



### THE EFFECT OF WORK FAMILY CONFLICT ON WORK STRESS IN WORKING MOMS AS FORMAL WORKERS IN KARAWANG REGENCY

### PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* TERHADAP STRES KERJA PADA *WORKING MOM* SEBAGAI TENAGA KERJA FORMAL DI KABUPATEN KARAWANG

**Azahra Ananda Fortuna, Linda Mora, Devi Marganing Tyas**

Psikologi, Fakultas Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang  
HS. Ronggowaluyo, Puseurjaya Teluk jambe timur, Kabupaten Karawang 41361  
email : [ps20.azahrafortuna@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:ps20.azahrafortuna@mhs.ubpkarawang.ac.id)

#### **Abstrak**

The phenomenon of working mom conflict levels is more vulnerable to stress in women who work formally compared to women who work informally, because they are bound by working hours regulations. *This research aims to determine the effect of work-family conflict on work stress in working mothers. This research uses quantitative methods, the participants in this research were 151 respondents. Data collection used work family conflict scale measuring tools, namely IFW (Interference Family Work) and FIW (Family Interference Work) which were adapted into Indonesian from researcher Andini (2023) based on aspects from Carlson, et al (2000). The scale used to measure work stress was compiled by Alkaderi (2022). The analysis technique used in this research is simple regression analysis using SPSS 25 software tools. The results of the research show that there is a significant influence between work-family conflict on work stress in working mothers.*

**Keyword:** *Work Family Conflict; Work Stress; Working Mom*

#### **Abstrak**

Fenomena tingkat konflik *working mom* lebih parah pada perempuan yang bekerja secara formal dibandingkan perempuan yang bekerja secara informal, karena terikatnya tentang aturan jam kerja, penugasan maupun target penyelesaian pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja pada *working mom*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, partisipan dalam penelitian ini sebanyak 151 responden. Pengumpulan data menggunakan alat ukur skala *work family conflict* yaitu IFW (*Interference Family Work*) dan FIW (*Family Interference Work*) yang diadaptasi kedalam bahasa Indonesia dari peneliti Andini (2023) berdasarkan aspek dari Carlson, dkk (2000). Skala yang digunakan untuk mengukur stres kerja yaitu disusun oleh alkaderi (2022)

berdasarkan tiga dimensi dari teori Beehr & Newman (1978): gejala fisik, psikologis, dan perilaku. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana dengan menggunakan alat bantu software SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *work family conflict* terhadap stres kerja pada *working mom*.

**Kata Kunci:** *Work Family Conflict; Stres Kerja; Working Mom*

## I. PENDAHULUAN

Pekerja formal adalah hubungan yang terjalin antara instansi dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, baik untuk waktu tertentu maupun tidak tertentu, yang mengandung unsur pekerjaan, upah, dan perintah (UU No. 25, 1997). Pekerjaan yang membayar pajak dianggap sebagai tenaga kerja formal. ASN, pengajar, dokter, jurnalis, dan dosen termasuk dalam kategori tenaga kerja formal. Secara umum, definisi pekerjaan formal adalah pekerjaan yang bergerak diperusahaan yang terstruktur, dengan jam kerja yang tertata dan modal kerja berasal dari sumber yang resmi. Di sisi lain, pekerja informal di Indonesia terdiri dari tenaga kerja seperti pedagang kaki lima, pekerja rumah tangga, buruh tani, dan mereka yang berada dalam kondisi rentan, dengan sedikit atau tanpa jaminan pekerjaan atau tunjangan (Retnaningsih, 2020). Apperson dkk. (dalam Dwijayanti & Rahardjo, 2016) menemukan bahwa, dibandingkan dengan pekerja informal, perempuan lebih mungkin mengalami *work-family conflict* karena sifat pekerjaan mereka yang formal dan manajerial, yang mencakup faktor jam kerja yang relatif panjang dan beban pekerjaan yang melimpah.

Di zaman modern ini, peran perempuan dalam dunia kerja semakin signifikan. Jumlah perempuan yang bekerja meningkat antara tahun 2018 dan 2019, menurut data yang dipublikasikan di situs resmi Badan Pusat Statistik (BPS). Sebanyak 7,95 juta perempuan bekerja pada tahun 2018, dan jumlah ini meningkat menjadi 48,75 juta pada tahun 2019. BPS melaporkan bahwa persentase pekerja profesional perempuan di Karawang terus meningkat, mencapai 52,04% pada tahun 2020. Fenomena ini mendorong berkembangnya sebutan "*working mom*". *Working mom* adalah seorang wanita yang menjalankan beberapa peran dalam masyarakat, termasuk peran sebagai istri, ibu rumah tangga, dan pekerja. Namun, *working mom* sering kali menghadapi beban tanggung jawab yang tidak proporsional, terutama bagi mereka yang sudah menikah dan memiliki anak. Mereka harus menangani kewajiban-kewajiban yang muncul secara bersamaan, yang dapat berdampak pada kondisi fisik dan psikologis mereka (Marliani, dkk., 2020; Safarina, dkk., 2021). Tekanan yang dihadapi *working mom* termasuk pekerjaan yang menumpuk, penyesuaian dengan tuntutan pekerjaan, kebutuhan yang meningkat, serta tanggung jawab untuk mengurus anak dan suami dirumah (Hakiki & Supriyanto, 2018).

Jumlah *working mom* meningkat dalam beberapa tahun terakhir, dengan baik pekerja formal maupun informal tunduk pada peraturan yang mengatur jadwal,

tugas, dan tenggat waktu mereka, meskipun gesekan ini lebih terasa pada pekerja formal (Kartiasih, dkk., 2023). Menurut survei Deloitte (2022), 53% perempuan melaporkan peningkatan stres pada tahun 2022 dibandingkan tahun sebelumnya, sementara 46% mengaku merasakan kelelahan di tempat kerja. Data dari Hologic menunjukkan bahwa antara tahun 2020 dan 2021, tingkat stres, kesedihan, kekhawatiran, dan kemarahan perempuan meningkat sebesar 1%, dengan tingkat stres perempuan secara keseluruhan 4% lebih tinggi dibandingkan laki-laki. Untuk pekerja penuh waktu, 46% perempuan mengalami stres, sedangkan angka ini hanya 38% untuk laki-laki. Di kalangan karyawan yang bekerja paruh waktu dan tidak ingin bekerja penuh waktu, 38% perempuan melaporkan mengalami stres, dibandingkan dengan 30% laki-laki. Data ini menunjukkan perlunya tindakan dan dukungan yang lebih efektif untuk membantu perempuan menghadapi tantangan di dunia kerja.

Berdasarkan hasil survei di atas, peneliti melakukan wawancara pra-penelitian terhadap dua responden, yaitu seorang *working mom* berinisial ATA asal Cikampek dan seorang *working mom* berinisial FY yang bekerja di Kabupaten Karawang. Wawancara dengan ATA, yang bekerja di salah satu rumah sakit swasta dan memiliki dua anak, menunjukkan bahwa ia kesulitan untuk fokus saat menyelesaikan pekerjaan di rumah akibat tuntutan untuk mengurus kebutuhan keluarga dan pekerjaannya secara bersamaan. Ia juga mengalami masalah dengan jadwal shift yang tidak teratur, sehingga sering merasa lebih cepat lelah di rumah. Sementara itu, FY, yang memiliki tiga anak dan bekerja di perusahaan bonafit, mengungkapkan bahwa jam kerja yang terikat, yang menghabiskan waktu di kantor selama 8 jam atau lebih, membuatnya tidak memiliki waktu untuk mengurus rumah tangga dan mengantar anak sekolah. Kelelahan fisik dan mental yang dialaminya semakin memperburuk situasi ini. Mengingat pentingnya isu yang dihadapi oleh *working mom* dalam mengelola konflik antara pekerjaan dan keluarga, peneliti memutuskan untuk mengangkat judul “Pengaruh *Work-Family Conflict* Terhadap Stres Kerja pada *Working Mom* sebagai Tenaga Kerja Formal di Kabupaten Karawang.” Judul ini dipilih untuk mengeksplorasi dampak dari konflik tersebut terhadap tingkat stres kerja, serta untuk memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai tantangan yang dihadapi oleh perempuan yang berperan ganda sebagai pekerja dan pengurus rumah tangga.

Berdasarkan data-data di atas menunjukkan bahwa perempuan paling banyak terkena dampak stres dan masalah kesehatan mental. Survei menurut Yoga dan Bambang (2019) melaporkan tingkat stres 4% lebih tinggi dibandingkan pria pada tahun 2021. Demikian pula, 53% perempuan mengalami lebih banyak stres dibandingkan tahun lalu, sementara 46% melaporkan kelelahan ditempat kerja pada tahun 2022. Perempuan yang memiliki pekerjaan disektor formal adalah yang paling terkena dampak stres ditempat kerja. Para pekerja perempuan ini mengidentifikasi beban kerja yang berlebihan, kesenjangan upah, serta kondisi kerja yang tidak kondusif sebagai faktor utama penyebab stres saat bekerja. Lebih tepatnya, jajak pendapat yang dilakukan di Indonesia menemukan bahwa wanita yang bekerja mengalami tingkat stres yang cenderung memuncak dibandingkan dengan pria yang bekerja. Proporsinya mencapai 84% berbanding 76%.

Beehr & Newman (1978) menyatakan bahwa stres kerja ialah suatu keadaan yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaannya, yang dihipotesiskan dapat mengubah fungsi psikologis, fisik, serta perilaku manusia. Robbins (dalam Massie, 2018) mendefinisikan stres kerja karyawan sebagai suatu keadaan yang muncul dari interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, yang dipimpin oleh perubahan perilaku manusia yang memaksa orang untuk keluar dari fungsi biasanya. Stres kerja, seperti yang didefinisikan oleh Mangkunegara (2015), adalah sensasi tekanan yang dihadapi pekerja saat mengelola tanggung jawab pekerjaan mereka. Gejala dari stres kerja Beehr & Newman (1978) dapat dibagi dalam tiga aspek yaitu pertama gejala psikologis yang meliputi kecemasan, ketegangan, depresi, ketidakpuasan, kebosanan, keluhan somatik, sensitif, perasaan sia-sia, perasaan tidak mampu, harga diri rendah, perasaan terasing, kebingungan, marah, memendam perasaan, dan kehilangan konsentrasi. Kedua gejala fisik yang meliputi penyakit kardiovaskular, gangguan pencernaan, gangguan pernapasan, penyakit kanker, radang sendi, sakit kepala, mudah cedera, gangguan kulit, mudah lelah, dan kematian. Gejala ketiga ialah perubahan perilaku, seperti peningkatan atau penurunan agresivitas, perusakan, pencurian, hubungan interpersonal yang buruk, keinginan atau percobaan bunuh diri, serta kebiasaan makan yang tidak normal.

Penelitian sebelumnya menyepakati bahwa *work-family conflict* secara signifikan memengaruhi stres kerja, dimana banyak *working mom* kesulitan untuk menyeimbangkan peran ganda mereka karena tuntutan pekerjaan yang tinggi (Lestari dkk, 2021). Greenhaus dan Beutell (1985) mendefinisikan *work-family conflict* sebagai contoh konflik peran yang muncul ketika seseorang diharapkan untuk menjalankan komitmen profesional dan keluarga pada saat yang bersamaan. Selaras pada temuannya Kniffin dkk. (2021), yang menemukan bahwa *working mom* menyeimbangkan banyak tanggung jawab sekaligus ketika mereka melakukan pekerjaan jarak jauh dari rumah mereka sendiri. Ketidakstabilan dalam menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan serta keluarga ialah sumber umum dari *work-family conflict*. Karyawan terkadang terjebak ditengah-tengah tanggung jawab pekerjaan dan keluarga, yang dapat menyebabkan *work-family conflict* (Greenhaus & Beutell, 1985). Karena adanya korelasi yang lebih kuat antara konflik peran dengan kecemasan, kesedihan, serta kekesalan dibandingkan dengan jenis stres lainnya, Caplan dkk. (1975) berpendapat bahwa *work-family conflict* perlu dipertimbangkan sebagai suatu jenis stres. Kusumastuti (2020) menemukan bahwa *work-family conflict* membuat orang lebih rentan terhadap agresi emosional dan fisik terhadap anak, serta kurang mampu berkonsentrasi, lelah, dan jengkel dengan kehidupan secara umum.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat stres kerja pada *working mom* adalah *work-family conflict*, yaitu konflik antara peran sebagai pekerja dan peran dalam keluarga. Menurut Carlson dkk. (2000), *work-family conflict* memiliki dua dimensi yaitu WIF (*Work Interference Family*) dan FIW (*Family Interference Work*). Masing-masing terbagi menjadi tiga aspek, dimensi WIF (*Work Interference Family*) yaitu; *time-based work interference with family*, ketika waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan mengganggu peran dan tanggung jawab dalam keluarga, *strain-based work interference with family* muncul ketika tekanan dari pekerjaan mengganggu

tanggung jawab karyawan terhadap keluarga, dan *behavior-based work interference with family* terjadi ketika perilaku yang diperlukan ditempat kerja tidak sesuai dengan peran yang dijalankan dalam keluarga ketika waktu yang digunakan untuk memenuhi tanggung jawab keluarga mengganggu pekerjaan ditempat kerja. Selanjutnya dimensi FIW (*Family Interference Work*) yaitu; *time-based family interference with work*, ketika waktu yang digunakan untuk memenuhi tanggung jawab keluarga mengganggu pekerjaan ditempat kerja, *strain-based family interference with work* terjadi ketika tekanan dari keluarga mengganggu kinerja karyawan ditempat kerja, *behavior-based family interference with work* terjadi ketika perilaku yang biasanya diterapkan dalam keluarga menimbulkan masalah ketika diterapkan di tempat kerja. Dimensi-dimensi ini memperjelas bagaimana konflik antara pekerjaan dan keluarga dapat terjadi baik dari sisi waktu, tekanan, maupun perilaku. Vieira dkk. (2018) menambahkan bahwa *work-family conflict* terjadi ketika individu kesulitan memenuhi tuntutan pekerjaan dan keluarga secara bersamaan, yang dapat menyebabkan peningkatan stres kerja.

Stres kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa elemen, termasuk tekanan eksternal seperti stres yang berhubungan dengan pekerjaan atau stres lingkungan, serta aspek internal seperti karakter atau cara pandang individu (Rustiana & Cahyati, 2012). Karyawan yang tidak dapat mengatur waktu secara efektif antara pekerjaan dan tanggung jawab di rumah berisiko mengalami kelelahan dan stres yang berlebihan (Chen & Li, 2012). Tekanan yang berkepanjangan dari pekerjaan dan tanggung jawab keluarga pada *working mom* dapat menyebabkan tantangan dalam mengelola kedua peran tersebut secara efektif (Vieira, dkk., 2018).

Fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa meningkatnya partisipasi perempuan dalam sektor formal tidak hanya mencerminkan kemajuan emansipasi gender, tetapi juga menimbulkan tantangan baru terkait keseimbangan peran dalam kehidupan rumah tangga dan pekerjaan. Di tengah perkembangan industrialisasi dan tekanan target kinerja, perempuan yang bekerja formal kerap mengalami tekanan ganda yang berdampak pada kesehatan mental dan fisik mereka. Meski isu *work-family conflict* telah banyak dikaji, namun kebanyakan penelitian berfokus pada kelompok pekerja sektor informal atau belum secara spesifik menggarisbawahi konteks lokal seperti Kabupaten Karawang, yang merupakan salah satu pusat industri nasional dengan karakteristik tekanan kerja yang tinggi.

Kebaruan (*Novelty*) dari penelitian ini terletak pada fokusnya terhadap *working mom* sebagai tenaga kerja formal di kawasan industri Karawang, dengan menyoroti bagaimana interaksi antara tuntutan pekerjaan dan peran keluarga memicu stres kerja. Studi ini juga menggunakan instrumen pengukuran yang telah diadaptasi secara kultural dan kontekstual ke dalam Bahasa Indonesia, memberikan kontribusi empiris terhadap pemahaman konflik peran dalam konteks sosio-kultural Indonesia. Selain itu, penelitian ini menekankan pada aspek kontribusi *work-family conflict* terhadap dimensi fisik, psikologis, dan perilaku dari stres kerja, sesuatu yang jarang disentuh secara komprehensif dalam studi serupa di Indonesia.

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausalitas asosiatif. Partisipan dalam studi ini terdiri dari 151 *working mom* yang memiliki setidaknya satu anak dan bekerja lebih dari 6 jam setiap hari. Untuk menilai tingkat *work-family conflict*, digunakan alat ukur *Work Interference Family* (WIF) dan *Family Interference Work* (FIW) yang masing-masing dua dimensi tersebut terbagi menjadi tiga aspek yaitu *time-based work interference with family*, *strain-based work interference with family*, *behavior-based work interference with family*, *time-based family interference with work*, *strain-based family interference with work*, *behavior-based family interference with work* yang dikembangkan oleh Carlson dkk (2000) dan telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Andini (2023). Pengukuran stres kerja dilakukan menggunakan skala yang disusun oleh Alkaderi (2022) berdasarkan tiga dimensi dari teori Beehr & Newman (1978): gejala fisik, psikologis, dan perilaku. Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi sederhana, dengan pengujian asumsi standar yang diterapkan dalam pendekatan tersebut. Pengujian asumsi konvensional yang digunakan meliputi pengujian normalitas, linearitas, regresi linear sederhana, serta koefisien determinasi. Semua prosedur analisis dilakukan menggunakan software SPSS versi 25.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Terdapat 151 responden, menurut hasil penelitian. Tabel berikut ini mencantumkan hasil uji normalitas untuk skala stres kerja serta "*work family conflict*":

Table 1. Uji Normalitas Stres Kerja dan *Work Family Conflict*

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>			
			Unstandardized Residual
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig. 99% Confidence Interval	Lower Bound	.161 <sup>d</sup>
		Upper Bound	.170

Hasil uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai *Monte Carlo Sig. (2-tailed)* sebesar 0,161, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, sehingga memenuhi asumsi untuk analisis statistik selanjutnya, seperti regresi. Distribusi data yang normal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan *work-family conflict* dapat dianalisis dengan metode regresi linear tanpa ada pelanggaran terhadap asumsi normalitas.

Table 2. Uji Linearitas

ANOVA Table			Sum of	df	Mean	F	Sig.
			Squares		Square		
STRES KERJA	Between	(Combined)	5186.838	41	126.508	3.704	.000
* WORK-	Groups	Linearity	3717.339	1	3717.339	108.852	.000
FAMILY		Deviation	1469.498	40	36.737	1.076	.374
CONFLICT		from					
		Linearity					
	Within	Groups	3722.381	109	34.150		
	Total		8909.219	150			

Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara *work-family conflict* dan stres kerja, dengan nilai signifikansi untuk linearitas sebesar 0,000. Selain itu, nilai deviasi dari linearitas sebesar 0,374, yang lebih besar dari 0,05, menunjukkan bahwa tidak ada deviasi yang signifikan dari hubungan linear antara kedua variabel. Dengan kata lain, hubungan antara *work-family conflict* dan stres kerja bersifat linear, artinya peningkatan *work-family conflict* diikuti dengan peningkatan stres kerja.

Table 3. Uji Regresi Linear Sederhana

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of	df	Mean Square	F	Sig.
		Squares				
1	Regression	3717.339	1	3717.339	106.683	.000 <sup>b</sup>
	Residual	5191.879	149	34.845		
	Total	8909.219	150			

Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa *work-family conflict* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ). Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik antara pekerjaan dan keluarga, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami oleh *working mom* di Kabupaten Karawang. Dengan hasil ini, hipotesis alternatif diterima, mengonfirmasi adanya hubungan signifikan antara kedua variabel.

Table 4. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.646 <sup>a</sup>	.417	.413	5.903

Berdasarkan uji koefisien determinasi, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,417, yang berarti bahwa 41,7% variasi dalam stres kerja dapat dijelaskan oleh *work-family conflict*. Sisanya, yaitu 58,3%, dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam

penelitian ini. Hasil ini menunjukkan bahwa *work-family conflict* memiliki kontribusi yang cukup besar terhadap stres kerja, meskipun masih ada faktor eksternal lain yang turut mempengaruhi tingkat stres kerja para *working mom*. Temuan ini didukung oleh studi Sibuea dkk (2023), yang mengidentifikasi *work-family conflict* sebagai sumber utama stres kerja. Selain itu, Lambert dkk (2017) menemukan bahwa *work-family conflict* berkontribusi terhadap stres kerja, yang dapat berasal dari faktor-faktor seperti stres di tempat kerja, lingkungan sekitar, serta karakter atau cara pandang individu. Orang-orang yang kesulitan mengatur waktu antara pekerjaan dan tanggung jawab rumah tangga cenderung mengalami kelelahan dan stres (Rustiana & Cahyati, 2012).

Temuan ini sejalan dengan penelitian Armstrong dkk (2015), yang menyatakan bahwa individu yang mengalami tekanan dalam pekerjaan yang mengganggu tanggung jawab keluarga secara signifikan mengalami peningkatan stres kerja. Hal ini terjadi karena *working mom* sering menghadapi tuntutan berlebih ditempat kerja, yang berdampak pada tanggung jawab mereka terhadap keluarga. Selain itu, studi oleh Hayati dan Armida (2020) serta Safrizal dkk (2020) mengindikasikan bahwa pekerja perempuan mengalami tingkat stres yang jauh lebih tinggi akibat konflik kerja-keluarga, yang dilaporkan berbanding lurus dengan tingkat *work-family conflict*.

Lestari dkk (2021) sepakat bahwa *work-family conflict* secara signifikan memengaruhi stres kerja, dimana banyak *working mom* kesulitan menyeimbangkan peran ganda mereka karena tuntutan pekerjaan yang tinggi. Mereka melaporkan bahwa tingkat stres semakin meningkat ketika sumber daya yang mereka miliki tidak memadai. Ahar dkk (2022) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan hasil dari konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Meskipun terdapat sedikit konflik antara kedua peran tersebut, pekerja perempuan tetap melaporkan tingkat stres kerja yang signifikan. Penelitian Yusuf dkk (2024) mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa *working mom* sering merasa kesulitan menyeimbangkan tanggung jawab sebagai seorang ibu dan karyawan ketika terdapat ketegangan di antara kedua peran tersebut.

#### IV. PENUTUP

Studi ini meneliti dampak dari *work-family conflict* terhadap stres kerja pada *working mom* yang berstatus sebagai pekerja formal di Kabupaten Karawang. Temuan menunjukkan bahwa:

1. Hipotesa kerja dari studi ini ialah bahwasanya *work-family conflict* serta stres kerja dipengaruhi secara signifikan oleh satu sama lain, pada tingkatan signifikansinya sebanyak  $0.000 < 0.05$ . Karenanya, peneliti mengadopsi hipotesa alternatif ( $H_0$ ). *Working mom* di Kabupaten Karawang menghadapi tekanan ganda yaitu *work-family conflict* serta stres dipekerjaannya.
2. Nilai *R Squared* mencapai 0,417, atau 41,7%, sesuai dengan data dalam tabel. Ini menunjukkan bahwa *work-family conflict* menyumbang hingga 41,7% dari varian stres kerja. Individu yang memperjuangkan untuk menyeimbangkan antar pekerjaan serta kehidupan keluarga mereka lebih cenderung mengalami

kelelahan dan stres, menurut komponen internal yang menyumbang 58,3% dari total (Chen & Li, 2012).

Jika seorang *working mom* mengalami stres ditempat kerjanya karena konflik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga, ia harus belajar memprioritaskan tugas-tugasnya agar tidak menghabiskan waktu untuk keluarga atau sebaliknya. Seorang *working mom* tetap dapat menjaga kesehatan emosional dan fisiknya sendiri dengan meminta bantuan ketika ia membutuhkannya, baik untuk salah satu tanggung jawabnya atau keduanya. Agar *working mom* dapat menggabungkan kehidupan profesional dan keluarga mereka, sangat penting bagi lembaga-lembaga yang mendukung *working mom* untuk lebih memperhatikan hak-hak pekerja terkait beban kerja, terutama jam kerja. Organisasi dapat mempertimbangkan tenggat waktu yang diberikan kepada *working mom* terkait dengan tingkat keterampilan dan kompleksitas tugas, dan mereka juga dapat mengubah tingkat kepegawaian berdasarkan beban kerja di departemen masing-masing. Untuk lebih menggambarkan keadaan unik dari populasi, peneliti dimasa depan harus menyertakan pekerjaan responden.

## V. DAFTAR PUSTAKA

- Ahar, J. V., Annisafa, A. G., & Sukandar, A. S. (2022). *Work-family conflict dan stres kerja karyawan: A systematic literature review. Collabryzk Journal for Scientific Studies*, 1(1), 49-61.
- Akbar, M. A., & Vinaya. (2020). Pengaruh stress kerja terhadap kepuasan hidup pada buruh garmen perempuan di Cicurug Kabupaten Sukabumi. *JIPT: Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 8(02), 191 – 199.
- Alifah, A. F., Lukman & Anwar, H. (2023). Work-family conflict dan tingkat Stres kerja pada ibu bekerja yang mengalami long work hours: *Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora*, Vol.3, No.1
- Apperson, Megan, H. Schmidt, & L. Grunberg. (2002). "Women managers and the experience of work family conflict". *Journal of Undergraduate Research*, Vol. 1 No.3, 9-14.
- Armstrong, G. S., Atkin-Plunk, C. A., & Wells, J. (2015). The relationship between work-family conflict, correctional officer job stress, and job satisfaction. *Criminal Justice and Behavior*, 42(10), 1066± 1082.
- Beehr, T., & Newman, J. (2006). Research on occupational stress: An unfinished enterprise. *Personnel Psychology*. 51. 835 - 844.
- Caplan, R., Cobb, S., French J., Harrison, R., Pinneau S. (1975). *Job demands and worker health*. Ann Arbor, MI: Institute for Social Research, University of Michigan.
- Carlson, Dawn S., K. Michele Kacmar, and Larry J. Williams. (2000). "Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict." *Journal of Vocational Behavior* 56, no. 2: 249-276.

- Deloitte. (2022). Global Women's Health Index. <https://hologic.womenshealthindex.com/en>
- Dwiyanti, R., & Rahardjo, P. (2016). Strategi coping wanita pekerja formal dan informal dalam mengatasi konflik peran ganda di banyumas. *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 1(2), 72-82.
- Greenhaus, H. J., & Beutell, J. N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management review*, Vol. 10 pp. 76-88
- Hakiki, G., & Supriyanto, S. (2018). Profil perempuan Indonesia 2018. Kementerian Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak, 3-100.
- Hayati, M., & Armida, A. (2020). Pengaruh work-family conflict dan stres kerja terhadap kinerja perawat wanita. *Jurnal Ecogen*, 3(3), 410-418.
- Kara, S. B. K., Gunes, D. Z., & Tuysuzer, B. S. (2021). Work-family conflict during working from home due to pandemic: A qualitative research on female teachers. *International Journal of Curriculum and Instruction*, 13(1), 251-273.
- Kartiasih, F., Djalal Nachrowi, N., & Wisana, I. D. G. K Handayani, D. (2023). Potret ketimpangan digital dan distribusi pendapatan di Indonesia: Pendekatan Regional Digital Development Index (1st ed.). UI Publishing. Kartiasih, F., Nachrowi, N. D., & Wisana, I Dewa Gede Karma Handayani, D. (2023b). Towards the quest to reduce income inequality in Indonesia: Is there a synergy between ICT and the informal sector? *Cogent Economics & Finance*, 11(2), 1-18.
- Komara, S. (2020). Pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan wanita. *Inkubis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 104-114.
- Kusumastuti, A., N. (2020). Dampak konflik peran ganda di masa pandemi Covid19 pada ibu yang bekerja. *Jurnal Psikologi Universitas Gunadarma*, 1(100), 1-5.
- Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. P., Bakker, A. B., Bamberger, P., Bapuji, H., Bhave, D. P., Choi, V. K., Creary, S. J., Demerouti, E., Flynn, F. J., Gelfand, M. J., Greer, L. L., Johns, G., Kesebir, S., Klein, P. G., Lee, S. Y., Ozelik, H., Vugt, M. V. (2021). COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. *The American psychologist*, 76(1), 63-77.
- Lambert, E. G., Qureshi, H., Frank, J., Keena, L. D., & Hogan, N. L. (2017). The relationship of work-family conflict with job stress among Indian police officers: A research Note. *Police Practice and Research*, 18(1), 37-48.
- Lestari, E. D., Suhendar, S., Choirisa, S. F., & Rizkalla, N. (2021). Analisis pengaruh work-family conflict, family-work conflict terhadap stres kerja dan dampaknya terhadap kepuasan hidup pekerja front office hotel di Indonesia. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 12(2), 256-277.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Marliani, R., Nasrudin, E., Rahmawati, R., & Ramdani, Z. (2020). Regulasi emosi, stres, dan kesejahteraan psikologis: Studi pada ibu work from home dalam menghadapi pandemi COVID19. *Digital Library: UIN Sunan Gunung Jati*, 1-12.

- Messie, R. N., Areros, W. A., Rumawas, W. (2018). Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pengelola IT Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(2), 41 – 49.
- Retnaningsih, H. (2020). Bantuan sosial bagi pekerja ditengah pandemi covid-19: sebuah analisis terhadap kebijakan sosial pemerintah. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 11(2), 215–227.
- Rendon, R. A. (2016). Work-life balance among working married women: What SocialWorkers Need to Know. *Electronic Theses, Projects, and Dissertations*, 374.
- Rustiana, E. R., & Cahyati, W. H. (2012). Stress kerja dengan pemilihan strategi coping. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(2), 149–155.
- Safrizal, H. B. A., Eliyana, A., & Febriyanti, K. L. (2020). The effect of double role conflict (workfamily conflict) on female worker’s performance with work stress as the interveningvariable. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(10), 418–428.
- Sibuea, Z. M., Sulastiana, M., & Fitriana, E. (2023). Factors affecting the quality of work life among nurses: A systematic review. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, 17.
- Sorongan, M. V., Mandey, S., & Lumanauw, B. (2015). Konflik peran dan ambiguitas peran terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (btpn) tbk. cabang manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1), 514–523.
- Undang-Undang No 25 tahun 1997 tentang “ketenagakerjaan” pasal 1 ayat 20.
- Yusuf, Y., & Nurqamar, I. F. (2024). Pengaruh konflik peran ganda, beban kerja, dan lingkungan kerja pada karyawan wanita terhadap stres kerja di pabrik gula arasoe dan camming. *Peradaban Journal of Economic and Business*, 3(1), 1-22.