansi yang didapat > 0,05. Sebaliknya, jika nilai signifikansi < 0,05 maka data dikatakan tidak normal. Hasil uji normalitas menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 18. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

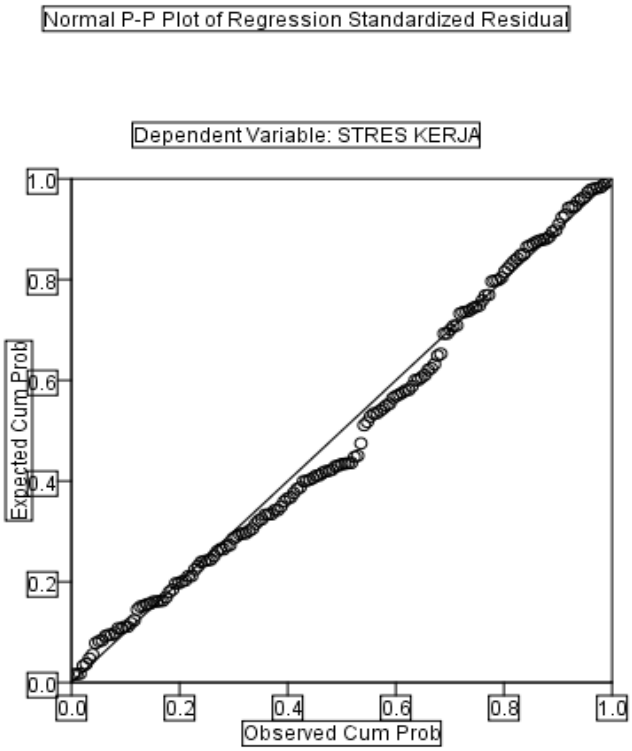
	Unstandardized Residual
N	169
Kolmogorov-Smirnov Z	1,105
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,174

Berdasarkan tabel hasil Uji Normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, dapat diketahui nilai signifikasi Asymp. Sig (2-

tailed) yang dihasilkan yaitu sebesar 0,174 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

2) Probability Plot

Dasar pengambilan keputusan uji normalitas menggunakan probability plot, yaitu titik sebaran berada di sekitar garis diagonal. Berdasarkan gambar di bawah, dapat diketahui bahwa data bergerak mengikuti garis diagonal. Maka, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal.



Gambar 2. Grafik P-Plot

b. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan salah satu persyaratan uji asumsi yang dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linier antara

variabel bebas dengan variabel tergantung. Hubungan antar variabel linear jika nilai signifikansi (p) *linearity* < 0,05. Maka sebaliknya, jika nilai signifikansi (p) *linearity* > 0,05 maka tidak linier. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

*Tabel 19. Hasil Uji Linearitas Konflik Kerja Keluarga*Stres Kerja*

Variabel	F	Sig. Linearity	Keterangan
Stres Kerja * Konflik Kerja Keluarga	22,037	0,000	Linear

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (p) linearity yaitu sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja dan konflik kerja keluarga memiliki hubungan yang linear.

*Tabel 20. Hasil Uji Linearitas Dukungan Sosial*Stres Kerja*

Variabel	F	Sig. Linearity	Keterangan
Stres Kerja * Dukungan Sosial	44,484	0,000	Linear

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (p) linearity yaitu sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja dan dukungan sosial memiliki hubungan yang linear.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas pada penelitian menggunakan uji *Variance Inflation Factor* (VIF) dan tolerance. Kriteria pengujian VIF yaitu jika VIF

yang dihasilkan di antara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Apabila nilai VIF < 10, maka model regresi tidak terdapat multikolinieritas, maka sebaliknya apabila nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinieritas. Kriteria pengujian berdasarkan nilai Tolerance yaitu apabila nilai Tolerance > 10, maka model regresi tidak terdapat multikolinieritas. Sebaliknya, apabila nilai Tolerance < 10 maka terjadi multikolinieritas.

Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 21 berikut.

Tabel 21. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	Konflik Kerja Keluarga	0,908	1,102	Tidak terdapat gejala multikolineairtas
	Dukungan Sosial	0,908	1,102	Tidak terdapat gejala multikolineairtas

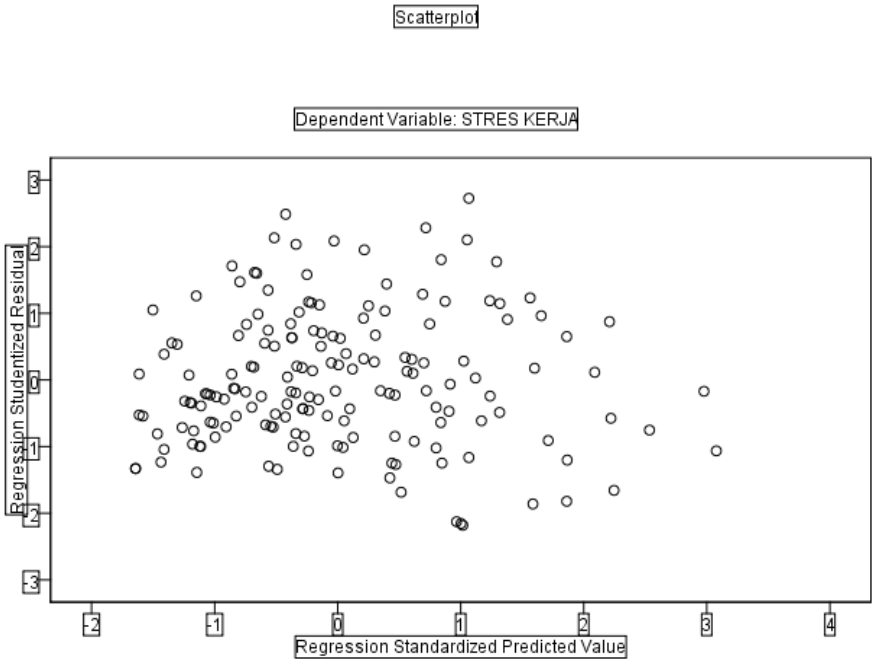
Berdasarkan tabel 21, didapatkan nilai VIF dari variabel konflik kerja keluarga dan variabel dukungan sosial yaitu sebesar 1,102 < 10. Sedangkan nilai *Tolerance* yang didapat dari variabel konflik kerja keluarga dan variabel dukungan sosial yaitu sebesar 0,908 > 0,10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa berdasarkan nilai VIF dan *Tolerance* yang dihasilkan, model regresi tidak mengandung multikolinearitas dan uji berikutnya dapat dilanjutkan karena memenuhi syarat uji asumsi klasik.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas dilakukan untuk menguji terjadinya varian residual suatu periode pengamatan ke pengamatan lain (Sujarweni, 2015).

Model regresi yang baik adalah yang homoskedasitas atau tidak terjadi heteroskedasitas (Ghozali, 2016). Metode yang digunakan untuk uji heteroskedastisitas pada penelitian ini yaitu menggunakan gambar *scatterplot* dan uji *Glejser*. Pada gambar *scatterplot*, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas yaitu jika titik titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0, titik titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja, penyebaran titik titik data tidak berpola (Sujarweni, 2015). Hasil uji Heteroskedastisitas sebagai berikut:

1) Metode *Scatter Plot*



Gambar 3. Scatterplot

Berdasarkan gambar 4, dapat diketahui pola penyebaran data berupa titik-titik pada menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, penyebaran titik titik data tidak berpola, titik titik data tidak

mengumpul hanya di atas atau di bawah saja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

2) Metode *Glejser*

Uji *Glejser* pada penelitian dilakukan dengan meregresikan nilai *absolute* residual terhadap variabel independen lain (Janie, 2012). Dasar pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas menggunakan uji *Glejser* yaitu jika nilai signifikansi (Sig.) > 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig.) < 0,05 maka terjadi gejala heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas menggunakan metode *Glejser* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 22. Hasil Uji Glejser

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Konflik Kerja Keluarga terhadap Residual	0,194	Tidak terdapat gejala heteroskedastisitas
Dukungan Sosial terhadap Residual	0,203	Tidak terdapat gejala heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel 22, dapat diketahui nilai signifikansi (Sig.) pada variabel konflik kerja keluarga adalah 0,194 > 0,005. Sementara, nilai signifikansi (Sig.) pada variabel dukungan sosial adalah 0,203 > 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan uji *Glejser*, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel tergantung. Hasil uji t pada penelitian ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 23. Hasil Uji t

Variabel	t	Signifikansi	Keterangan
Konflik Kerja Keluarga	3,220	0,002	Signifikan
Dukungan Sosial	-4,932	0,000	Signifikan

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel konflik kerja keluarga (X1) terhadap stres kerja (Y) adalah sebesar 0,002 < 0,05 dan nilai t hitung sebesar 3,220 > t tabel (1,974). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa konflik kerja keluarga berpengaruh secara parsial terhadap stres kerja dan H1 penelitian diterima. Selanjutnya, berdasarkan nilai signifikansi dukungan Sosial (X2) terhadap stres kerja (Y) adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung sebesar 4,932 > t tabel (1,974). Dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial berpengaruh secara parsial terhadap stres kerja dan H2 penelitian diterima.

b. Uji F

Tabel 24. Hasil Uji F

Model	F	Signifikansi	Keterangan
Regression	24,433	0,000	Signifikan

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang dihasilkan yaitu sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai F hitung yaitu sebesar 24,433 > F tabel (3,05). Dasar pengambilan keputusan pada uji F yaitu jika nilai signifikansi < 0,05 dan nilai F hitung > F tabel, maka hipotesis diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa konflik kerja keluarga (X1) dan dukungan sosial (X2) berpengaruh secara simultan terhadap stres kerja (Y) sehingga hipotesis mayor pada penelitian diterima.

c. Koefisien determinasi (r2)

Tabel 25. Koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,477	0,227	0,218	4,947

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi atau R Square yang dihasilkan yaitu sebesar 0,227. Hal tersebut menunjukkan bahwa konflik kerja keluarga (X1) dan dukungan sosial (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap stres kerja (Y) yaitu sebesar 22,7%.

D. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui peran konflik kerja keluarga dan dukungan sosial terhadap stres kerja pada ibu bekerja dari rumah atau WFH *(Work from home)* selama pandemi COVID-19. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa konflik kerja keluarga dan dukungan sosial secara simultan berpengaruh terhadap stres kerja dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Kemudian, berdasarkan koefisien determinasi, dapat diketahui bahwa konflik kerja keluarga dan dukungan sosial secara simultan menjadi variabel prediktor stres kerja sebesar 22,7%. Maka, hipotesis mayor pada penelitian ini diterima. Hasil tersebut didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ardiyansyah dan Meiyuntariningsih (2016) yang menyebutkan bahwa dukungan sosial suami dan konflik peran ganda secara simultan memprediksi stres kerja pada wanita karir dengan nilai signifikansi 0,006 < 0,05 dan F = 25,327 > 23,228. Kemudian, koefisien determinasi atau R kuadrat yang dihasilkan yaitu sebesar 0,193 atau sama dengan 19,3%. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Almasitoh (2011) dengan judul "Stres kerja ditinjau dari konflik peran ganda dan dukungan sosial pada perawat" juga mendukung hasil penelitian ini. Hasil uji hipotesis pada penelitian Almasitoh (2011) menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,005 dan R kuadrat sebesar 0,400 atau sama dengan 40% yang mengindikasikan bahwa konflik kerja keluarga dan dukungan sosial berpengaruh terhadap stres kerja yang dirasakan oleh perawat. Perawat yang memiliki konflik peran ganda tingkat rendah dan dukungan sosial tingkat tinggi, akan mengakibatkan tingkat stres kerja yang dialami perawat rendah.

Hipotesis berikutnya, terdapat pengaruh positif antara konflik kerja keluarga terhadap stres kerja pada ibu bekerja. Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa konflik kerja keluarga berpengaruh positif terhadap stres kerja dengan nilai sigifikansi 0,002 < 0,05 sehingga hipotesis diterima. Semakin rendah konflik kerja keluarga yang dialami oleh ibu bekerja, maka semakin rendah pula stres kerja yang dirasakan. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu seperti penelitian yang dilakukan oleh Almasitoh (2011), Agustina dan Sudibya (2018), dan Bazana dan Dodd (2013). Hasil penelitian sebelumnya mengenai pengaruh konflik kerja keluarga terhadap stres kerja menunjukkan bahwa konflik kerja keluarga berpengaruh positif terhadap stres kerja. Pada penelitian Agustina dan Sudibya (2018), analisis pengaruh konflik kerja keluarga terhadap stres kerja menghasilkan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 yang mengindikasikan semakin tinggi konflik kerja keluarga yang dirasakan oleh individu, maka stres kerja yang dirasakan juga semakin tinggi. Menurut Agustina dan Sudibya (2018), menyebutkan bahwa perawat yang telah menikah mengalami peran ganda dan mengalami kesulitan dalam membagi waktu antara menjalani peran sebagai pekerja dan ibu rumah tangga. Besarnya jumlah waktu yang perlukan serta tekanan ketika menjalani peran dalam aspek pekerjaan dan keluarga yang mengakibatkan konflik seperti urusan rumah tangga mengganggu urusan pekerjaan dan sebaliknya, dapat menjadi sumber yang mengakibatkan munculnya stres kerja.

Tingkat stres kerja yang dirasakan oleh ibu bekerja, paling banyak berada pada kategori rendah (60,9%). Hal tersebut mengindikasikan bahwa ibu bekerja dari rumah memiliki kontrol yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya sehingga

mampu mengatasi tuntutan pekerjaan yang dimiliki serta mendapatkan dukungan sosial yang cukup (Alves dkk, 2004). Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Putri dkk (2020) terhadap ibu yang bekerja di rumah, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa pada aspek tuntutan *(demands)* dalam mengukur stres kerja, kategori yang dihasilkan berada pada kategori rendah. Hal tersebut didukung berdasarkan teori Karasek yang menyebutkan bahwa ketika individu memiliki kontrol yang tinggi dan tuntutan yang rendah dalam pekerjaan, maka stres kerja yang dirasakan oleh individu berada pada kategori rendah (Grönlund,2007). Penelitian Lennon dan Rosenfield (1992) juga menyebutkan bahwa perempuan yang memiliki tingkat kontrol yang tinggi dalam pekerjaan, menunjukkan gejala stres yang lebih sedikit. Hal tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyebutkan bahwa berbagai faktor seperti dukungan sosial, tuntutan pekerjaan fisik dan psikologis, serta kontrol pengambilan keputusan dapat menjadi faktor risiko yang mengakibatkan munculnya stres kerja pada individu.

Tingkat konflik kerja keluarga yang dialami oleh ibu bekerja dari rumah pada penelitian ini paling banyak berada pada kategori rendah (29%). Hasil tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Jatmika dan Suryadi (2021), dimana menunjukkan bahwa tingkat konflik kerja keluarga yang dirasakan oleh ibu bekerja selama masa pandemi COVID-19 termasuk pada kategori rendah (54,5%). Rendahnya tingkat konflik kerja keluarga yang dialami oleh ibu bekerja juga dapat dipengaruhi oleh jumlah anak yang dimiliki. Jumlah anak yang dimiliki oleh ibu bekerja dari rumah pada penelitian ini, dominan memiliki satu anak (62,7%). Menurut Keith dan Schafer (1980), jumlah anak dalam keluarga dapat

mempengaruhi tingkat konflik kerja keluarga yang dialami oleh individu. Pasangan suami istri dengan jumlah anak yang banyak, mengalami konflik kerja keluarga lebih tinggi dibanding pasangan suami istri yang hanya memiliki satu anak atau tidak ada sama sekali.

Ibu bekerja yang memiliki konflik kerja keluarga tingkat rendah, maka akan memiliki tingkat stres kerja yang rendah pula seperti hasil pada penelitian ini. Di masa pandemi, persentase pekerja yang bekerja dengan sistem kerja dari rumah *(Work From Home)* mengalami peningkatan (Hickman & Saad, 2020). Bekerja dengan sistem kerja dari rumah selama COVID-19 memiliki tantangan tersendiri dikarenakan pekerja berbagi lingkungan kerja mereka dengan keluarga atau teman sekamar, sehingga memungkinkan privasi menjadi berkurang dan mungkin menghadapi kesulitan dalam menyeimbangkan privasi dan kehidupan profesional. Orang tua, terutama ibu bekerja dari rumah, memiliki tanggung jawab pengasuhan anak yang lebih besar dan dapat mempengaruhi jam kerja. Ibu bekerja dari rumah diharuskan menghadapi pilihan untuk fokus pada pekerjaannya saat jam kerja, membimbing anak saat sekolah daring dimulai serta mengurus pekerjaan rumah. Jika ibu bekerja dari rumah tidak dapat menyeimbangkan antara waktu untuk pekerjaan dengan waktu untuk keluarga, tekanan yang dirasakan pada pekerjaan dengan tekanan dalam lingkup keluarga dan perilaku pada pekerjaan dengan perilaku dalam keluarga, maka dapat menimbulkan konflik kerja keluarga pada ibu bekerja (Carlson dkk, 2000). Akan tetapi, ketika ibu bekerja dapat menyeimbangkan peran mereka dalam aspek kerja dan keluarga, maka ibu bekerja tidak akan mengalami konflik kerja keluarga dalam tingkat tinggi sehingga tidak

mengakibatkan munculnya stres kerja. Selain itu, ibu bekerja mampu menyelesaikan tuntutan pekerjaan dengan maksimal sehingga tidak mengakibatkan stres kerja. Kemampuan manajemen waktu yang dimiliki oleh ibu bekerja dari rumah juga dapat mempengaruhi tingkat konflik kerja keluarga yang dialami. Manajemen waktu merupakan strategi yang sebaiknya dimiliki oleh ibu bekerja agar dapat menyeimbangkan peran dalam aspek pekerjaan dan aspek keluarga (Akbar, 2017). Selain konflik kerja keluarga, yang dapat mempengaruhi tingkat stres kerja pada pekerja adalah dukungan sosial yang didapat oleh pekerja.

Hipotesis selanjutnya, terdapat pengaruh negatif antara dukungan sosial terhadap stres kerja pada ibu bekerja. Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa dukungan sosial berpengaruh negatif terhadap stres kerja dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Maka dapat diambil kesimpulan, hipotesis dalam penelitian diterima. Hasil hipotesis tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Surya dan Guspa (2021) mengenai peran dukungan sosial terhadap stres kerja pada pegawai Dinas Solok Selatan di Tengah Pandemi COVID-19. Hasil uji hipotesis secara simultan yang didapat dalam penelitian tersebut menghasilkan nilai sig 0.000 < 0,005 dan fhitung 152.857 > ftabel 4.00 yang mengindikasikan bahwa hipotesis penelitian diterima dan menunjukkan dukungan sosial berpengaruh terhadap stres kerja karyawan di masa Pandemi COVID-19.

Tingkat dukungan sosial yang didapat oleh ibu bekerja pada penelitian ini paling banyak berada pada kategori sangat tinggi (68,6%). Dikarenakan tingkat dukungan sosial yang didapat tinggi, maka tingkat stres kerja yang dirasakan oleh

pekerja menjadi rendah. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian Yulia (2017) yang menunjukkan bahwa tingginya dukungan sosial yang diperoleh dapat menyebabkan stres kerja menjadi rendah. Pekerja yang mendapatkan dukungan sosial yang cukup, dapat menurunkan stres kerja yang dirasakan. Menurut Setiawan dan Darminto (2013), pekerja yang merasakan stres kerja memerlukan dukungan sosial baik dari rekan sejawat, bawahan, atasan dan juga keluarga dikarenakan stres kerja memiliki pengaruh positif dalam menurunkan tingkat stres kerja.

Menurut Karasek, salah satu faktor yang menyebabkan stres kerja adalah kurangnya bantuan yang didapat oleh individu. Zimet dkk (1988) menyebutkan bantuan atau dukungan yang diperoleh individu sehingga merasa nyaman dan sejahtera dapat bersumber dari aspek keluarga, teman dan individu lain yang dianggap penting. Hal ini seperti pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri dkk (2021) dimana menyebutkan bahwa dukungan yang didapat oleh individu yang dianggap penting seperti rekan kerja dan atasan, dapat mempengaruhi tingkat stres kerja ibu bekerja. Bentuk dukungan yang diperoleh contohnya antara lain memberikan izin utuk tidak mengikuti rapat dikarenakan ibu bekerja harus membantu anak untuk melakukan sekolah daring dan memberikan kelonggaran ketika pekerjaan yang dimiliki ibu bekerja belum selesai sesuai deadline yang diberikan. Jika mendapatkan dukungan yang cukup, maka ibu bekerja tidak lagi merasa khawatir. Individu yang sedang mengalami permasalahan namun memperolah dukungan sosial, akan cenderung lebih merasa aman, nyaman serta ketegangan yang dialami menjadi berkurang. Maka, ibu bekerja yang memiliki peran dalam aspek pekerjaan dan aspek keluarga lebih merasa dilindungi oleh

sekitar yang memberi dukungan dalam menghadapi konflik antara keluarga dan pekerjaan (Santoso & Setiawan, 2018),

Secara keseluruhan, penelitian yang telah dilakukan masih memiliki keterbatasan. Keterbatasan dalam penelitian ini antara lain karakteristik responden penelitian yang masih terlalu luas seperti wilayah tempat tinggal responden dan jenis pekerjaan responden. Jenis pekerjaan responden dalam penelitian ini masih sangat beragam dan tidak spesifik. Selain itu, penelitian ini tidak meneliti mengenai tingkat jabatan pekerjaan responden serta jumlah jam kerja ibu bekerja selama bekerja dari rumah *(work from home)* di masa pandemi COVID-19.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa konflik kerja keluarga dan dukungan sosial berpengaruh secara simultan terhadap stres kerja pada ibu bekerja dari rumah. Kemudian, terdapat pengaruh secara postif antara konflik kerja keluarga terhadap stres kerja pada ibu bekerja dari rumah selama masa pandemi COVID-19 dan terdapat pengaruh secara negatif antara dukungan sosial terhadap stres kerja pada ibu bekerja dari rumah selama masa pandemi COVID-19. Pengaruh positif mengindikasikan bahwa semakin rendah konflik kerja keluarga yang dialami oleh ibu bekerja dari rumah, maka semakin rendah pula stres kerja yang dirasakan. Sedangkan pengaruh negatif mengindikasikan bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang diperoleh ibu bekerja dari rumah, maka semakin rendah stres kerja yang dirasakan. Dengan demikian, berdasarkan penjabaran tersebut maka hipotesis pada penelitian ini diterima.

B. Saran

1. Bagi Ibu bekerja dari rumah

   Ibu bekerja dari rumah diharapkan dapat mengelola waktu antara pekerjaan dan keluarga sehingga tidak terjadi ketimpangan dan konflik antara kedua lingkup tersebut. Kemudian diharapkan ibu bekerja dari rumah dapat terbuka ketika mengalami permasalahan dan mencari sumber dukungan dari keluarga, teman, atau orang terdekat yang dianggap penting, sehingga sumber

dukungan tersebut dapat membantu ketika ibu bekerja mengalami permasalahan dalam lingkup keluarga maupun pekerjaan.

2. Bagi Keluarga

Bagi keluarga diharapkan dapat memberi dukungan pada ibu bekerja dari rumah seperti membantu dalam mengelola rumah tangga, bekerjasama melakukan pekerjaan rumah secara bergantian, serta selalu bersedia membantu dan hadir jika ibu bekerja mengalami kesulitan atau permasalahn. Dikarenakan di masa pandemi COVID-19 saat ini, ibu bekerja terutama yang memiliki anak, mempunyai peran tambahan yaitu membimbing anak saat sekolah daring serta melakukan peran mereka sebagai karyawan. Sehingga dukungan dari keluarga, teman dan individu lain yang penting seperti rekan kerja dan atasan kerja sangat berperan dalam pengelolaan tingkat stres kerja ibu bekerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya terutama yang melakukan penelitian berkaitan dengan topik konflik kerja keluarga, dukungan sosial dan stres kerja diharapkan untuk menentukan kriteria responden penelitian yang lebih spesifik yang sesuai dengan fenomena ibu bekerja di masa pandemi. Sebagai contoh melakukan penelitian terhadap responden yang berprofesi sebagai tenaga pendidik (guru atau dosen) karena jam kerja yang bersamaan dengan jam sekolah anak secara daring. Kemudian disarankan pada kuesioner alat ukur, menambahkan pertanyaan mengenai jumlah jam kerja selama bekerja dari rumah, tingkat posisi atau jabatan dalam bekerja, pendidikan terakhir, kondisi lingkungan tempat tinggal saat ini seperti tinggal bersama anak dan suami atau

tidak. Selain itu, diharapkan untuk melakukan penelitian di wilayah yang memiliki instansi atau perusahaan dengan sistem bekerja dari rumah *(work from home)* persentase tinggi seperti wilayah daerah DKI Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

Afrizal, S., Legiani, W. H., & Rahmawati, R. (2020). Peran perempuan dalam upaya meningkatkan ketahanan ekonomi keluarga pada kondisi pandemi covid-19. *Untirta Civic Education Journal*, *5*(2).

Akbar, D. A. (2017). Konflik peran ganda karyawan wanita dan stres kerja. *An Nisa'a*, *12*(1), 33-48.

Almasitoh, U. H. (2011). Stres kerja ditinjau dari konflik peran ganda dan dukungan sosial pada perawat. *Psikoislamika: Jurnal Psikologi dan Psikologi Islam*, *8*(1).

Alves, M. G. D. M., Chor, D., Faerstein, E., Lopes, C. D. S., & Werneck, G. L. (2004). Short version of the "job stres scale": a Portuguese-language adaptation. *Revista de saude publica*, *38*, 164-171.

Ardiyansyah, R. Y., & Meiyuntariningsih, T. (2016). Dukungan Sosial Suami, Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Wanita Karir. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, *5*(01).

Berkman, L. F., & Glass, T. (2000). Social integration, social networks, social support, and health. *Social epidemiology*, *1*(6), 137-173.

Beutell, N. J., & Greenhaus, J. H. Some sources and consequences of interrole conflict among married women. Proceedings of the Annual Meeting of the Eastern Academy of Management, 1980. 17. 2-6.

Beutell, N. J., & Greenhaus, J. H. Interrole conflict among married women: The influence of husband and wife characteristics on conflict and coping behavior. Journal of Vocational Behavior, 1982. 21, 99-110.

Bharathi, T., & Gupta, K. S. (2017). Job stres and productivity: A conceptual framework. *International Journal of Emerging Research in Management & Technology*, 6(8), 393-398.

Bloom, J. R., Stewart, S. L., Johnston, M., Banks, P., & Fobair, P. (2001). Sources of support and the physical and mental well-being of young women with breast cancer. *Social science & medicine*, *53*(11), 1513-1524.

Bulgan, G., & Çiftçi, A. (2018). Work-family balance and psychosocial adjustment of married international students. *Journal of International Students*.

Burke, R. J., & Bradshaw, P. (1981). Occupational and life stres and the family. *Small Group Behavior*, *12*(3), 329-375.

Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work–family conflict. *Journal of Vocational behavior*, *56*(2), 249-276.

Cartwright, L. K. (1978). Career satisfaction and role harmony in a sample of young women physicians. *Journal of Vocational Behavior*, *12*(2), 184-196.

Christine, W. S., Oktorina, M., & Mula, I. (2010). Pengaruh konflik pekerjaan dan konflik keluarga terhadap kinerja dengan konflik pekerjaan keluarga sebagai intervening variabel (studi pada dual career couple di Jabodetabek). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, *12*(2), 121-132.

Citra, M. E. A., & Arthani, N. L. G. Y. (2020). Peranan Ibu Sebagai Pendamping Belajar Via Daring Bagi Anak Pada Masa Pandemi Covid-19. *Prosiding Webinar Nasional Universitas Mahasaraswati 2020*, 71-79.

Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stres, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological bulletin*, *98*(2), 310.

Cohen, S., Gottlieb, B. H., & Underwood, L. G. (2001). Social relationships and health: challenges for measurement and intervention. *Advances in mind-body medicine*.

Darmody, M., & Smyth, E. (2016). Primary school principals' job satisfaction and occupational stress. *International Journal of Educational Management*.

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).

Greenhaus, J. H., & Kopelman, R. E. (1981). Conflict between work and nonwork roles: Implications for the career planning process. *Human Resource Planning*, *4*(1), 1-10.

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., Arcury, T. A., Marín, A., Carrillo, L., Burke, B., Coates, M. L., & Quandt, S. A. (2007). Work-family conflict: Experiences and health implications among immigrant Latinos. *Journal of Applied Psychology*, *92*(4), 1119.

Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of applied psychology*, *76*(4), 560.

Hammond, M., Cleveland, J. N., O'Neill, J. W., Stawski, R. S., & Tate, A. J. (2015). Mediators of transformational leadership and the work-family relationship. *Journal of Managerial Psychology*.

Handayani, R. (2020). Multi Peran Wanita Karir Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Kajian Gender dan Anak*, *4*(1), 1.

Häusser, J. A., Mojzisch, A., Niesel, M., & Schulz-Hardt, S. (2010). Ten years on: A review of recent research on the Job Demand–Control (-Support) model and psychological well-being. *Work & Stres*, *24*(1), 1-35.

House, J.S. (1981), Work Stres and Social Support, Addison-Wesley, Reading, MA.

Indriani, D., & Sugiasih, I. (2018). Dukungan Sosial dan Konflik Peran Ganda terhadap Kesejahteraan Psikologis Karyawati PT. SC Enterprises Semarang. *Proyeksi: Jurnal Psikologi*, *11*(1), 46-54.

Insan, M. Y. (2019). Pengaruh Konflik Kerja Keluarga dan Motivasi Kerja Terhadap Stres Kerja pada Perawat Rumah Sakit Wulan Windy Medan. *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*, *3*(2).

Jamal, M. (2005). Burnout among Canadian and Chinese employees: a cross-cultural study. *European Management Review*, *2*(3), 224-230.

Jatmika, D., & Suryadi, C. K. (2021). Hubungan Work Family Conflict dan Family Work Conflict Terhadap Keterlibatan Kerja Pada Ibu Bekerja di Rumah (Work From Home) di Masa Pandemi Covid-19. *Psychopreneur Journal*, *5*(1), 37-45.

Karasek Jr, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative science quarterly*, 285-308.

Karasek, R. (1990). Healthy work. *Stress, productivity, and the reconstruction of working life*.

Karimi, R., & Alipour, F. (2011). Reduce job stress in organizations: Role of locus of control. *International journal of business and social science*, *2*(18), 232-236.

Keith, P. M., & Schafer, R. B. (1980). Role strain and depression in two-job families. *Family Relations*, 483-488.

Kusumastuti, A. N. (2020). Dampak Konflik Peran Ganda Dimasa Pandemi COVID-19 pada Ibu yang Bekerja.

Lennon, M. C., & Rosenfield, S. (1992). Women and mental health: The interaction of job and family conditions. *Journal of health and social behavior*, 316-327.

Lin, M., Hirschfeld, G., & Margraf, J. (2019). Brief form of the Perceived Social Support Questionnaire (F-SozU K-6): Validation, norms, and cross-cultural measurement invariance in the USA, Germany, Russia, and China. *Psychological Assessment*, *31*(5), 609.

Lu, M. H., Wang, G. H., Lei, H., Shi, M. L., Zhu, R., & Jiang, F. (2018). Social support as mediator and moderator of the relationship between parenting stress and life satisfaction among the Chinese parents of children with ASD. *Journal of autism and developmental disorders*, *48*(4), 1181-1188.

Magda, I., & Keister, R. (2018). Working Time Flexibility and Parental'Quality Time'Spent with Children. Discussion Paper Series.IZA Institute of Labor Economics. Retrieved from

https://www.iza.org/publications/dp/11507/working-time-flexibility-and-parental-quality-time-spent-with-children.

Mangkunegara, A. P. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. *Bandung: PT. Remaja Rosdakarya*.

Mansoor, M., Fida, S., Nasir, S., & Ahmad, Z. (2011). The Impact of Job Stres on Employee Job Satisfaction a Study on Telecommunication Sector of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, *2*(3), 50.

Marchelia, V. (2014). Stres Kerja ditinjau dari Shift Kerja pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, *2*(1).

Mayasari, N. M. D. A. (2020). Efek Moderasi Dukungan Sosial dalam Hubungan Konflik Pekerjaan Keluarga dengan Stres Kerja Dosen Wanita di Fakultas Ekonomi Undiksha. *Bisma: Jurnal Manajemen*, *6*(1), 1-7.

Murni, S. W., Nurdin, S., & Bustamam, N. (2019). Identifikasi Masalah Stres Kerja Karyawan dan Upaya Penanggulangannya (Studi pada PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh). *JURNAL SULOH: Jurnal Bimbingan Konseling FKIP Unsyiah*, *4*(1).

Muslim, M. (2020). Manajemen Stres pada Masa Pandemi COVID-19. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, *23*(2), 192-201.

Noor, N. M. (2004). Work-Family Conflict, Work-and Family-Role Salience, and Women's Well-Being. *The Journal of social psychology*, *144*(4), 389-406.

Nurhaini, N., Djaelani, A. K., & ABS, M. K. (2019). Pengaruh Konflik Kerja Keluarga, Ambiguitas Peran, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, *8*(17).

Parker, D. F., & DeCotiis, T. A. (1983). Organizational determinants of job stres. *Organizational behavior and human performance*, *32*(2), 160-177.

Pleck, J. H., Staines, G. L., & Lang, L. (1980). Conflicts between work and family life'. *Monthly LaborReview*, 103, 29-32.

Pucangan, M. A. A. P., & Indrawati, K. R. (2020). Peran work-life balance dan dukungan sosial terhadap stres kerja pada perempuan Bali yang bekerja di hotel bintang 4 di Kabupaten Badung. *Jurnal Psikologi Udayana*, 178-186.

Purwanto, A. (2020). Studi eksplorasi dampak Work from Home (WFH) terhadap kinerja guru selama pandemi COVID-19. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, *2*(1), 92-100.

Putri, Q. D., Pradita, L., Zahra, L., Siregar, M. E. L., & Grasiaswaty, N. (2021). Gambaran Stres Kerja Pada Ibu Pekerja Selama Pandemi COVID-19. *HEARTY: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, *8*(2), 58-68.

Putrihapsari, R., & Fauziah, P. Y. (2020). Manajemen pengasuhan anak usia dini pada ibu yang bekerja: sebuah studi literatur. *Jurnal Ilmiah Visi*, *15*(2), 127-136.

Rahmadia, F., Sarianti, R., & Fitria, Y. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Dukungan Sosial terhadap Stres Kerja pada Perawat Rumah Sakit Islam (RSI) Ibnu Sina Payakumbuh. *Jurnal Ecogen*, *2*(2), 110-117.

Rajak, A. (2013). Pengaruh Konflik Interpersonal, Work-Family Conflict dan Stres, terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kepuasan Hidup. *Jurnal Siasat Bisnis*, *17*(2), 131-156.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). Organizational Behavior Edition 15 New Jersey.

Riskasari, W. (2016). Konflik Peran Ganda Wanita Berkarir. *Al-Qalb: Jurnal Psikologi Islam*, *7*(2), 74-81.

Santoso, E., & Setiawan, J. L. (2018). Peran Dukungan Sosial Keluarga, Atasan, dan Rekan Kerja terhadap Resilien Self-Efficacy Guru Sekolah Luar Biasa. *Jurnal Psikologi*, 45(1).

Setiawan, A. I. & Darminto, E. (2013). Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi.*, *2*(1).

Setiyana, V.Y. (2013). Forgiveness dan Stres Kerja terhadap Perawat. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan Universitas Muhammadiyah*, Vol. 01, No.2

Surya, A. D., & Guspa, A. (2021). Peran Dukungan Sosial terhadap Stres Kerja pada Pegawai Dinas Sosial Solok Selatan di Tengah Pandemi Covid-19. *Socio Humanus*, 3(1), 53-65.

Susanto, S. (2010). Analisis Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga terhadap Kepuasan Kerja Pengusaha Wanita di Kota Semarang. *Jurnal Ilmiah Aset*, *12*(1), 75-85.

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.

Phungsoonthorn, T., & Charoensukmongkol, P. (2019). Antecedents and outcomes associated with a sense of place toward the organization of Myanmar migrant workers in Thailand. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*.

Putri, K. S., Artiawati, A., & Kesumaningsari, N. P. A. (2021). Gaya kepemimpinan transformasional dan konflik kerja-keluarga karyawan industri manufaktur. *Journal of Psychological Science and Profession*, *5*(1), 20-29.

Putri, Q. D., Pradita, L., Zahra, L., Siregar, M. E. L., & Grasiaswaty, N. (2021). Gambaran stres kerja pada ibu pekerja selama pandemi COVID-19. *HEARTY: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, *8*(2), 58-68.

Rokhani, C. T. S. (2020). Pengaruh Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Dengkek 01 Pati Selama Masa Pandemi Covid-19. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, *2*(1), 424-437.

Schein, V. E. (1973). The relationship between sex role stereotypes and requisite management characteristics. *Journal of applied psychology*, *57*(2), 95.

Van D. D, & Maes, S. (1999). The job demand-control (-support) model and psychological well-being: A review of 20 years of empirical research. *Work & stres*, *13*(2), 87-114.

Widayanti, A. E., Sularso, R. A., & Suryaningsih, I. B. (2017). Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work–Family Conflict) Terhadap Kinerja Pelayanan Dan Komitmen Organisasi Melalui Kelelahan (Fatigue) Pada Karyawan Tenaga Kependidikan Di Bagian Akademik Universitas Jember. *BISMA: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, *11*(1), 28-40.

Yang, T., Shen, Y.M., Zhu, M., Liu, Y., Deng, J., Chen, Q., & See, L.C. (2015). Effects of co-worker and supervisor support on job stress and presenteeism in an aging workforce: A structural equation modelling approach. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *13*(1), 72.

Yavas, U., Babakus, E., & Karatepe, O. M. (2008). Attitudinal and Behavioral Consequences of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict. *International Journal of Service Industry Management*, *19*(1), 7-31.

Yongkang, Z., Weixi, Z., Yalin, H., Yipeng, X., & Liu, T. (2014). The relationship among role conflict, role ambiguity, role overload and job stress of Chinese middle-level cadres. *Chinese Studies*, *3*(01), 8.

Yulia, A. R. (2017). Pengaruh Pekerjaan-Keluarga dan Dukungan Sosial serta Kecerdasan Emosional terhadap Stres Kerja dan Kinerja Perawat Wanita di RSD dr. Soebandi Jember. *BISMA: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, *11*(1), 76-90.

Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., and Farley, G. K. (1988). The Multidimensional Scale of Perceived Social Support. *Journal of Personality Assessment*, *52*(1), 30-41.

LAMPIRAN

Lampiran 1.
Skala Penelitian

SKALA STRES KERJA

SS = SANGAT SETUJU
S = SETUJU
TS = TIDAK SETUJU
STS = SANGAT TIDAK SETUJU

No	Aitem pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Saya diharuskan untuk bekerja dengan sangat cepat				
2	Saya diharuskan untuk bekerja dengan sangat intensif				
3	Pekerjaan saya memerlukan usaha yang terlalu banyak				
4	Saya memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan semua pekerjaan				
5	Pekerjaan saya sering melibatkan tuntutan yang saling bertentangan				
6	Saya mempelajari hal-hal baru dari pekerjaan saya				
7	Pekerjaan saya memerlukan keterampilan atau keahlian yang tinggi				
8	Pekerjaan saya mengharuskan saya untuk mengambil inisiatif				
9	Saya harus melakukan hal yang sama berulang kali				
10	Saya memiliki keleluasaan dalam menentukan cara menyelesaikan pekerjaan saya				
11	Saya memiliki keleluasaan dalam memilih apa yang akan saya lakukan dengan pekerjaan saya				
12	Atmosfir atau suasana di tempat saya bekerja saat ini sangat tenang dan menyenangkan				
13	Saya mereasa cocok dengan rekan kerja di tempat kerja				
14	Rekan kerja saya mendukung saya				

15	Rekan kerja saya memahami jika saya mengalami kesulitan				
16	Hubungan saya dengan atasan saya terjalin dengan baik				
17	Saya merasa nyaman bekerja dengan rekan kerja saya				

SKALA KONFLIK KERJA KELUARGA

STS = SANGAT TIDAK SETUJU
TS = TIDAK SETUJU
N = NETRAL
S = SETUJU
SS = SANGAT SETUJU

No	Aitem Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Pekerjaan saya menjauhkan saya dari aktivitas keluarga, lebih dari yang saya inginkan					
2	Waktu yang harus dicurahkan untuk pekerjaan, membuat saya tidak dapat berpartisipasi secara adil dalam tanggung jawab dan kegiatan rumah tangga					
3	Saya harus melewatkan kegiatan bersama keluarga, dikarenakan waktu yang saya habiskan untuk tanggung jawab pekerjaan					
4	Waktu yang saya habiskan untuk tanggung jawab keluarga, sering kali mengganggu tanggung jawab pekerjaan saya					
5	Waktu yang saya habiskan bersama keluarga, sering membuat saya tidak mengikuti kegiatan di tempat kerja yang dapat membantu karir saya.					
6	Saya harus melewatkan aktivitas pekerjaan, dikarenakan banyaknya waktu yang harus saya habiskan untuk tanggung jawab keluarga.					
7	Ketika saya pulang kerja, saya sering merasa terlalu lelah untuk berpartisipasi dalam kegiatan / tanggung jawab keluarga					
8	Saya sering merasa lelah secara emosional ketika saya telah menyelesaikan pekerjaan, sehingga hal tersebut menghalangi saya untuk berkontribusi pada kegiatan keluarga					

9	Dikarenakan semua tekanan pada pekerjaan, terkadang ketika telah menyelesaikan pekerjaan, saya terlalu stres untuk melakukan hal-hal yang disukai.					
10	Dikarenakan tekanan di rumah, saya sering memikirkan urusan keluarga ketika saya bekerja					
11	Dikarenakan saya sering merasa tertekan mengenai tanggung jawab keluarga, saya menjadi sulit untuk berkonsentrasi pada pekerjaan					
12	Ketegangan dan kecemasan dikarenakan kehidupan keluarga saya, sering menurunkan kemampuan saya untuk melakukan pekerjaan					
13	Upaya pemecahan masalah yang diterapkan di tempat kerja, tidak sesuai saat diterapkan di rumah					
14	Perilaku yang diperlukan saat di tempat kerja, menjadi tidak diperlukan saat saya terapkan di rumah					
15	Perilaku saya yang efektif di tempat kerja, tidak membantu saya menjadi orang tua serta pasangan yang lebih baik					
16	Perilaku yang efektif saat diterapkan di rumah, menjadi tidak efektif saat diterapkan di tempat kerja					
17	Perilaku yang diperlukan saat saya berada di rumah, menjadi tidak diperlukan saat diterapkan di tempat kerja					
18	Upaya pemecahan masalah yang saya terapkan di rumah, tidak sesuai saat diterapkan di tempat kerja					

SKALA DUKUNGAN SOSIAL

STS : SANGAT TIDAK SETUJU
TS : TIDAK SETUJU
ATS : AGAK TIDAK SETUJU
N : NETRAL
AS : AGAK SETUJU
S : SETUJU
SS : SANGAT SETUJU

No	Aitem	SS	S	AS	N	ATS	TS	STS
1	Terdapat seseorang yang spesial ketika saya sedang membutuhkan							
2	Terdapat seseorang yang spesial untuk saya berbagi suka dan duka							
3	Keluarga saya sangat berusaha untuk membantu saya							
4	Saya mendapatkan bantuan serta dukungan emosional yang saya butuhkan, dari keluarga saya							
5	Saya memiliki orang istimewa yang merupakan sumber kenyamanan bagi saya							
6	Teman-teman saya sangat berusaha untuk membantu saya							
7	Saya dapat mengandalkan teman-teman saya ketika terjadi permasalahan							
8	Saya dapat menceritakan permasalahan saya dengan keluarga saya							

9	Saya memiliki teman-teman untuk berbagi suka dan duka							
10	Ada orang spesial dalam hidup saya, yang peduli dengan perasaan saya							
11	Keluarga saya bersedia membantu saya dalam membuat keputusan							
12	Saya dapat berbicara tentang masalah saya dengan teman-teman saya							

Lampiran 2.
Tabulasi Data
Skala Stres Kerja

Tabulasi Data Stres Kerja

RESPONDEN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	TOTAL
1	2	3	4	2	2	1	3	2	3	1	1	1	1	2	1	1	2	32
2	3	3	3	2	4	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	31
3	3	3	3	1	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	31
4	2	3	3	3	3	1	3	1	3	2	3	2	2	1	1	1	1	35
5	3	2	3	3	2	1	4	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	38
6	3	3	1	1	3	1	3	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	27
7	3	2	3	2	3	1	2	1	3	2	4	2	2	2	2	1	2	37
8	3	3	3	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	27
9	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	40
10	3	4	2	1	1	1	4	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	29
11	2	3	3	1	1	1	3	2	3	1	2	2	2	1	2	2	1	32
12	3	3	3	1	3	2	3	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	33
13	3	3	3	1	3	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	28
14	3	3	4	4	3	4	4	2	2	3	3	4	2	2	3	1	1	48
15	2	4	3	2	2	1	3	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	33
16	3	3	2	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	25
17	3	3	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	38
18	3	3	2	1	3	2	2	2	3	1	1	1	1	1	2	1	1	30
19	3	3	3	1	4	2	3	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	34
20	3	2	3	2	4	1	4	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	39
21	3	3	4	2	4	1	3	1	3	1	1	2	2	2	3	1	2	38
22	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	1	4	2	3	3	2	2	46
23	4	4	3	3	1	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	45
24	3	3	3	2	3	1	2	1	3	1	2	1	1	1	1	2	1	31
25	3	3	3	1	2	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	27
26	3	4	3	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	40
27	3	3	4	3	3	1	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	40
28	2	3	3	1	2	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	27
29	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	1	2	1	1	1	1	1	33
30	2	3	3	1	1	1	4	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	28
31	3	2	4	2	2	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	30
32	3	3	3	2	1	2	4	2	3	2	2	1	1	1	2	2	1	35
33	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	41
34	3	4	3	2	3	1	3	2	4	2	2	2	2	2	2	1	2	40
35	3	2	3	3	2	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	37
36	3	4	3	2	2	3	4	2	2	2	2	3	2	2	1	3	2	42
37	3	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	1	1	1	2	1	38
38	3	2	3	4	4	1	3	1	3	1	1	1	1	3	3	2	1	37
39	2	3	3	1	2	1	2	1	3	1	1	1	2	2	1	1	1	28
40	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	29

41	3	3	4	4	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	30
42	4	4	2	2	3	1	3	1	3	2	2	2	1	1	1	1	34
43	3	3	3	2	2	1	3	1	3	2	2	2	1	1	1	1	32
44	3	3	3	2	3	1	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	32
45	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	1	3	44
46	4	4	3	2	4	1	4	1	3	2	3	2	1	1	1	1	1	38
47	3	3	3	4	3	2	3	1	3	1	1	3	2	1	2	1	2	38
48	2	4	3	4	4	1	3	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	34
49	3	3	4	1	3	1	3	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	31
50	3	3	3	2	3	1	3	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	34
51	4	3	2	1	4	1	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	38
52	3	4	3	3	4	3	3	1	3	2	4	3	2	3	2	2	2	47
53	3	3	3	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	38
54	2	3	3	1	3	1	4	1	2	1	1	3	2	1	1	1	1	31
55	4	3	3	1	4	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	30
56	3	3	3	2	1	1	3	1	2	1	3	1	1	1	2	1	1	30
57	4	3	3	2	1	1	3	1	3	1	3	2	1	1	1	1	1	32
58	3	3	3	3	1	1	3	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	38
59	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	32
60	4	4	3	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	35
61	3	3	4	3	2	1	3	1	4	2	2	3	2	2	3	3	3	44
62	3	3	3	1	3	1	4	1	3	1	1	2	1	1	2	2	1	33
63	2	3	3	1	1	2	3	1	3	1	1	1	4	1	1	1	1	30
64	2	4	4	4	4	2	3	1	3	1	1	2	2	2	2	2	2	41
65	3	4	3	3	3	1	4	3	4	2	3	1	1	1	2	1	1	40
66	3	2	3	2	4	2	3	1	4	3	3	3	2	2	2	2	2	43
67	3	4	3	3	4	2	3	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	35
68	2	3	4	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	27
69	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	29
70	3	3	3	2	2	1	3	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	31
71	2	4	3	2	4	1	3	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	32
72	4	3	3	3	2	1	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	38
73	4	3	3	2	2	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	29
74	3	3	3	2	2	1	2	2	3	1	1	1	1	1	2	1	1	30
75	3	3	3	1	1	1	3	1	3	2	2	1	1	1	2	1	1	30
76	3	4	3	2	3	1	3	1	2	2	2	3	4	3	4	1	3	44
77	3	3	4	1	4	1	3	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	32
78	3	4	3	1	3	1	4	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	32
79	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	37
80	3	3	3	2	2	1	3	1	3	1	1	2	2	2	2	1	2	34
81	3	4	3	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	28
82	4	4	3	2	2	1	3	3	2	3	3	2	1	1	2	2	2	40
83	3	3	2	1	2	1	2	1	4	1	1	3	2	2	3	3	2	36
84	3	4	3	3	3	2	3	1	2	2	3	3	3	3	3	1	3	45

85	2	3	2	2	3	2	3	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	34
86	2	3	3	1	3	2	4	1	3	2	2	1	1	1	2	1	1	33
87	3	3	3	1	3	1	3	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	30
88	3	3	3	1	2	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	27
89	3	4	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	31
90	3	3	3	1	4	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	29
91	4	3	3	2	2	1	3	1	3	3	3	2	1	1	1	1	1	35
92	3	3	2	1	3	1	3	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	28
93	3	4	2	2	4	1	4	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	32
94	3	4	4	3	4	1	3	2	4	3	3	3	2	2	2	2	3	48
95	3	3	4	2	4	1	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	40
96	2	4	3	2	3	1	3	1	3	1	1	2	2	2	2	2	2	36
97	3	3	4	1	4	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	30
98	2	3	2	3	4	2	3	2	3	1	3	2	2	2	3	2	2	41
99	2	2	3	2	3	1	3	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	33
100	3	3	3	2	2	2	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	41
101	3	2	3	3	3	4	3	3	3	1	1	1	1	1	1	2	2	37
102	3	3	4	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	41
103	4	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	37
104	3	3	3	2	4	1	3	1	3	2	2	3	2	2	2	4	3	43
105	3	2	2	3	4	1	3	1	3	2	3	4	2	2	2	2	2	41
106	2	3	3	2	2	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	27
107	3	3	3	2	3	4	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	44
108	3	3	3	1	1	1	3	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	30
109	3	3	4	2	3	1	3	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	38
110	4	3	3	3	1	1	3	1	3	2	2	1	2	1	2	1	2	35
111	4	4	3	2	3	1	2	1	3	2	1	2	1	1	1	1	1	33
112	3	3	3	2	4	2	3	1	2	1	1	3	1	2	1	2	1	35
113	4	3	4	4	2	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	51
114	3	2	3	3	3	1	3	2	3	1	2	2	2	2	2	1	2	37
115	3	4	2	1	1	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	38
116	3	3	2	1	2	2	3	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	32
117	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	36
118	2	1	2	2	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	24
119	3	3	4	3	2	2	3	1	3	1	1	2	3	3	3	2	3	42
120	3	2	3	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	24
121	3	3	3	4	2	1	3	2	3	2	2	1	1	1	1	2	1	35
122	3	3	3	1	2	1	3	2	2	1	1	1	3	3	4	1	3	37
123	3	3	2	2	2	2	4	1	3	1	2	2	2	2	2	1	2	36
124	3	3	3	1	4	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	30
125	2	1	3	2	3	2	3	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	30
126	3	3	2	2	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	27
127	3	3	3	2	2	2	2	1	4	2	2	2	2	2	2	1	2	37
128	3	3	4	3	3	1	3	1	4	2	4	3	1	1	1	1	1	39

129	3	3	3	2	2	2	2	1	3	1	1	2	1	1	1	2	1	31
130	1	3	2	1	4	1	3	1	3	1	1	1	2	2	2	2	2	32
131	3	3	3	2	4	1	3	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	32
132	3	3	3	1	2	1	4	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	31
133	3	3	3	2	4	1	3	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	31
134	2	4	3	1	2	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	29
135	3	3	3	3	4	2	3	1	3	3	3	3	2	2	2	3	2	45
136	2	2	3	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	36
137	3	3	4	3	4	1	3	2	3	1	1	2	1	1	1	1	1	35
138	3	3	3	2	2	1	4	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	33
139	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	43
140	2	3	3	2	2	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	27
141	3	3	4	2	2	3	3	2	3	2	2	1	1	2	2	1	1	37
142	3	3	3	3	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	41
143	3	3	3	1	2	1	2	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	28
144	2	3	3	2	4	1	3	1	3	1	1	2	2	2	2	2	2	36
145	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	38
146	3	4	3	3	2	1	4	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	45
147	4	3	3	3	2	1	3	1	4	2	2	1	1	1	1	1	1	34
148	3	3	4	2	4	1	3	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	32
149	3	2	3	2	3	1	4	2	3	1	1	2	1	1	1	1	1	32
150	2	3	2	1	4	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	28
151	3	3	3	1	2	2	3	1	3	1	2	3	2	2	2	1	2	36
152	4	4	3	1	3	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	30
153	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3	2	4	2	1	2	43
154	3	3	3	2	2	1	2	1	3	1	1	2	2	2	1	1	1	31
155	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	44
156	3	4	3	3	3	3	3	3	2	1	1	3	3	2	3	3	3	46
157	3	3	3	2	4	1	2	1	3	2	2	2	1	2	2	1	2	36
158	4	2	3	2	1	2	3	4	3	3	3	1	1	1	2	1	1	37
159	3	3	2	2	4	2	4	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	43
160	3	3	3	1	3	1	3	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	31
161	3	4	2	2	4	1	3	1	4	1	1	3	1	1	1	2	1	35
162	4	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	39
163	3	3	3	1	4	2	4	1	3	1	2	2	2	1	2	2	2	38
164	2	2	3	3	2	1	3	1	3	2	2	1	2	2	2	2	1	34
165	3	2	2	1	3	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	25
166	3	3	3	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	26
167	4	3	3	2	4	2	3	2	3	1	2	2	2	1	1	1	1	37
168	3	2	4	2	3	2	4	1	3	1	2	2	1	2	2	1	1	36
169	3	2	4	2	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	30

Lampiran 3.
Tabulasi Data Skala
Konflik Kerja Keluarga

Tabulasi Data Konflik Kerja Keluarga

RESPONDEN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	TOTAL
1	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	37
2	1	1	1	2	1	1	3	2	1	1	1	1	4	3	1	1	1	3	29
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	21
4	4	5	5	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62
5	3	2	3	3	2	2	4	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	52
6	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	26
7	4	4	4	2	2	2	4	4	4	3	2	4	4	3	2	2	2	2	54
8	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	3	3	4	4	1	3	4	36
9	4	5	4	2	3	3	3	4	3	2	2	2	5	3	3	5	4	4	61
10	2	1	3	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	3	1	1	2	3	31
11	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	4	3	2	4	3	42
12	2	3	3	3	2	2	3	3	3	1	1	2	2	3	2	2	3	2	42
13	2	2	1	2	1	2	3	4	2	2	2	3	2	3	3	1	3	2	40
14	2	4	5	1	1	1	4	3	2	3	2	1	4	3	1	1	3	5	46
15	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	52
16	1	1	3	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	33
17	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	46
18	3	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	82
19	4	3	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	79
20	3	3	3	3	2	2	4	4	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	68
21	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	77
22	5	4	4	1	3	2	3	4	4	2	2	2	3	5	3	3	3	3	56
23	2	3	3	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	3	2	3	60
24	3	4	3	2	1	1	3	4	3	3	1	5	4	4	3	3	3	4	54
25	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	4	3	1	2	3	3	35
26	1	1	1	1	1	4	2	1	2	1	1	1	2	2	1	3	5	3	33
27	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	2	2	2	2	1	2	2	2	43
28	3	4	3	3	2	3	5	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	66
29	2	2	3	4	2	2	1	1	1	3	2	2	3	2	2	3	3	3	41
30	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	22
31	3	4	5	3	4	2	2	3	2	2	2	2	2	5	4	3	3	3	54
32	3	2	2	2	1	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	37
33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
34	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	53
35	2	1	3	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	4	4	39
36	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	4	4	46
37	1	3	3	4	2	3	2	3	3	1	2	1	2	5	2	5	3	3	48
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	87
39	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	3	3	1	2	2	2	29
40	1	1	1	2	4	2	3	2	2	1	1	1	4	5	1	4	4	4	43
41	1	1	1	3	3	5	3	5	5	3	5	5	3	3	3	4	4	5	62

42	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	3	3	3	3	3	31
43	2	3	4	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	4	45
44	1	1	1	1	1	1	1	1	3	5	1	4	3	4	1	5	5	4	43
45	4	4	5	2	1	2	4	3	5	3	3	2	4	2	1	2	3	4	54
46	5	5	5	4	2	2	2	3	2	1	2	2	2	5	3	4	4	4	57
47	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	74
48	4	4	3	5	5	3	2	3	1	2	2	2	4	3	3	3	4	5	58
49	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	20
50	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	41
51	3	3	3	2	2	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	70
52	2	1	3	3	3	3	5	4	2	2	2	2	4	4	3	3	3	3	52
53	3	3	3	2	2	2	4	3	2	4	2	3	5	5	3	3	3	3	55
54	2	1	1	1	1	1	2	2	2	3	1	1	1	2	1	1	2	1	26
55	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	79
56	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	29
57	5	5	3	2	1	1	1	3	2	1	1	2	4	4	3	3	3	3	47
58	1	1	1	1	1	1	2	2	3	4	3	4	5	3	2	2	4	4	44
59	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	3	4	27
60	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	44
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	51
62	3	2	2	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	2	2	2	2	53
63	2	3	3	1	1	1	3	1	1	3	2	2	3	3	2	2	3	3	39
64	3	3	2	3	1	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
65	4	4	3	3	2	2	4	4	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	50
66	3	2	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	54
67	3	4	4	2	2	2	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	61
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	73
69	1	1	2	2	2	1	2	2	3	1	2	2	2	1	2	1	1	1	29
70	4	4	4	3	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	5	5	1	3	45
71	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	76
72	4	2	5	4	4	3	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	71
73	2	1	2	3	3	2	3	2	2	4	3	4	1	3	2	3	4	4	48
74	1	1	2	2	2	2	3	2	1	4	3	3	3	2	1	1	1	1	35
75	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	5	1	5	5	5	38
76	5	5	5	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	1	2	72
77	5	4	1	1	1	2	1	3	1	3	1	1	2	3	1	1	2	2	35
78	4	4	3	4	2	2	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	5	5	64
79	3	3	2	2	2	3	2	3	3	4	3	1	2	2	3	4	2	2	46
80	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18
81	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21
82	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	49
83	3	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	74
84	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	4	4	31
85	4	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	5	2	2	2	30

86	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	39
87	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
88	5	4	4	1	1	1	4	4	3	3	3	3	3	3	5	5	5	2	59
89	3	3	3	2	1	2	3	1	1	3	2	1	4	3	2	2	3	3	42
90	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
91	4	4	5	3	2	1	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	5	72
92	3	2	3	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	3	2	2	2	2	43
93	3	3	3	1	1	1	5	4	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	66
94	3	4	4	4	3	2	3	4	4	5	5	5	4	4	3	3	3	4	67
95	3	2	3	4	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	41
96	2	3	4	3	4	4	4	3	2	3	3	1	2	2	1	2	2	2	47
97	2	2	4	2	4	3	1	4	4	5	3	3	3	3	1	3	3	3	53
98	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
99	3	3	3	2	1	1	3	3	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	32
100	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
101	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	81
102	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	35
103	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	40
104	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	66
105	4	4	4	2	1	1	4	5	5	2	2	5	3	1	1	1	1	1	47
106	1	2	1	1	1	2	3	3	4	1	1	2	1	1	1	1	1	1	28
107	2	2	4	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	37
108	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	22
109	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
110	4	3	5	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	47
111	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	4	24
112	3	4	5	4	3	3	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	70
113	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	79
114	1	4	3	3	2	3	4	4	4	2	2	2	2	5	3	3	3	2	52
115	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	1	1	3	3	1	3	3	3	34
116	2	3	3	4	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	45
117	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	31
118	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
119	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	86
120	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	20
121	3	4	4	3	2	3	4	5	4	3	3	3	4	4	2	3	3	4	61
122	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	1	3	2	3	3	3	3	45
123	2	1	1	1	1	1	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
124	1	5	2	2	3	4	1	2	2	1	1	2	3	3	3	2	2	2	41
125	1	1	1	1	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	40
126	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	30
127	1	1	2	3	3	3	3	3	4	5	3	4	3	2	2	3	3	3	51
128	4	4	4	1	1	1	4	3	4	5	5	5	4	5	2	4	5	4	65
129	2	2	2	2	1	1	3	3	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	32

130	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
131	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	32
132	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	29
133	4	3	3	3	1	3	5	5	4	3	4	2	3	3	5	4	4	3	62
134	2	1	1	1	1	1	1	3	1	3	2	1	2	1	1	1	1	2	26
135	3	2	4	2	3	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	65
136	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19
137	1	4	3	1	5	2	2	2	2	3	3	4	2	5	1	3	3	3	49
138	1	2	1	2	2	2	3	2	1	1	1	1	3	2	2	2	2	3	33
139	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55
140	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	47
141	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
142	2	2	3	2	2	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	2	54
143	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
144	3	3	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	4	5	75
145	2	4	4	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	29
146	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	4	5	3	3	2	2	42
147	3	3	3	3	2	2	4	5	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	48
148	2	2	3	3	2	3	3	2	3	4	4	3	4	3	1	4	4	4	54
149	4	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	33
150	1	2	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	70
151	3	2	2	2	3	3	4	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	44
152	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38
153	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	74
154	2	1	2	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	23
155	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	2	2	2	2	43
156	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	44
157	4	3	4	2	1	1	2	2	4	4	2	3	3	1	1	3	4	3	47
158	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18
159	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	59
160	2	2	3	2	2	2	2	3	4	3	4	3	2	4	2	4	4	4	52
161	3	3	2	3	3	2	4	4	4	3	2	2	4	2	2	2	3	3	51
162	3	2	5	4	4	4	3	2	2	3	4	5	3	3	5	3	3	3	61
163	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	1	2	1	46
164	2	2	3	3	1	3	4	3	2	1	2	1	4	4	4	3	4	4	50
165	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	27
166	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	1	1	1	2	2	24
167	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	53
168	3	3	4	2	1	1	3	3	3	2	2	2	3	4	2	2	2	3	45
169	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50

Lampiran 4.
Tabulasi Data
Skala Dukungan Sosial

Tabulasi Data Dukungan Sosial

RESPONDEN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	TOTAL
1	6	6	6	6	6	6	5	3	5	6	6	2	63
2	7	7	7	7	7	5	5	7	7	7	7	5	78
3	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	84
4	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	82
5	5	6	7	6	7	6	4	7	6	7	7	6	74
6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	84
7	4	4	6	6	2	6	6	6	6	4	6	6	62
8	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	83
9	7	7	7	7	7	7	5	7	6	7	7	5	79
10	5	4	7	7	4	5	4	5	5	7	7	5	65
11	4	4	7	6	7	5	5	6	5	7	6	6	68
12	4	4	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	27
13	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	83
14	7	7	7	2	7	4	1	7	3	5	3	3	56
15	5	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	70
16	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	5	82
17	7	7	6	5	6	5	2	5	5	5	4	1	58
18	7	7	7	7	7	7	4	7	7	7	7	5	79
19	6	5	4	6	7	6	6	7	7	6	6	5	71
20	7	7	7	7	7	4	1	5	4	7	5	1	62
21	7	7	6	7	7	6	6	2	3	7	5	2	65
22	5	4	7	5	4	5	4	6	5	5	5	4	59
23	2	3	5	5	3	2	2	4	3	2	4	2	37
24	3	3	4	4	5	4	4	1	3	4	4	1	40
25	3	3	3	5	2	4	4	5	5	4	4	3	45
26	4	5	5	5	6	6	6	6	6	6	5	6	66
27	7	6	7	7	7	6	6	6	5	7	7	6	77
28	7	7	4	2	4	5	2	5	7	5	7	7	62
29	5	5	6	5	7	7	6	6	6	7	6	6	72
30	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	84
31	7	6	6	6	7	5	5	6	5	7	7	5	72
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
33	6	7	6	6	6	6	6	7	7	6	6	6	75
34	6	7	7	7	7	5	5	7	6	7	7	5	76
35	6	7	7	7	6	6	6	7	6	6	7	7	78
36	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	73
37	3	3	7	7	5	6	3	7	7	5	3	4	60
38	7	7	7	7	7	7	7	7	3	7	7	7	80
39	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	6	82
40	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	83
41	4	5	4	4	4	5	2	4	3	4	6	4	49
42	6	6	5	7	6	6	5	5	6	6	6	4	68

43	7	6	7	7	7	7	7	5	7	6	7	6	79
44	7	7	7	7	7	7	4	5	4	7	7	3	72
45	4	4	7	6	6	3	3	2	2	5	7	2	51
46	7	7	7	7	7	7	7	5	5	6	5	5	75
47	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	29
48	5	5	3	3	3	4	4	4	2	4	3	2	42
49	7	7	7	7	7	5	5	7	5	7	5	5	74
50	7	7	7	7	7	7	7	5	6	7	5	6	78
51	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	42
52	6	6	4	3	7	3	2	3	3	7	3	2	49
53	7	7	7	7	7	7	6	7	6	7	7	5	80
54	4	6	7	7	6	5	3	3	3	5	4	3	56
55	6	7	6	7	7	6	7	6	5	7	7	7	78
56	5	5	7	7	7	6	4	7	4	7	6	4	69
57	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	84
58	7	7	7	7	7	5	5	7	4	7	5	3	71
59	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	4	80
60	5	4	3	5	6	3	2	5	6	2	4	2	47
61	1	1	7	7	1	3	3	7	5	1	7	5	48
62	6	6	7	7	6	6	6	7	6	6	7	5	75
63	7	7	3	2	7	7	7	3	7	6	2	7	65
64	5	7	5	5	6	5	4	6	6	6	6	5	66
65	5	6	7	7	6	5	3	5	4	6	7	6	67
66	3	3	4	4	3	3	2	4	3	5	4	2	40
67	7	7	7	7	7	7	5	7	7	7	7	5	80
68	4	4	5	7	7	6	5	7	5	6	5	4	65
69	6	6	7	7	6	7	6	6	7	7	6	7	78
70	7	7	7	7	7	7	4	7	7	7	7	3	77
71	6	6	6	6	6	6	6	6	7	7	7	7	76
72	3	3	7	7	1	5	1	1	1	1	6	1	37
73	7	7	7	7	7	7	5	7	4	7	7	4	76
74	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	84
75	7	7	7	7	7	4	4	7	6	7	7	4	74
76	7	7	2	7	7	2	1	4	1	7	7	1	53
77	7	7	5	5	7	7	2	4	6	7	5	5	67
78	6	6	7	7	7	4	5	3	5	6	7	4	67
79	7	7	7	6	6	5	6	6	5	7	5	4	71
80	6	7	7	7	7	5	5	7	5	7	7	7	77
81	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	84
82	2	4	3	2	1	5	4	3	6	4	3	5	42
83	5	5	6	6	5	5	5	4	5	5	5	4	60
84	4	4	6	7	7	4	3	5	3	7	6	1	57
85	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	84
86	4	4	6	6	6	6	7	6	6	6	6	6	69

87	7	7	7	7	7	7	2	7	4	7	7	7	76
88	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	84
89	7	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	74
90	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	84
91	5	5	6	5	5	2	2	7	3	4	5	3	52
92	6	6	6	6	6	5	5	6	5	6	5	5	67
93	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	84
94	5	5	6	7	6	4	3	6	4	6	6	3	61
95	7	7	7	7	7	6	5	7	7	7	7	6	80
96	5	5	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	69
97	6	7	7	7	7	5	6	7	7	7	7	4	77
98	5	5	4	4	5	5	6	3	5	5	4	6	57
99	6	6	5	5	6	6	6	5	6	6	5	6	68
100	4	4	6	6	6	6	4	2	5	6	6	4	59
101	6	6	6	6	7	4	5	5	5	4	5	6	65
102	6	6	7	7	7	7	5	6	7	7	7	6	78
103	5	6	6	6	6	6	6	7	6	6	6	6	72
104	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	72
105	7	7	7	7	7	6	5	7	7	7	7	7	81
106	5	6	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	80
107	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	6	73
108	7	7	7	7	7	7	4	7	7	7	7	4	78
109	5	6	6	6	6	5	5	5	4	6	6	2	62
110	7	7	6	7	7	5	5	3	3	6	5	2	63
111	5	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	82
112	5	6	7	6	7	5	5	6	5	5	5	5	67
113	7	7	4	4	7	5	7	4	7	4	4	7	67
114	5	7	6	6	7	5	5	6	5	6	5	5	68
115	7	7	4	4	6	6	6	4	5	4	4	5	62
116	5	5	4	3	5	6	5	3	5	5	3	5	54
117	7	7	7	7	7	5	5	6	6	7	6	5	75
118	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	84
119	1	2	3	5	4	4	2	4	3	3	4	2	37
120	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	84
121	6	5	7	6	6	6	6	4	6	6	6	5	69
122	3	3	7	7	3	4	2	7	4	1	7	4	52
123	7	7	7	7	7	5	5	7	4	7	7	4	74
124	5	5	7	7	7	5	5	7	5	7	7	5	72
125	7	7	7	7	7	7	5	7	7	7	7	5	80
126	7	7	7	7	7	7	6	6	6	7	7	6	80
127	6	6	7	7	7	4	3	6	5	7	7	5	70
128	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	84
129	7	7	7	7	7	6	6	7	6	7	7	6	80
130	6	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	54

131	6	6	6	6	7	7	7	6	6	6	6	7	76
132	7	7	7	7	7	6	5	7	5	7	6	5	76
133	2	3	4	2	6	7	7	7	7	7	4	6	62
134	7	7	7	7	7	6	5	7	5	7	7	4	76
135	7	7	7	7	7	5	6	7	6	7	7	6	79
136	7	7	7	7	7	6	6	7	7	7	7	6	81
137	7	7	6	4	7	5	7	5	7	7	7	7	76
138	7	7	7	7	7	6	4	7	6	7	7	5	77
139	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	49
140	7	7	7	7	7	6	6	6	6	7	7	6	79
141	6	6	6	6	6	6	4	6	6	7	6	5	70
142	3	3	3	3	3	5	6	1	2	2	2	3	36
143	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	84
144	7	7	7	7	7	5	5	6	5	5	5	5	71
145	5	5	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	80
146	4	4	5	3	3	6	3	2	3	2	2	2	39
147	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	82
148	7	7	7	7	6	7	6	7	6	7	6	7	80
149	7	7	7	7	7	7	7	3	5	7	7	4	75
150	5	5	5	5	5	5	7	7	7	7	7	7	72
151	7	7	7	7	7	6	6	7	6	7	6	5	78
152	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	84
153	5	5	7	7	7	7	6	7	6	6	6	2	71
154	6	6	5	6	6	6	6	6	7	7	6	7	74
155	6	6	7	6	7	6	5	6	5	7	7	5	73
156	7	7	7	7	7	4	7	7	4	7	7	4	75
157	6	7	6	7	6	6	4	5	7	5	6	2	67
158	7	7	7	7	7	4	2	7	2	7	5	2	64
159	6	6	4	5	6	4	4	6	5	6	4	4	60
160	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	84
161	6	5	5	5	5	6	4	6	5	6	5	5	63
162	6	6	7	7	7	4	5	6	5	7	6	5	71
163	6	6	6	7	7	7	6	7	7	7	7	7	80
164	6	6	7	7	6	5	4	7	5	6	7	5	71
165	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	84
166	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	5	82
167	4	4	7	6	6	4	4	4	7	7	7	7	67
168	6	7	7	7	6	6	3	6	6	6	5	4	69
169	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	4	81

Lampiran 5.
Validitas dan Reliabilitas
Skala Stres Kerja

Validitas Skala Stres Kerja

Your trial period for SPSS for Windows will expire in 14 days.

```
CORRELATIONS
  /VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10 Y11 Y12 Y13 Y14 Y15 Y
16 Y17 TOTAL
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Notes

Output Created		10-Aug-2021 21:39:43
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	169
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10 Y11 Y12 Y13 Y14 Y15 Y16 Y17 TOTAL /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.063
	Elapsed Time	00:00:00.062

[DataSet0]

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.132	.039	.102	-.072	.063	-.114	.169*	.016	.293**	.224**	.150	-.021	.044	.082	.053	.111	.255**
	Sig. (2-tailed)		.086	.615	.186	.354	.419	.139	.028	.833	.000	.003	.052	.787	.568	.289	.496	.150	.001
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169
Y2	Pearson Correlation	.132	1	-.055	.001	.069	.051	.106	.078	-.002	.024	-.007	.160*	.119	.042	.043	-.023	.130	.212**
	Sig. (2-tailed)	.086		.477	.985	.376	.509	.171	.312	.984	.755	.931	.037	.123	.585	.582	.766	.092	.006
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169
Y3	Pearson Correlation	.039	-.055	1	.278**	.078	.063	.000	-.018	.017	.085	.028	.069	.068	.118	.112	.035	.106	.232**
	Sig. (2-tailed)	.615	.477		.000	.311	.419	1.000	.821	.823	.274	.714	.373	.383	.126	.147	.652	.171	.002
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169
Y4	Pearson Correlation	.102	.001	.278**	1	.106	.248**	.041	.172*	.085	.348**	.286**	.397**	.280**	.381**	.352**	.299**	.351**	.594**
	Sig. (2-tailed)	.186	.985	.000		.171	.001	.597	.025	.272	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169
Y5	Pearson Correlation	-.072	.069	.078	.106	1	-.004	-.002	-.229**	.020	-.078	.029	.220**	-.009	.072	.007	.093	.048	.223**
	Sig. (2-tailed)	.354	.376	.311	.171		.956	.981	.003	.800	.312	.713	.004	.904	.350	.928	.229	.539	.004
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169
Y6	Pearson Correlation	.063	.051	.063	.248**	-.004	1	.186*	.438**	-.058	.267**	.229**	.324**	.305**	.363**	.279**	.242**	.300**	.518**
	Sig. (2-tailed)	.419	.509	.419	.001	.956		.015	.000	.457	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169

Y7	Pearson Correlation	-.114	.106	.000	.041	-.002	.186*	1	.158*	.025	.090	.176*	.116	.057	.040	.096	.084	.045	.234**
	Sig. (2-tailed)	.139	.171	1.000	.597	.981	.015		.040	.743	.243	.022	.132	.461	.602	.213	.275	.562	.002
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169
Y8	Pearson Correlation	.169*	.078	-.018	.172*	-.229**	.438**	.158*	1	.080	.340**	.229**	.153*	.129	.150	.243**	.183*	.220**	.398**
	Sig. (2-tailed)	.028	.312	.821	.025	.003	.000	.040		.299	.000	.003	.047	.094	.051	.001	.017	.004	.000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169
Y9	Pearson Correlation	.016	-.002	.017	.085	.020	-.058	.025	.080	1	.171*	.145	.167*	.031	.026	.081	.041	.082	.229**
	Sig. (2-tailed)	.833	.984	.823	.272	.800	.457	.743	.299		.026	.060	.030	.693	.734	.294	.593	.291	.003
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169
Y10	Pearson Correlation	.293**	.024	.085	.348**	-.078	.267**	.090	.340**	.171*	1	.670**	.403**	.243**	.308**	.283**	.239**	.332**	.603**
	Sig. (2-tailed)	.000	.755	.274	.000	.312	.000	.243	.000	.026		.000	.000	.001	.000	.000	.002	.000	.000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169
Y11	Pearson Correlation	.224**	-.007	.028	.286**	.029	.229**	.176*	.229**	.145	.670**	1	.340**	.196*	.217**	.245**	.169*	.236**	.544**
	Sig. (2-tailed)	.003	.931	.714	.000	.713	.003	.022	.003	.060	.000		.000	.011	.005	.001	.028	.002	.000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169
Y12	Pearson Correlation	.150	.160*	.069	.397**	.220**	.324**	.116	.153*	.167*	.403**	.340**	1	.536**	.556**	.468**	.457**	.552**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.052	.037	.373	.000	.004	.000	.132	.047	.030	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169
Y13	Pearson Correlation	-.021	.119	.068	.280**	-.009	.305**	.057	.129	.031	.243**	.196*	.536**	1	.750**	.704**	.399**	.779**	.668**

	Sig. (2-tailed)	.787	.123	.383	.000	.904	.000	.461	.094	.693	.001	.011	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169
Y14	Pearson Correlation	.044	.042	.118	.381**	.072	.363**	.040	.150	.026	.308**	.217**	.556**	.750**	1	.753**	.435**	.786**	.731**
	Sig. (2-tailed)	.568	.585	.126	.000	.350	.000	.602	.051	.734	.000	.005	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169
Y15	Pearson Correlation	.082	.043	.112	.352**	.007	.279**	.096	.243**	.081	.283**	.245**	.468**	.704**	.753**	1	.409**	.745**	.708**
	Sig. (2-tailed)	.289	.582	.147	.000	.928	.000	.213	.001	.294	.000	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169
Y16	Pearson Correlation	.053	-.023	.035	.299**	.093	.242**	.084	.183*	.041	.239**	.169*	.457**	.399**	.435**	.409**	1	.550**	.564**
	Sig. (2-tailed)	.496	.766	.652	.000	.229	.002	.275	.017	.593	.002	.028	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169
Y17	Pearson Correlation	.111	.130	.106	.351**	.048	.300**	.045	.220**	.082	.332**	.236**	.552**	.779**	.786**	.745**	.550**	1	.763**
	Sig. (2-tailed)	.150	.092	.171	.000	.539	.000	.562	.004	.291	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169
TOTAL	Pearson Correlation	.255**	.212**	.232**	.594**	.223**	.518**	.234**	.398**	.229**	.603**	.544**	.753**	.668**	.731**	.708**	.564**	.763**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.006	.002	.000	.004	.000	.002	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliabilitas Skala Stres Kerja

```
RELIABILITY
  /VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10 Y11 Y12 Y13 Y14 Y15 Y
16 Y17
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Notes

Output Created		10-Aug-2021 21:39:57
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	169
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10 Y11 Y12 Y13 Y14 Y15 Y16 Y17 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00.015
	Elapsed Time	00:00:00.017

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	169	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	169	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.796	17

Lampiran 6.
Validitas dan Reliabilitas
Skala Konflik Kerja Keluarga

Validitas

```
CORRELATIONS
  /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9 X1.10 X1.11
X1.12 X1.13 X1.14 X1.15 X1.16 X1.17 X1.18 TOTAL
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Notes

Output Created		10-Aug-2021 21:51:37
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	169
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9 X1.10 X1.11 X1.12 X1.13 X1.14 X1.15 X1.16 X1.17 X1.18 TOTAL /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.031
	Elapsed Time	00:00:00.125

[DataSet0]

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.755**	.699**	.510**	.325**	.312**	.522**	.587**	.499**	.465**	.498**	.448**	.433**	.379**	.500**	.416**	.344**	.310**	.681**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169
X1.2	Pearson Correlation	.755**	1	.769**	.556**	.392**	.396**	.546**	.639**	.549**	.434**	.496**	.448**	.475**	.433**	.439**	.415**	.322**	.312**	.708**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169
X1.3	Pearson Correlation	.699**	.769**	1	.600**	.455**	.432**	.643**	.631**	.578**	.523**	.610**	.520**	.469**	.449**	.464**	.439**	.359**	.369**	.756**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169

X1.4	Pearson Correlation	.510**	.556**	.600**	1	.658**	.638**	.566**	.579**	.535**	.457**	.581**	.478**	.424**	.402**	.503**	.449**	.370**	.384**	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169
X1.5	Pearson Correlation	.325**	.392**	.455**	.658**	1	.736**	.448**	.502**	.429**	.452**	.533**	.478**	.350**	.366**	.459**	.381**	.334**	.336**	.643**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169
X1.6	Pearson Correlation	.312**	.396**	.432**	.638**	.736**	1	.512**	.534**	.499**	.446**	.561**	.426**	.353**	.321**	.515**	.412**	.365**	.322**	.655**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169
X1.7	Pearson Correlation	.522**	.546**	.643**	.566**	.448**	.512**	1	.829**	.706**	.608**	.724**	.621**	.602**	.481**	.534**	.451**	.455**	.434**	.808**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169
X1.8	Pearson Correlation	.587**	.639**	.631**	.579**	.502**	.534**	.829**	1	.806**	.614**	.729**	.660**	.579**	.463**	.556**	.484**	.409**	.410**	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169
X1.9	Pearson Correlation	.499**	.549**	.578**	.535**	.429**	.499**	.706**	.806**	1	.665**	.689**	.688**	.526**	.403**	.453**	.502**	.460**	.410**	.787**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169
X1.10	Pearson Correlation	.465**	.434**	.523**	.457**	.452**	.446**	.608**	.614**	.665**	1	.802**	.779**	.597**	.436**	.446**	.479**	.481**	.448**	.766**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169

X1.11	Pearson Correlation	.498**	.496**	.610**	.581**	.533**	.561**	.724**	.729**	.689**	.802**	1	.783**	.593**	.487**	.586**	.560**	.527**	.526**	.852**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169
X1.12	Pearson Correlation	.448**	.448**	.520**	.478**	.478**	.426**	.621**	.660**	.688**	.779**	.783**	1	.612**	.472**	.520**	.485**	.508**	.492**	.788**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169
X1.13	Pearson Correlation	.433**	.475**	.469**	.424**	.350**	.353**	.602**	.579**	.526**	.597**	.593**	.612**	1	.620**	.569**	.563**	.584**	.646**	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169
X1.14	Pearson Correlation	.379**	.433**	.449**	.402**	.366**	.321**	.481**	.463**	.403**	.436**	.487**	.472**	.620**	1	.546**	.632**	.662**	.645**	.689**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169
X1.15	Pearson Correlation	.500**	.439**	.464**	.503**	.459**	.515**	.534**	.556**	.453**	.446**	.586**	.520**	.569**	.546**	1	.642**	.591**	.551**	.742**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169
X1.16	Pearson Correlation	.416**	.415**	.439**	.449**	.381**	.412**	.451**	.484**	.502**	.479**	.560**	.485**	.563**	.632**	.642**	1	.729**	.675**	.728**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169
X1.17	Pearson Correlation	.344**	.322**	.359**	.370**	.334**	.365**	.455**	.409**	.460**	.481**	.527**	.508**	.584**	.662**	.591**	.729**	1	.839**	.698**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169

X1.18	Pearson Correlation	.310**	.312**	.369**	.384**	.336**	.322**	.434**	.410**	.410**	.448**	.526**	.492**	.646**	.645**	.551**	.675**	.839**	1	.680**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169
TOTAL	Pearson Correlation	.681**	.708**	.756**	.725**	.643**	.655**	.808**	.833**	.787**	.766**	.852**	.788**	.751**	.689**	.742**	.728**	.698**	.680**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

RELIABILITAS

```
  /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9 X1.10 X1.11
X1.12 X1.13 X1.14 X1.15 X1.16 X1.17 X1.18
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Notes

Output Created		10-Aug-2021 21:51:45
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	169
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9 X1.10 X1.11 X1.12 X1.13 X1.14 X1.15 X1.16 X1.17 X1.18 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00.047
	Elapsed Time	00:00:00.070

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	169	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	169	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.951	18

Lampiran 7.
Validitas dan Reliabilitas
Skala Dukungan Sosial

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.924**	.475**	.443**	.741**	.479**	.408**	.434**	.402**	.676**	.465**	.345**	.745**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169
X2.2	Pearson Correlation	.924**	1	.486**	.444**	.758**	.496**	.416**	.463**	.424**	.696**	.468**	.377**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169
X2.3	Pearson Correlation	.475**	.486**	1	.802**	.565**	.472**	.332**	.608**	.382**	.562**	.706**	.341**	.734**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169
X2.4	Pearson Correlation	.443**	.444**	.802**	1	.562**	.403**	.315**	.572**	.320**	.546**	.758**	.233**	.696**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169
X2.5	Pearson Correlation	.741**	.758**	.565**	.562**	1	.492**	.457**	.523**	.440**	.822**	.523**	.358**	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169

X2.6	Pearson Correlation	.479**	.496**	.472**	.403**	.492**	1	.682**	.445**	.678**	.559**	.450**	.604**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169
X2.7	Pearson Correlation	.408**	.416**	.332**	.315**	.457**	.682**	1	.388**	.652**	.496**	.396**	.691**	.709**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169
X2.8	Pearson Correlation	.434**	.463**	.608**	.572**	.523**	.445**	.388**	1	.590**	.577**	.622**	.522**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169
X2.9	Pearson Correlation	.402**	.424**	.382**	.320**	.440**	.678**	.652**	.590**	1	.509**	.491**	.729**	.749**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169
X2.10	Pearson Correlation	.676**	.696**	.562**	.546**	.822**	.559**	.496**	.577**	.509**	1	.623**	.456**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169
X2.11	Pearson Correlation	.465**	.468**	.706**	.758**	.523**	.450**	.396**	.622**	.491**	.623**	1	.483**	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000

	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169
X2.12	Pearson Correlation	.345**	.377**	.341**	.233**	.358**	.604**	.691**	.522**	.729**	.456**	.483**	1	.704**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169
TOTAL	Pearson Correlation	.745**	.763**	.734**	.696**	.796**	.753**	.709**	.753**	.749**	.830**	.769**	.704**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169	169

**. Correlation is significant
at the 0.01 level (2-tailed).

Reliabilitas Skala Stres Kerja

```
RELIABILITY
  /VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 X2.10 X2.11
X2.12
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Notes

Output Created		18-Sep-2021 14:43:25
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	169
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 X2.10 X2.11 X2.12 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00.015
	Elapsed Time	00:00:00.016

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	169	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	169	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.927	12

Lampiran 8.
Uji Asumsi

UJI NORMALITAS

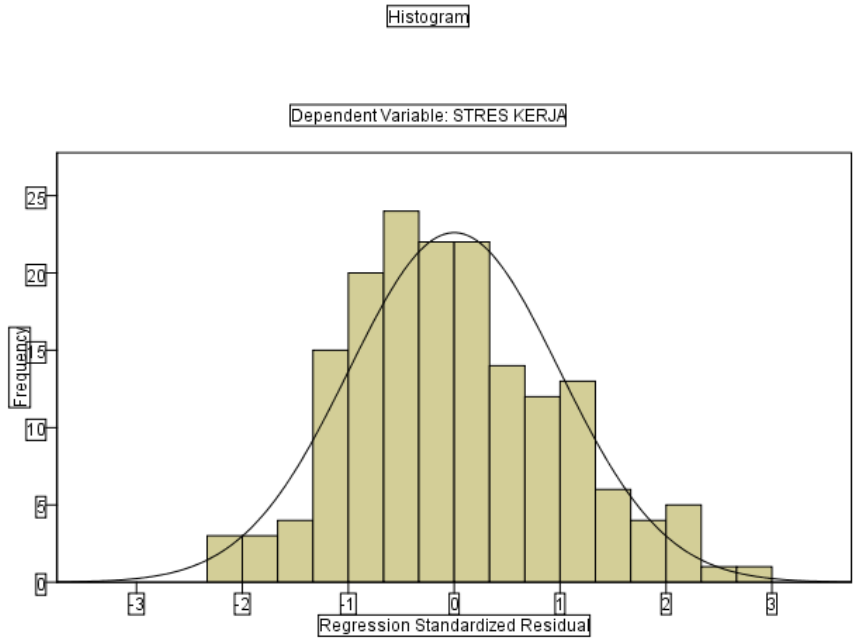
Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

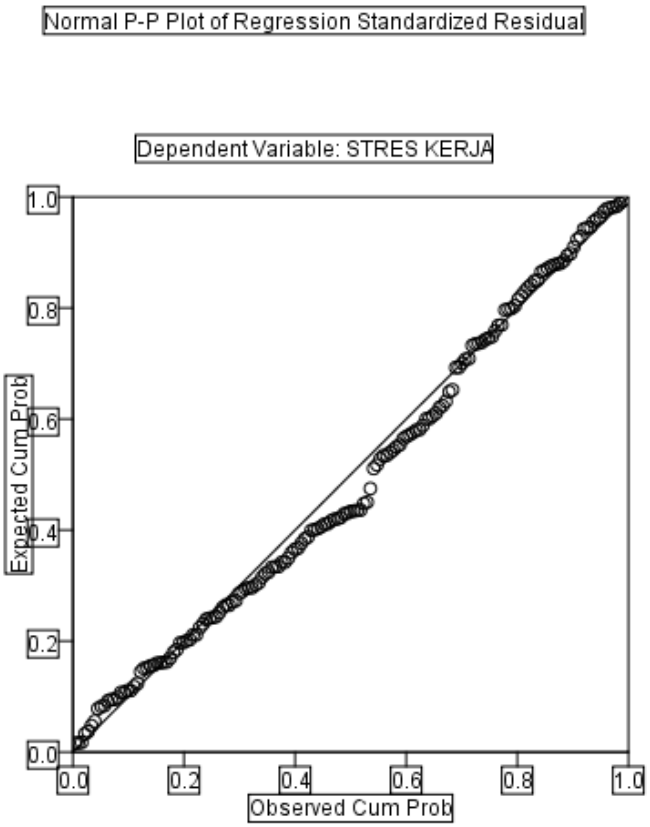
		Unstandardized Residual
N		169
Normal Parameters[a]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.91747409
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.036
Kolmogorov-Smirnov Z		1.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.174

a. Test distribution is Normal.

Histogram



P-Plot


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: STRES KERJA
Expected Cum Prob
Observed Cum Prob
0.0
0.2
0.4
0.6
0.8
1.0

UJI LINEARITAS

Konflik Kerja Keluarga-Stres Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
STRES KERJA * KONFLIK KERJA KELUARGA	Between Groups	(Combined)	2369.385	62	38.216	1.402	.063
		Linearity	600.617	1	600.617	22.037	.000
		Deviation from Linearity	1768.768	61	28.996	1.064	.385
	Within Groups		2889.006	106	27.255		
	Total		5258.391	168			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
STRES KERJA * KONFLIK KERJA KELUARGA	.338	.114	.671	.451

Dukungan Sosial – Stres Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
STRES KERJA * DUKUNGAN SOSIAL	Between Groups	(Combined)	2610.893	43	60.718	2.867	.000
		Linearity	942.169	1	942.169	44.484	.000
		Deviation from Linearity	1668.724	42	39.732	1.876	.004
	Within Groups		2647.498	125	21.180		
	Total		5258.391	168			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
STRES KERJA * DUKUNGAN SOSIAL	-.423	.179	.705	.497

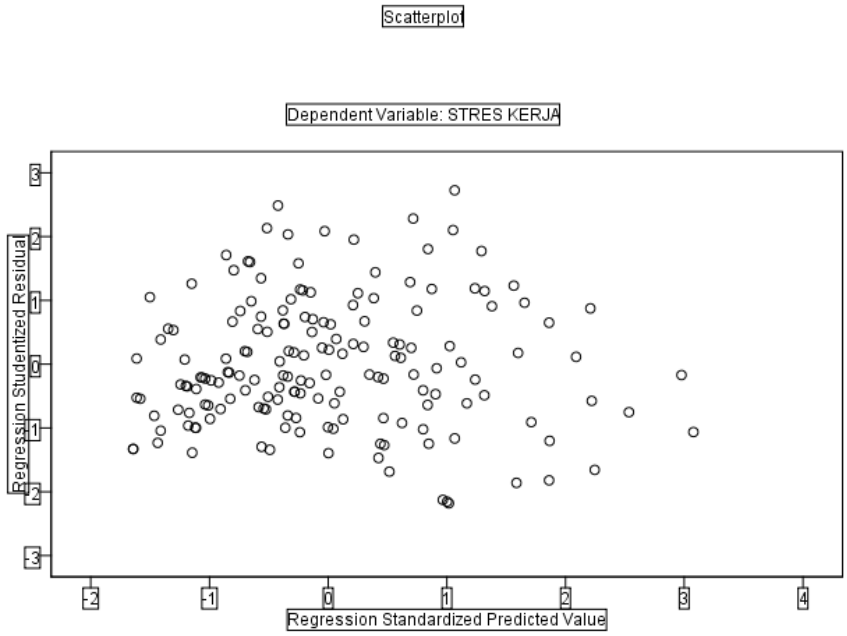
UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	*Tolerance*	VIF
1	(Constant)	41.652	2.734		15.234	.000	36.254	47.050					
	KONFLIK KERJA KELUARGA	.079	.024	.231	3.220	.002	.030	.127	.338	.242	.220	.908	1.102
	DUKUNGAN SOSIAL	-.152	.031	-.353	-4.932	.000	-.212	-.091	-.423	-.357	-.336	.908	1.102

a. Dependent Variable: STRES KERJA

UJI HETEROSKEDASTISITAS
Metode Scatter Plot



Metode *Glejser*

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.683	1.571		2.982	.003
	KONFLIK KERJA KELUARGA	.018	.014	.105	1.303	.194
	DUKUNGAN SOSIAL	-.023	.018	-.103	-1.278	.203

a. Dependent Variable: Abs_RES

Residuals Statistics[a]

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.1537	5.4236	3.9845	.47974	169
Std. Predicted Value	-1.732	3.000	.000	1.000	169
Standard Error of Predicted Value	.219	.799	.361	.116	169
Adjusted Predicted Value	3.0687	5.7151	3.9832	.48770	169
Residual	-4.60570	8.66382	.00000	2.82497	169
Std. Residual	-1.621	3.049	.000	.994	169
Stud. Residual	-1.671	3.095	.000	1.004	169
Deleted Residual	-4.89724	8.92988	.00128	2.87959	169
Stud. Deleted Residual	-1.680	3.179	.003	1.010	169
Mahal. Distance	.000	12.294	1.988	2.127	169
Cook's Distance	.000	.098	.006	.012	169
Centered Leverage Value	.000	.073	.012	.013	169

a. Dependent Variable: Abs_RES

Lampiran 9.
Uji Hipotesis

Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41.652	2.734		15.234	.000
	KONFLIK KERJA KELUARGA	.079	.024	.231	3.220	.002
	DUKUNGAN SOSIAL	-.152	.031	-.353	-4.932	.000

a. Dependent Variable: STRES KERJA

Uji F

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1195.890	2	597.945	24.433	.000[a]
	Residual	4062.501	166	24.473		
	Total	5258.391	168			

a. Predictors: (Constant), DUKUNGAN SOSIAL, KONFLIK KERJA KELUARGA

b. Dependent Variable: STRES KERJA

Lampiran 10.
Informed Consent

Form Penelitian Ibu Bekerja

Assalamu'alaikum wr.wb. Perkenalkan, saya Faiza Hasna Firyal mahasiswi Psikologi UII Yogyakarta. Saat ini sedang melakukan penelitian dan membutuhkan responden untuk mengisi kuesioner penelitian ini dengan kriteria sebagai berikut:

1. Perempuan yang sudah menikah dan memiliki minimal satu orang anak (atau lebih dari satu)
2. Saat ini bekerja dari rumah (WFH) atau gabungan WFH & WFO
3. Bekerja di suatu perusahaan/instansi (di seluruh Indonesia)

Jika Ibu memenuhi seluruh kriteria tersebut, mohon kesediaannya untuk mengisi kuesioner. Saya juga ingin meminta bantuan untuk membagikan dan menyebarkan link kuesioner ini apabila memiliki teman/saudara/kenalan yang memenuhi kriteria di atas

Tautan link kuesioner: bit.ly/penelitianfaiza

Seluruh jawaban yang diberikan akan dirahasiakan dan tidak disebarluaskan. Jawaban ibu hanya akan digunakan untuk kepentingan akademik. Jika terdapat perihal yang ingin ditanyakan, hubungi saya di 087736953200 (Whatsapp) atau faizahasna07@gmail.com

Sebagai bentuk apresiasi, 3 responden beruntung akan mendapatkan voucher E-Wallet senilai Rp. 100.000,- (Shopeepay/Dana/Ovo)

Saya mengucapkan terimakasih banyak atas kesediaan serta informasi yang sangat berharga ini, semoga Ibu dan sekeluarga selalu diberi kesehatan terutama di masa pandemi ini. Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Hormat saya,
Faiza Hasna Firyal

Dibawah bimbingan Ibu Annisaa Miranty Nurendra S.Psi., M.Psi., Psikolog

faizafiryal7@gmail.com (not shared) Switch account

* Required

Saya menyatakan bersedia untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Data yang saya berikan adalah data yang sebenar-benarnya dan sejujur-jujurnya tanpa ada paksaan atau tekanan dari pihak manapun. Semua respon jawaban yang saya berikan juga mewakili apa yang saya alami dalam kehidupan kerja saya sehari-hari. Saya juga memberikan izin agar jawaban saya dapat digunakan sebagai data penelitian *

- ◯ Ya, saya bersedia

Next Clear form

Lampiran 11.
Deskriptif Responden Penelitian

```
FREQUENCIES VARIABLES=DOMISILI USIA JENISKELAMIN PEKERJAA
N LAMAKERJA STATUSPRNIKAHAN JUMLAHANAK ART SISTEMKERJ
A
  /ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Notes

Output Created		11-Aug-2021 00:05:47
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	169
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=DOMISILI USIA JENISKELAMIN PEKERJAAN LAMAKERJA STATUSPRNIKAHAN JUMLAHANAK ART SISTEMKERJA /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.016
	Elapsed Time	00:00:00.031

[DataSet0]

DOMISILI PROVINSI

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	BALI	2	1.2	1.2	1.2
	BANTEN	13	7.7	7.7	8.9
	BENGKULU	3	1.8	1.8	10.7
	DI YOGYAKARTA	7	4.1	4.1	14.8
	DKI JAKARTA	24	14.2	14.2	29.0
	GORONTALO	1	.6	.6	29.6
	JAMBI	3	1.8	1.8	31.4
	JAWA BARAT	26	15.4	15.4	46.7
	JAWA TENGAH	13	7.7	7.7	54.4
	JAWA TIMUR	33	19.5	19.5	74.0
	KALIMANTAN BARAT	15	8.9	8.9	82.8
	KALIMANTAN SELATAN	5	3.0	3.0	85.8
	KALIMANTAN TIMUR	3	1.8	1.8	87.6
	KEPULAUAN BANGKA BELITUNG	2	1.2	1.2	88.8
	KEPULAUAN RIAU	1	.6	.6	89.3
	LAMPUNG	4	2.4	2.4	91.7
	RIAU	2	1.2	1.2	92.9
	SUMATERA BARAT	1	.6	.6	93.5
	SUMATERA SELATAN	5	3.0	3.0	96.4
	SUMATERA UTARA	6	3.6	3.6	100.0
	Total	169	100.0	100.0	

USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 tahun	80	47.3	47.3	47.3
	31-40 tahun	66	39.1	39.1	86.4
	41-50 tahun	17	10.1	10.1	96.4
	51 tahun ke atas	6	3.6	3.6	100.0
	Total	169	100.0	100.0	

JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	169	100.0	100.0	100.0

SISTEM KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	WFH	47	27.8	27.8	27.8
	Gabungan WFH & WFO	122	72.2	72.2	100.0
	Total	169	100.0	100.0	

LAMA MASA KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang dari 1 tahun	9	5.3	5.3	5.3
	1-3 tahun	34	20.1	20.1	25.4
	3-5 tahun	36	21.3	21.3	46.7
	5 tahun ke atas	90	53.3	53.3	100.0
	Total	169	100.0	100.0	

PEKERJAAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ADMIN	12	7.1	7.1	7.1
	ADMINISTRASI	6	3.6	3.6	10.7
	AIRCAFT PLANNER	1	.6	.6	11.2
	ANALIS	3	1.8	1.8	13.0
	ASN	3	1.8	1.8	14.8
	BRIDE ASSISTANT	1	.6	.6	15.4
	COMMUNITY ORGANIZER	1	.6	.6	16.0
	CUSTOMER SERVICE	1	.6	.6	16.6
	FREELANCER	1	.6	.6	17.2
	HANDLER PROJECT	1	.6	.6	17.8
	HRD	2	1.2	1.2	18.9
	INTERVIEWER	1	.6	.6	19.5
	KEPALA BAGIAN	3	1.8	1.8	21.3
	KONSULTAN	3	1.8	1.8	23.1
	MANAGER	1	.6	.6	23.7
	MARKETING	1	.6	.6	24.3
	PEGAWAI	52	30.8	30.8	55.0
	PETUGAS KELUARGA BERENCANA	1	.6	.6	55.6
	PNS	4	2.4	2.4	58.0
	REDAKTUR	1	.6	.6	58.6
	SALES	1	.6	.6	59.2
	SALES MANAGER	1	.6	.6	59.8
	SEKRETARIS	2	1.2	1.2	60.9
	TELLER	1	.6	.6	61.5
	TENAGA PENDIDIK	64	37.9	37.9	99.4
	TRANSLATOR	1	.6	.6	100.0
	Total	169	100.0	100.0	

STATUS PERNIKAHAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sudah menikah	169	100.0	100.0	100.0

JUMLAH ANAK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Anak	106	62.7	62.7	62.7
	2 Anak	39	23.1	23.1	85.8
	3 Anak	20	11.8	11.8	97.6
	4 Anak	3	1.8	1.8	99.4
	5 Anak	1	.6	.6	100.0
	Total	169	100.0	100.0	

KEPEMILIKAN ASISTEN RUMAH TANGGA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Memiliki ART	14	8.3	8.3	8.3
	Tidak memiliki ART	155	91.7	91.7	100.0
	Total	169	100.0	100.0	

Lampiran 12.
Skor Hipotetik
Data Penelitian

Skor Hipotetik Stres Kerja

STRES KERJA	
JUMLAH AITEM	17 butir
PILIHAN JAWABAN	4
imin	1
imax	4
XMIN	1x17=17
XMAX	4x17=68
MEAN	1/2(1+4)x17=42,5
SD	1/6(68-17)=8,5

Skor Hipotetik Konflik Kerja Keluarga

KONFLIK KERJA KELUARGA	
JUMLAH AITEM	18 butir
PILIHAN JAWABAN	5
imin	1
imax	5
XMIN	1x18=18
XMAX	5x18=90
MEAN	1/2(1+5)x18=54
SD	1/6(90-18)= 12

Skor Hipotetik Dukungan Sosial

DUKUNGAN SOSIAL	
JUMLAH AITEM	12 butir
PILIHAN JAWABAN	7
imin	1
imax	7
XMIN	1x12=12
XMAX	7x12=84
MEAN	1/2(1+7)x12=48
SD	1/6(84-12)= 12

Lampiran 13.
Kategorisasi Hipotetik Responden Penelitian

Variabel Stres Kerja

KATEGORISASI STRES KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT RENDAH	27	16.0	16.0	16.0
	RENDAH	103	60.9	60.9	76.9
	SEDANG	35	20.7	20.7	97.6
	TINGGI	4	2.4	2.4	100.0
	Total	169	100.0	100.0	

Variabel Konflik Kerja Keluarga

KATEGORISASI KONFLIK KERJA KELUARGA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT RENDAH	49	29.0	29.0	29.0
	RENDAH	48	28.4	28.4	57.4
	SEDANG	36	21.3	21.3	78.7
	TINGGI	21	12.4	12.4	91.1
	SANGAT TINGGI	15	8.9	8.9	100.0
	Total	169	100.0	100.0	

Variabel Dukungan Sosial

KATEGORISASI DUKUNGAN SOSIAL

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT RENDAH	2	1.2	1.2	1.2
	RENDAH	10	5.9	5.9	7.1
	SEDANG	13	7.7	7.7	14.8
	TINGGI	28	16.6	16.6	31.4
	SANGAT TINGGI	116	68.6	68.6	100.0
	Total	169	100.0	100.0	