

STRES KERJA, DUKUNGAN KELUARGA, WORK-FAMILY CONFLICT DENGAN WORK-LIFE BALANCE, WORK STRESS, SUPPORT FAMILY, AND WORK-FAMILY CONFLICT WITH WORK-LIFE BALANCE

Wahyu Widiatmoko Sedjati, Hardani Widhiastuti, Yuli Budiati, Arumwardhani Nusandari
Magister Psikologi Universitas Semarang, Indonesia

baratrusa@gmail.com

Article History

Received
06 January 2023

Revised
23 February 2023

Accepted
10 March 2023

Published
28 May 2023

Abstract

Involvement women in public sector currently increasing various fields work professions, such conditions certainly require a balance work and family life. There several factors affect work-life balance such as work stress, family support and family and work conflicts in a person. Low work-life balance in a career woman can result her not being able to carry out her role as a job and housewife properly so that work-life balance becomes important for all workers, including Kendal Police. Study aims to empirically examine effect work stress, family support and family and work conflict on work-life balance in Kendal Police women who married or have families. Temporary hypothesis that there is a positive and significant influence between work stress, family support, and family and work conflict on work-life balance in female police officers in Kendal Police station. Results study show that work stress partially affects work-life balance. Family support has no partial effect on work-life balance. Simultaneously family support has no effect on work balance through family and work conflict. Partially work stress affects work-life balance through family and work conflicts in Police Women of Kendal Police.

Keywords: Work-Family Conflict; Work Stress; Support Family.

Abstrak

Keterlibatan perempuan dalam sektor publik saat ini semakin meningkat di berbagai bidang profesi kerja. Kondisi demikian memerlukan keseimbangan kehidupan pekerjaan dan keluarga pada wanita karir. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan pekerjaan seperti stres kerja, dukungan keluarga dan konflik keluarga dan pekerjaan pada seseorang. Rendahnya keseimbangan kehidupan pekerjaan pada wanita karir pun dapat berakibat pada dirinya yang tidak dapat menjalankan peran sebagai pekerjaan dan ibu rumah tangga dengan baik sehingga keseimbangan kehidupan pekerjaan menjadi penting bagi semua pekerja termasuk Polwan Polres Kendal. Penelitian ini bertujuan menguji secara empiris pengaruh stres kerja, dukungan keluarga dan konflik keluarga dan pekerjaan terhadap keseimbangan kehidupan pekerjaan pada Polwan Polres Kendal yang berstatus menikah atau berkeluarga. Hipotesis sementara, yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja, dukungan keluarga, dan konflik keluarga dan pekerjaan terhadap keseimbangan kehidupan pekerjaan pada Polwan Polres Kendal. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial stres kerja berpengaruh pada keseimbangan kehidupan pekerjaan. Dukungan keluarga secara parsial tidak berpengaruh pada keseimbangan kehidupan pekerjaan. Secara simultan dukungan keluarga tidak berpengaruh terhadap keseimbangan pekerjaan melalui konflik keluarga dan pekerjaan. Secara parsial stres kerja berpengaruh terhadap keseimbangan kehidupan pekerjaan melalui konflik keluarga dan pekerjaan pada Polwan Polres Kendal.

Kata Kunci: Stres Kerja; Dukungan Keluarga; Konflik Keluarga Pekerjaan



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Pekerjaan dan keluarga bagi laki-laki atau pun perempuan yang sudah menikah atau berkeluarga merupakan dua domain kehidupan yang berbeda namun saling berhubungan sehingga diperlukan keseimbangan kehidupan untuk mengurus pekerjaan kantor dan kehidupan rumah tangga agar tidak memicu konflik dalam pekerjaan dan juga keluarga (Ekawarna, 2021).

Kondisi tersebut menurut Wirawan (2010) tidak jarang menempatkan perempuan pada tuntutan pekerjaan, beban kerja, dan hambatan yang lebih berat dibanding laki-laki. Jika perempuan yang bekerja tidak dapat menyeimbangkan peran dipekerjaan dan peran di keluarga, maka dapat berpotensi menimbulkan ketidakseimbangan dalam pekerjaan dan keluarga atau biasa disebut *work-life balance* yang pada akhirnya dapat memberikan dampak secara psikologis, seperti individu tidak merasa nyaman dalam bekerja, tidak memiliki waktu yang cukup untuk mengurus keluarga dan lain-lainnya. Sedangkan dampak secara fisik, yaitu individu merasa kelelahan karena harus mengurus pekerjaan kantor dan juga tanggung jawab mengurus kebutuhan anak dan suami saat di rumah (Wardani & Firmansyah, 2021).

Menurut Lockwood (2003) perempuan yang sudah menikah dan lebih memprioritaskan pekerjaan di luar area domestik kehidupan rumah tangga akan mengorbankan banyak hal dengan keluarga. Sebaliknya, jika perempuan yang sudah menikah dan lebih memprioritaskan keluarga maka akan berdampak pada menurunnya kinerja. Hasil penelitian Masita dkk (2019) menyimpulkan perempuan yang memiliki *work-life balance* rendah cenderung memiliki kualitas interaksi serta komunikasi yang kurang baik dengan anak-anaknya. Menurut Hooja dan Sen (2018) *work-life balance* adalah suatu keadaan dimana individu dapat mengatur dan membagi antara tanggung jawab pekerjaan, kehidupan keluarga dan tanggung jawab lainnya.

Kondisi tersebut membantu agar tidak terjadi konflik antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan. Greenhaus dkk (Hooja & Sen, 2018) menyebutkan aspek *work-life balance*, meliputi; keseimbangan waktu, yaitu merujuk pada kesetaraan waktu yang diberikan individu terhadap pekerjaannya dengan waktu yang diberikan individu untuk keluarganya, keseimbangan keterlibatan, yaitu berkaitan dengan keseimbangan individu secara psikologis dan komitmennya terhadap peran dalam pekerjaan maupun kehidupan di luar pekerjaannya, keseimbangan kepuasan, yaitu menekankan pada tingkat kepuasan individu

yang seimbang dalam menjalankan perannya pada pekerjaan maupun kehidupan di luar pekerjaan.

Pentingnya memahami *work-life balance* karena perempuan yang memilih untuk berkarir atau bekerja di luar rumah tentu memiliki kesibukan dalam kehidupan sehari-hari (Greenhaus dkk, 2003). Hasil penelitian Evans dkk (2013) menyimpulkan *work-life balance* dapat memberikan dampak negatif pada kesehatan mental karyawan perempuan yang sudah menikah karena setiap hari harus mengurus pekerjaan kantor dan pekerjaan rumah tangga sehingga mengakibatkan kelelahan secara fisik maupun mental. Laela dan Muhammad (2016) menjelaskan bahwa berbagai risiko dapat dihadapi oleh perempuan bekerja, sudah menikah dan memiliki anak, seperti kelelahan karena terkurasnya pikiran dan tenaga, sulit membagi waktu untuk mengurus keluarga, dan sulit menghadapi berbagai peran lain dalam kehidupan rumah tangga ataupun di tempat kerja.

Menurut Poulouse dan Sudarsan (2014) faktor-faktor yang mempengaruhi *work-life balance*, diantaranya; faktor stres kerja, maksudnya individu yang merasa terbebani dengan urusan pekerjaan dan sulit membagi waktu untuk mengurus keluarga dapat menyebabkan stres kerja yang berpotensi tidak tercapainya *work-life balance* pada individu, faktor dukungan keluarga, maksudnya individu yang bekerja dan kurang mendapatkan dukungan keluarga bisa berdampak pada ketidakseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Selain faktor stres kerja dan faktor dukungan keluarga, faktor selanjutnya adalah faktor *work-family conflict* (konflik pekerjaan-keluarga) sering terjadi kepada pekerja yang memiliki suatu tekanan pekerjaan dan keluarganya dari peran yang dimiliki, sebagaimana dijelaskan Kuswanti (2011) bahwa individu dengan stres kerja tinggi dan kurangnya dukungan keluarga bisa berpotensi meningkatkan *work-family conflict*.

Menurut Wu dkk (2018) stres kerja adalah reaksi individu terhadap ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan sumber daya yang tersedia untuk menangani pekerjaan. Maksudnya individu merasa beban pekerjaan melebihi batas kemampuan fisik dan psikisnya sehingga menyebabkan stres dalam bekerja. Menurut Widhiastuti, Asih, dan Kurniawan (2022) dalam menghadapi stres kerja dapat dilakukan dengan strategi memperkecil sumber stres karyawan, menetralkan dampak yang dapat menimbulkan stres, serta meningkatkan daya tahan kerja pada masing-masing pribadi karyawan.

Hubungan dinamika psikologis stres kerja dengan *work-life balance* dapat diketahui dari beberapa hasil penelitian terdahulu yang menyimpulkan terdapat hubungan signifikan negatif antara stres kerja dan *work-life balance* (Boas & Morin, 2018; Alias dkk, 2019; Nurendra & Saraswati, 2017; Weerasinghe & Dilhara, 2017; Pordanjani & Ebrahimi, 2018; Bahar & Prasetyo, 2021). Berbeda dengan hasil penelitian Mantri dan Kale (2018) yang menyimpulkan terdapat korelasi signifikan positif stres kerja dengan *work-life balance*. Hasil penelitian-penelitian terdahulu tersebut menunjukkan adanya hubungan signifikan positif maupun negatif antara stres kerja dengan *work-life balance*.

Menurut Friedman (2013) dukungan keluarga merupakan sikap, tindakan penerimaan keluarga terhadap anggota keluarganya, berupa dukungan informasional, dukungan penilaian, dukungan instrumental dan dukungan emosional. Individu yang menerima dukungan keluarga akan memahami bahwa ada orang lain yang mencintai, menghargai, dan memperhatikannya. Dukungan keluarga menjadi hal yang penting bagi setiap individu karena tanpa adanya dukungan keluarga secara emosional dapat mempengaruhi keseimbangan individu menjalani kehidupan.

Hubungan dinamika psikologis dukungan kerja dengan *work-life balance* dapat dipahami melalui adanya keseimbangan kerja dan kehidupan individu yang dapat menunjang karirnya dalam dunia kerja (Fisher dkk, 2009). Hasil penelitian Seiger dan Wiese (2009) menyimpulkan dukungan keluarga yang bersumber dari anggota keluarga dan pasangan dapat berpengaruh terhadap individu dalam menyeimbangkan peran yang dijalani sehingga bentuk dukungan tersebut dapat meminimalkan terjadinya konflik yang terjadi akibat banyaknya tuntutan peran yang dijalani seorang perempuan sebagai karyawan maupun ibu rumah tangga.

Hasil penelitian Abendroth dan Dulk (2011) menyimpulkan dukungan emosional keluarga berhubungan positif dengan *work-life balance*. Dimensi dukungan emosional pada karyawan perempuan berdampak pada ketercapaian *work-life balance*. Bentuk dukungan tersebut dapat membuat individu merasa diperhatikan dan dicintai serta dapat meringankan beban yang dirasakan ketika sedang merasa tertekan dalam hidupnya.

Menurut Rahmawati (2015) *work-family conflict* yang tinggi dialami oleh karyawan perempuan yang menjalani peran ganda dapat mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga. Menurut Greenhaus dkk (2003) *work-family conflict* merupakan salah satu

bentuk konflik antara peran yang memberikan tekanan atau ketidakseimbangan peran pekerjaan dan keluarga.

Work-family conflict dapat terjadi jika situasi kerja dengan durasi kerja yang panjang, jadwal kerja yang monoton atau kaku, tidak ada dukungan rekan kerja atau atasan, *deadline* waktu yang membebani pekerjaan, dan kurangnya dukungan psikologis dalam pelaksanaan pekerjaan (Greenhaus dkk, 2003). Menurut Greenhaus dan Beutell (Sutikno & Rostiani, 2019) *work-family conflict* merupakan wujud dari konflik antara peran pada pekerjaan dan keluarga yang sama-sama membutuhkan perhatian.

Pada dasarnya *work-family conflict* dapat terjadi pada pekerja laki-laki dan perempuan, tetapi pekerja perempuan lebih besar memiliki kemungkinan mengalami konflik antara pekerjaan dan keluarga (Apperson, 2012). Hasil penelitian Hayati (2020) menunjukkan karyawan perempuan memiliki *work-family conflict* lebih tinggi dibanding karyawan laki-laki karena karyawan perempuan selain bekerja di luar rumah juga memiliki tanggung jawab domestik mengurus keperluan kehidupan dalam rumah tangga sebagai istri maupun ibu dari anak-anaknya.

Berdasarkan faktor stres kerja, dukungan keluarga, maupun *work-family conflict* dalam pengaruhnya terhadap *work-life balance* telah dibuktikan dalam beberapa penelitian terdahulu. Penelitian Utomo dkk (2016) menyimpulkan terdapat hubungan positif antara stres kerja dengan *work-life balance*. Hasil penelitian Tigowati (2020) menyimpulkan terdapat pengaruh positif dukungan keluarga terhadap *work-life balance*.

Minimnya konflik antara keluarga dan pekerjaan dapat meningkatkan *work-life balance* pada pekerja wanita yang memiliki peran ganda mengurus pekerjaan kantor dan pekerjaan rumah tangga. Hasil penelitian Hayati (2020) menyimpulkan karyawan perempuan memiliki *work-family conflict* lebih tinggi dibanding karyawan laki-laki karena karyawan perempuan selain bekerja di luar rumah juga memiliki tanggung jawab domestik mengurus keperluan kehidupan dalam rumah tangga. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh stres kerja, dukungan keluarga, dan *work-family* dengan *work-life balance* pada Polwan Polres Kendal.

Metode

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sumber data diperoleh dari variabel dependen, yaitu *work-life balance*, variabel independen, yaitu stres kerja dan dukungan keluarga, serta *work-family conflict* sebagai variabel *intervening*. Subyek penelitian adalah

Polwan Polres Kendal yang berjumlah 50 orang. Pengumpulan data penelitian menggunakan model *summated rating scale* dari Likert yang dimodifikasi dengan lima jenjang pilihan jawaban sesuai masing-masing alat ukur skala. Skoring yang digunakan pada semua variabel yakni, jika Sangat Tidak Sesuai (STS) diberi skor 1, Tidak Sesuai (TS) diberi skor 2, Netral (N) diberi skor 3, Sesuai (S) diberi skor 4, Sangat Sesuai (SS) diberi skor 5.

Work-life balance adalah suatu keadaan di mana seseorang dapat mengatur dan membagi antara tanggung jawab pekerjaan, kehidupan keluarga dan tanggung jawab lainnya. Kondisi tersebut membantu individu agar tidak terjadi konflik antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan. Jumlah aitem pernyataan skala *work-life balance* sebanyak 10 aitem yang dimodifikasi dari indikator aspek *work-life balance* Greenhaus (Andini, 2020), yaitu aspek keseimbangan waktu, aspek keseimbangan keterlibatan, dan aspek keseimbangan kepuasan.

Work-family conflict merupakan salah satu bentuk konflik antar peran yang memberikan tekanan atau ketidakseimbangan peran pekerjaan dan keluarga. Jumlah aitem pernyataan skala *work-family conflict* sebanyak 9 aitem yang dimodifikasi dari Frone (Jendra & Gede, 2016), yaitu aspek *time based conflict* (konflik berdasarkan waktu), aspek *strain based conflict* (konflik berbasis ketegangan), dan aspek *behavior based conflict* (konflik berdasarkan perilaku).

Stres kerja adalah reaksi individu terhadap ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya yang tersedia untuk menangani suatu pekerjaan. Jumlah aitem pernyataan skala stres kerja sebanyak 12 aitem yang dimodifikasi dari Wu dkk (2018), yaitu dimensi pekerjaan itu sendiri, dimensi peran manajemen, dimensi hubungan interpersonal, dimensi gaya organisasi, dimensi pengembangan karir, dan dimensi konflik keluarga dan pekerjaan.

Dukungan keluarga merupakan sikap, tindakan penerimaan keluarga terhadap anggota keluarga berupa dukungan informasional, dukungan penilaian, dukungan instrumental dan dukungan emosional. Individu yang menerima dukungan keluarga akan memahami bahwa ada orang lain yang mencintai, menghargai, dan memperhatikannya. Jumlah aitem pernyataan skala dukungan keluarga sebanyak 12 aitem yang dimodifikasi dari Friedman (2013), yaitu aspek dukungan emosional, aspek dukungan instrumen, aspek dukungan informasional, aspek dukungan penilaian dan penghargaan.

Data dianalisis menggunakan aplikasi program SmartPLS versi 3. *Partial Least Square* (PLS) merupakan metode analisis yang cukup kuat karena tidak didasarkan pada banyak

asumsi. Data juga tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama), sampel tidak harus besar (Ghozali, 2014).

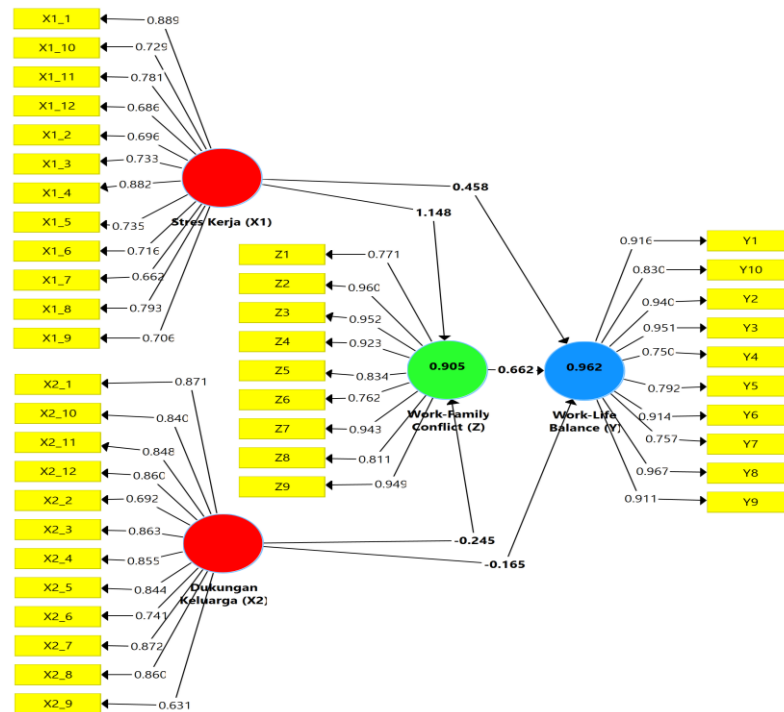
Hasil

Model pengukuran (*outer model*)

Responden penelitian ini sebanyak 50 orang Polwan yang bekerja di wilayah hukum Polres Kendal. Berdasarkan hasil pengisian skala melalui *googleform*, dan kemudian dianalisis menggunakan program SmartPLS diketahui bahwa hasil *output outer loading validity konvergen* sebagai berikut;

Model Struktural (*inner model*)

Setelah melakukan uji *outer model* maka langkah selanjutnya melakukan uji *inner model*. Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Hasil dapat dilihat pada bagan model struktural berikut;



Bagan
Model Struktural (*Inner Model*)

(Sumber: Data primer diolah *output* SmartPLS, 2022)

Evaluasi model struktur PLS diawali dengan melihat *R-square* setiap variabel laten dependen. Hasil dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel
Pengujian Goodness of Fit (R Square)

Variabel	R Square	Adjusted R Square
Work-Family Conflict (Z)	0,905	0,901
Work-Life Balance (Y)	0,962	0,960

(Sumber: Data primer diolah *output* SmartPLS, 2022).

Berdasarkan pengujian *goodness of fit* diketahui nilai *adjusted R-square* dari variabel *work-family conflict* sebesar 0.901, artinya bahwa variabel *work-family conflict* dapat dijelaskan dengan variabel stres kerja dan dukungan keluarga sebesar 90.1% dan sisanya 9.9% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Nilai *adjusted R-square* dari variabel *work-life balance* sebesar 0.960, artinya variabel *work-life balance* dapat dijelaskan dengan variabel stres kerja, dukungan keluarga, dan *work-family conflict* sebesar 96.0% dan sisanya 4% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Model Relevance (Q Square)

Q-square predictive relevance untuk model struktur mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya.

Tabel
Predictive Relevance

Variabel	Q ² (=1-SSE/SSO)	Keterangan
Work-Family Conflict (Z)	0,664	Memiliki nilai <i>predictive relevance</i>
Work-Life Balance (Y)	0,714	Memiliki nilai <i>predictive relevance</i>

(Sumber: Data primer diolah *output* SmartPLS, 2022).

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Q-square* pada variabel dependen *work-life balance* sebesar $0.714 > 0$. Dengan melihat nilai tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki nilai observasi yang baik/bagus atau kuat karena nilai *Q-square* > 0 (nol).

Pengujian hipotesis

Pengujian model struktural hipotesis penelitian ini menggunakan program SmartPLS. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis secara langsung adalah *output* gambar maupun nilai yang terdapat pada *output path coefficients*. Jika *p value* < 0.05 (*significance level* = 5%), maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Pengujian Pengaruh Langsung

Pada uji *path coefficient* ini akan menunjukkan seberapa kuat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan skema *inner model* yang telah ditampilkan pada gambar, dan juga pada tabel *path coefficient* dapat menjelaskan pengaruh terbesar sampai terkecil.

Tabel
Hasil Pengujian Pengaruh Langsung (*Path Coefficients*)

Variabel	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Dukungan Keluarga (X2) -> Work-Family Conflict (Z)	0,245	2,310	0,021
Dukungan Keluarga (X2) -> Work-Life Balance (Y)	0,165	1,878	0,061
Stres Kerja (X1) -> Work-Family Conflict (Z)	1,148	11,989	0,000
Stres Kerja (X1) -> Work-Life Balance (Y)	0,458	2,504	0,013
Work-Family Conflict (Z) -> Work-Life Balance (Y)	0,662	5,394	0,000

(Sumber: Data primer diolah *output* SmartPLS, 2022)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa pengaruh langsung terbesar pertama adalah pengaruh langsung stres kerja terhadap *work-family conflict* dengan nilai koefisiensi sebesar 1.148, nilai t-statistik sebesar 11.989, dan *p-value* 0.000. Kemudian terbesar kedua adalah pengaruh langsung *work-family conflict* terhadap *work-life balance* dengan nilai koefisiensi sebesar 0.662, nilai t-statistik sebesar 5.394, dan *p-value* 0.000.

Terbesar ketiga adalah pengaruh langsung stres kerja terhadap *work-life balance* dengan nilai koefisiensi sebesar 0.458, nilai t-statistik sebesar 2.504, *p-value* 0.013. Terbesar keempat adalah pengaruh langsung dukungan keluarga terhadap *work-family conflict* dengan nilai koefisiensi sebesar 0.245, nilai t-statistik sebesar 2.310, *p-value* 0.021. Terbesar kelima adalah pengaruh langsung dukungan keluarga terhadap *work-life balance* dengan nilai koefisiensi sebesar 0.165, nilai t-statistik sebesar 1.878, *p-value* 0.061.

Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Hasil analisis pengujian pengaruh tidak langsung sebagai berikut;

Tabel
Hasil Analisis *Indirect Effect*

Variabel	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Dukungan Keluarga (X2) -> Work-Family Conflict (Z) -> Work-Life Balance (Y)	0,162	1,731	0,084
Stres Kerja (X1) -> Work- Family Conflict (Z) -> Work- Life Balance (Y)	0,761	4,045	0,000

(Sumber: Data primer diolah *output* SmartPLS, 2022)

Dapat dijelaskan bahwa pengaruh tidak langsung terbesar pertama adalah pengaruh tidak langsung antara stres kerja, *work-family conflict*, dan *work-life balance* dengan nilai koefisiensi sebesar 0.761, nilai t-statistik sebesar 4.045, *p-value* 0.000. Terbesar kedua adalah pengaruh tidak langsung antara dukungan keluarga, *work-family conflict* dan *work-life balance* dengan nilai koefisiensi sebesar 0.162, nilai t-statistik sebesar 1.731, *p-value* 0.084.

Pembahasan

Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Work-Family Conflict*

Hipotesis pertama adalah ada atau tidak pengaruh stres kerja terhadap *work-family conflict*. Data hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisiensi sebesar 1.148 dengan *p-value* 0.000 kurang dari 0.05 dan nilai t-statistik sebesar 11.989 lebih besar dari 1.96. Hasil ini menunjukkan stres kerja secara positif dan signifikan berpengaruh secara parsial terhadap *work-family conflict*, sehingga hipotesis pertama dinyatakan diterima.

Stres yang tercipta pada Polwan Polres Kendal karena ketidakseimbangan antara tanggung jawab kerja dan keluarga. Stres biasanya diakibatkan dari srtiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada individu (Widhiastuti dkk, 2022). Meski demikian, stres kerja tidak selamanya buruk, walaupun cenderung dibahas dalam konteks negatif, akan tetapi stres kerja dapat juga memiliki nilai positif.

Pengaruh Dukungan Keluarga Terhadap *Work-Family Conflict*

Hipotesis kedua adalah ada atau tidak pengaruh dukungan keluarga terhadap *work-family conflict*. Data hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisiensi sebesar 0.245 dengan *p-value* 0.021 kurang dari 0.05 dan nilai *t-statistik* sebesar 2.310 lebih besar dari 1.96. Hasil ini menunjukkan dukungan keluarga secara positif dan signifikan berpengaruh secara parsial terhadap *work-family conflict*, sehingga hipotesis kedua dinyatakan diterima.

Dukungan keluarga, khususnya dari pasangan (suami) terhadap istri yang bekerja sebagai Polwan di Polres Kendal memberikan rasa nyaman dan perhatian seperti membantu mengerjakan pekerjaan rumah misalnya menjaga atau mengurus anak ketika ada pekerjaan yang harus segera diselesaikan atau tugas dihari libur. Hasil penelitian Handayani dkk (2016) menyimpulkan terdapat pengaruh signifikan dukungan keluarga dengan *work-family conflict*. Pengaruh tersebut berasal dari bentuk dukungan suami seperti rela berbagi peran dalam mengasuh dan menjaga anak pada hari libur karena istri memiliki pekerjaan yang harus diselesaikan di luar rumah.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Work-Life Balance*

Hipotesis keempat adalah ada atau tidak pengaruh stres kerja terhadap *work-life balance*. Data hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisiensi sebesar 0.0458 dengan *p-value* 0.013 lebih kecil dari 0.05 dan nilai *t-statistik* sebesar 2.504 lebih besar dari 1.96. Hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *work-life balance*, sehingga hipotesis ketiga dinyatakan diterima.

Temuan hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Mantri dan Kale (2018) yang menyimpulkan bahwa terdapat korelasi signifikan dan positif antara stres kerja dengan *work-life balance*. Perempuan yang sudah menikah (berkeluarga) dan berkarir di luar rumah cenderung tidak akan punya banyak waktu untuk melihat anak-anak berangkat ataupun pulang sekolah. Akibat sulitnya membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga. Kondisi demikian juga sering dirasakan oleh Polwan Polres Kendal, dimana rata-rata responden penelitian ini menjawab bahwa merasa sulit membagi keterlibatan antara pekerjaan dan keluarga.

Hasil tersebut sejalan dengan pendapat Saraswati dan Daniel (2020) yang menjelaskan bahwa perempuan yang memiliki kesibukan kerja di luar rumah akan menempatkan perempuan tersebut dalam situasi stres kerja dan lama kelamaan bisa berimplikasi pada *work-life balance*. Hasil penelitian Dwijayanti (2001) menyimpulkan bahwa pekerjaan yang

menuntut tanggung jawab bagi kehidupan manusia juga dapat mengakibatkan stres sehingga berdampak pada ketidakseimbangan kehidupan kerja.

Pengaruh Dukungan Keluarga Terhadap *Work-Life Balance*

Hipotesis keempat adalah ada atau tidak pengaruh dukungan keluarga terhadap *work-life balance*. Data hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisiensi sebesar 0.165 dengan *p-value* 0.061 lebih besar dari 0.05 dan nilai *t*-statistik sebesar 1.878 lebih kecil dari 1.96. Hasil ini menunjukkan bahwa dukungan keluarga secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *work-life balance*, sehingga hipotesis keempat dinyatakan ditolak.

Ditolaknya hipotesis keempat dipengaruhi oleh mayoritas responden Polwan Polres Kendal yang menjawab kurang mampu mempergunakan waktu bekerja dengan baik dan menyisahkan waktu di luar pekerjaan untuk keluarga. Secara parsial aitem nomor 9 pada variabel dukungan keluarga memiliki skor terendah, yaitu 0.631 di banding aitem lainnya. Hal inilah yang menjadi salah satu sebab kuat ditolaknya hipotesis keempat. Kondisi ini menggambarkan mayoritas Polwan Polres Kendal kurang memperoleh dukungan sepenuhnya dari suami dalam hal suami kurang mengerti akan kesibukan pekerjaan dan urusan keluarga yang dijalani para Polwan Polres Kendal tersebut.

Kondisi tersebut menurut Lathip (2022) bahwa keseimbangan pada individu dapat terjadi apabila memiliki lingkungan yang mendukung, seperti dukungan dari pasangan (suami) yang secara rela atau ikhlas mau bekerja sama mengurus kebutuhan rumah jika istri berhalangan mengurus rumah karena tuntutan pekerjaan.

Dukungan keluarga dalam kehidupan karyawan perempuan memiliki peranan penting dalam menyeimbangkan pekerjaan di dalam rumah maupun di luar rumah. Dengan dukungan keluarga diharapkan urusan pekerjaan kantor dan urusan keluarga bisa dijalankan dengan seimbang, sebagaimana dijelaskan oleh Hutcheson (2012) bahwa *work-life balance* dapat tercapai pada seorang wanita karir apabila mendapatkan dukungan penuh dari keluarga, terutama dari pasangan (suami). Hasil penelitian Gordon dan Whelan (2004) menyebutkan bentuk kontribusi dan peran dari pasangan untuk membantu mengerjakan serta mengurus pekerjaan rumah berhubungan dengan *work-life balance*.

Hasil penelitian penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Seiger dan Wiese (2009) yang menyimpulkan bahwa dukungan sosial keluarga yang berasal dari pasangan, anggota keluarga, teman, dan rekan kerja cenderung mempengaruhi individu dalam menyeimbangkan perannya dalam urusan pekerjaan dan keluarga sehingga dapat

mengurangi terjadinya konflik akibat dari berbagai tuntutan peran sebagai karyawan sekaligus ibu rumah tangga.

Pengaruh *Work-Family Conflict* Terhadap *Work-Life Balance*

Hipotesis kelima adalah ada atau tidak pengaruh *work-family conflict* terhadap *work-life balance*. Data hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisiensi sebesar 0.662 dengan *p-value* 0.000 kurang dari 0.05 dan nilai t-statistik sebesar 5.394 lebih besar dari 1.96. Hasil ini menunjukkan *work-family conflict* secara positif dan signifikan berpengaruh secara parsial terhadap *work-life balance*, sehingga hipotesis kelima dinyatakan diterima. Perempuan yang lebih memprioritaskan pekerjaan, akan mengorbankan banyak hal dengan keluarga. Sebaliknya, apabila perempuan lebih memprioritaskan keluarga maka akan berdampak pada menurunnya kinerja (Rendon, 2016).

Hal inilah yang dapat menimbulkan *work-family conflict*, sebagaimana dijelaskan Frone dkk (1992) bahwa *work-family conflict* terjadi pada saat individu berusaha memenuhi tuntutan antara peran pekerjaannya dan perannya dalam memenuhi kebutuhan keluarga ataupun sebaliknya. Hasil penelitian Rahmawati (2015) menyimpulkan *work-family conflict* yang tinggi dialami oleh karyawan perempuan yang menjalani peran ganda dapat mengganggu *work-life balance* dan keluarga.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Work-Life Balance* dengan *Work-Family Conflict* sebagai Variabel *Intervening*

Hipotesis keenam adalah ada atau tidak pengaruh stres kerja terhadap *work-life balance* dengan *work-family conflict* sebagai variabel *intervening*. Hasil uji data menunjukkan bahwa nilai koefisien sebesar 0.761 dengan nilai *p-value* sebesar 0.000 kurang dari 0.05 dan nilai t-statistik sebesar 4.045 lebih besar dari t-tabel 1.96. Hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap *work-life balance* dengan *work-family conflict* sebagai variabel *intervening*. Dengan demikian hipotesis keenam ini dinyatakan diterima. *Work-family conflict* dapat menimbulkan stres ketika individu tidak mampu menyelesaikan atau meminimalisir konflik peran ganda, maka kemungkinan individu akan mengalami stres kerja dan dapat berdampak terhadap *work-life balance*.

Masalah *work-life balance* telah ditemukan terkait dengan stres kerja melalui *work-family conflict* dimana peningkatan stres kerja dan niat untuk meninggalkan tempat kerja (Rendon, 2016). Hasil penelitian Padma (2011) menemukan bahwa kondisi *work-family conflict* yang

dialami pekerja, khususnya pekerja perempuan akan sangat memungkinkan berdampak pada *work-life balance* akibat stres kerja yang tinggi.

Pengaruh Dukungan Keluarga Terhadap *Work-Life Balance* dengan *Work-Family Conflict* sebagai Variabel *Intervening*

Hipotesis ketujuh adalah ada atau tidak pengaruh dukungan keluarga terhadap *work-life balance* dengan *work-family conflict* sebagai variabel *intervening*. Hasil uji data menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.162 dengan nilai *p-value* sebesar 0.084 lebih besar dari 0.05 dan nilai *t-statistik* sebesar 1.731 kurang dari 1.96. Hasil ini menunjukkan bahwa dukungan keluarga tidak berpengaruh terhadap *work-life balance* dengan *work-family conflict* sebagai variabel *intervening*. Dengan demikian hipotesis ketujuh ini dinyatakan ditolak.

Ditolaknya hipotesis ketujuh mungkin dipengaruhi oleh mayoritas responden Polwan Polres Kendal menjawab bahwa mereka merasa kurangnya dukungan dari suami yang tidak bersedia atau bekerja sama untuk mengurus anak dan kebutuhan kehidupan dalam rumah tangga. Fakta ini menunjukkan kurangnya pengertian dari suami terhadap aktivitas pekerjaan istri yang berprofesi sebagai Polwan. Hasil penelitian (Islami & Susilarini, 2021) menyimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara dukungan sosial keluarga dengan ketidakseimbangan kehidupan pekerjaan.

Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-family conflict*. Dukungan keluarga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *work-family conflict*. Stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *work-life balance*. Dukungan keluarga tidak berpengaruh secara parsial terhadap *work-life balance*. *Work-family conflict* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *work-life balance*. Stres kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap *work-life balance* dengan *work-family conflict* sebagai variabel *intervening*. Dukungan keluarga tidak berpengaruh terhadap *work-life balance* dengan *work-family conflict* sebagai variabel *intervening* pada Polwan Polres Kendal.

Diharapkan Polwan Polres Kendal dapat menumbuhkan perasaan nyaman dalam mengurus pekerjaan dan keluarga. Hal tersebut penting agar tidak menimbulkan potensi stres kerja dan *work-family conflict* yang dapat menurunkan keseimbangan kehidupan pekerjaan yang sudah berjalan cukup baik selama ini dalam hal mengurus pekerjaan dan

keluarga. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar lebih mencermati faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *work-life balance*, seperti faktor individu, faktor lingkungan sosial, faktor rekan kerja, dan faktor kecerdasan emosi. Penelitian ini juga bisa dikembangkan lebih lanjut dengan menggunakan metode penelitian kualitatif untuk mengali informasi secara mendalam mengenai permasalahan *work-life balance* pada diri subyek, agar penelitian ini bisa terus berkembang menjadi lebih baik.

Pustaka

- Abendroth, A. K., & Dulk, L. (2011). Support for the Work-Life Balance Satisfaction. *Work, Employment and Society*, 25(2), 234-256, <https://doi.org/10.1177%3F0950017011398892>.
- Alias, N. E., Sehat, N. S., Oth,am, R., Marmaya, H. N., & Koe, W, L. (2019). Determinants of Job Stress in Affecting Employees Life: A Study on the Malaysian Manufacturing Sector. *International Journal of Academic Research in Business & Social Sciences*, 9(7), 614-627, doi:<https://doi.org/10.6007/IJARBS/v9-i7/6224>.
- Appreson, dkk. (2012). Women Managers and the Experience of Work-Family Conflict. *American Journal of Undergraduated Research*. Vol.1. No.3.
- Bahar, D. F., & Prasetyo, A. P. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Work-Life Balance pada Karyawan Perum Bulog Jakarta Selatan. *e-Proceeding of Management*, 8(4): 3276-3281.
- Boas, A. A., & Morin, E. (2018). Mental Health, Work-Related Stress and Work-Life Balance in Public University: A Comparison Between Brazilian and Canadian Professors. *Journal of Education, Society and Behavioural Science*, 25(3), 1-13, doi.org/10.9734/JESBS/2018/41820.
- Dwijayanti, J. E. (2001). Perbedaan Motif Antara Ibu Rumah Tangga Yang Bekerja dan Yang Tidak Bekerja Dalam Mengikuti Sekolah Pengembangan Pribadi dari John Robert Powers. *Media Psikologi Indonesia*. 14, 72-80.
- Ekawarna. (2021). *Manajemen Konflik dan Stres*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Evans, A. M., Carney, J. S., & Wilkinson, M. (2003). Work-Life Balance for Man: Counseling Implications. *Journal of Counseling & Development*, 9(1), 436-441, <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.2013.00115.x>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family : A Measure of Work / Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441-456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Friedman. (2013). *Keperawatan Keluarga*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Frone, M, R., Rusell, M., & Cooper, M. L. (1992). Anticededent and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface. *Journal of Applied Psychology*. Vol.77. No.3.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS) Edisi 4*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gordon, J. R., & Whelan, B. K. S. (2004). It Takes Two to Tango: An Empirical Study of Perceived Spousal/Patner Support for Working Women. *Women in Management Review*, 19(5), 250-273, <https://doi.org/10.1108/09649420410545980>.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The Relation Between Work-Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavioral*. Vol. 63. No.3.
- Handayani, A. (2013). Gambaran Kehidupan Pasangan yang Menikah di Usia Muda di Kabupaten Dharmasraya. *Jurnal Penddikan Luar Biasa*. Vol. 1. No.1.

- Hayati, M. (2020). Pengaruh *Work-Family Conflict* dengan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita. *Jurnal EcoGen*. Vol.3. No.3. Doi: <https://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/pel/index>
- Hooja, H. R., & Sen, C. (2018). *Work Life Balance : An Overview*. *International Journal of Management and Social Sciences Research (UMSSR)*. Vol.7. No.1 Doi: <https://researchgate.net/publication/348164280>
- Hutcheson, P. G. (2012). *Work-Life Balance*. USA: IEEE.
- Islami, H. F., & Susilarini, T. (2021). Hubungan Dukungan Sosial Keluarga Dengan Work-Family Balance pada Karyawan yang Sudah Menikah di Bank Mandiri Area Jakarta Imam Bonjol. *Jurnal Sosial dan Humaniora*, 5(2), 1-7.
- Kuswanti, H. D. (2011). Waktu Adalah Masalahnya: Menyeimbangkan Konflik Pekerjaan Keluarga untuk Mengurangi Stres Kerja. *Jurnal Karisma*. Vol.5. No.2.
- Laela, C. R., & Muhammad, A. H. (2016). Pengaruh Relation-Oriented Leadership Behavior Terhadap Work-Life Balance pada Wanita Pekerja. *Intuisi Jurnal Ilmiah Psikologi*, Vol.8. No. 2, <https://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/Intuisi>
- Lathip, N. (2022). Pengaruh Dukungan Keluarga dan Kecerdasan Emosi Terhadap *Work-Life Balance* Karyawan Wanita. *Jurnal Psikologi dan Kesehatan*. Vol.3. No.1.
- Lockwood, N. R. (2003). *Work-Life Balance: Change and Solution*. USA: Society of Human Resource Management.
- Mantri, S. P., & Kale, V. C. (2018). Influence of Work-Life Balance on Occupational Stress: A Distinctive Allusion to Woman Employees in It Industry from Pune City. *International Journal of Commerce, Economic, and Management*, Vol. 3. No.1, <https://iccs.ac.in/>
- Masita, T. S, dkk. (2019). Work-Family Conflict dan Work-Life Balance pada Prajurit Wanita TNI AL Surabaya. *Jurnal Fenomena*. Vol.28. No.1.
- Nurendra, A. M., & Saraswati, M. P. (2017). Model Peranan Work-Life Balance, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja pada Karyawan. *Humanitas*, 13(2), 84-94, <https://doi.org/10.26555/humanitas.v13i2.6063>.
- Padma, S., & Reddy, M, S. (2013). Role of Family Support in Balancing Personal and Work-Life of Women Employees. *IJCEM International Journal of Computational Engineering & Management*, 16(3), 93-97.
- Pordanjani, T. R., & Ebrahimi, A. M. (2018). Relationships Between Occupational Stress and Work-Life Quality: the Moderator Role of Psychological Capital. *International Journal of Occupational Hygiene*, 10(4), 191-198, <http://ijoh.tums.ac.ir/>
- Poulose, S., & Sudarsan, N. (2014). Work-Life Balance: A Conceptual Review. *International Journal of Advances in Management and Economics*. 3(2), p 1-17.
- Rahmawati, Annisa. (2015). Pengaruh WorkFamily Conflict dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Ghrasia Yogyakarta. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rendon, R. A. (2016). Work-life balance among working married women: What social workers need to know. *Electronic Theses, Projects, and Dissertations*. 374.
- Saraswati, K. D. H., & Daniel, L. (2020). *Keterkaitan Kerja Faktor Penyebab & Dampak Pentingnya Bagi Dunia Industri dan Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sieger, C. P., & Wiese, B. S. (2009). Social Support from Work and Family Domains as an Antecedent or Moderator of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 75(1), 26-37, <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.03.001>.
- Sutikno, B., & Rostiani, R. (2019). *Kasus-Kasus Manajemen Perusahaan Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press Anggota IKAPI dan APPTI.

- Tigowati. (2022). Dukungan Keluarga dan Work-Life Balance Saat Pandemi *Covid-19*. *Jurnal Penelitian Kesehatan Suara Forikes*. 13, 2
- Utomo, C., Djastuti, I., & Mahfudz. (2016). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Stres Kerja yang Berimplikasi pada Kinerja Pegawai (Studi pada BPK Perwakilan Provinsi Jawa Tengah). *Tesis*. Semarang. Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Diponegoro.
- Wardani, L. Meiliyandrie. I., & Firmansyah, R. (2021). *Work-Life Balance* Para Pekerja Buruh. Jakarta : Penerbit NEM.
- Weerasinghe, T. D., & Dilhara, M. G. D. (2018). Effect of Work Stress on Work-Life Balance: Moderating Role of Work-Life Support Organizational Culture in Sri Lanka Customs Departmen. *Kalyani: Journal of the University of Kelaniya*, 32(1-2): 46-69.
- Widhiastuti, H. (2007). *Terapan dan Fungsi Analisis Pekerjaan*. Semarang : Universitas Semarang Press.
- Widhiastuti, H., Asih, G. Y., & Kurniawan, Y. (2020). *Mengelola Stres Pada Pekerjaan Yang Berisiko Tinggi*. Semarang : Universitas Semarang Press.
- Widhiastuti, H., Asih, G. Y., & Kurniawan, Y. (2022). The Implementation of Occupational Health and Safety Management System to Improve Performance of Human Resources Development. *International Journal of Enterprice Network Management*. Vol. 13. No. 2. Doi: 10.1504/IJENM.2022.10049575.
- Wirawan. (2010). *Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Wu, X., Li, Y., Yao, Y., Lou, X., He, X., & Yin, W. (2018). Development of Construction Workes Job Stress Scale to Study and the Relationship Between job Stress and Safety Behavior: An Empirical Study in Beijing. *International Journal of Environment Research and Public Health*. 15, 2409;doi:10.3390/ijerph15112409 or www.mdpi.com/journal/ijerph