



EFEK MEDIASI *WORK-FAMILY CONFLICT* TERHADAP STRES KERJA PADA IBU BEKERJA DI RUMAH SELAMA PANDEMI COVID-19

Abdu Alifah

IPB University, abdualifahalifah@apps.ipb.ac.id

ABSTRAK

Ibu yang bekerja di rumah mengalami stres kerja akibat *work-family conflict* (konflik pekerjaan-keluarga) selama pandemi Covid-19. Sementara penelitian-penelitian terdahulu meninjau *work-family conflict* dan stres kerja secara parsial, penelitian ini mengajukan model struktur kausalitas yang lebih komprehensif dengan menganalisis pengaruh dukungan pasangan dan dukungan organisasi terhadap stres kerja pada ibu bekerja di rumah selama pandemi Covid-19 melalui mediasi *work-family conflict*. Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dengan melibatkan 57 responden dengan kriteria ibu yang bekerja di rumah selama pandemi Covid-19, berdomisili di Jabodetabek, dan memiliki anak minimal satu. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*) dengan dua model analisis langsung dan tidak langsung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan pasangan dan dukungan organisasi secara langsung berpengaruh negatif terhadap *work-family conflict*, namun dukungan pasangan dan dukungan organisasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap stres kerja. *Work-family conflict* berpengaruh positif secara langsung terhadap stres kerja, sementara dukungan pasangan dan dukungan organisasi berpengaruh negatif terhadap stres kerja melalui mediasi *work-family conflict*. Dengan demikian, stres kerja yang dialami oleh ibu bekerja di rumah selama pandemi Covid-19 akibat *work-family conflict* dapat dikurangi dengan meningkatkan dukungan pasangan dan dukungan organisasi.

Kata Kunci: dukungan organisasi, dukungan pasangan, stres kerja, *work-family conflict*

ABSTRACT

Teleworking mothers in Indonesia have been stressed due to work-family conflicts during the Covid-19 pandemic. Whilst most scholars likely have been studied work-family conflict and work stress partially, this study proposed a more comprehensive structural model of causality by analyzing the effect of spousal and organizational support toward work stress on teleworking mothers during the Covid-19 pandemic through the mediation of work-family conflict. This study used a purposive sampling technique in collecting 57 respondents that appropriated to the criteria of study such as teleworking mother during the Covid-19 pandemic, live in Jabodetabek, and possess one child or more. This study used path analysis with two models of direct and indirect. The results indicated that spousal support and organizational support directly and negatively affected work-family conflict, but did not directly affect work stress. Work-family conflict directly and positively affected work stress, while spousal and organizational support indirectly and negatively affected work stress through the mediation of work-family conflict. Therefore, teleworking mothers who have been stressed during the pandemic due to work-family conflicts are recommended to improve their spousal dan organizational support in reducing their level of work stress.

Keywords: organizational support, spousal support, work-family conflict, work stress

Naskah diterima : 29-01-2021, Naskah dipublikasikan : 31-03-2021

PENDAHULUAN

Sejak meningkatnya jumlah kasus positif yang terinfeksi Covid-19, pemerintah Indonesia mulai memberlakukan berbagai kebijakan pencegahan penyebaran virus tersebut seperti himbauan untuk mengurangi aktivitas di luar rumah, penjagaan jarak (*physical distancing*), hingga pembatasan sosial berskala besar (PSBB I dan PSBB II) terutama di beberapa kota dengan jumlah kasus positif yang tinggi. Pemberlakuan kebijakan-kebijakan tersebut berdampak pada berbagai bidang salah satunya adalah pekerjaan yang selanjutnya memaksa perusahaan untuk mengadopsi gaya kerja baru, yakni bekerja dari rumah (WFH). Berdasarkan data Survei Sosial Demografi Dampak Covid-19, sebanyak 39,09% karyawan bekerja dari rumah secara penuh, 34,76% bekerja dari rumah tetapi masih diselingi dengan jadwal masuk kantor dan sisanya masuk seperti biasa sebanyak 7,07% serta 19,06% merupakan pekerjaan yang tidak memungkinkan untuk dilakukan di rumah (*Badan Pusat Statistik, 2020*). Data lain dari Survei Dampak Darurat Covid-19 terhadap Buruh/Karyawan oleh P2 Kependudukan & LD-UI (2020) juga menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja dari rumah mencapai 51% sejak ditetapkannya himbauan tersebut.

Pandemi Covid-19 menyebabkan banyak implikasi fenomena baru yang kemudian banyak diteliti, salah satunya adalah penelitian Coyne et al., (2020) yang menjelaskan bahwa banyak orang tua mengalami stres akibat benturan peran, tanggung jawab dan ekspektasi baik sebagai orang tua, pasangan, pekerja sekaligus guru karena anak-anak melakukan kegiatan belajar di rumah. Pembatasan sosial akibat pandemi Covid-19 memaksa orang tua harus memainkan berbagai peran dengan sumber daya yang sangat terbatas karena mereka kehilangan bantuan dari sekolah, tetangga dan anggota keluarga besar serta lingkungan sekitar (Chung, Chan, et al., 2020). Penelitian (Morelli et al., 2020) memperkuat pernyataan bahwa dalam kondisi saat ini orang tua secara tiba-tiba menjadi satu-satunya rujukan bagi anak-anak karena sumber daya dan bantuan terputus sehingga menyebabkan stres akibat terlalu banyak peran. Pada akhirnya, banyak orang tua yang tidak puas karena tidak mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga terutama sekali bagi ibu yang bekerja.

Penelitian Chandola et al., (2020) menyebutkan bahwa stres ibu yang bekerja dengan dua anak meningkat 40% lebih tinggi daripada rata-rata orang selama pandemi Covid-19 di Inggris. Sementara di Amerika Serikat, orang tua dari anak di bawah usia 18 tahun mengalami lebih banyak stres akibat pandemi Covid-19 dan sekitar 57% ibu yang bekerja mengalami penurunan kesehatan mental karena menanggung sebagian besar beban yang tidak proporsional dengan pasangannya (Power, 2020). Di Australia, penelitian yang dilakukan oleh (Craig & Churchill, 2020) menunjukkan bahwa beban ibu maupun ayah yang bekerja sama-sama meningkat selama pandemi Covid-19, namun demikian tetap lebih tinggi beban yang dialami oleh ibu yang bekerja karena meningkat sekitar 2 jam 30 menit dibanding beban ayah yang bekerja hanya meningkat 1 jam 30 menit.

Sementara di Indonesia, penelitian Chairani (2020) menyebutkan bahwa kebanyakan perempuan yang bekerja di Indonesia cenderung mengalami beban ganda yang lebih karena narasi budaya patriarki yang mengarahkan bahwa pekerjaan domestik—seperti halnya pekerjaan rumah tangga dan mengasuh anak—merupakan tanggung jawab utama perempuan. Penelitian Megatsari et al., (2020) selanjutnya menunjukkan bahwa terdapat perbedaan tingkat kecemasan yang sangat signifikan antara laki-laki dan perempuan di Indonesia selama pandemi Covid-19 dengan sebaran 58,1% perempuan mengalami kecemasan tingkat tinggi, 40,7% mengalami kecemasan tingkat sedang, serta sisanya 1,01% berada di tingkat kecemasan rendah. Selain itu, penelitian ini juga meninjau tingkat kecemasan berdasarkan status pernikahan. Pada kategori kelompok dengan tingkat kecemasan tinggi, 50,5% responden berstatus menikah, 46,8% berstatus belum menikah, dan 2,7% berstatus bercerai. Dengan demikian, perempuan yang telah menikah atau menjadi seorang ibu adalah kelompok yang paling banyak mengalami stres karena

menjadi pihak yang paling banyak menanggung beban dan tuntutan selama pemberlakuan sistem kerja dari rumah (WFH) sekaligus juga harus mengurus rumah tangga dan anak yang juga turut belajar dari rumah sehingga akhirnya menyebabkan *work-family conflict* atau konflik peran antara pekerjaan-keluarga.

Penelitian yang mengkaji keterkaitan antara *work-family conflict* dan stres kerja telah banyak dilakukan namun dalam perspektif yang parsial, misalnya penelitian (Agustina & Sudibya, 2018), Gusti et al., (2016), Jamadin et al., (2015), Bazana & Dodd (2013) serta Hammer et al., (1996). Di sisi lain, teori model *work-home resource* (W-HR) dari Brummelhuis & Bakker (2012) mampu menjelaskan keterkaitan tersebut secara lebih komprehensif namun masih belum banyak dilakukan penelitian explanatori lebih lanjut. Teori model *work-home resource* (W-HR) menunjukkan bahwa akumulasi dan interaksi antar sumber daya (personal, kontekstual, macro dan kunci) mempengaruhi hasil *work-home interface* dan akhirnya menyebabkan terjadinya *work-family conflict* serta meningkatkan kecenderungan untuk mengalami stres.

Selanjutnya, peneliti mencoba untuk mengajukan model struktur kausalitas yang lebih komprehensif dalam keterkaitan antara *work-family conflict* dan stres kerja dengan meninjau dukungan pasangan dari domain rumah/keluarga (*home*) dan dukungan organisasi dari domain pekerjaan (*work*) yang merupakan bagian dari sumber daya kontekstual dalam teori model *work-home resource* (W-HR). Dukungan pasangan dan dukungan organisasi merupakan sumber daya kontekstual yang masih dimiliki oleh ibu yang bekerja di rumah pada situasi pandemi Covid-19 ini. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk melihat apakah dukungan pasangan dan dukungan organisasi menjadi faktor yang dapat menekan tingkat *work-family conflict* yang selama ini menjadi pemicu terjadinya stres kerja pada ibu yang bekerja di rumah selama Covid-19. Penelitian ini selanjutnya bertujuan untuk menganalisis pengaruh dukungan pasangan dan dukungan organisasi terhadap stres kerja pada ibu yang bekerja di rumah selama pandemi Covid-19 melalui mediasi *work-family conflict*.

KAJIAN LITERATUR

Teori Work-Home Resource (W-HR)

Kajian mengenai *work-family conflict* merupakan bagian dari kerangka konseptual model *work-home resource* (W-HR) dari Brummelhuis & Bakker (2012)—yang merupakan pengembangan teori *conservation of resource* atau COR (Hobfoll, 2002). Teori COR merupakan salah satu teori paling berpengaruh yang menjelaskan kaitan antara stres dan kesejahteraan, yakni bagaimana seseorang bereaksi terhadap stres yang mereka hadapi di lingkungan mereka dan bagaimana hal itu kemudian mempengaruhi kesejahteraan mereka. Asumsi teori COR adalah bahwa orang berusaha untuk mendapatkan, mempertahankan, dan melindungi sumber daya yang mereka miliki. Ketika sumber daya yang mereka miliki ini hilang atau berkurang, stres akan muncul sebagai konsekuensinya (Hobfoll, 2002).

Brummelhuis & Bakker (2012) kemudian membagi sumber-daya-sumber tersebut dalam empat kategori. *Pertama*, Sumber daya individu (*personal resource*) yang berasal dalam diri atau internal seseorang seperti kemampuan, pengetahuan, kemampuan kognitif, energi dan lain sebagainya. *Kedua*, Sumber daya kontekstual (*contextual resource*) berada di luar diri atau eksternal individu dan secara umum ditemukan dalam konteks sosial seperti dukungan sosial, dukungan pasangan, dukungan organisasi, dukungan rekan kerja, dan dukungan lain yang datang dari orang-orang yang berperan penting dalam hidup seseorang. *Ketiga*, sumber daya makro (*macro resource*) yang mengacu pada karakteristik sistem ekonomi, sosial, dan budaya yang lebih besar di mana seseorang berada seperti budaya gotong royong dan saling membantu. *Keempat*, sumber daya kunci (*key resource*) yang mengacu bagaimana seseorang mengelola,

memilih, merubah dan menggunakan sumber daya lain yang dimilikinya seperti ciri kepribadian, motivasi, optimisme, dan lain sebagainya.

Dalam kerangka *work-home resource* Brummelhuis & Bakker (2012), akumulasi dan interaksi antar sumber daya tersebut akan menggambarkan dua proses utama, yakni spiral keuntungan di mana seseorang berhasil mengumpulkan banyak sumber daya dan membawa pada pengayaan pekerjaan-rumah (*work-home enrichment*) sehingga akhirnya dapat menekan tingkat stres, atau spiral kerugian di mana seseorang kehabisan sumber daya saat mengatasi masalah yang muncul kemudian menjadi konflik pekerjaan-rumah (*work-home conflict*) dan akhirnya menyebabkan tingkat stres tinggi. Dalam penelitian ini, peneliti mencoba untuk meninjau lebih lanjut dukungan pasangan yang berasal dari domain rumah (*home*) dan dukungan organisasi yang berasal dari domain pekerjaan (*work*) sebagai sumber daya kontekstual yang dapat mempengaruhi *work-family conflict* dan implikasinya terhadap stres kerja dengan mengembangkan hipotesis sebagai berikut.

Hubungan Dukungan Pasangan dan Dukungan Organisasi dengan *Work-Family Conflict*

Penelitian sebelumnya yang dilakukan Aycan & Eskin (2005) menunjukkan bahwa dukungan pasangan memiliki hubungan yang erat secara negatif dengan *work-family conflict*. Penelitian lain yang mendukung hasil temuan terkait pengaruh dukungan pasangan terhadap *work-family conflict* adalah penelitian Burke & Greenglass (1999) serta Erdwins et al., (2001). Penelitian Halbesleben et al., (2012) menjelaskan bahwa dukungan pasangan dapat mengurangi berbagai hasil negatif (misalnya *work-family conflict*) dan dapat menjadi sumber daya yang sangat penting bagi mereka yang menjalankan peran ganda seperti ibu yang bekerja. Penelitian Turner & Mariani (2016) menunjukkan bahwa dukungan organisasi memainkan peran penting terhadap karyawan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Anderson (2017) menjelaskan bahwa dukungan organisasi secara signifikan dapat menurunkan tingkat *work-family conflict* pada karyawan yang memiliki peran ganda.

H1. Dukungan pasangan berpengaruh negatif secara langsung terhadap *work-family conflict*

H2. Dukungan organisasi berpengaruh negatif secara langsung terhadap *work-family conflict*

Hubungan Dukungan Pasangan dan Dukungan Organisasi dengan Stres Kerja

Penelitian Adams et al., (1996) serta Burke & Traavik (2016) menjelaskan bahwa dukungan pasangan memainkan peran penting dalam mengurangi efek stres kerja. Sementara penelitian Leung et al., (2008) menunjukkan bahwa dukungan organisasi merupakan salah satu faktor yang efektif dalam mengurangi stres kerja dan kelelahan kerja (*burnout*) yang dialami oleh karyawan.

H3. Dukungan pasangan berpengaruh negatif secara langsung terhadap stres kerja

H4. Dukungan organisasi berpengaruh negatif secara langsung terhadap stres kerja

Hubungan antara *Work-Family Conflict* dengan Stres Kerja

Beberapa penelitian yang dilakukan terkait hubungan antara *work-family conflict* dan stres kerja, salah satunya adalah penelitian Agustina & Sudibya (2018) yang menyatakan bahwa *work-family conflict* berpengaruh secara positif dengan stres kerja dan menjadi variabel mediasi dalam mempengaruhi secara negatif terhadap kinerja seseorang dalam pekerjaannya dalam taraf yang signifikan. Penelitian lainnya yang menunjukkan hasil yang sama adalah penelitian Gusti et al., (2016), Jamadin et al., (2015), Bazana & Dodd (2013) serta Hammer et al., (1996) yang kesemuanya menunjukkan pengaruh positif antara *work-family conflict* dengan stres kerja.

H5. *Work-family conflict* berpengaruh secara positif terhadap stres kerja

Hubungan antara Dukungan Pasangan, Dukungan Organisasi, *Work-Family Conflict* dan Stres Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Brummelhuis & Bakker (2012) terkait *work-home resources* (W-HR)–pengembangan teori COR (Hobfoll, 2002)–menunjukkan bahwa sumber daya-sumber daya (personal, kontekstual, macro dan kunci) mempengaruhi hasil *work-home interface* dan akhirnya menyebabkan terjadinya *work-family conflict* serta meningkatkan kecenderungan untuk mengalami stres. Dalam hal ini, peneliti mengembangkan hipotesis bahwa dukungan pasangan dan dukungan organisasi yang merupakan bagian dari sumber daya kontekstual dapat mengurangi stres kerja secara tidak langsung melalui *work-family conflict* yang dialami oleh ibu yang bekerja di rumah selama pandemi Covid-19. Untuk lebih mudah memahami arah hipotesis di atas, berikut adalah kerangka penelitian ini:

H6. Dukungan pasangan berpengaruh negatif secara tidak langsung terhadap stres kerja melalui mediasi *work-family conflict*

H7. Dukungan organisasi berpengaruh negatif secara tidak langsung terhadap stres kerja melalui mediasi *work-family conflict*

METODE PENELITIAN

Data dan Sampel

Proses pengambilan data penelitian dilakukan selama bulan Desember 2020 dengan menggunakan media survey online dan kuesioner dibuat melalui *google-formulir*. Teknik penarikan contoh atau sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Oleh sebab itu, responden terlebih dahulu diberikan pertanyaan *screening* yang digunakan untuk kebutuhan seleksi agar sesuai dengan kriteria penelitian sebelum mengisi kuesioner. Adapun kriteria responden dalam penelitian ini meliputi: seorang ibu yang bekerja di rumah selama pandemi Covid-19, berdomisili di Jabodetabek dan memiliki anak minimal satu. Pemilihan kriteria domisili Jabodetabek berdasarkan pertimbangan bahwa kota-kota tersebut merupakan kota dengan kasus positif tertinggi dan menerapkan PSBB. Selanjutnya sebanyak 94 responden yang mengisi kuesioner yang disebarakan melalui berbagai media sosial seperti whatsapp, instagram, linkedin dan facebook. Namun setelah melalui proses seleksi, hanya terdapat 57 responden yang sesuai dengan kriteria penelitian. Beberapa responden yang tidak memenuhi kriteria disebabkan karena 1) responden berjenis kelamin laki-laki, 2) responden belum menikah, 3) responden tidak memiliki anak, dan 4) responden tinggal di luar daerah Jabodetabek.

Alat Ukur

Kuesioner penelitian terdiri dari 9 pertanyaan *screening* dan 58 pernyataan dalam skala likert dengan rentang jawaban dari 1 sampai 5. Kuesioner penelitian terdiri dari skala stres kerja (18 butir aitem), *work-family conflict* (21 butir aitem), dukungan pasangan (6 butir aitem) dan dukungan organisasi (18 butir aitem).

Stres kerja

Skala stres kerja dalam penelitian ini menggunakan *Job Stres Scale* (JSS) yang dikembangkan oleh Shukla & Srivastava (2016). Pemilihan JSS untuk mengukur tingkat stres kerja dalam penelitian ini berdasarkan pertimbangan bahwa JSS mampu mengukur stres kerja lebih komprehensif dibandingkan dengan alat ukur stres kerja lainnya. JSS mengukur stres kerja melalui empat dimensi, yakni dimensi stres kerja, dimensi konflik ekspektasi kerja, dimensi dukungan rekan kerja dan dimensi keseimbangan kehidupan-kerja dengan total reliabilitas *alpha cronbach* 0.81. Keseluruhan aitem JSS berjumlah 18 butir. Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa terdapat empat aitem pernyataan yang tidak memenuhi standar validitas ($p > r$ Tabel 0,2564) dengan masing-masing nilai *r*Hitung 0,069 (P1.5), 0,005 (P1.14), -0,410 (P1.15) dan 0,053 (P1.16) sehingga total pernyataan yang valid untuk diujikan berjumlah 14

butir. Sementara hasil pengujian reliabilitas menunjukkan nilai *alpha cronbach* 0,855, yang berarti skala ini sangat reliabel karena $p > r$ Kritis 0,600.

Work-Family Conflict

Work-family conflict diukur dengan menggunakan *Work-Family Conflict Scale* (WFCS) dari penelitian (Thomas & Ganster, 1995) yang dikembangkan dari dua skala yang berbeda. Skala pertama (13 butir) dikembangkan dari penelitian Bohlen & Viveros-Long (1981) yang berfokus pada pengukuran aspek keseimbangan kerja dan pengasuhan anak. Sementara skala kedua (7 butir) dikembangkan dari Kopelman et al., (1983) yang berfokus pada aspek konflik peran ganda. Total aitem WFCS berjumlah 21 butir dengan nilai *alpha cronbach* 0,92. Hasil pengujian validitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua item lolos uji validitas karena memenuhi standar validitas ($p > r$ Tabel 0,2564). Sementara hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *alpha cronbach* yang sangat tinggi, yakni 0,945 ($p > r$ Kritis 0,600).

Dukungan Pasangan

Skala dukungan pasangan dalam penelitian ini merupakan hasil adaptasi dari skala *Family Support Inventory for Workers* (FSIW) yang dikembangkan oleh King et al., (1995) FSIW mengukur aspek dukungan emosional dan dukungan instrumental. Masing-masing aspek tersebut memiliki nilai *alpha cronbach* 0,97 untuk aspek dukungan emosional dan 0,95 untuk dukungan instrumental. Total aitem yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 18 butir. Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa semua aitem valid karena memenuhi standar validitas ($p > r$ Tabel 0,2564). Sementara hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *alpha cronbach* yang sangat tinggi, yakni 0,947 ($p > r$ Kritis 0,600).

Dukungan Organisasi

Pengukuran dukungan organisasi menggunakan skala yang dikembangkan oleh Wu et al., (2018) dengan menggabungkan skala dari penelitian Eisenberger et al., (1986) terkait indikator dukungan supervisor, Hao et al., (2016) terkait identifikasi nilai yang dimiliki oleh karyawan terhadap dukungan organisasi dan Yang et al., (2018) terkait perhatian yang diberikan karyawan terhadap organisasi. Total aitem dalam skala ini berjumlah 6 butir dengan nilai *alpha cronbach* 0,94. Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa semua aitem valid karena memenuhi standar validitas ($p > r$ Tabel 0,2564). Sementara hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *alpha cronbach* yang cukup tinggi, yakni 0,758 ($p > r$ Kritis 0,600).

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Variabel	r_{α}	r_{kritis}	Keterangan
Stress Kerja	0.855	0,600	Reliabel
WFC	0.945	0,600	Reliabel
Dukungan Organisasi	0.758	0,600	Reliabel
Dukungan Pasangan	0.947	0,600	Reliabel

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan SPSS 23. Analisis jalur merupakan bagian dari analisis regresi tingkat lanjut untuk melihat pengaruh antar variabel yang lebih kompleks atau multiregresi (Lleras, 2004). Dalam penelitian ini, analisis jalur menggunakan model jalur I dan II untuk melihat perbandingan pengaruh langsung variabel dukungan pasangan dan dukungan organisasi (variabel eksogen) terhadap variabel stres kerja (endogen) dan pengaruh tidak langsung variabel dukungan pasangan dan dukungan organisasi (variabel eksogen) terhadap variabel stres kerja (endogen) melalui *work-family conflict* sebagai variabel mediasi. Analisis jalur membutuhkan syarat uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heterokedasitas, multikolinearitas dan uji autokorelasi.

PEMBAHASAN

Analisis Deskripsi Demografi

Dalam penelitian ini, secara domisili sebaran responden paling banyak berasal dari daerah Bogor (46%), sisanya berasal dari daerah Tangerang (26%), Jakarta (14%), serta Bekasi dan Depok dengan masing-masing sebanyak 7%. Sementara dari aspek usia pernikahan, responden paling banyak dalam penelitian ini adalah ibu dengan usia pernikahan 0-5 tahun dan 6-10 tahun dengan masing-masing persentase sebesar 35%, selainnya adalah ibu dengan usia pernikahan 11-15 tahun (16%), 16-20 tahun (5%), 21-25 tahun (5%) dan 16-30 tahun (4%). Ibu dengan 2 anak merupakan responden terbanyak (47%), ibu dengan 1 anak (37%) dan sisanya (16%) adalah ibu dengan 3 anak atau lebih. Sebaran responden juga ditinjau dari segi apakah anak yang dimiliki oleh responden melakukan kegiatan belajar dari rumah (SFH) atau tidak. Terdapat 77% responden dengan anak yang melakukan kegiatan belajar dari rumah dan sisanya hanya 23% responden dengan anak yang tidak melakukan kegiatan demikian. Sebaran Responden dengan pasangan yang bekerja di rumah dalam penelitian ini hampir berimbang dengan responden dengan pasangan yang bekerja di kantor (WFO), yakni dengan sebaran masing-masing sebanyak 53% dan 47%. Selain itu, responden lebih banyak berasal dari struktur rumah tangga yang tidak memiliki pembantu rumah tangga (68%) dibanding yang memiliki pembantu rumah tangga (39%).

Tabel 2. Sebaran Demografi Responden dan Deskripsi Statistik Variabel

Demografi	N (57)	Persentase (100%)	M	SD
Domisili (Jabodetabek)				
Jakarta	8	14%		
Bogor	26	46%		
Depok	4	7%		
Tangerang	15	26%		
Bekasi	4	7%		
Usia Pernikahan				
0-5 tahun	20	35%		
6-10 tahun	20	35%		
11-15 tahun	9	16%		
16-20 tahun	3	5%		
21-25 tahun	3	5%		
26-30 tahun	2	4%		
Jumlah Anak				
1	21	37%		
2	27	47%		
3>	9	16%		

Demografi	N (57)	Persentase (100%)	M	SD
Anak belajar dari rumah selama pandemi Covid-19				
<i>Ya</i>	44	77%		
<i>Tidak</i>	13	23%		
Pasangan bekerja di rumah selama pandemi covid-19				
<i>Ya</i>	30	53%		
<i>Tidak</i>	27	47%		
Memiliki pembantu rumah tangga				
<i>Ya</i>	18	32%		
<i>Tidak</i>	39	68%		
Variabel Penelitian				
Stres Kerja			35.49	8.911
<i>Rendah</i>	9	15.8%		
<i>Sedang</i>	37	64.9%		
<i>Tinggi</i>	11	19.3%		
<i>Work-family conflict</i>			56.26	16.441
<i>Rendah</i>	9	15.8%		
<i>Sedang</i>	38	66.7%		
<i>Tinggi</i>	10	17.5%		
Dukungan Pasangan			64.30	14.682
<i>Rendah</i>	12	21.1%		
<i>Sedang</i>	41	71.9%		
<i>Tinggi</i>	4	7.0%		
Dukungan Organisasi			21.39	4.092
<i>Rendah</i>	9	15.8%		
<i>Sedang</i>	37	64.9%		
<i>Tinggi</i>	11	19.3%		

Hasil Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Oleh karena itu, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heterokedasitas, multikolinearitas dan uji autokorelasi diperlukan sebelum pengujian hipotesis.

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi

Uji Asumsi	N	Jenis Tes	Nilai (p)	Keterangan
Uji Normalitas Residual	57	<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	0,71 (p > 0,05)	Data berdistribusi normal
Uji heterokedasitas				
<i>Work-family conflict</i>	57	<i>Glejser Test</i>	0,328 (p > 0,05)	Tidak ada gejala heterokedasitas
Dukungan Pasangan	57		0,656 (p > 0,05)	Tidak ada gejala heterokedasitas
Dukungan Organisasi	57		0,419 (p > 0,05)	Tidak ada gejala heterokedasitas
Uji Multikolinearitas				
<i>Work-family conflict</i>	57	<i>Tolerance</i>	0,760 (p > 0,10)	Tidak ada gejala Multikoleniaritas
		<i>VIF</i>	1,316 (p < 10,00)	
Dukungan Pasangan	57	<i>Tolerance</i>	0,807 (p > 0,10)	Tidak ada gejala

Uji Asumsi	N	Jenis Tes	Nilai (p)	Keterangan
		<i>VIF</i>	1,239 (p < 10,00)	Multikoleniaritas
Dukungan Organisasi	57	<i>Tolerance</i>	1,203 (p > 0,10)	Tidak ada gejala Multikoleniaritas
		<i>VIF</i>	1.316 (p < 10,00)	
Uji Autokorelasi				
Autokorelasi Positif	57	<i>Durbin-Watson Test</i>	2.138 (d > dU 1,684)	Tidak ada gejala Autokorelasi baik positif maupun negatif
Autokorelasi Negatif	57		1,862 (4 - d > dU 1,684)	

Berdasarkan data pada tabel 3, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel lolos uji asumsi klasik karena data berdistribusi normal ($0,71 > 0,05$) serta tidak menunjukkan adanya gejala heterokedasitas (*Work-family conflict*: $0,328 > 0,05$; Dukungan Pasangan: $0,656 > 0,05$; Dukungan Organisasi: $0,419 > 0,05$), gejala multikolinearitas (*Work-family conflict: Tolerance* $0,760 > 0,10$ & *VIF* $1,316 < 10,00$; Dukungan Pasangan: *Tolerance* $0,807 > 0,10$ & *VIF* $1,239 < 10,00$; Dukungan Organisasi: *Tolerance* $1,203 > 0,10$ & *VIF* $1,316 < 10,00$) dan gejala autokorelasi (Autokorelasi Positif: $d \ 2,138 > dU \ 1,684$ dan Autokorelasi Negatif: $4 - d \ 1,862 > dU \ 1,684$).

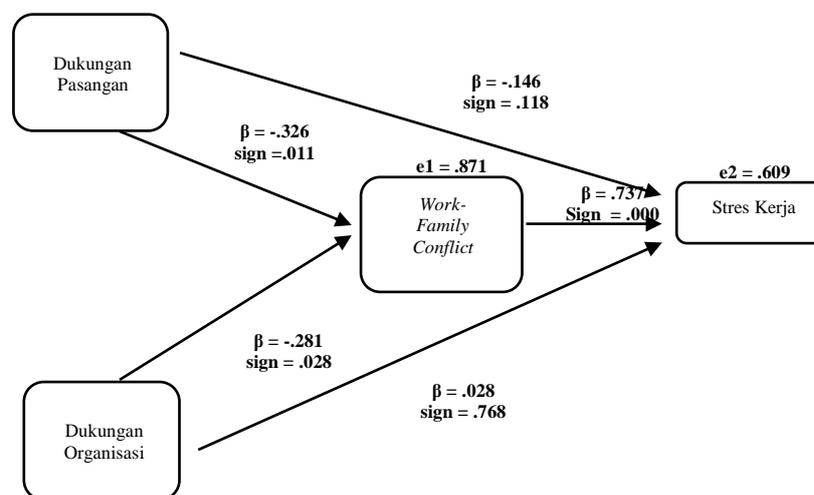
Tabel 4. Hasil Uji Analisis Jalur

Uji Hipotesis	<i>Standardized Coefficients</i>	Nilai R Square	Nilai (p) < 0,05	Keterangan
	<i>Beta</i>			
Dukungan Pasangan → <i>Work-Family Conflict</i>	-0,326		0,011	Hipotesis Diterima
Dukungan Organisasi → <i>Work-Family Conflict</i>	-0,281		0,028	Hipotesis Diterima
Dukungan Pasangan & Dukungan Organisasi → <i>Work-Family Conflict</i>		0,240	0,001	
Dukungan Pasangan → Stres Kerja (langsung)	0,028		0,768	Hipotesis Ditolak
Dukungan Organisasi → Stres Kerja (langsung)	-0,146		0,118	Hipotesis Ditolak
<i>Work-Family Conflict</i> → Stres Kerja	0,737		0,000	Hipotesis Diterima
Dukungan Pasangan, Dukungan Organisasi, <i>Work-Family Conflict</i> → Stres Kerja		0,628	0,000	
Dukungan Pasangan → Stres Kerja (tidak langsung)	-0,240			Hipotesis Diterima
Koefisien Dukungan Pasangan & <i>Work-Family Conflict</i> → Stres Kerja	-0,268			
Dukungan Organisasi → Stres Kerja (tidak langsung)	-0,207			Hipotesis Diterima
Koefisien Dukungan Organisasi & <i>Work-Family Conflict</i> → Stres Kerja	-0,353			

Selanjutnya analisis jalur dalam penelitian ini terbagi dalam dua model, yakni jalur model I dan jalur model II. Hasil temuan menunjukkan bahwa dukungan pasangan secara langsung berpengaruh negatif terhadap *work-family conflict* dengan nilai signifikansi $0,011 < 0,05$ dan

koefisien β sebesar $-0,326$. Hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima. Sementara dukungan organisasi juga secara langsung menunjukkan pengaruh negatif terhadap *work-family conflict* dengan nilai signifikansi $0,028 < 0,05$ dan koefisien β sebesar $-0,281$ sehingga dengan demikian H2 diterima. Secara simultan, pengaruh dukungan pasangan dan dukungan organisasi (*residual*) terhadap *work-family conflict* adalah $0,001 < 0,05$ dengan nilai R Square $0,240$. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh kedua variabel terhadap *work-family conflict* adalah sebesar 24% dan sisanya 76% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil temuan lainnya menunjukkan bahwa dukungan pasangan secara langsung tidak berpengaruh secara negatif terhadap stres kerja dengan nilai signifikansi $0,768 > 0,05$ dan nilai koefisien β sebesar $-0,146$. Hasil analisis pengaruh negatif secara langsung dukungan organisasi terhadap stres kerja juga menunjukkan hal yang sama karena nilai signifikansi $0,118 > 0,05$ dan nilai koefisien β sebesar $0,028$. Dengan demikian, H3 dan H4 dalam penelitian ini ditolak karena baik dukungan pasangan maupun dukungan organisasi tidak memiliki pengaruh negatif secara langsung terhadap stres kerja. Sebaliknya, *work-family conflict* secara langsung berpengaruh positif terhadap stres kerja dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien β sebesar $0,737$ yang artinya H5 diterima. Secara simultan, pengaruh dukungan pasangan, dukungan organisasi dan *work-family conflict* (*residual*) terhadap stres kerja adalah $0,000 < 0,05$ dengan nilai R Square sebesar $0,628$ sehingga dapat disimpulkan bahwa sumbangan ketiga variabel terhadap stres kerja adalah sebesar $62,8\%$ dan sisanya $37,2\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



Gambar 1. Hasil Analisis Pengaruh Dukungan Pasangan dan Dukungan Organisasi terhadap Stres Kerja Melalui Mediasi *Work-family conflict*

Berdasarkan hasil temuan di atas, pengaruh langsung dukungan pasangan terhadap stres kerja memiliki nilai koefisien β sebesar $0,028$, sementara pengaruh tidak langsung dukungan pasangan melalui *work-family conflict* terhadap stres kerja adalah hasil perkalian nilai koefisien β dukungan pasangan terhadap *work-family conflict* ($-0,326$) dengan nilai koefisien β *work-family conflict* terhadap stres kerja ($0,737$), yakni sebesar $-0,240$. Dalam kasus ini, terjadi perubahan bentuk pengaruh langsung dukungan pasangan terhadap stres kerja yang bersifat positif (tidak signifikan) menjadi pengaruh negatif (signifikan) ketika dimediasi oleh *work-family conflict*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *work-family conflict* menjadi mediator penuh antara dukungan pasangan dan stres kerja (H6 diterima). Total pengaruh yang

diberikan dukungan pasangan terhadap stres kerja melalui *work-family conflict* adalah -0,268. Sementara pengaruh langsung dukungan organisasi terhadap stres kerja memiliki nilai koefisien β sebesar -0,146 (tidak signifikan), sementara pengaruh tidak langsung dukungan organisasi melalui *work-family conflict* terhadap stres kerja adalah hasil daripada perkalian nilai koefisien β dukungan organisasi terhadap *work-family conflict* (-0,281) dengan nilai koefisien β *work-family conflict* terhadap stres kerja (0,737), yakni sebesar -0,207 (signifikan). Dengan demikian *work-family conflict* menjadi mediator penuh antara dukungan organisasi dan stres kerja (H7 diterima). Total pengaruh yang diberikan dukungan organisasi terhadap stres kerja melalui *work-family conflict* adalah sebesar -0,353.

Diskusi

Pemberlakuan kebijakan bekerja dari rumah sejak terjadinya pandemi Covid-19 di Indonesia menyebabkan ibu yang menjalankan peran ganda semakin sulit karena bertambahnya beban kerja—terutama pada pekerjaan tidak berbayar atau rumah tangga (Craig & Churchill, 2020), terbatasnya sumber daya—baik secara makro seperti sekolah atau tempat penitipan anak, maupun kontekstual seperti bantuan keluarga besar, saudara atau lingkaran pertemanan dan tetangga menjadi terputus karena pembatasan sosial (Chung, Lanier, et al., 2020), serta adanya *gender gap* sebagai implikasi daripada faktor budaya patriarki yang menyebabkan timpangnya pembagian tugas pekerjaan rumah tangga (Chairani, 2020). Dalam konsepsi *work-home resources* (W-HR), tuntutan-tuntutan kontekstual demikian mempengaruhi hasil *work-home interface* dan akhirnya menyebabkan terjadinya konflik pekerjaan-keluarga atau *work-family conflict* serta meningkatkan kecenderungan untuk mengalami stres kerja yang tinggi (Brummelhuis & Bakker, 2012).

Namun demikian, hasil daripada penelitian ini menunjukkan bahwa *work-family conflict* yang dialami oleh ibu yang bekerja di rumah selama Covid-19 paling banyak berada pada kategori sedang (66,7%), sementara tingkat stres kerja paling banyak juga berada pada kategori sedang (64,9%). Hal ini mengindikasikan bahwa selain tuntutan-tuntutan kontekstual yang mempengaruhi *work-family conflict* dan stres kerja, terdapat faktor lain seperti sumber daya kontekstual yang mempengaruhi hasil tersebut (Brummelhuis & Bakker, 2012). Sumber daya kontekstual yang diteliti dalam studi ini adalah dukungan pasangan yang berasal dari domain rumah (*home*) dan dukungan organisasi yang berasal dari domain pekerjaan (*work*). Kedua sumber daya tersebut merupakan dua hal yang masih dimiliki oleh ibu yang bekerja di rumah pada situasi pandemi Covid-19 ini. Berdasarkan hasil temuan, dukungan pasangan dan dukungan organisasi yang diterima oleh ibu yang bekerja di rumah selama Covid-19 paling banyak berada pada kategori sedang (dukungan pasangan 71,9% dan dukungan organisasi 64,9%) pada masing-masing variabel.

Penelitian ini menganalisis lebih jauh bagaimana pengaruh dukungan pasangan dan dukungan organisasi terhadap stres kerja melalui mediasi *work-family conflict*. Terdapat tujuh hipotesis diajukan dalam penelitian ini untuk kemudian dianalisis menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Berdasarkan hasil temuan (H1 & H2 diterima), dukungan pasangan dan dukungan organisasi berpengaruh negatif secara langsung terhadap *work-family conflict*, yang artinya bahwa semakin tinggi tingkat dukungan pasangan dan dukungan organisasi yang diterima maka semakin rendah tingkat *work-family conflict* yang dirasakan oleh ibu yang bekerja di rumah selama pandemi Covid-19. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aycan & Eskin (2005) yang juga menunjukkan bahwa dukungan pasangan memiliki hubungan yang erat secara negatif dengan *work-family conflict*. Penelitian lain yang mendukung hasil temuan terkait pengaruh dukungan pasangan terhadap *work-family conflict* adalah penelitian Burke & Greenglass (1999) serta Erdwins et al., (2001). Penelitian Halbesleben et al., (2012) menemukan bahwa dukungan pasangan dapat mengurangi berbagai hasil negatif (misalnya *work-family conflict*) dan dapat menjadi sumber daya yang sangat penting bagi mereka yang

menjalankan peran ganda seperti ibu yang bekerja. Sementara beberapa penelitian lain yang sejalan dengan dukungan organisasi dalam pengaruhnya terhadap *work-family conflict* adalah Penelitian Turner & Mariani (2016) yang menunjukkan bahwa dukungan organisasi memainkan peran penting terhadap karyawan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Penelitian yang dilakukan oleh Anderson (2017) menjelaskan bahwa dukungan organisasi secara signifikan dapat menurunkan tingkat *work-family conflict* pada karyawan yang memiliki peran ganda.

Selanjutnya, penelitian ini juga menemukan bahwa dukungan pasangan dan dukungan organisasi tidak berpengaruh negatif secara langsung terhadap stres kerja (H3 & H4 ditolak). Hasil ini berbeda dengan hipotesis yang diajukan dan beberapa penelitian sebelumnya. Penelitian Adams et al., (1996) serta Burke & Richardsen (2016) menjelaskan bahwa dukungan pasangan memainkan peran penting dalam mengurangi efek stres kerja. Hal ini bisa jadi disebabkan oleh faktor gender antara laki-laki dan perempuan. Penelitian Bures et al., (2011) menguji perbedaan tingkat stres kerja antara laki-laki dan perempuan ditinjau dari dukungan pasangan yang diterima dan hasilnya menunjukkan bahwa dukungan pasangan mampu menurunkan stres kerja pada laki-laki hingga 40% sementara pada perempuan hanya 17%. Namun demikian, penelitian ini tidak menguji perbedaan gender tersebut karena hanya melibatkan responden dengan jenis kelamin perempuan.

Pengaruh dukungan organisasi terhadap stres kerja juga berbeda dengan penelitian sebelumnya. Penelitian Leung et al., (2008) menunjukkan bahwa dukungan organisasi merupakan salah satu faktor yang efektif dalam mengurangi stres kerja dan kelelahan kerja (*burnout*) yang dialami oleh karyawan. Hal ini bisa jadi disebabkan oleh perbedaan gaya kerja antara bekerja dari rumah (WFH) dan bekerja dari kantor (WFO). Misalnya, peran dukungan organisasi tidak bisa dimaksimalkan karena organisasi tidak mampu melihat perilaku kerja (misalnya perilaku stres dan kepuasan kerja) karyawan-karyawannya secara langsung. Penelitian sebelumnya (Leung et al., 2008) dilakukan pada responden yang bekerja di kantor, sementara penelitian ini melibatkan responden yang bekerja dari rumah. Namun demikian, penelitian ini juga tidak menguji perbedaan variabel tersebut.

Temuan pengaruh positif langsung *work-family conflict* terhadap stres kerja sejalan dengan penelitian sebelumnya (H5 diterima). Beberapa penelitian yang sejalan dengan temuan ini adalah penelitian yang dilakukan Agustina & Sudibya (2018) yang menyatakan bahwa *work-family conflict* berpengaruh secara positif dengan stres kerja dan menjadi variabel mediasi dalam mempengaruhi secara negatif terhadap kinerja seseorang dalam pekerjaannya dalam taraf yang signifikan. Penelitian lainnya yang menunjukkan hasil yang sama adalah penelitian Gusti et al., (2016), Jamadin et al., (2015), Bazana & Dodd (2013) serta Hammer et al., (1996) yang kesemuanya menunjukkan pengaruh positif antara *work-family conflict* dengan stres kerja. Dalam hal ini, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat *work-family conflict*, semakin tinggi pula stres kerja dirasakan oleh ibu yang bekerja di rumah selama pandemi Covid-19.

Terakhir, penelitian ini menemukan bahwa dukungan pasangan dan dukungan organisasi berpengaruh secara negatif terhadap stres kerja melalui mediasi *work-family conflict*. Penelitian yang dilakukan oleh Brummelhuis & Bakker (2012) terkait *work-home resources* (WHR)—pengembangan teori COR (Hobfoll, 2002)—menunjukkan bahwa sumber daya-sumber daya (personal, kontekstual, macro dan kunci) mempengaruhi hasil *work-home interface* dan akhirnya menyebabkan terjadinya *work-family conflict* serta meningkatkan kecenderungan untuk mengalami stres. Dalam hal ini, dukungan pasangan dan dukungan organisasi yang merupakan bagian dari sumber daya kontekstual dapat mengurangi stres kerja secara tidak langsung melalui *work-family conflict* yang dialami. Oleh sebab itu, tingkat stres kerja dan *work-family conflict* pada ibu yang bekerja selama pandemi Covid-19 rata-rata berada di tingkat

yang sedang karena dukungan pasangan dan dukungan organisasi yang selama ini mereka alami juga rata-rata berada di tingkat yang sedang. Lebih jauh, penelitian Brummelhuis & Bakker (2012) juga menjelaskan bahwa sumber daya satu dapat mempengaruhi sumber daya lainnya. Penelitian yang dilakukan oleh Nagarajan (2016) dan Siu et al., (2010) menemukan bahwa dukungan pasangan memediasi *work-home enrichment* pada stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa seseorang yang menerima dukungan pasangan dapat menggunakan sumber daya ini untuk menahan stres yang muncul atau meningkatkan sumber daya lain, misalnya sumber daya personal seperti energi dan motivasi untuk melaksanakan tanggung jawabnya sebagai orang tua, pasangan, atau pun pekerja.

PENUTUP

Simpulan

Penelitian ini membuktikan *work-family conflict* mempengaruhi stres kerja secara dominan pada ibu bekerja di rumah selama pandemi Covid-19. Berdasarkan hasil temuan, pengaruh *work-family conflict* dalam penelitian ini mencapai 63%. Hasil temuan tersebut selaras dengan banyaknya penelitian-penelitian terdahulu yang mengkaji hubungan positif antara *work-family conflict* dan stres kerja dalam berbagai setting atau konteks. Namun demikian, penelitian-penelitian terdahulu hanya mengkaji keterkaitan tersebut secara parsial sehingga sulit untuk menemukan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi *work-family conflict* dan implikasinya secara khusus terhadap stres kerja.

Penelitian ini menjadi penting karena mengajukan model struktur kausalitas baru dengan mengkaji peran dukungan pasangan dan dukungan organisasi sebagai sumber daya kontekstual dalam model *work-home resource* (W-HR) dan hubungannya dengan *work-family conflict dan stres kerja*. Hasilnya, dukungan pasangan dan dukungan organisasi berpengaruh negatif secara langsung terhadap *work-family conflict*, namun tidak memiliki pengaruh negatif langsung terhadap stres kerja. Selanjutnya, dukungan pasangan dan dukungan organisasi berpengaruh negatif secara tidak langsung terhadap stres kerja melalui mediasi *work-family conflict* dengan rata-rata berada di tingkat sedang untuk setiap variabel tersebut. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dukungan pasangan dan dukungan organisasi dapat menekan tingkat *work-family conflict* dan selanjutnya menekan tingkat stres kerja yang dialami oleh ibu bekerja di rumah selama pandemi Covid-19.

Saran

Perusahaan atau organisasi harus memberikan perhatian khusus terhadap hal ini untuk meningkatkan dukungan pasangan dan dukungan organisasi agar dapat menekan tingkat *work-family conflict* dan stres kerja karyawannya untuk selanjutnya meningkatkan kinerja dan produktivitas. Beberapa hal yang bisa dilakukan oleh perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan dukungan pasangan adalah dengan memberikan program khusus kepada karyawan berupa pelatihan manajemen konflik keluarga, manajemen stres atau pun manajemen waktu agar dapat meningkatkan keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi. Sementara dukungan organisasi dapat lebih dimaksimalkan dengan meregulasi ulang kebijakan perusahaan terkait fleksibilitas waktu kerja, penyesuaian beban kerja dan target kinerja, serta memberikan dukungan moral yang lebih terhadap karyawan yang mengalami masalah terkait untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Keterbatasan waktu penelitian menyebabkan penelitian ini hanya melibatkan 57 responden dan tidak terdistribusi dengan merata karena didominasi oleh responden yang berdomisili di daerah Bogor. Penelitian ini juga hanya melibatkan responden dari jenis kelamin perempuan sesuai dengan tujuannya dan tidak melibatkan responden laki-laki. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melibatkan lebih banyak variasi responden agar dapat dilakukan perbandingan

untuk mendapatkan analisis yang lebih komprehensif. Secara konseptual, penelitian ini hanya meneliti aspek dukungan pasangan dan dukungan organisasi (sumber daya kontekstual) yang merupakan bagian kerangka *work-home resources* (W-HR), sementara masih banyak aspek atau sumber daya lain yang masih belum ditinjau. Penelitian selanjutnya diharapkan bisa meninjau lebih banyak aspek dan sumber daya dalam konsep *work-home resources model* (W-HR) baik dari segi faktor maupun implikasinya.

REFERENSI

- Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationships of Job and Family Involvement, Family Social Support, and Work-Family Conflict with Job and Life Satisfaction. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 81, Issue 4). DOI. <https://psycnet.apa.org/record/1997-41277-007>
- Agustina, R., & Sudibya, I. G. A. (2018). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Wanita Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Praya Lombok. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 775. <https://doi.org/10.24843/eeb.2018.v07.i03.p06>
- Anderson, M. (2017). Transformational Leadership in Education: A Review of Existing Literature. *International Social Science Review*, 93(1), 4.
- Aycan, Z., & Eskin, M. (2005). Relative Contributions of Childcare, Spousal Support, and Organizational Support in Reducing Work-Family Conflict for Men and Women: The Case of Turkey 1. *Sex Roles*, 53. <https://doi.org/10.1007/s11199-005-7134-8>
- Badan Pusat Statistik. (n.d.). Retrieved February 19, 2021, from <https://www.bps.go.id/publication/2020/06/01/669cb2e8646787e52dd171c4/hasil-survey-sosial-demografi-dampak-covid-19.html>
- Bazana, S., & Dodd, N. (2013). Conscientiousness, Work Family Conflict and Stress amongst Police Officers in Alice, South Africa. *Journal of Psychology*, 4(1), 1–8. <https://doi.org/10.1080/09764224.2013.11885487>
- Bohen, H., & Viveros-Long, A. (1981). *Balancing jobs and family life*. <https://agris.fao.org/agris-search/search.do?recordID=US201300392963>
- Bures, A. L., Henderson, D., Mayfield, J., Mayfield, M., & Worley, J. (2011). The Effects Of Spousal Support And Gender On Workers Stress And Job Satisfaction: A Cross National Investigation Of Dual Career Couples. *Journal of Applied Business Research (JABR)*, 12(1), 52. <https://doi.org/10.19030/jabr.v12i1.5837>
- Burke, R. J., & Greenglass, E. R. (1999). Work-Family Conflict, Spouse Support, and Nursing Staff Well-Being During Organizational Restructuring. In *Journal of Occupational Health Psychology* (Vol. 4, Issue 4). <https://psycnet.apa.org/record/1999-11425-004>
- Burke, R. J., & Richardsen, A. M. (2016). Women in management worldwide: Signs of progress. In *Women in Management Worldwide: Signs of Progress*. <https://doi.org/10.4324/9781315546742>
- Burke, R. J., & Traavik, L. E. M. (2016). Women and work stress: More and different? In *Handbook on Well-Being of Working Women* (pp. 123–140). Springer Netherlands. https://doi.org/10.1007/978-94-017-9897-6_8
- Chairani, I. (2020). Dampak Pandemi Covid-19 Dalam Perspektif Gender Di Indonesia. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 39. <https://doi.org/10.14203/jki.v0i0.571>
- Chandola, T., Booker, C. L., Kumari, M., & Benzeval, M. (2020). Are Flexible Work Arrangements Associated with Lower Levels of Chronic Stress-Related Biomarkers? A Study of 6025 Employees in the UK Household Longitudinal Study. *Sociology*, 53(4), 779–799. <https://doi.org/10.1177/0038038519826014>
- Chung, G., Chan, X. W., Lanier, P., & Ju, P. W. Y. (2020). *Associations Between Work-Family Balance, Parenting Stress, and Marital Conflicts During COVID-19 Pandemic in Singapore*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/nz9s8>

- Chung, G., Lanier, P., & Wong, P. Y. J. (2020). Mediating Effects of Parental Stress on Harsh Parenting and Parent-Child Relationship during Coronavirus (COVID-19) Pandemic in Singapore. *Journal of Family Violence*. <https://doi.org/10.1007/s10896-020-00200-1>
- Coyne, L. W., Gould, E. R., Grimaldi, M., Wilson, K. G., Baffuto, G., & Biglan, A. (2020). First Things First: Parent Psychological Flexibility and Self-Compassion During COVID-19. *Behavior Analysis in Practice*. <https://doi.org/10.1007/s40617-020-00435-w>
- Craig, L., & Churchill, B. (2020). Dual-earner Parent Couples' Work and Care during COVID-19. *Wiley Online Library*. <https://doi.org/10.1111/gwao.12497>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 71, Issue 3). <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Erdwins, C. J., Buffardi, L. C., Casper, W. J., & O'Brien, A. S. (2001). The relationship of women's role strain to social support, role satisfaction, and self-efficacy. *Family Relations*, 50(3), 230–238. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3729.2001.00230.x>
- Gusti, I., Gede, A., Divara, K., & Rahyuda, A. G. (2016). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Komitmen Organisasional Pegawai Kontrak Dinas Kebudayaan Provinsi Bali. *Ocs.Unud.Ac.Id*, 5(11), 6994–7021. <https://ocs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/23848>
- Halbesleben, J. R. B., Wheeler, A. R., & Rossi, A. M. (2012). The costs and benefits of working with one's spouse: A two-sample examination of spousal support, work-family conflict, and emotional exhaustion in work-linked relationships. *Journal of Organizational Behavior*, 33(5), 597–615. <https://doi.org/10.1002/job.771>
- Hammer, T. H., Saksvik, Ø., Nytrø, K., & Torvatn, H. (1996). Expanding the Psychosocial Work Environment: Workplace Norms and Work-Family Conflict as Correlates of Stress and Health. *Johnson & Hall*, 9(1), 83–97. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.9.1.83>
- Hao, J., Wang, J., Liu, L., Wu, W., & Wu, H. (2016). Perceived Organizational Support Impacts on the Associations of Work-Family Conflict or Family-Work Conflict with Depressive Symptoms among Chinese Doctors. *Mdpi.Com*. <https://doi.org/10.3390/ijerph13030326>
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and Psychological Resources and Adaptation. *Article in Review of General Psychology*, 6(4), 307–324. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.6.4.307>
- Jamadin, N., Mohamad, S., Syarkawi, Z., & Noordin, F. (2015). Work - Family Conflict and Stress: Evidence from Malaysia. *Journal of Economics, Business and Management*, 3(2), 309–312. <https://doi.org/10.7763/joebm.2015.v3.200>
- King, L. A., Mattimore, L. K., King, D. W., & Adams, G. A. (1995). Family Support Inventory for Workers: A new measure of perceived social support from family members. *Journal of Organizational Behavior*, 16(3), 235–258. <https://doi.org/10.1002/job.4030160306>
- Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H., & Connolly, T. F. (1983). A model of work, family, and interrole conflict: A construct validation study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32(2), 198–215. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(83\)90147-2](https://doi.org/10.1016/0030-5073(83)90147-2)
- Leung, M., Zhang, H., & Skitmore, M. (2008). Effects of Organizational Supports on the Stress of Construction Estimation Participants. *Journal of Construction Engineering and Management*, 134(2), 84–93. [https://doi.org/10.1061/\(asce\)0733-9364\(2008\)134:2\(84\)](https://doi.org/10.1061/(asce)0733-9364(2008)134:2(84))
- Lleras, C. (2004). Path Analysis. In *Encyclopedia of Social Measurement* (pp. 25–30). <https://doi.org/10.1016/B0-12-369398-5/00483-7>
- Megatsari, H., Laksono, A. D., Ibad, M., Herwanto, Y. T., Sarweni, K. P., Geno, R. A. P., & Nugraheni, E. (2020). The community psychosocial burden during the COVID-19 pandemic in Indonesia. *Heliyon*, 6(10). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e05136>
- Morelli, M., Cattellino, E., Baiocco, R., Trumello, C., Babore, A., Candelori, C., & Chirumbolo, A. (2020). Parents and Children During the COVID-19 Lockdown: The Influence of Parenting Distress and Parenting Self-Efficacy on Children's Emotional Well-Being. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.584645>
- Nagarajan, G. (2016). The Role of Self-Efficacy and Social Support in Improving Life



- Satisfaction: The Mediating Role of Work-Family Enrichment Work Family Enrichment and Work Family Conflict View project uncertainties of Aviation View project. *Econtent.Hogrefe.Com*, 224(1), 25–33. <https://doi.org/10.1027/2151-2604/a000235>
- Power, K. (2020). The COVID-19 pandemic has increased the care burden of women and families. *Taylor & Francis*, 16(1), 67–73. <https://doi.org/10.1080/15487733.2020.1776561>
- Shukla, A., & Srivastava, R. (2016). Development of short questionnaire to measure an extended set of role expectation conflict, coworker support and work-life balance: The new job stress scale. *Cogent Business and Management*, 3(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2015.1134034>
- Siu, O. ling, Lu, J. fang, Brough, P., Lu, C. qin, Bakker, A. B., Kalliath, T., O'Driscoll, M., Phillips, D. R., Chen, W. qing, Lo, D., Sit, C., & Shi, K. (2010). Role resources and work-family enrichment: The role of work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 77(3), 470–480. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.06.007>
- Survei Dampak Darurat Virus Corona terhadap Tenaga Kerja Indonesia | Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia*. (n.d.). Retrieved February 19, 2021, from <http://lipi.go.id/berita/single/Survei-Dampak-Darurat-Virus-Corona-terhadap-Tenaga-Kerja-Indonesia/22030>
- ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2012). A resource perspective on the work-home interface: The work-home resources model. *American Psychologist*, 67(7), 545–556. <https://doi.org/10.1037/a0027974>
- Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). The relationship between work-family role conflict, family supportive work policies and stress: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 6–15. <https://www.researchgate.net/publication/35563431>
- Turner, M., & Mariani, A. (2016). Managing the work-family interface: experience of construction project managers. *International Journal of Managing Projects in Business*, 9(2), 243–258. <https://doi.org/10.1108/IJMPB-07-2015-0057>
- Wu, G., Wu, Y., Li, H., & Dan, C. (2018). Job burnout, work-family conflict and project performance for construction professionals: The moderating role of organizational support. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(12). <https://doi.org/10.3390/ijerph15122869>
- Yang, F., Li, X., Song, Z., Li, Y., & Zhu, Y. (2018). Job Burnout of Construction Project Managers: Considering the Role of Organizational Justice. *Journal of Construction Engineering and Management*, 144(11), 04018103. [https://doi.org/10.1061/\(asce\)co.1943-7862.0001567](https://doi.org/10.1061/(asce)co.1943-7862.0001567)