

Pengaruh Beban Kerja, Konflik Peran Ganda, dan Dukungan Sosial Keluarga terhadap Stres Kerja pada Karyawan Wanita yang Telah Menikah

Supriyati^{1*}, Vira Sandayanti¹

[1] Program Studi Psikologi, Universitas Malahayati, Indonesia

Abstract

Work-related stress is a psychological problem that can reduce employee productivity, mental health, and performance. Married female employees face a higher risk of experiencing stress due to their workload and the need to juggle dual roles as workers and as wives and/or mothers. This study aims to determine the influence of workload, dual-role conflict, and family social support as protective factors against work-related stress among married female employees. The research hypothesis states that there is an influence between workload, dual-role conflict, and family social support on work-related stress. This study uses a quantitative approach with a cross-sectional correlational design. The study subjects consisted of N = 188 married female employees, aged 25–55 years, with at least one year of service. Subjects were selected using accidental sampling. Data were collected using scales measuring work-related stress, workload, dual-role conflict, and family social support. Data analysis was conducted using multiple regression with IBM SPSS Statistics 25. The results of the study indicate that workload, dual-role conflict, and family social support simultaneously have a significant effect ($\text{Sig. } 0.000 < 0.05$) on work-related stress, accounting for 51.0% of the variance ($R^2 = 0.510$). Partially, workload ($\beta = 0.487$ and $\text{Sig.} = 0.000 (<0.05)$) and dual-role conflict ($\beta = 0.318$ and $\text{Sig.} = 0.003 (<0.05)$) had a significant effect on work-related stress, whereas family social support ($\beta = -0.251$ and $\text{Sig.} = 0.010 (<0.05)$) had a significant negative effect on work stress. These findings highlight the importance of managing workload, balancing work and family roles, and strengthening family social support to reduce work stress levels among female employees.

Keywords: Workload; Dual Role Conflict; Work-Related Stress; Family Social Support; Married Women Employees

Article Info

Artikel History: Submitted: 2025-06-12 | Published: 2026-08-14

DOI: <https://doi.org/10.24127/gdn.v16i3.17337>

Vol. 16 No. 3 (2026) Page: 1006 - 1019

(*) **Corresponding Author:** Supriyati, Program Studi Psikologi, Universitas Malahayati, Indonesia, Email: supriyati@malahayai.ac.id



This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium provided the original work is properly cited.

PENDAHULUAN

Peningkatan partisipasi wanita di sektor ketenagakerjaan merupakan fenomena yang cukup menonjol dalam perkembangan ketenagakerjaan modern. Data *International Labour Organization* (ILO, 2024), menunjukkan bahwa tingkat partisipasi angkatan kerja wanita secara global mencapai sekitar 47%, sedangkan di Indonesia Badan Pusat Statistik (BPS, 2024) mencatat TPAK (Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja) wanita sebesar 56,42%. Data tersebut mengindikasikan bahwa wanita memiliki kontribusi yang semakin besar dalam aktivitas ekonomi dan pembangunan nasional. Namun, meningkatnya keterlibatan wanita dalam dunia kerja juga diikuti oleh bertambahnya kompleksitas fungsi yang harus dipenuhi. Selain diposisi tenaga kerja, sebagian besar wanita tetap memegang tanggung jawab domestik sebagai bagian dari peran ibu, istri, dan pengurus rumah tangga. Kondisi ini menempatkan wanita pada beragam tuntutan peran serta berpotensi menimbulkan tekanan mental, yang dapat menyebabkan stres kerja. Ketika ketidakselarasan antara kebutuhan pekerjaan seseorang dan kemampuan untuk menghadapinya maka akan menimbulkan stress kerja. Hal ini menyebabkan tekanan yang berpengaruh terhadap proses berpikir, emosi, dan kondisi fisik mereka (Robbins & Judge, 2022). Jika hal tersebut berlangsung dalam rentang Panjang berpotensi turunnya produktivitas, meningkatnya *burnout* (kelelahan kerja), menurunkan kepuasan kerja, serta meningkatkan risiko absensi dan *turnover*. Dengan demikian, menemukan komponen yang memengaruhi stres kerja sangat penting, khususnya pada karyawan wanita yang memiliki tuntutan peran lebih kompleks dibandingkan pekerja pada umumnya.

Beban kerja merupakan salah satu *job demands* utama yang berpotensi meningkatkan stres kerja ketika tuntutan pekerjaan melebihi sumber daya yang dimiliki individu untuk mengatasinya. Beban kerja merupakan salah satu bentuk *job demands* yang menuntut usaha fisik maupun psikologis secara terus-menerus. Ketika tuntutan pekerjaan melebihi sumber daya yang dimiliki individu, seperti waktu, energi, maupun kemampuan untuk mengatasi tekanan, maka individu akan mengalami proses pengurasan energi (*health impairment process*) yang meningkatkan risiko munculnya stres kerja dan kelelahan psikologis (Bakker & Demerouti, 2017). Oleh karena itu, dalam model JD-R beban kerja dipandang sebagai salah satu prediktor utama stres kerja karena secara langsung meningkatkan tekanan psikologis yang dialami pekerja. Kondisi tersebut semakin kompleks pada karyawan wanita yang telah menikah karena selain menghadapi tuntutan pekerjaan, mereka juga menjalankan peran dalam keluarga. Akumulasi berbagai tuntutan tersebut meningkatkan risiko munculnya stres kerja apabila sumber daya yang dimiliki tidak mampu mengimbangnya. Didukung dengan itu Robbins & Judge (2022), menjelaskan bahwa stres kerja sering terjadi ketika tuntutan pekerjaan tidak sebanding dengan sumber daya yang dimiliki seseorang. Temuan empiris juga mendukung hubungan tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Lesener et al., (2019) melalui *systematic review* dan *meta-analysis* menunjukkan bahwa *job demands*, terutama beban kerja (*workload*), memiliki hubungan positif yang konsisten dengan stres psikologis, *burnout*, dan berbagai gangguan kesehatan kerja. Selain itu, studi Yusril, Jusni, dan Nurqamar (2024), menemukan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima pekerja wanita, semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang mereka alami. Oleh karena itu, beban kerja diperkirakan menjadi prediktor utama stres kerja pada karyawan wanita yang telah menikah.

Selain beban kerja, konflik peran ganda juga merupakan faktor yang berkontribusi terhadap meningkatnya stres kerja. Berdasarkan teori *Work-Family Conflict* yang dikemukakan oleh Greenhaus & Beutell (1985), konflik peran ganda terjadi ketika tuntutan

pekerjaan dan keluarga saling bertentangan sehingga pelaksanaan salah satu peran menghambat pelaksanaan peran lainnya. Pada wanita yang telah menikah, keterbatasan waktu, perhatian, dan energi untuk memenuhi kedua peran tersebut dapat memunculkan tekanan psikologis yang berdampak pada meningkatnya stres kerja. Allen et al., (2020), menjelaskan bahwa konflik antara pekerjaan dan keluarga berkaitan dengan meningkatnya ketegangan emosional, kelelahan, serta menurunnya kesejahteraan psikologis. Temuan tersebut diperkuat oleh penelitian Aryani dan Silvia (2024), yang menunjukkan bahwa konflik peran ganda berhubungan positif dengan stres kerja pada wanita menikah. Semakin tinggi konflik yang dialami dalam menjalankan peran sebagai pekerja dan anggota keluarga, semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dirasakan. Temuan tersebut diperkuat oleh Bilodeau et al., (2020), yang menjelaskan bahwa konflik pekerjaan–keluarga meningkatkan *psychological distress* melalui akumulasi tekanan dari peran pekerjaan dan keluarga, terutama pada wanita yang menjalankan berbagai peran secara simultan. Dengan demikian, konflik peran ganda tidak hanya berkaitan dengan meningkatnya stres kerja, tetapi juga menjadi prediktor yang menjelaskan mengapa individu mengalami tekanan psikologis ketika sumber daya yang dimiliki tidak lagi mampu mengimbangi berbagai tuntutan peran.

Berbeda dengan beban kerja dan konflik peran ganda yang berperan sebagai faktor risiko, dukungan sosial keluarga dipandang sebagai faktor protektif (*protective factor*) yang mampu mengurangi dampak negatif berbagai tuntutan pekerjaan terhadap stres kerja. Berdasarkan *Stress-Buffering Model*, dukungan sosial berfungsi sebagai mekanisme yang melindungi individu dari dampak psikologis situasi yang penuh tekanan dengan menyediakan sumber daya emosional, instrumental, informasional, dan penghargaan yang membantu individu menghadapi berbagai tuntutan secara lebih adaptif (Taylor, 2018). Dalam konteks karyawan wanita yang telah menikah, dukungan keluarga berupa perhatian, empati, penghargaan, motivasi, serta bantuan dalam menyelesaikan tanggung jawab domestik dapat mengurangi beban psikologis yang muncul akibat tuntutan pekerjaan dan keluarga. Sejalan dengan itu Sarafino & Smith, (2014), mendefinisikan dukungan sosial sebagai informasi bantuan emosional, penghargaan, serta bantuan instrumental yang diberikan oleh orang-orang terdekat.

Mekanisme protektif tersebut terjadi karena dukungan emosional dari pasangan maupun anggota keluarga membuat individu merasa dipahami, dihargai, dan tidak menghadapi tekanan seorang diri sehingga mampu menurunkan respons emosional terhadap stres. Dukungan instrumental, seperti membantu pekerjaan rumah tangga atau pengasuhan anak, mengurangi beban peran yang harus dijalankan sehingga individu memiliki lebih banyak waktu dan energi untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian, dukungan sosial keluarga berfungsi sebagai *buffer* yang melemahkan hubungan antara berbagai tuntutan pekerjaan dengan munculnya stres kerja. Temuan empiris di Indonesia mendukung mekanisme tersebut. Dayatri & Mustika, (2021) menemukan bahwa dukungan pasangan dan dukungan sosial berperan signifikan dalam menurunkan *work–family conflict* pada ibu bekerja di Indonesia. Bantuan yang diberikan keluarga, baik dalam bentuk dukungan emosional maupun bantuan instrumental, membantu individu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga sehingga mengurangi tekanan psikologis yang dialami. Temuan tersebut diperkuat oleh Tenriawaru et al., (2023) yang menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan keluarga yang diterima wanita karier yang telah menikah, semakin rendah konflik peran ganda yang dialami. Oleh karena itu, dukungan sosial keluarga dipandang sebagai faktor protektif yang dapat melemahkan dampak berbagai tuntutan pekerjaan dan keluarga terhadap munculnya stres kerja.

Urgensi penelitian ini didasarkan pada fakta bahwa karyawan wanita rentan mengalami stres kerja yang tinggi sebagai akibat dari tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga yang harus dipenuhi secara bersamaan. Konflik yang terjadi antara tanggung jawab keluarga dan pekerjaan memicu stres tambahan, penurunan kesejahteraan psikologis individu dan kelelahan emosional (Allen et al., 2020). Selain itu, beban kerja yang tinggi dan konflik peran ganda merupakan *job demands* yang dapat meningkatkan risiko stres kerja, sedangkan dukungan sosial keluarga berperan sebagai faktor protektif (*buffering factor*) yang membantu individu menghadapi tekanan pekerjaan secara lebih adaptif (French et al., 2018; Lesener et al., 2020). Apabila stres kerja tidak dikelola dengan baik, dampaknya tidak hanya dirasakan oleh individu melalui penurunan kesehatan mental, tetapi juga oleh organisasi melalui penurunan produktivitas, meningkatnya absensi, *turnover intention*, dan *burnout*. Meskipun penelitian mengenai beban kerja, konflik peran ganda, dukungan sosial keluarga, dan stres kerja telah banyak dilakukan, sebagian besar penelitian menguji hubungan antarvariabel tersebut secara terpisah atau hanya melibatkan satu hingga dua prediktor. Penelitian untuk menguji beban kerja, konflik peran ganda, dan dukungan sosial keluarga secara simultan sebagai prediktor stres kerja yang berfokus pada karyawan wanita yang sudah menikah

Berdasarkan kesenjangan penelitian tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh beban kerja, konflik peran ganda, dan dukungan sosial keluarga terhadap stres kerja pada karyawan wanita yang telah menikah. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan menjadi dasar bagi organisasi dalam menyusun kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga (*work-life balance*), pengelolaan beban kerja, serta penguatan dukungan sosial keluarga guna meminimalkan risiko stres kerja. Berdasarkan landasan teori dan temuan empiris, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut: (H1) beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja; (H2) konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap stres kerja; (H3) dukungan sosial keluarga berpengaruh negatif terhadap stres kerja; dan (H4) beban kerja, konflik peran ganda, serta dukungan sosial keluarga secara simultan merupakan prediktor yang signifikan terhadap stres kerja pada karyawan wanita yang telah menikah.

METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross-sectional* korelasional yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara beban kerja, konflik peran ganda, dan dukungan sosial keluarga terhadap stres kerja pada karyawan wanita yang telah menikah. Pengumpulan data dilakukan pada satu waktu pengukuran (*cross-sectional*). Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui kontribusi masing-masing variabel *independen*, yaitu beban kerja, konflik peran ganda, dan dukungan sosial keluarga, terhadap variabel dependen yaitu stres kerja.

Partisipan

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan wanita yang telah menikah, berusia 25–55 tahun, serta memiliki masa kerja minimal satu tahun di wilayah Bandar Lampung. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini dilakukan menggunakan aplikasi G*Power dengan mempertimbangkan analisis yang digunakan, yaitu regresi linear berganda

(*multiple linear regression*) dengan tiga variabel prediktor, yaitu beban kerja, konflik peran ganda, dan dukungan sosial keluarga terhadap stres kerja.

Berdasarkan perhitungan menggunakan G*Power dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05, tingkat kekuatan uji (*power*) sebesar 0,80, jumlah prediktor sebanyak 3 variabel, serta estimasi ukuran efek (*effect size*) sedang ($f^2 = 0,15$) sesuai dengan pedoman (Cohen, 1988) diperoleh jumlah sampel minimum sebanyak 77 responden. Namun, untuk meningkatkan akurasi hasil penelitian, memperkuat kekuatan analisis statistik, serta mengantisipasi kemungkinan adanya data yang tidak memenuhi kriteria analisis, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini diperluas menjadi 188 responden.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling* dengan metode *accidental sampling*, yaitu pemilihan responden berdasarkan ketersediaan subjek yang ditemui peneliti dan kesesuaian karakteristik responden dengan kriteria penelitian. Penggunaan teknik ini dipilih karena peneliti tidak memiliki kerangka sampling yang memuat seluruh daftar karyawan wanita yang telah menikah di wilayah Bandar Lampung, sehingga teknik *accidental sampling* dianggap sesuai untuk memperoleh responden yang memenuhi karakteristik penelitian.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk skala psikologi dengan model skala Likert. Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS) adalah empat opsi untuk skala psikologi model *Likert* yang digunakan untuk mengumpulkan data. Tujuan dari penggunaan empat pilihan jawaban, tanpa opsi netral, adalah untuk mengurangi kemungkinan bahwa peserta akan memilih jawaban tengah (Azwar, 2017). Sebelum diimplementasikan dalam penelitian, seluruh instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk memastikan bahwa alat ukur memiliki kemampuan untuk mengukur struktur yang diteliti secara akurat dan konsisten.

Setelah seluruh data penelitian diperoleh, dilakukan kategorisasi terhadap skor masing-masing variabel, yaitu stres kerja, beban kerja, konflik peran ganda, dan dukungan sosial keluarga. Kategorisasi bertujuan untuk menggambarkan tingkat masing-masing variabel pada subjek penelitian sehingga memudahkan interpretasi hasil penelitian. Kategorisasi dalam penelitian ini menggunakan mean empiris (M) dan standar deviasi (SD) yang diperoleh dari hasil pengolahan data responden. Penggunaan norma empiris dipilih karena batas kategori disusun berdasarkan distribusi skor yang diperoleh dari sampel penelitian, sehingga lebih mencerminkan kondisi responden yang sebenarnya dibandingkan menggunakan norma hipotetik (Azwar, 2017).

Penelitian ini menggunakan alat ukur yang terdiri dari skala stres kerja, beban kerja, konflik peran ganda, dan dukungan sosial keluarga. Skala stress kerja menggunakan alat ukur adaptasi dari Putra, (2016) berdasarkan teori Rice & Robbins, (1999), yang terdiri dari 40 item. Setelah dilakukan uji coba diperoleh 36 item valid dan 4 item gugur dengan nilai *r*bt 0,321-0,748 dan nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0,932. Pengukuran beban kerja menggunakan alat ukur adaptasi dari Dewi, (2015) berdasarkan teori Manuaba, (2000) dengan jumlah keseluruhan 36 item. Setelah dilakukan uji coba diperoleh 34 item valid dan 2 item gugur dengan nilai *r*bt 0,334–0,719, dan nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0,918.

Pengukuran konflik peran ganda diukur menggunakan alat ukur adaptasi dari Putri, (2017) berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Gutek & Larwood, (1997), terdiri atas 40 item. Setelah dilakukan uji coba diperoleh 33 item valid, dan 7 item gugur

dengan nilai r_{bt} 0,306–0,734, dan nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0,925. Variabel dukungan sosial keluarga diukur menggunakan alat ukur adaptasi dari Penny, (2015) berdasarkan dimensi dukungan sosial yang dikemukakan oleh Smet's, (1994), terdiri atas 36 item. Setelah dilakukan uji coba diperoleh 31 item valid dan 5 item gugur dengan nilai r_{bt} 0,318–0,701, dan nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0,901.

Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS *Statistics* versi 25. Tahap awal analisis meliputi statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi skor pada setiap variabel penelitian. Selanjutnya, sebelum dilakukan analisis regresi berganda, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan bahwa data memenuhi persyaratan analisis regresi. Setelah seluruh asumsi terpenuhi, analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji apakah beban kerja, konflik peran ganda, dan dukungan sosial keluarga merupakan prediktor yang signifikan terhadap stres kerja pada karyawan wanita yang telah menikah. Pengujian hipotesis dilakukan pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (N)	Persentase (%)
25–34 tahun	78	41,5%
35–44 tahun	65	34,6%
45–54 tahun	32	17,0%
> 54 tahun	13	6,9%
Total	188	100%

Tabel di atas diketahui mayoritas responden berada pada rentang usia 25–34 tahun sebanyak 78 orang (41,5%). Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Anak disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Anak

Jumlah Anak	Jumlah (N)	Persentase (%)
0 Anak (belum memiliki anak)	38	20,2%
1 Anak	63	33,5%
> 1 Anak	87	46,3%
Total	188	100%

Berdasarkan tabel tersebut, sebagian besar responden memiliki lebih dari satu anak yaitu sebanyak 87 orang (46,3%). Kategorisasi Skala Stres Kerja disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Kategorisasi Skala Stres Kerja

Kategori	Rentang Skor	Jumlah (N)	Persentase
Tinggi	≥ 135	95	50,5%
Sedang	98 – 134	63	33,5%
Rendah	≤ 97	30	16,0%

Kategori	Rentang Skor	Jumlah (N)	Persentase
Total		188	100%

Berdasarkan hasil kategorisasi, sebagian besar responden memiliki tingkat stres kerja pada kategori tinggi sebanyak 95 responden (50,5%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan wanita mengalami tekanan psikologis yang cukup tinggi dalam menjalankan tuntutan pekerjaan. Kategorisasi Skala Beban Kerja disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Kategorisasi Skala Beban Kerja

Kategori	Rentang Skor	Jumlah (N)	Persentase
Tinggi	≥ 122	105	55,8%
Sedang	90 – 121	55	29,3%
Rendah	≤ 89	28	14,9%
Total		188	100%

Mayoritas responden berada pada kategori beban kerja tinggi sebanyak 105 responden (55,8%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasakan tuntutan pekerjaan yang cukup besar, baik dari jumlah pekerjaan maupun tanggung jawab yang harus diselesaikan. Kategorisasi Skala Konflik Peran Ganda disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Kategorisasi Skala Konflik Peran Ganda

Kategori	Rentang Skor	Jumlah (N)	Persentase
Tinggi	≥ 124	53	28,2%
Sedang	90 – 123	98	52,1%
Rendah	≤ 89	37	19,7%
Total		188	100%

Sebagian besar responden memiliki konflik peran ganda pada kategori sedang sebanyak 98 responden (52,1%). Hal ini menunjukkan bahwa responden mengalami tuntutan dalam menjalankan peran sebagai pekerja dan anggota keluarga, namun masih dalam batas yang dapat dikelola. Kategorisasi Skala Dukungan Sosial Keluarga disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Kategorisasi Skala Dukungan Sosial Keluarga

Kategori	Rentang Skor	Jumlah (N)	Persentase
Tinggi	≥ 116	24	12,7%
Sedang	79 – 115	58	30,9%
Rendah	≤ 78	106	56,4%
Total		188	100%

Sebagian besar responden memiliki dukungan sosial keluarga dalam kategori rendah sebanyak 106 responden (56,4%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian responden belum memperoleh dukungan keluarga secara optimal dalam menghadapi tuntutan pekerjaan dan keluarga.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal. Pengujian dilakukan menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Hasil Uji Normalitas disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	Nilai	Keterangan
N	188	Sebaran Normal
Mean	0,000	
Std. Deviation	10,421	
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200	

Berdasarkan hasil uji normalitas diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 ($0,200 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi normalitas dan dapat digunakan untuk analisis regresi linear berganda.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang tinggi antar variabel independen. Pengujian dilihat melalui nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Hasil Uji Multikolinearitas disajikan pada Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Beban Kerja	0,642	1,558	Tidak terjadi multikolinearitas
Konflik Peran Ganda	0,598	1,672	Tidak terjadi multikolinearitas
Dukungan Sosial Keluarga	0,721	1,387	Tidak terjadi multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 . Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan menggunakan metode *Glejser Test*. Hasil Uji Heteroskedastisitas disajikan pada Tabel 9.

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Beban Kerja	0,421	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Konflik Peran Ganda	0,356	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Dukungan Sosial Keluarga	0,612	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, seluruh variabel memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($>0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, sehingga model regresi dapat digunakan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji Simultan disajikan pada Tabel 10.

Tabel 10. Uji Simultan

Model	F	Sig.
Regression	25,961	0,000

Hasil uji f menunjukkan nilai f hitung sebesar 25,961 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), artinya: beban kerja, konflik peran ganda, dan dukungan sosial keluarga secara simultan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Dengan demikian, hipotesis mayor penelitian diterima.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap stres kerja. Uji Parsial (Uji t) Regresi Linear Berganda disajikan pada Tabel 11.

Tabel 11. Uji Parsial (Uji t) Regresi Linear Berganda

Variabel	Beta (β)	t	Sig.
Konstanta	-	4,361	0,000
Beban Kerja	0,487	4,826	0,000
Konflik Peran Ganda	0,318	3,114	0,003
Dukungan Sosial Keluarga	-0,251	-2,687	0,010

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai $t = 4,826$ dan $\text{Sig.} = 0,000$ ($< 0,05$). Artinya, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Koefisien regresi sebesar 0,521 menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja, maka semakin meningkat stres kerja. Hasil analisis menunjukkan: nilai $t = 3,114$ dan $\text{Sig.} = 0,003$ ($< 0,05$) Artinya, konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Semakin tinggi konflik antara peran pekerjaan dan keluarga, maka semakin tinggi tingkat stres kerja. Hasil analisis menunjukkan: nilai $t = -2,687$ dan $\text{Sig.} = 0,010$ ($< 0,05$). Artinya, dukungan sosial keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Koefisien negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial keluarga yang diterima, maka semakin rendah stres kerja yang dialami. Hasil Koefisien Determinasi disajikan pada Tabel 12.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 12. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
1	0,714	0,510	0,482	5,722

Nilai R Square sebesar 0,510 menunjukkan bahwa variabel: beban kerja, konflik peran ganda, dan dukungan sosial keluarga secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 51,0% terhadap variasi stres kerja. Sedangkan sisanya sebesar 48,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian seperti, kepuasan kerja, *work-life balance*, *burnout*, dan faktor organisasi.

Pembahasan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, konflik peran ganda, dan dukungan sosial keluarga secara simultan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada karyawan wanita yang telah menikah. Hasil menunjukkan bahwa beban kerja, konflik peran ganda, dan dukungan sosial keluarga menyumbang 51,0% dari variasi stres kerja, dan faktor lain di luar penelitian menyumbang 48,2%. Temuan ini mengungkapkan bahwa stress kerja pada pekerja wanita dipicu dengan kombinasi beberapa faktor seperti pekerjaan, keluarga, dan dukungan sosial yang diterima individu. Temuan ini mengkonfirmasi teori stres kerja Robbins & Judge, (2022), yang menyatakan bahwa stres muncul akibat ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan sumber daya individu,

atau kapasitas individu untuk menghadapinya. Pada karyawan wanita yang telah menikah, tuntutan tersebut tidak hanya berasal dari lingkungan kerja, tetapi juga dari lingkungan keluarga, sehingga ketika tekanan pekerjaan dan tuntutan keluarga muncul secara bersamaan maka potensi munculnya stres kerja menjadi lebih tinggi.

Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja ($\beta = 0,487$). Nilai koefisien beta yang lebih besar dibandingkan konflik peran ganda ($\beta = 0,318$) dan dukungan sosial keluarga ($\beta = -0,251$) menunjukkan bahwa beban kerja merupakan prediktor yang paling dominan terhadap stres kerja pada karyawan wanita. Temuan penelitian ini sejalan dengan *Job Demands–Resources Theory*, yang menegaskan bahwa *job demands*, khususnya beban kerja, merupakan prediktor utama stres psikologis dan kelelahan kerja, sedangkan *job resources* berperan sebagai faktor pelindung yang dapat mengurangi dampak negatif tuntutan pekerjaan (Bakker & Demerouti, 2017). Selanjutnya juga sejalan dengan teori ergonomi kerja dari Manuaba, (2000) yang menjelaskan bahwa beban kerja yang melebihi kapasitas individu akan menimbulkan kelelahan, penurunan konsentrasi, dan gangguan psikologis. Dalam penelitian ini, beban kerja menjadi faktor yang paling dominan karena merupakan tuntutan yang dihadapi secara langsung setiap hari oleh karyawan wanita selama menjalankan pekerjaannya yang harus memenuhi target organisasi, hal tersebut menyebabkan berkurangnya energi, waktu, dan kapasitas psikologis untuk menjalankan perannya secara optimal. Akibatnya, beban kerja menjadi sumber stres yang paling kuat dibandingkan konflik peran ganda maupun dukungan sosial keluarga. Didukung oleh Lesener et al. (2019) yang menunjukkan bahwa beban kerja (*workload*) merupakan salah satu *job demands* yang secara konsisten memiliki hubungan positif dengan stres kerja pada berbagai jenis pekerjaan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tuntutan pekerjaan yang diterima individu, semakin besar pula risiko munculnya stres psikologis. Temuan serupa juga dilaporkan oleh Tualai & Aima, (2022) yang menunjukkan bahwa beban kerja pada karyawan wanita yang telah berkeluarga meningkatkan stres kerja sehingga berdampak pada penurunan kinerja. Penelitian tersebut menegaskan bahwa tingginya tuntutan pekerjaan memperbesar tekanan psikologis, terutama ketika karyawan harus membagi perhatian antara pekerjaan dan keluarga. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperkuat bukti bahwa beban kerja merupakan faktor yang paling besar kontribusinya terhadap peningkatan stres kerja pada karyawan wanita.

Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja ($\beta = 0,318$; $t = 3,114$; $p = 0,003$). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik yang dialami karyawan wanita dalam menjalankan peran pekerjaan dan keluarga, semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dirasakan. Pengaruh tersebut dapat dijelaskan melalui *Work–Family Conflict Theory* yang dikemukakan oleh Greenhaus & Beutell (1985). Teori ini menjelaskan bahwa *work-family conflict* adalah kondisi ketika tuntutan pekerjaan dan keluarga saling bertentangan sehingga pelaksanaan salah satu peran terganggu oleh peran lainnya. Pada wanita yang sudah menikah serta mempunyai anak, konflik tersebut bisa muncul dalam bentuk keterbatasan waktu, kelelahan energi, maupun tekanan emosional. Misalnya, individu harus menyelesaikan pekerjaan kantor sambil tetap berperan sebagai istri dan ibu di rumah. Ketika salah satu peran tidak dapat dijalankan secara optimal, maka individu dapat mengalami kelelahan emosional, frustrasi, rasa bersalah, dan akhirnya mengalami stres kerja. Penelitian Tunika et al., (2021) menunjukan adanya pengaruh positif antara stres kerja dan konflik peran ganda di kalangan pekerja perempuan di industri garmen. Penelitian lain yang dilakukan oleh Lukiastuti & Lissa'dijah, (2021), stres kerja karyawan

perempuan dipengaruhi dengan konflik peran ganda. Selain itu menurut penelitian oleh Mark & Sandroto, (2022) konflik antara pekerjaan dan keluarga memiliki dampak besar terhadap stres kerja karyawan perempuan. Stres kerja dapat meningkat pada karyawan wanita karena tekanan untuk menyeimbangkan peran mereka sebagai pekerja dan anggota keluarga. Menurut penelitian lain, meningkatnya stres kerja dan kelelahan karyawan dikaitkan dengan ketidakpuasan hidup dan kesejahteraan psikologis (Prayoga & Hendryadi, 2024). Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin sulit karyawan wanita menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga, semakin besar risiko mereka mengalami stres kerja.

Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa dukungan sosial keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja ($\beta = -0,251$; $t = -2,687$; $p = 0,010$). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang diterima karyawan wanita dari keluarganya, semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami. Meskipun besarnya pengaruh lebih kecil dibandingkan beban kerja dan konflik peran ganda, dukungan sosial keluarga tetap memberikan kontribusi yang bermakna dalam menurunkan stres kerja. Pengaruh tersebut dapat dijelaskan melalui Stress-Buffering Model, yang menjelaskan bahwa dukungan sosial berfungsi sebagai faktor protektif (buffer) yang mampu mengurangi dampak negatif berbagai sumber stres terhadap kesejahteraan psikologis individu (Jolly et al., 2021). Dalam konteks penelitian ini, dukungan yang diberikan oleh keluarga, baik berupa dukungan emosional, penghargaan, instrumental, maupun informasional, membantu karyawan wanita menghadapi tuntutan pekerjaan dan keluarga secara lebih adaptif. Dukungan tersebut meningkatkan persepsi bahwa individu memiliki sumber daya yang dapat diandalkan ketika menghadapi tekanan sehingga mengurangi penilaian terhadap situasi sebagai sesuatu yang mengancam dan menurunkan respons stres. Teori dukungan sosial yang dikemukakan oleh Sarafino & Smith, (2014) menyatakan bahwa dukungan sosial berfungsi sebagai efek penghalang, atau pelindung psikologis yang membantu individu mengurangi efek negatif dari tekanan dan stres. Untuk karyawan wanita yang telah menikah, dukungan keluarga sangat membantu dalam menghadapi tekanan pekerjaan dan konflik peran ganda. Mereka yang menerima dukungan keluarga cenderung merasa lebih tenang, dihargai, dan lebih mampu mengatasi masalah.

Penelitian yang dilakukan oleh Purnami & Adnyani, (2019) menemukan bahwa stres kerja karyawan perempuan dipengaruhi secara signifikan dan negatif oleh dukungan sosial dari keluarga. Ini menunjukkan bahwa memiliki dukungan keluarga dapat membantu mengurangi tekanan psikologis yang dialami karyawan saat bekerja. Bagi wanita yang telah menikah dan memiliki anak, dukungan keluarga merupakan salah satu bentuk utama dukungan sosial keluarga yang memiliki peran dominan dalam kehidupan sehari-hari. Penelitian oleh Jannah et al., (2022) menunjukkan bahwa sebagian besar responden, yaitu sebesar 92,65%, menyatakan bahwa suami menjadi sumber utama dukungan emosional yang mereka terima. Selain itu, setelah memperoleh dukungan emosional dari keluarga, sebanyak 35,29% responden merasa lebih tenang, 25% merasa lebih bersemangat, dan 10,29% melaporkan bahwa beban serta tingkat stres yang dirasakan menjadi berkurang. Temuan tersebut menunjukkan bahwa keberadaan suami yang suportif dapat membantu wanita bekerja dalam mengelola tekanan yang berasal dari tuntutan pekerjaan maupun keluarga. Hal ini sejalan dengan penelitian Rumijati & Arifiani, (2024) yang menemukan bahwa dukungan sosial berperan dalam melemahkan pengaruh konflik pekerjaan–keluarga terhadap stres kerja pada perawat wanita yang telah menikah. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa dukungan sosial dapat berperan sebagai faktor pelindung (*buffer*)

yang mampu mengurangi dampak negatif dari konflik peran terhadap munculnya stres kerja. Dengan demikian, meskipun individu menghadapi tuntutan yang tinggi dari pekerjaan maupun keluarga, keberadaan dukungan sosial yang memadai dapat membantu menurunkan tingkat stres yang dialami.

Nilai kontribusi sebesar 51% menunjukkan bahwa stres kerja pada karyawan wanita dipengaruhi secara simultan oleh beban kerja, konflik peran ganda, dan dukungan sosial keluarga. Beban kerja dan konflik peran ganda merupakan sumber tekanan yang dapat meningkatkan stres kerja, sedangkan dukungan sosial keluarga berfungsi sebagai perlindungan yang membantu orang menghadapi tekanan tersebut. Temuan Arnold & Evangelia, (2017), menemukan bahwa tuntutan pekerjaan dan konflik peran dapat meningkatkan stres kerja. Selain itu, penelitian Maria & Korunka, (2021) menemukan bahwa dukungan keluarga membantu wanita pekerja mengurangi tekanan psikologis. Hasil penelitian ini juga mendukung pendekatan *person-environment fit*, yang mengatakan bahwa ketika ada ketidaksesuaian antara tuntutan lingkungan seseorang dan kemampuan mereka untuk menanganinya, itu menyebabkan stres.

Secara praktis, temuan penelitian ini menunjukkan betapa pentingnya mengelola beban kerja, membantu keseimbangan konflik peran ganda dan memberikan dukungan sosial kepada karyawan wanita untuk mengurangi stres kerja dan meningkatkan produktivitas mereka. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menginterpretasikan hasil penelitian. Pertama, penelitian menggunakan desain *cross-sectional*, sehingga hubungan yang ditemukan bersifat asosiatif dan tidak dapat digunakan untuk menyimpulkan hubungan sebab-akibat secara langsung. Kedua, data diperoleh melalui skala *self-report*, sehingga terdapat kemungkinan munculnya response bias dan common method bias akibat seluruh variabel diukur menggunakan metode yang sama. Ketiga, penelitian hanya dilakukan pada karyawan wanita yang telah menikah di wilayah Bandar Lampung, sehingga hasil penelitian memiliki keterbatasan dalam hal generalisasi ke populasi yang lebih luas atau wilayah lain. Keempat, penelitian ini hanya mengkaji pengaruh beban kerja, konflik peran ganda, dan dukungan sosial keluarga terhadap stres kerja. Faktor-faktor organisasi yang berpotensi memengaruhi stres kerja, seperti dukungan atasan, budaya organisasi, kepuasan kerja, efikasi diri, strategi coping, serta lingkungan kerja belum dimasukkan ke dalam model penelitian. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan responden dari wilayah yang lebih beragam, serta memasukkan variabel-variabel organisasi dan psikologis lainnya agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja pada karyawan wanita.

SIMPULAN

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja merupakan predictor yang paling kuat yang mempengaruhi stress kerja. Pada variabel konflik peran ganda, menjadi prediktor yang positif, serta dukungan sosial keluarga menjadi prediktor negatif terhadap stress kerja pada karyawan wanita yang telah menikah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres terkait pekerjaan di kalangan karyawan perempuan dipengaruhi secara bersamaan oleh faktor-faktor terkait pekerjaan, faktor keluarga, dan dukungan sosial. Oleh karena itu, upaya untuk mengelola stres terkait pekerjaan perlu dilakukan tidak hanya melalui pendekatan organisasi tetapi juga melalui peningkatan dukungan sosial keluarga untuk membantu individu menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga. Disarankan agar penelitian-penelitian selanjutnya dapat mengembangkan kajian ini dengan mencakup berbagai sektor pekerjaan yang lebih luas, serta memasukkan

variabel moderator atau mediator seperti dukungan pasangan, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, kelelahan kerja, dan cara mengatasi stres. Untuk memperoleh pemahaman yang lebih baik, strategi metodologi campuran yang menggabungkan metode kuantitatif dan kualitatif juga dapat digunakan untuk mengkaji pengalaman para pekerja perempuan.

REFERENSI

- Allen, T. D., French, K. A., Dumani, S., & Shockley, K. M. (2020). A Cross-National Meta-Analytic Examination Of Predictors And Outcomes Associated With Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*, 105(6), 539–576. <https://doi.org/10.1037/apl0000442>
- Arnold, B. B., & Evangelia, D. (2017). Job Demands–Resources Theory: Taking Stock And Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3).
- Aryani, R., & Silvia, N. (2024). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Stres Kerja Pada Guru Wanita Yang Telah Menikah. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 13(2), 115–126.
- Azwar, S. (2017). Metode penelitian psikologi. Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job Demands–Resources Theory: Taking Stock And Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bilodeau, J., Marchand, A., & Demers, A. (2020). Work, Family, Work–Family Conflict And Psychological Distress: A Revisited Look At The Gendered Vulnerability Pathways. *Stress and Health*, 36(1), 75–87. <https://doi.org/10.1002/smi.2916>
- BPS. (2024). Keadaan ketenagakerjaan Indonesia Februari 2024. Badan Pusat Statistik.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Dayatri, N. F., & Mustika, M. D. (2021). Peran Dukungan Sosial terhadap Work-Family Conflict dan Employment-related Guilt Ibu Bekerja di Indonesia. *Jurnal Psikologi Udayana*, 8(2). <https://doi.org/10.24843/JPU.2021.v08.i02.p09>
- Dewi, F. (2015). Hubungan Beban Kerja Perawat dan Stress Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Menggala. Skripsi Universitas Esa Unggul Jakarta.
- French, Kimberly. A., Dumani, S., Allen, Tammy. D., & Shockley, Kristen. M. (2018). A Meta-Analysis Of Work–Family Conflict and Social Support. *Psychological Bulletin*, 144(3). <https://doi.org/10.1037/bul0000120>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Journal of The Academy of Management Review*, 10, 76–88.
- Gute, & Larwood. (1997). Work-family conflict theory and dimensions.
- ILO. (2024). World employment and social outlook: Trends 2024. International Labour Organization.
- Jannah, S. A. M., Kadiyono, A. L., & Harding, D. (2022). Working Mother Issue: The Effect of Family Emotional Support on Work-Family Conflict: Working Mother Issue: The Effect of Family Emotional Support on Work-Family Conflict. *Journal of Family Sciences*, 7(1), 43–55. <https://doi.org/10.29244/jfs.v7i1.40628>
- Jolly, P. M., Kong, D. T., & Kim, K. Y. (2021). Social Support At Work: An Integrative Review. *Journal of Organizational Behavior*, 42(2), 229–251. <https://doi.org/10.1002/job.2485>

- Lesener, T., Gusy, B., & Wolter, C. (2020). The Job Demands-Resources Model: A Meta-Analytic Review Of Longitudinal Studies. *Work & Stress*, 33(1), 76–103. <https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1529065>
- Lukiastuti, F., & Lissa'dijah. (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan Wanita. 12(1).
- Manuaba, A. (2000). *Ergonomi, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja*. Guna Widya.
- Maria, T. P. A., & Korunka, C. (2021). Work-Family Balance, Family Support, And Psychological Well-Being Among Working Adults. *Frontiers in Psychology*.
- Mark, O. C., & Sandroto, C. W. (2022). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Stres Kerja Pada Pekerja Wanita. *Jurnal Perkotaan*, 14(1).
- Penny, R. (2015). *Hubungan Dukungan Sosial Keluarga Dengan Work-Family Conflict Pada Karyawan Wanita*. Yogyakarta: Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Prayoga, I. M. A., & Hendryadi, H. (2024). The Relationship Between Work Stress, Life Satisfaction And Burnout In Employees In Jakarta. *Indonesian Journal of Business, Accounting and Management*, 7(2), 67–78. <https://doi.org/10.36406/ijbam.v7i2.6>
- Purnami, N. M. D., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh Dukungan Sosial Keluarga Terhadap Stres Kerja Karyawan Wanita. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7).
- Putra, S. W. H. (2016). Hubungan Antara Makna Kerja Dengan Stres Kerja Pada Anggota Polisi Fungsi Sabhara. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Putri, B. S. (2017). Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Anggota Kepolisian Wanita. 1.
- Rice, Philip. L., & Robbins, Stephen. P. (1999). *Perilaku Organisasi (Konsep, Kontroversi dan Aplikasi) (Jilid Dua)*. Prehallindo.
- Robbins, S. P., & Judge, T., A. (2022). *Organizational behavior* (19th ed.).
- Rumijati, A., & Arifiani, R. S. (2024). Exploring Social and Organizational Support's Role: The Effect of Work-Family Conflict on Work Stress. *Jurnal Economia*, 20(1), 21–34. <https://doi.org/10.21831/economia.v20i1.49730>
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2014). *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions* (8th ed.). Wiley.
- Smet, B. (1994). *Psikologi Kesehatan*. PT. Grasindo.
- Taylor, S. E. (2018). *Health psychology* (10th ed). McGraw-Hill Education.
- Tenriawaru, A. T., Gismin, S. S., & Aditya S., A. M. (2023). Pengaruh Dukungan Keluarga terhadap Konflik Peran Ganda Pada Wanita Karir yang Menikah Di Kota Makassar. *Jurnal Psikologi Karakter*, 3(1), 167–173. <https://doi.org/10.56326/jpk.v3i1.2278>
- Tualai, M. M., & Aima, M. H. (2022). The Effect Of Work-Family Conflict And Workload On Employee Performance Mediated By Work Stress On Female Employees With Families In The Fiscal Policy Agency. 3(4) <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i4.1135>
- Tunika, P., Rahmani, N. S., & Surono, A. (2021). Hubungan Work-Family Conflict Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Wanita Industri Konveksi. 37(2).
- Yusril, M., Jusni, & Nurqamar. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Perempuan. *Peradaban Journal of Economics and Business*, 2(1), 45–56.