

## The Effect of Social Support in Work Family Conflict on Work Stress Levels

Devanggi Putri Ramadani<sup>1</sup>, Muhammad Alfauzi<sup>2\*</sup>, Riyan Sisiawan Putra<sup>3</sup>

S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Teknologi Digital,

Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya

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

**Keywords:** *job stress; social support; work family conflict*

**Corresponding Author:** [alfanfauziii027@gmail.com](mailto:alfanfauziii027@gmail.com)

## **Pengaruh Social Support Dalam Work Family Conflict Terhadap Tingkat Stres Kerja**

**Devanggi Putri Ramadani<sup>1</sup>, Muhammad Alfauzi<sup>2\*</sup>, Riyan Sisiawan Putra<sup>3</sup>**

S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Teknologi Digital,

Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya

**ABSTRAK:** Tujuan dari studi literatur ini adalah untuk mengetahui peran hubungan dukungan sosial antara konflik pekerjaan-keluarga terhadap stres kerja. Studi literatur didasarkan pada 17 studi empiris dari berbagai jurnal nasional dan internasional. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode mesin pencari. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga memiliki hubungan positif dengan stres kerja. Memberlakukan dukungan sosial ganda (dukungan sosial yang berhubungan dengan pekerjaan dan non-pekerjaan) dapat menjadi sumber yang positif untuk mengurangi efek buruk dari stres kerja dan konflik pekerjaan-keluarga secara efektif. Berdasarkan studi empiris, juga ditemukan dukungan sosial dapat menjadi yang terbaik dilihat sebagai moderator yang dirasakan stresor dan konflik pekerjaan-keluarga.

*Kata Kunci: stres kerja; dukungan sosial; konflik keluarga pekerjaan*

*Submitted: 12 July; Revised: 21 July; Accepted: 26 July*

**Corresponding Author:** [alfanfauziii027@gmail.com](mailto:alfanfauziii027@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Pekerjaan merupakan salah satu aspek terpenting dan efisien dalam memenuhi segala kebutuhan hidup manusia. Ketika dekade ini berlangsung, pekerjaan tidak lagi didominasi oleh laki-laki. Jumlah perempuan pekerja yang terlibat juga meningkat. Alasan utama dari fenomena ini adalah resesi global (Rustham, 2019). Dengan perubahan demografi gender tenaga kerja di era ini, baik pria maupun wanita memilih untuk bekerja di luar rumah secara bersamaan, terutama di kota-kota besar. Tren pasangan suami istri yang bekerja (dual career) diharapkan dapat meningkatkan pendapatan rumah tangga (Nabila, 2019).

Sementara karir ganda dapat sangat membantu dalam meningkatkan pendapatan rumah tangga sehingga pengeluaran kebutuhan rumah tangga sehari-hari dapat seimbang, sebenarnya menjalankan kedua peran tersebut secara bersamaan membutuhkan energi dan pengaturan yang lebih kompleks agar kedua peran tersebut dapat berfungsi secara seimbang. Akibatnya, situasi tersebut sering menimbulkan konflik (Rustham, 2019). Tuntutan pekerjaan yang meningkat juga berdampak pada peran karyawan di rumah, seperti rapat, tenggat waktu, dan tujuan lain yang harus dipenuhi. Akibatnya, beberapa orang yang sudah menikah mulai kesulitan mengalokasikan waktu, pekerjaan dan keluarga. Dalam kebanyakan kasus, sebagian besar waktu dihabiskan untuk tujuan pekerjaan dan waktu bersama keluarga selalu dikorbankan (Sari, 2018).

Dalam dunia kerja saat ini, konflik pekerjaan-keluarga dipandang sebagai masalah serius (Roboth, 2015). Konflik pekerjaan-keluarga telah diidentifikasi sebagai penyebab atau indikator stres, terutama di dunia kerja (Hsiao et al., 2014). Mack & Dunn (2018) juga menunjukkan bahwa penyebab stres kerja karyawan adalah konflik pekerjaan-keluarga. Melisa, Bulent, dan Meral dalam Fridayanti et al., (2019) menyatakan bahwa salah satu masalah utama yang timbul dari konflik pekerjaan-keluarga adalah stres kerja. Stres kerja ini muncul karena adanya ketidaksesuaian tuntutan peran antara peran pekerjaan dengan peran keluarga. Konflik yang berkepanjangan dapat mengakibatkan respons yang mengancam pada individu.

Hal ini diperkuat dengan sebagian besar penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara konflik pekerjaan-keluarga dengan stres kerja (Divara dan Rahyuda, 2016; Fridayanti et al., 2019; Jamaluddin et al., 2019; Kusmanegara et al., 2019). al., 2018; Lambert et al., 2016; Liu et al., 2017; Mack dan Dunn, 2018; Nabila et al., 2019; Niknamian, 2019; Rabenu et al., 2017; Sutanto dkk., 2016). Namun, temuan terbaru yang disampaikan oleh Wahab et al (2019) menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja. Dengan kata lain, jika pekerja menghadapi konflik pekerjaan-keluarga yang tinggi, stres kerja meningkat, tetapi tidak signifikan. Apabila stres kerja yang diakibatkan tidak ditangani dengan baik, maka pekerja yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang akan mempengaruhi prestasi kerjanya (Handoko, 2014).

Pluut et al (2018) berpendapat bahwa sumber alternatif untuk mengatasi hubungan antara stres kerja dan konflik pekerjaan-keluarga adalah dukungan sosial. Dukungan sosial merupakan sumber daya yang berharga karena dapat berperan dalam memberikan dorongan psikologis, umpan balik, bantuan, dan motivasi kepada karyawan (Lambert et al., 2017). Dukungan sosial dapat digambarkan sebagai hubungan berharga individu dengan orang-orang di sekitarnya (Rif'ati et al., 2018). Mengingat tuntutan dunia kerja yang terus meningkat dan perhatian yang terus-menerus kepada anggota keluarga, dukungan ini sangat dibutuhkan. Oleh karena itu, dukungan sosial merupakan salah satu variabel yang dapat menurunkan tingkat stres kerja dan konflik pekerjaan-keluarga (Pluut et al., 2018).

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

## **METODE PENELITIAN**

### *A. Langkah-Langkah Metode Sytematic Literature Review*

Penelitian ini menggunakan metode Systematic Literatur Review di beberapa web penelitian jurnal database yang digunakan untuk mencari artikel mengenai pengaruh social support dalam work family conflict terhadap tingkat stress kerja. Metode Systematic Literatur Review adalah istilah yang digunakan untuk merujuk pada metodologi penelitian atau riset tertentu pada pengembangan yang dilakukan untuk mengumpulkan serta mengevaluasi penelitian yang terkait dan fokus pada topik tertentu. Systematic Literatur Review berprinsip bahwa metode penelitian yang merangkum hasil-hasil penelitian primer untuk menyajikan fakta yang lebih komprehensif dan berimbang. Langkah-langkah melakukan Systematic Literature Review adalah sebagai berikut, (Perry & Hammond, 2002): (1) Mengidentifikasi pertanyaan penelitian; (2) Mengembangkan protokol penelitian; (3) Menetapkan lokasi data base hasil penelitian sebagai wilayah pencarian; (4) Menyeleksi hasil-hasil penelitian yang relevan ; (5) Memilih hasil penelitian yang berkualitas ; (6) Ekstraksi data dari studi individual; (7) Sintesis hasil penelitian (funnel plot dan forest plot); (8) Penyajian hasil penelitian dalam laporan penelitian.

### *B. Prosedur Pencarian*

Saat melakukan penelitian bermetode Systematic Literatur Review langkah - langkah yang dilakukan adalah yang pertama mengidentifikasi pertanyaan penelitian Pencarian berkaitan dengan menemukan sumber yang relevan terkait pengaruh social support dalam work family conflict terhadap tingkat stress kerja. Adapun pencarian sumber data atau literatur dilakukan dengan pencarian

elektronik menggunakan data base sebagai berikut: Google Scholar, Ebsco-host, Cambridge Journal, Oxford Journal, Sage Journal, Scientific Electronic Library, Taylor & Francis, dan PubMed. Selanjutnya kata kunci yang digunakan sebagai berikut: pengaruh social support dalam work family conflict terhadap tingkat stress kerja.

### *C. Prosedur Pemilihan*

Literatur yang akan dianalisis memiliki kriteria untuk dipenuhi, yaitu sebagai berikut:

1. Membahas topik pengaruh social support dalam work family conflict terhadap tingkat stress kerja ;
2. Studi empiris dengan jenis kuantitatif dan/atau kualitatif;
3. Subjek penelitian karyawan di perusahaan yang berkeluarga.

Abstrak pada literatur yang diperoleh dari pencarian secara elektronik dan sesuai dengan kata kunci, selanjutnya dibaca untuk menentukan apakah sesuai dan cocok dengan kriteria yang telah ditentukan.

### *D. Prosedur Analisis*

Pada tahap ini penulis mengkaji kajian pustaka secara mendetail dan mendalam untuk mendapatkan temuan/inti pentingnya. Sehingga poin-poin penting dari beberapa hasil penelitian, hasil sumber-sumber diekstraksi dan dikemas menjadi topik bahasan yang lebih padat dan tidak mengandung bias merupakan kunci penting hasil penelitian.. Informasi yang ditulis meliputi tentang penulis, lokasi penelitian dan tahun terbitnya artikel, karakteristik subjek, objek dan hasil temuan (kesimpulan penelitian). Kemudian data yang diperoleh dibandingkan, sedangkan desain intervensi dan hasil masing masing literatur dianalisis. Dilakukan analisis deskriptif untuk memperoleh informasi dari setiap literatur.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### *A. Hasil*

Secara garis besar dari beberapa literatur yang terpilih dijabarkan sebagai berikut:

1. Hsiao, H. Y., & Mor Barak, M. E. (2014) berjudul Job-Related Stress, Social Support, and Work-Family Conflict among Mexican Workers in a Multinational Company: A case study of a Korean- owned, US-branded former "Sweatshop" in Mexico, yang diterbitkan dalam Internastional Journal of Social Welfare. Penelitian menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif, dengan populasi dan sampel sebanyak 168 pekerja Meksiko di

perusahaan multinasional Tabalong. Alat analisis yang digunakan adalah hierarchical regression analyses.

2. Divara & Rahyuda (2016) berjudul Pengaruh Work Family Conflict terhadap Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Pegawai Kontrak Dinas Kebudayaan Provinsi Bali, yang diterbitkan dalam E-Jurnal Manajemen Unud. Penelitian menggunakan metode sampling jenuh, dengan populasi dan sampel sebanyak 53 pegawai kontrak Dinas Kebudayaan di Bali. Alat analisis yang digunakan adalah analisis jalur.
3. Lambert et al., (2016) berjudul The Relationship of Work-Family Conflict with Job Stress among Indian Police Officers: A Research Note, yang diterbitkan dalam Police Practice and Research. Penelitian menggunakan metode sampling sistematis, dengan populasi sebanyak 3000 dan sampel sebanyak 827 petugas polisi dari wilayah Sonipat dan Rohtak. Alat analisis yang digunakan adalah OLS, multivariate analysis, dan multivariate regression.
4. Sutanto, V., Mogi, J. A., (2016) berjudul Analisa Pengaruh Work Family Conflict terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan di Restoran The Duck King Imperial Chef Galaxy Mall Surabaya, yang diterbitkan dalam Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa. Penelitian menggunakan metode purposive sampling. Populasi sebanyak 60 pekerja pada departemen service dan kitchen restoran the duck king imperial chef, dan populasi sebanyak 30 pekerja yang telah menikah pada departemen service dan kitchen restoran the duck king imperial chef. Alat analisis yang digunakan adalah SEM-PLS.
5. Lambert et al., (2017) berjudul Exploring the Association between Different Types of Social Support with Role Stress, Work Family Conflict and Turnover Intent among Private Prison Staff, yang diterbitkan dalam Journal of Applied Security Research. Penelitian menggunakan metode systematic sampling, dengan populasi sebanyak 220 dan sampel sebanyak 160 anggota staf penjara swasta di Midwestern State. Alat analisis yang digunakan adalah OLS regression analysis.
6. Liu et al., (2017) berjudul A Research Note on the Association between Work-Family Conflict and Job Stress among Chinese Prison Staff, yang diterbitkan dalam Journal of psychology, crime & law. Populasi sebanyak 440 staf dan sampel sebanyak 322 staf pada dua tempat penjara di Guangzhou, China. Alat analisis yang digunakan adalah OLS regression, multivariate analyses.
7. Rabenu et al., (2017) berjudul The Relationship between Work-Family Conflict, Stress, and Work Attitudes, yang diterbitkan dalam International

Journal of Manpower. Penelitian menggunakan metode sampel jenuh, dengan populasi dan sampel sebanyak 120 responden etnis Arab yang bekerja di Israel. Alat analisis yang digunakan adalah multiple regression.

8. Kusumanegara et al., (2018) berjudul *Work-family Conflict on Turnover Intention Regarding Work Stress As Intervening Variable*, yang diterbitkan dalam *International Journal of Social Sciences and Humanities*. Penelitian menggunakan metode purposive sampling, dengan populasi sebanyak 230 dan sampel sebanyak 96 pada pegawai marketing pada Bank BUMN di Kota Mataram yang telah menikah. Alat analisis yang digunakan adalah PLS.
9. Mack, K. Y., & Rhineberger- Dunn, G. (2018) berjudul *The Influence of Work-Family Conflict on Job Stress Among Two Groups of Community Corrections Staff*, yang diterbitkan dalam *Journal crime and justice*. Penelitian menggunakan metode survei online, dengan populasi sebanyak 356 staf pembebasan bersyarat serta 264 staf keamanan penduduk setempat Departemen keamanan masyarakat Negara Iowa. Untuk sampel, diambil sebanyak 179 staf pembebasan bersyarat serta 98 staf keamanan penduduk setempat. Alat analisis yang digunakan adalah descriptive statistics, T- test, dan OLS regression.
10. Pluut et al., (2018) berjudul *Social Support at Work and at Home: Dual Buffering Effects in the Work Family Conflict Process*, yang diterbitkan dalam *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. Penelitian menggunakan metode ESM, dengan populasi pada pasangan suami istri yang bekerja di Netherlands dan sampel sebanyak 112 responden. Alat analisis yang digunakan adalah hierarchical linear modelling (HLM).
11. Prasetyo et al., (2018) berjudul *Analisis Pengaruh Konflik Keluarga-Pekerjaan, Hardiness, Self Efficacy terhadap Stres Kerja dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderasinya (Studi pada Guru Demak)*, yang diterbitkan dalam *Journal of Management*. Penelitian menggunakan metode sampel jenuh, dengan populasi dan sampel sebanyak 93 responden guru wanita kelas 3 di Demak. Alat analisis yang digunakan yakni analisis kuantitatif, SPSS.
12. Fridayanti et al., (2019) berjudul *The Effect of Work-Family Conflict on Job Stress of Country Civil Apparatus with Locus of Control As A Moderation*, yang diterbitkan dalam *International Conference on Rural Development and Entrepreneurship*. Penelitian menggunakan metode purposive sampling, dengan populasi sebanyak 126 dan sampel sebanyak 100 pada biro kepegawaian negeri sipil yang telah menikah. Alat analisis

yang digunakan adalah SPSS (coefficient of bivariate pearson, KMO-MSA test, reliability test, regression analysis).

13. Jamaluddin et al., (2019) berjudul Pengaruh Work-Family Conflict terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Mediasi Stres Kerja, yang diterbitkan dalam JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia). Penelitian menggunakan metode purposive sampling, dengan populasi 361 perawat non-PNS RSUD kota Mataram dan sampel sebanyak 96 perawat wanita non- PNS RSUD kota Mataram. Alat analisis yang digunakan adalah PLS.
14. Nabila et al., (2019) berjudul Pengaruh Work Family Conflict terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja (Studi pada Karyawan Divisi Operational dan Servis pada PT. Bank BRI Syariah, Tbk Pusat), yang diterbitkan dalam Jurnal Administrasi Bisnis. Penelitian menggunakan metode sampel jenuh, dengan populasi dan sampel sebanyak 88 pegawai divisi operasional dan servis di PT. Bank BRI Syariah, Tbk yang telah menikah. Alat analisis yang digunakan adalah analisis jalur.
15. Niknamian, S. (2019) berjudul Organizational Justice, Job Stress, and Work Family Conflict: Their Interrelationships in Universities' Personnel, yang diterbitkan dalam Physical Medicine and Rehabilitation Research. Penelitian menggunakan metode sampling jenuh, dengan populasi dan sampel sebanyak 140 karyawan non- akademik di lima Universitas Provinsi Mazandaran, Iran. Alat analisis yang digunakan adalah K-SZ, multiple regression analysis, linear regression analysis.
16. Razak et al., (2019) berjudul Social Support Moderating Effect between Work Family Conflict and Working Students' Health and Stress in UPSI, yang diterbitkan dalam International Business Education Journal. Penelitian menggunakan sampling sistematis, dengan populasi sebanyak 400 dan sampel sebanyak 240 pada pekerja full time yang juga sedang menempuh pendidikan di UPSI, Malaysia. Alat analisis yang digunakan adalah hierarchical multiple regression analysis.
17. Wahab et al., (2019) berjudul Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja melalui Stress Kerja sebagai Moderator pada Pegawai Wanita (Studi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Tabalong), yang diterbitkan dalam DINAMIKA EKONOMI Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Penelitian menggunakan metode sampel jenuh, dengan populasi dan sampel sebanyak 35 pegawai wanita di DP3AKB Kabupaten Tabalong. Alat analisis yang digunakan adalah SEM-PLS versi Warp-PLS 3.0.

### *B. Pembahasan*

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

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

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

karyawan mendapati sebuah konflik, maka mereka mampu menghadapinya dengan tenang. Ketika stres yang terjadi dapat diatasi dengan baik, maka untuk melakukan kegiatan bekerja, belajar, serta menjalankan peran sebagai anggota keluarga akan menjadi efektif.

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

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

## **KESIMPULAN**

Secara umum, work family conflict dapat terjadi pada individu yang belum menikah hingga yang sudah berkeluarga. Faktor yang memicu terjadinya work family conflict di antaranya umur, beban tanggung jawab pekerjaan yang diemban, jadwal kerja yang tidak fleksibel, jam kerja yang panjang, dan tidak efektifnya perilaku dalam satu peran ke peran lainnya. Jika pekerjaan mempengaruhi kehidupan berkeluarga seseorang, maka akan menimbulkan ketegangan. Sehingga hal tersebut mempengaruhi ketidakseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab keluarga hingga memicu terjadinya stres

kerja. Sebagian besar hasil uji penelitian menyatakan, adanya pengaruh positif yang signifikan pada hubungan work family conflict terhadap stres kerja (Divara & Rahyuda, 2016; Fridayanti et al., 2019; Jamaluddin et al., 2019; Kusumanegara et al., 2018; Lambert et al., 2016; Liu et al., 2017; Mack & Dunn, 2018; Nabila et al.,

2019; Niknamian, 2019; Rabenu et al., 2017; Sutanto et al., 2016). Namun ada juga yang mengemukakan hasil bahwa work family conflict memiliki hubungan positif yang tidak signifikan terhadap stres kerja (Mack & Rhineberger- Dunn 2018; Wahab et al., 2019).

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

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abd Razak, A. Z. A., Yunus, N. K. Y. Y. Y., Samsudin, N., Ab Wahid, H., & Wahid, Z. W. (2019). Social support moderating effect between work-family conflict and health and stress of working students in UPSI. *International Business Education Journal*, 12, 25-38.
- BPS RI. (2019). *Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Februari 2019*. Jakarta: CV. Kemsiro. Berkarya.
- Caroline (2015). Hubungan Work Family Conflict dengan Kepuasan Kerja Karyawan. (<https://psychology.binus.ac.id/2015/09/22/hubungan-work-family-conflict-dengan-kepuasan-kerja-karyawan/>). Diakses pada 26 Maret 2020).
- De Vries, V.C. (2011). *Tuntutan Pekerjaan, Konflik Kerja Keluarga, Dukungan Penyelia dan Kepuasan Kerja Dokter Rumah Sakit Umum Daerah Dr.Soetomo Surabaya*. Tesis. Magister Sains Manajemen. Universitas Airlangga. Surabaya.
- Divara, I. G. A. G. K., & Rahyuda, A. G. (2016). Pengaruh work family conflict terhadap stres kerja dan komitmen organisasional pegawai kontrak dinas kebudayaan provinsi bali. *E-Jurnal Manajemen*, 5(11).
- Fridayanti, H., Indyastuti, D. L., & Anggraeni, A. I. (2019). The Effect Of Work-Family Conflict On Job Stress Of Country Civil Apparatus With Locus Of Control As A Moderation. *ICORE*, 5(1).

- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Isa, N. M., Kaur, H., Singh, P. L., & Hashim, R. (2018). Job Stress, Work-to-Family Conflict and Social Support in the Education Industry.
- Hsiao, H. Y., & Mor Barak, M. E. (2014). Job-related stress, social support, and work-family conflict among Mexican workers in a multinational company: A case study of a Korean-owned, US-branded former "sweatshop" in Mexico. *International Journal of Social Welfare*, 23(3), 309-320.
- Jamaluddin, M. S. A., Asmony, T., & Hermanto, H. (2019). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Mediasi Stres Kerja. *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 9(2), 189-202.
- Kusumanegara, I. S., Asmony, T., & Numayanti, S. (2018). Work-family conflict on turnover intention regarding work stress as intervening variable. *International journal of social sciences and humanities*, 2(2), 141-154.
- Lambert, E. G., Qureshi, H., Frank, J., Keena, L. D., & Hogan, N. L. (2016). The relationship of work-family conflict with job stress among Indian police officers: A research note. *Police Practice and Research*, 18(1), 37-48.
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., Keena, L. D., Williamson, L., & Kim, B. (2017). Exploring the association between different types of social support with role stress, work family conflict, and turnover intent among private prison staff. *Journal of Applied Security Research*, 12(2), 203- 223.
- Liu, J., Lambert, E. G., Jiang, S., & Zhang, J. (2017). A research note on the association between work-family conflict and job stress among Chinese prison staff. *Psychology, Crime & Law*, 23(7), 633-646.
- Mack, K. Y., & Rhineberger-Dunn, G. (2018). The influence of work family conflict on job stress among two groups of community corrections staff. *Journal of Crime and Justice*, 42(3), 350- 363.
- Marliani, R. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Nabila, A., Utami, H. N., & Aini, E. K. (2019). Pengaruh Work Family Conflict terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja (Studi Pada Karyawan divisi Operational dan Servis pada PT. Bank BRI Syariah, Tbk Pusat). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 73(2), 57-67.

- Niknamian, S. (2019). Job Stress, and Work-Family Conflict: Their Interrelationships in Universities' Personnel (June 17, 2019). *Physical Medicine and Rehabilitation Research*.
- Pluut, H., Iliès, R., Curşeu, P. L., Liu, Y. (2018). Social support at work and at home: Dual-buffering effects in the workfamily conflict process. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 146 (2018) 1–13
- Prasetyo, A. Y., Fathoni, A., & Malik, D. (2018). Analisis Pengaruh Konflik Keluarga-Pekerjaan, Hardiness, Self Efficacy terhadap Stress Kerja dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderasinya (Studi pada Guru Demak). *Journal of Management*, 4(4).
- Rabenu, E., Tziner, A., & Sharoni, G. (2017). The relationship between work-family conflict, stress, and work attitudes. *International Journal of Manpower*.
- Rif'ati, M. I., Arumsari, A., Fajriani, N., Maghfiroh, V.S., Abidi, A. F., Chusairi, A., & Hadi, C. (2018). Konsep Dukungan Sosial.
- Roboth, J.Y. (2015). Analisis Work Family Conflict, Stres Kerja dan Kinerja Wanita Berperan Ganda pada Yayasan Compassion East Indonesia. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 33-46.
- Rustham, T. P. (2019). Dual Earner Family dan Pengaruhnya pada Kesejahteraan Psikologis Anak: Sebuah Studi Literatur. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 21(1), 23-29.
- Sari, F. M. (2018). 4 Cara Mudah Atur Waktu antara Pekerjaan dan Keluarga. *Liputan6.com*. (<https://www.liputan6.com/bisnis/read/3677588/4-cara-mudah-atur-waktu-antara-pekerjaan-dan-keluarga>, diakses pada 10 April 2020)
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Cetakan kedua puluh tujuh. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutanto, V., & Mogi, J. A. (2016). Analisa Pengaruh Work Family Conflict terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan di Restoran The Duck King Imperial Chef Galaxy Mall Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 4(1), 377-391.
- Wahab, A., Yasrie, A., & Anwar, M. (2019). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Melalui Stress Kerja Sebagai Moderator Pada Pegawai Wanita. *Dinamika Ekonomi-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(2), 250-266.

Ramadani, fauzi dan putra

Wijaya, C. (2017). *Perilaku Organisasi*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).