HUBUNGAN ANTARA *WORK-LIFE BALANCE* DENGAN *STRESPADA DUAL EARNER FAMILY* SAAT SAAT MASA PANDEMI COVID-19

Dosen Pembimping :

Candra Indraswari, S.Psi.,M.Psi.,Psi

Disusun Oleh :

Nur Qomariah Firdausi (17107010071)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA

YOGYAKARTA

2021

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nur Qomariah Firdausi

NIM : 17107010071

Prodi : Psikologi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi saya ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan skripsi ini adalah asli hasil karya saya sendiri bukan dari karya orang lain.

Apabila di kemudian hari dalam skripsi saya ditemukan plagiasi dari karya orang lain, maka saya bersedia ditindak sesuai aturan yang berlaku di Univesitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Demikian pernyataan ini saya buat dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 5 september 2021

Yang menyatakan

Nur Qomariah Firdausi

NIM. 17107010071

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN

NOTA DINAS PEMBIMBING SKRIPSI

Hal : Persetujua Skripsi/Tugas Akhir
Lamp : -

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berperan bahwa Saudara :

Nama : Nur Qomariah Firdausi

NIM : 17107010071

Prodi : Psikologi

Judul : Hubungan Antara *Stres* dengan *Work-life Balace* Pada *Dual Earner Family* Saat Masa Pandemi Covid-19

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Program Studi Psikologi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai dalah satu Syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Stara Satu dalam program studi Psikologi.

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi/tugas akhir Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqosahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr Wb

Yogyakarta, 5 September 2021

Pembimbing,

Candra Indaswari, S. Psi., M.Psi., Psi

(NIP. 19911115 201903 2 019)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KEMENTRIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIOARA
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 585300 Fax. (0274) 519571 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-753/Un.02/DSH/PP.00.9/10/2021

Tugas akhir dengan judul : **Hubungan Antara *work-life balance* dengan *stres* pada *dual-earner family* saat Pandemi COVID-19**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama	: NUR QOMARIAH FIRDAUSI
Nomor Induk Mahasiswa	: 17107010071
Telah diujikan pada	: Selasa, 21 September 2021
Nilai ujian Tugas Akhir	: A/B

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang
Candra Indraswari, S.Psi., M.Psi., Psi.
SIGNED

Valid ID: 616a999ca49fa

Penguji I

Zidni Immawan Muslimin, S.Psi, M.Si
SIGNED

Valid ID: 616a9358512c7

Penguji II

Syaiful Fakhri, S.Psi., M.Psi.
SIGNED

Valid ID: 616503cc3502b

Yogyakarta, 21 September 2021
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
Dr. Mochamad Sodik, S.Sos., M.Si.

SIGNED

Valid ID: 616a9e74e66ac

STATE UNIVERSITY SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

MOTTO

وَأْمُرْ اَهْلَكَ بِالصَّلٰوةِ وَاصْطَبِرْ عَلَيْهَاۗ لَا نَسْـَٔلُكَ رِزْقًاۗ نَحْنُ نَرْزُقُكَۗ وَالْعَاقِبَةُ لِلتَّقْوٰى

Dan perintahkanlah keluargamu melaksanakan salat dan bersabarlah dalam mengerjakannya. Kami tidak meminta rezeki kepadamu, Kamilah yang memberi rezeki kepadamu. Dan akibat (yang baik) adalah bagi orang yang bertakwa. {Q.S. Taha :132}

We cannot teach people anything, we can only help them discover it within themselves

~Galileo Galilei~

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil'alamin

Puji dan syukur saya panjatkan kehadiran Allah SWT atas nikmat serta karunia-Nya karena karya ini dapat terselesaikan dan dnegan penuh kerendahan hati karya ini saya persembahkan kepada :

Papa Pria Rusdianyah, Mama Riza Agustina Wahyu Setiawati

dan Adek M. Fitroh Syahruddin

Terima kasih selalu mendukung memberi nasihat dan dukungan.

Terima kasih atas motivasi dan bantuan yang selalu diberikan. Maaf belum bisa menjadi panutan seutuhnya, inilah hasil kerja kerasku.

Terkhusus Almamater yang saya banggakan

Prodi Psikologi

Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Alhamdulillan puji syukur peneliti haturkan kehadirat Allah SWT serta Nabi Muhammad SAW atas rahmat dan ridho-Nya lah peneliti dapat menyelesaikan pembuatan skripsi ini sebagai salahsatu syarat guna mendapatkan gelas sarjana strata satu (S1). Untuk itu, dengan segenap kerendahan hati peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Mochamad Sodik, S.Sos., M. Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Lisnawati, M.Psi., Psi, selaku Kepala Prodi Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Veri Julianto, M.Psi., Psi, selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan bimbingan serta motivasi terkait perkuliahan dari awal hingga akhir. Terima kasih untuk waktu yang selalu disediakan untuk kami.
4. Ibu Candra Indaswari, M. Psi., Psi., selaku dosen pembimbing skripsi yang telah berkenan meluankan waktu serta mencurahkan pikiran dan tenaganya untuk berdiskusi dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih sudah sangat membantu dan memotivasi.
5. Bapak Zidni Immawan selaku dosen pembahas dan Penguji I. Terima kasih telah meluangkan waktu untuk memberikan masukan dan revisi sehingga penelitian ini menjadi lebih baik.
6. Bapak Syaiful Fakhri, S.Psi., M.Psi., selaku dosen Penguji II. Terima kasih telah meluangkan waktu untuk memberikan masukan dan revisi sehingga penelitian ini menjadi lebih baik.
7. Seluruh dosen prodi Psikologi Fakultas Ilmu Sosialdan Humaniora yang telah memberikan banyak ilmu yang bermanfaat selama peneliti mengenyam pendidikan.
8. Bu Ratna, Bu Ana, Pak Kamto, Pak Anif serta seluruh staff tata usaha dan kemahasiswaan Fakultas Ilmu Sosialdan Humaniora yang telah membentu dalam proses penelitian ini.
9. Seluruh responden penelitian, peneliti mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya karena tanpa kesediaan reponden, penelitian ini tidak dapat berjalan dengan baik.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

10. Seluruh teman-teman kelas B Psikologi `17 Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk semua bantuan dan motivasi yang diberikan sampai skripsi ini selesai.
11. Terima kasih pula pada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu kelancaran studi penulisan serta telah membantu penulis hingga dapat menyelesaikan skripsi dengan cukup baik.

Peneliti tentu menyadari bahwa karya ini jauh dari kata sempurna, untuk itu diharapkan kepada para pembaca dapat memberikan saran, kritik maupun masihat yang membangun untuk perbaikan karya ini selanjutnya. Peneliti juga menyadari bahwa skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak yang berkepentingan baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan semua satu-persatu sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya.

Yogyakarta, 5 September 2021

Peneliti,

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Nur Qomariah Firdausi

NIM. 17107010071

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN i
HALAMAN PERSETUJUAN ii
NOTA DINAS PEMBIMBING SKRIPSI ii
PENGESAHAN TUGAS AKHIR iii
MOTTO iv
HALAMAN PERSEMBAHAN v
KATA PENGANTAR vi
DAFTAR ISI viii
DAFTAR TABEL x
DAFTAR GAMBAR xi
DAFTAR LAMPIRAN xii
Intisari xiii
Abstract xiv
BAB I 1
PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Tujuan Penelitian 5
C. Manfaat Penelitian 5
D. Keaslian Penelitian 6
BAB II 10
TINJAUAN PUSTAKA 10
A. *STRESS* 10
1. Definisi *Stress* 10
2. Faktor yang mempengaruhi Stres 11
B. WORK-LIFE BALANCE 11
1. Definisi *Work-Life Balance* 11
2. Aspek w*ork-life balance* 12
C. DUAL EARNER FAMILY 14
1. Definisi *Dual Earner Family* 14
2. Permasalahan pada *Dual Earner Family* 16
D. DINAMIKA PSIKOLOGI 16
E. HIPOTESIS 19
BAB III 20
METODOLOGI PENELITIAN 20
A. Desain Penelitian 20
B. Identifikasi Variabel Penelitian 20
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian 20
D. Populasi dan Sampel Penelitian 22

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

E. Metode dan Alat Pengumpulan Data 22
F. Validitas, Seleksi Aitem, dan Reliabilitas Alat Ukur 26
1. Uji Validitas 26
2. Uji Reliabilitas 26
G. Metode Analisis Data 26
1. Uji asumsi 26
2. Uji hipotesis 27
BAB IV 28
A. Orientasi Kancah dan Persiapan 28
1. Orientasi Kancah 28
2. Persiapan Alat Ukur 28
B. Pelaksanaan Penelitian 29
C. Hasil Penelitian 30
D. Pembahasan 37
BAB V 41
KESIMPULAN DAN SARAN 41
A. Kesimpulan 41
B. Saran 41
DAFTAR PUSTAKA 42
LAMPIRAN 47
CURRICULUM VITAE 66

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel 3. Jumlah responden berdasarkan jumlah anak 30
Tabel 4. Jumlah responden berdasarkan pekerjaan 30
Tabel 5. Jumlah responden berdasarkan status kerja selama pandemi 31
Tabel 6. Jumlah responden berdasarkan lokasi bekerja selama pandemi 31
Tabel 7. Norma kategorisasi skala 31
Tabel 8. Kategorisasi dan Frekuensi Responden 32
Tabel 9. Hasil uji normalitas 33
Tabel 10. Hasil uji linearitas 33
Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis 34
Tabel 12. Korelasi variabel penelitian dengan usia 35
Tabel 13. Korelasi variabel penelitian berdasarkan jumlah anak 35
Tabel 14. Korelasi variabel penelitian berdasarkan tempat bekerja 36
Tabel 15. Korelasi variabel penelitian berdasarkan pekerjaan 36

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka teori penelitian 18

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisioner *Scocial Readjustment Rating Scale* (*SRRS)* 47
Lampiran 2. Kuisioner *work-life balance*..... 48
Lampiran 3.Tabulasi data hasil kuisioner Work-life balance..... 48
Lampiran 4. Tabulasi data hasil kuisioner stres Holmes dan Rahe (SRRS) 52
Lampiran 5. Tabulasi Data Responden 58

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Hubungan Antara Stres dengan Work-life Balace Pada Dual Earner Family Saat Masa Pandemi Covid-19

Intisari

Nur Qomariah Firdausi

Peneltian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara stres dengan *work-life balance* pada pasangan suami-istri yang sama-sama bekerja *(dual-earner family)*. Penelitian ini dilakukan di Kota dan Kabupaten Gresik dengan jumlah responden 112 orang, yang terdiri dari masing-masing 56 orang pria dan wanita, berstatus sebagai suami istri. Pengumpulan data dilakukan dnegan menggunakan skala *Social Readjustment Raring Scale (SRRS)* yang terdiri dari 43 aitem pernyataan digunakan untuk mengukut tingkat stres. Dan skala *work-life balance* yang terdiri dari 17 item untuk menukur tingkat *work-life balance*. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara stress dengan *work-life balance.* Hasil analisis memperoleh koefisien sebesar r=-0,875 dengan nilai p=0.000 (p<0.05). Oleh karena itu, terdapat hubungan negatif yang signifikan antara stress dengan *work-life balance*. Artinya, semakin tinggi stres yang didapat seseorang, maka semakin rendah nilai *work-life balance* pasangan suami-istri yang sama-sama bekerja.

Kata Kunci: Covid-19, *dual earner family*, stres, *work-life balance*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

The Relationship Between Stress and Work-life Balance
in Couples as Dual-Earner Family during the Covid-19 Pandemic

Abstract

This study was conducted to determine the relationship between stress and work-life balance in couple as dual-earner-family. This research was conducted in the Gresik city with 112 respondents which consisted of 56 mens and 56 womens as husband and wife. Data was collected using the Social Readjustment Raring Scale (SRRS) which consisted of 43 statement items used to measure stress levels. Then, a work-life balance scale consisted of 17 items to measure work-life balance level. The results of the study indicate that there was a significant negative relationship between stress and work-life balance. The results of the analysis obtained a coefficient of r=-0.875 with a value of p=0.000 (p<0.05). This means that there was a significant negative relationship between stress and work-life balance. It could be concluded that, where dual-earner-family got higher stress, they also got the lower of work-life balance.

***Keywords**:* Covid-19, *dual earner family, stress, work-life balance*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Selama tahun 2020, Indonesia bahkan dunia diresahkan dengan covid-19 yang menghentikan beberapa aktifitas. Penutupan sekolah, tempat hiburan, dan fasilitas umum serta menghimbau seluruh masyarakat untuk tetap berada di rumah. Hal tersebut dilakukan guna meminimalisir kontak fisik dengan banyak orang yang dapat menjadi salah satu penyebaran virus covid-19 yang sudah menginfeksi ratusan ribu jiwa di seluruh dunia termasuk Indonesia (Kementrian Kesehatan Republik Indonesia, 2020). Berdasarkan kondisi tersebut, pemerintah Indonesia memberikan kebijakan untuk belajar di rumah *(study from home)*, bekerja dari rumah *(work from home)*, dan beribadah di rumah dengan maksud mengurangi tingkat penyebaran virus.

Meskipun demikian, kebijakan tersebut tidak mudah diterima oleh masyarakat Indonesia karena mayoritas masyarakat di Indonesia memiliki pekerjaan yang tidak bisa dilakukan di rumah, seperti penyedia jasa transportasi (angkot, becak, bajaj, ojek pengkolan, ojek *online*), pedagang di pasar, warung, rumah makan, pekerja fasilitas umum, dan lain sebagainya.

Sebuah penelitian yang dilakukan dilakukan oleh Ros Maria dan Nurwati (2020) menyebutkan bahwa terdapat perubahan produktivitas yang terjadi yang diakibatkan oleh kebijakan sejak pandemi. Sebagian besar masyarakat yang bekerja di Jabodetabek merasa jam kerjanya berkurang, dan ada pula yang merasa jam kerjanya masih kurang pada saat bekerja dari rumah. Selain itu, barang dan jasa ataupun hasil produksi yang sebagaian besar mengalami penurunan disebabkan karena jumlah permintaan produksi dan layanan juga mengalami penurunan (Maria & Nurwati, 2020). Dapat dikatakan perubahan produktifitas yang dialami oleh karyawan berupa adanya pengurangan jam kerja dan pergantian *shift* kerja dengan lebih mudah, sebagian dari mereka juga mengalami pengurangan jam kerja. Bahkan terdapat beberapa perusahaan terpaksa melakukan PHK (Pemberhentian Hak Kerja), tidak diberikannya tunjangan transportasi, dan lain sebagainya kepada karyawan dikarenakan untuk mengurangi anggaran perusahaan.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Jurnal penelitian Mattew dan rekan (2020), menyebutkan bahwa dampak yang ditimbulkan dari perintah untuk tinggal di rumah dapat meningkatkan persepsi risiko bahaya terhadap kesehatan fisik, sosial, dan keuangan seseorang. Hal tersebut menyebabkan meningkatnya kecemasan, kesehatan, dan kekhawatiran finansial. Selain itu, berkurangnya kontak dengan hubungan sosial dapat meningkatkan perasaan kesepian dan dikucilkan pada seseorang (Mattew, et al., 2020). Dari penelitian tersebut disebutkan dampak dari himbauan untuk tinggal di rumah menyebabkan perubahan pada kebiasaan sehari-hari disebabkan pandemi covid-19. Selain itu, perintah untuk tinggal di rumah dapat mengakibatkan perubahan mendadak pada kehidupan pribadi seseorang. Hal tersebut dikarenakan tidak sedikit keluarga di Indonesia yang memiliki pekerjaan juga harus mengurangi pekerjaan mereka di luar rumah.

Menurut beberapa karyawan yang telah menikah, tidak mudah bagi mereka untuk membagi waktu antara bekerja di kantor dengan pekerjaan rumah dengan seimbang. Pekerjaan rumah sering tidak selesai disebabkan oleh pekerjaan kantor yang menumpuk (Hapsari, 2020). Berdasarkan wawancara yang dilakukan dalam penelitian Hapsari (2020) diketahui bahwa waktu bekerja di kantor yang semula dimulai sejak pukul 09.00 sampai pukul 17.00 atau 8 jam kerja, tetapi sejak bekerja dilakukan di rumah waktu yang diperlukan menjadi tidak pasti bahkan cenderung lebih lama. Disebutkan dalam penelitian tersebut pekerjaan kantor baru bisa diselesaikan sekitar lewat tengah malam. Semenjak diberlakukannya bekerja dari rumah atau *work from home,* tidak jarang juga para pekerja mengalami konflik dengan keluarga. Menurut hasil wawancara dalam penelitian yang juga dilakukan Hapsari, disebutkan bahwa para karyawan sering merasa kesusahan untuk fokus dalam menyelesaikan tugas dari tempat kerjaannya dikarenakan saat di rumah juga terdapat pekerjaan domestik yang harus diselesaikan. Misalnya meyetrika, memasak, mencuci, merawat orang tua atau anak, membersihkan rumah, dan lain sebagainya. Hal tersebutlah yang akhirnya membuat pekerjaan kantor dan domestik saling menghambat dan menyebabkan kebingungan.

Sebelum terjadi pandemi covid-19, sudah cukup banyak pekerjaan yang harus dilakukan di rumah. Aktivitas rumah tangga yang biasa dilakukan ialah mencuci, memasak, membersihkan rumah dan mengasuh anak, sedangkan aktivitas produktif suami istri yang bekerja dihitung mulai mereka keluar rumah untuk bekerja sampai saat mereka kembali (Darmawati, 2015). Setelah diberlakukannya *work from home*, bagi

wanita bekerja di rumah diasosiasikan dengan bekerja dengan bayaran yang tetap/lebih rendah tetapi akan ditambah dengan kewajiban yang harus dikerjakan di rumah. Sebaliknya bagi pria, mereka dengan jelas mempertahankan batas waktu antara pekerjaan dan aktivitas pribadi yang mereka miliki (Craig & Churchill, 2020). Dapat disimpulkan bahwa wanita lebih termotivasi untuk memaksimalkan waktu bekerja mereka saat sedang bekerja dari rumah, tetapi tidak dengan pria. Namun, baik bagi pria maupun wanita, hal tersebut cenderung diasosiasikan menjadi waktu stres yang subjektif yang dapat meningkat sewaktu-waktu dan dapat mengganggu waktu senggang yang digunakan untuk aktivitas pribadi.

Menurut data Kementerian Tenaga Kerja (Kemenaker), terdapat sebanyak 212.394 karyawan yang berasal dari sektor formal terkena PHK, karyawan formal yang dirumahkan sebanyak 1.205.191 orang. Kemudian pada sektor informal, Kementrian Tenaga Kerja mencatat kurang lebih sebanyak 282.000 orang tidak memiliki pendapatan. Sedangkan menurut data BP Ja msostek, 454.000 pegawai di sektor formal dan 537.000 pegawai di sektor informal terkena dampak PHK. Selain itu, jumlah karyawan di sektor informal di Indonesia lebih tinggi daripada pekerja sektor formal, yang mencapai 71,7 juta orang atau 56,7 persen berdasarkan jumlah total pekerja. Data Biro Pusat Statistik (2020) menunjukkan sekitar 56.62 persen keluarga di perkotaan maupun di pedesaan yang suami dan istrinya sama-sama bekerja pada tahun 2018 di Indonesia, walaupun demikian angka tersebut menurun hingga 50.51 persen pada tahun 2020. Data tersebut menunjukkan banyaknya jumlah karyawan yang di-PHK oleh perusahaan tempat kerja dimasa pandemi COVID-19 (Indayani & Hartono, 2020). Banyak pekerja atau karyawan yang kehilangan pekerjaan karena pekerjaannya terdampak pandemi. Pada sektor informal mencapai angka 71,7 juta orang yang diberhentikan secara paksa di tempat mereka bekerja.

Keluarga yang kedua suami istri yang sama-sama bekerja dapat disebut dengan istilah *dual earner family*. Keluarga *dual earner* perlu menyesuaikan diri antara keperluan pekerjaan dan keluarga pada saat *work from home*. Selain peran sebagai sumber penghasilan dalam keluarga yang bekerja dari rumah, peran lain juga dijalani oleh pasangan suami istri adalah sebagai orangtua. Mereka memiliki kewajiban untuk mendidik, membimbing anak, menyelesaikan pekerjaan rumah termasuk urusan rumah tangga lainnya. Sebagai orang tua mereka memiliki peran penting dalam mendukung

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

dan memenuhi kebutuhan sang anak. Selain kebutuhan, adapun tugas lain yang lebih besar bagi orang tua, salah satunya adalah mengasuh anak (Raharja, Suminarti, & Firmanto, 2020). Hal tersebut secara secara tidak langsung akan menambah tanggung jawab sebagai orang tua dari anak-anak mereka. Karena anak-anak memerlukan pendampingan orang tua termasuk saat harus belajar dari rumah.

Ketika seseorang dituntut harus dapat melakukan banyak peran *(multiple role)* sebagai pekerja dan orang tua, akan berdampak pada peningkatan stress dan ketegangan. Keluarga yang memilih untuk suami dan istrinya sama-sama bekerja harus menyeimbangkan antara pekerjaan dan juga kehidupan pribadi, hal tersebut disebut dengan istilah *work-life balance* (Wongpy & Setiawan, 2019).

Masalah umum yang terjadi adalah sulitnya mengendalikan stres agar terjadinya keseimbangan kehidupan dan kerja (*work-life balance)* bagi pasangan suami-istri yang sama-sama bekerja. Permasalahan nyata yang ada dimayarakat adalah dari pandemi covid-19 ini tidak hanya berdampak di bidang kesehatan, tetapi juga di bidang lain seperti rekonomi, pendidikan, dan interaksi sosial yang terjadi di masyarakat. Faktor yang melatar belakangi hal tersebut merupakan dampak negatif dari anjuran pemerintah yang sebenarnya dilakukan untuk megrangi penyebaran virus corona di Indonesia. Seperti anjuran melakukan *work from home (WFH), social distancing* atau *physical distancing* hingga kebijakan resmi seperti Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB).

Hasil survei lapangan didapatkan dampak negatif yang dirasakan masyarakat berkurangnya perputaran ekonomi, dan model pembelajaran online yang menimbulkan kebosanan yang disebabkan interaksi online yang kurang efisien. Efek negatif sangat mungkin menimbulkan stres, termasuk yang berkaitan dengan pekerjaan. Kuantitas tuntutan yang diberikan, kekhawatiran akan di-PHK dari tempat kerja dan mengisolasi diri dari segala aktivitas termasuk pekerjaan (Muslim, 2020). Protokol kesehatan yang harus dipatuhi memberikan tekanan khusus bagi pasien dan keluarganya yang tidak dapat merawatnya secara langsung. Karena itu, keluarga mereka yang sakit atau meninggal karena Corona juga akan menjadi stressor.

Temuan lainnya menyebutkan bahwa intervensi kuat yang dilakukan oleh pemerintah untuk meminimalisir penyebaran dan banyaknya peningkatan kasus covid-19 adalah dengan melalui Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang secara langsung berimbas pada penurunan ekonomi dimasyarakat. Seseorang yang berada

dalam kondisi terisolasi beresiko mengalami PTSD, depresi, kecemasan, dan kesehatan mental lainnya (Gottman & Declaire, 1998). Situasi tersebut dapat disebabkan karena tinggal dirumah terus menerus, kehilangan pekerjaan, pendapatan berkurang, serta isu-isu lainnya (Radhitya, Nurwati, & Irfan, 2020). Selain itu dampak lain yang ditimbulkan aturan PSBB banyak perusahan yang melalukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Perusahaan melakukan PHK kepada karyawan untuk mengurangi beban yang harus ditanggung perusahaan selama pandemi. Ketika seseorang mengalami PHK mereka akan kekurangan dalam perekonomian rumah tangga. Hal tersebut akan memicu stres dan emosi karena memikirkan biaya hidup sehari-hari.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijabarkan, dampak yang disebabkan oleh stress terhadap *work-life balance* menunjukkan hasil yang beragam. Maka, pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara *stres* dengan *work-life balance* pasangan suami-istri yang bekerja selama pandemi covid-19.

B. Tujuan Penelitian

Dari latar belakang masalah yang telah dijabarkan di atas, tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk melihat hubungan antara *stress* dengan *work-life balance* pasangan suami istri yang bekerja (*dual earner family)* pada masa pandemi covid-19.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

   Peneliti berharap pada penelitian ini mampu menjadi rujukan dan literatur terkait bidang psikologi keluarga, dan psikologi industri dan organisasi, khususnya yang berhubungan dengan *stress* dan *work-life balance.*

2. Manfaat praktis

   Kami berharap hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan evaluasi guna memperhatikan kehidupan rumah dan pekerjaan agardapat mengelola stress sehingga tercapainya work-life balance dan keluarga dapat hidup dan bekerja dalam rumah tangga dengan seimbang dan lebih baik.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

D. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian kali ini dilakukan sebagai pembanding dari penelitian akan kami lakukan terhadap penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya. Berdasarkan pengetahuan kami, terdapat banyak penelitian yang berhubugan dengan *work life balance* pernah dilakukan para peneliti sebelumnya.

Penelitian *"Pengaruh Telework Autonomy, Telework Abilites, dan Work Life Balance terhadap Job Satisfaction Selama Working From Home di PT. Pelindo II"* yang ditulis oleh Akram Amarullah dan rekan dilakukan untuk mencaritahu pengaruh *work-life balance, telework autonomy,* dan *telework abilities* pada kepuasan kerja selama diberlakukannya *work from home.* Penelitian dilakukan dengan 59 orang responden dari PT. Pelindo II dengan menggunakan kuisioner. Hasil yang diperoleh menunjukkan seluruh hipotesis yang diberikan oleh peneliti dapat diterima. Hipotesis yang diajukan oleh peneliti antara lain: H1) *Telework autonomy* berhubungan positif terhadap *work-life balance* dan *telework abilities,* H2) *Telework autonomy* berhubungan positif dengan *job satisfaction,* H3) *work-life balance* berhubungan positif dengan *job satisfaction,* dan H4) *telework abilities* berhubungan postif terhadap *job satisfaction* (Amarullah, Dwinanda, Amaryllis, Syaripuddin, & Arjanggi, 2020).

Penelitian *"flexible work arrangement, work-life balance, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan pada situasi COVID-19"* yang ditulis oleh Kresentia dkk., dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan oleh peneliti, seperti: H1) FWA mempengaruhi *work-life balance,* H2) FWA mempengaruhi kepuasan kerja, dan H3) FWA mempengaruhi loyalitas karyawan (Stefanie, Suryani, & Maharani, 2020). Total responden dari penelitian ini adalah 115 orang karyawan aktif yang bekerja pada bidang jasa. Hasil dari data yang telah didapat menunjukkan bahwa semua hipotesis dapat diterima. hipotesis FWA mempengaruhi *work-life balance* dijelaskan karena responden memberikan rasa aman dan tidak merasakan adanya masalah ketika bekerja dari rumah. Hipotesis FWA mempengaruhi kepuasan kerja dijelaskan karena responden memiliki orientasi terhadap hasil yang positif sehingga mendorong komunikasi terhadap rekan-rekannya. Hipotesis FWA juga mempengaruhi loyalitas yang disebutkan bahwa para responden merasa dihargai oleh tempat mereka bekerja.

Selain itu penelitian lain yang berhubungan dengan *work-life balance,* beberapa di antaranya adalah "*permasalahan work-life balance pada ibu yang bekerja: dampak*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

aturan kerja di rumah (dalam rangka tanggap covid-19)" ditulis oleh Triana dan Maike tahun 2019. Penelitian tersebut dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui permasalahan yang dimiliki oleh karyawan wanita yang sudah berkeluarga utamanya berdampak dari aturan kerja yang diberlakukan oleh pemerintah sebagai upaya meminimalkan penyebaran covid-19. Pengambilan data dilakukan dengan membagikan kuisioner pada 40 orang responden dengan latar belakang pekerjaan sebagai dokter, perawat, psikolog, apoteker, bidan, dan tenaga promosi kesehatan lainnya di DIY (Soeharto & Lestari, 2020). Hasil yang didapatkan menyebutkan terdapat beberapa permasalahan yang dialami ibu-ibu yang bekerja, seperti: 1) permasalahan yang berkaitan dengan waktu yang diperlukan seseorang agar dapat menuntaskan pekerjaan karena harus membagi waktu antara mengurus keluarga dengan menyelesaikan tugas kantor; 2) suasana dirumah tidak sama dengan tempat kerja, salah satunya karena tidak bertemu secara langsung dengan rekan kerja sehingga tidak membangkitkan motivasi mereka untuk bekerja; 3) keseimbangan beban kerja yang harus dikerjakan dan terlalu lama duduk di depan komputer sehingga merasa cepat lelas namun juga merasa kurang puas dengan hasil kerja yang mereka lakukan; 4) saat bekerja dari rumah ibu-ibu cenderung lebih membagi fokusnya dengan mengurus anak dan pekerjaan rumah lainnya, sehingga pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan tepat waktu malah harus terpotong/terhenti karena harus mengerjakan pekerjaan rumah atau mengurus anak; 5) kehidupan pribadi yang terganggu, seperti *me-time* atau bertemu dengan teman, selain disebabkan karena himbauan pemerintah untuk bekerja dari rumah yang menyebabkan tidak dapat bertemu dengan rekan kerja, ditambah dengan kesibukan dan kewajiban melakukan pekerjaan rumah dan mengasuh anak, ibu-ibu ekerja merasa hampir tidak memiliki *me-time*-nya.

Kemudian penelitian *"Dukungan Suami dan Work-Life Balance pada Wanita Bekerja".* Dalam penelitian ini menyebutkan gambaran hubungan antara dukungan suami dengan *work-life balance* wanita pekerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa wanita pekerja menandalkan dukungan orang lain untuk mencapai keseimbangan kehidupan kerja. 'Orang lain' yang dimaksud adalah orang yang berperan penting dalam kehidupan responden, salah satunya adalah suami. Penelitian ini dilakukan dibeberapa instansi di Yogyakarta dengan total responden sebanyak 61 orang dengan kisaran usia

26-60 tahun. Hasilnya, disebutkan bahwa pada kategori usia 26-30, 31-40, 41-50, 51-60 tahun terdapat tingkat *work-life balance* yang berbeda (Nikmah, 2018).

Penelitian dengan judul *"Kebijakan Kerja dari Rumah Meningkatkan Keseimbangan Kehidupan Kerja"* yang ditulis oleh Alimatus menyebutkan jika pada saat sebelum pandemi keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan seseorang lebih tinggi daripada *work life balance* di saat pandemi. Hasil survey terhadap 60 oresponden pada April 2020, termasuk dosen dan pendidik dari Universitas Mercu Buana Yogyakarta pada saat Pandemi covid-19 dilakukan selama 30 hari. Hasil yang didapatkan disebutkan bahwa para dosen dan karyawan yang bekerja di rumah, mereka memiliki tingkat keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi-keluarga yang rendah. Kemudian didapati kesimpulan bahwa dikala dosen serta para tenaga kependidikan bekerja di rumah, mereka memiliki tingkat *balancing* yang rendah daripada tingkat WLB ketika mereka bekerja di kampus.

Penelitian dengan judul "*Hubungan antara Work Life Balance dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita"* (2018) oleh Resti Fauzi. Penelitian tersebut dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui tentang hubungan keseimbangan kehidupan kerja dengan stress kerja pada perawat tepatnya 101 perawat wanita di Rumah Sakit X Surakarta. Selain itu dalam penelitian tersebut juga melakukan analisis antara variabel dengan usia dan masa kerja yang dimiliki para perawat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan negative antara keseimbangan kehidupan kerja dengan stress bekerja pada perawat yang bekerja di rumah sakit X Surakarta. Hasil menunjukkan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh 35.88% pada kondisi stress kerja seseorang. Namun, tidak terdapat hubungan antara usia maupun masa kerja yang dimiliki perawat wanita terhadap kesehimbangan kehidupan kerja ataupun stress kerja mereka.

Penelitian-penelitian di atas merupakan beberapa penelitian yang pernah dilakukan dengan melibatkan variabel *work-life balance* pada kondisi pandemi. Pada penelitian yang kami lakukan terdapat beberapa perbandingan dengan riset penelitian yang pernah dilakukan sebelummnya, antara lain:

1. Perbedaan pada pemilihan variabel yang menjadi fokus penelitian. Penelitian ini tidak menghubungkan secara langsung dua variabel *stress* dan *work-life balance*, tetapi menjadikan pasangan suami-istri yang sama-sama bekerja sebagai sample

data, dan juga penelitian yang kami lakukan ini dipengaruhi oleh kondisi pandemi covid-19.

2. Responden dan lokasi yang dipilih dalam penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya. Populasi untuk penelitian ini ditentukan oleh pasangan suami-istri yang sama-sama bekerja dan memiliki anak serta berdomisili di daerah Gresik dan sekitanya.
3. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, skala *Social Readjustment Rating Scale (SRRS)* untuk mengukur tingkat stress, dan skala *work-life balance* dari Fisher (2009).
4. Teori yang digunakan oleh peneliti sebagai referensi dalam implementasi penelitian ini adalah ”Stress muncul apa bila kewajiban seseorang yang dirasanya membebai, menekan, atau melebihi kemampuan yang dimiliki seseorang, akibatnya akan terlihat pada produktifitas mereka” (Kirkcaldy, Levine, & Shephard, 2000). Kemudian *work-life balance* adalah sebuah kapasitas yang dimiliki seseorang untuk menyeimbangkan antara tujuan pekerjaan dengan kehidupan individu dan keluarga (Ganaphati, 2016).

Bersumber pada hasil rangkuman serta telaah dari sebagian riset yang sudah pernah dilakukan diatas, ditemui terdapat pebedan yang mendasar yang berhubungan dengan tema penelitian, variabel, subjek penelitian, lokasi, serta alat ukur penelitian yang digunakan. Sehingga penelitian yang akan dilakukan dapat dinyatakan asli.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan negatif pada hubungan antara stres dengan *work-life balance* pada *dual earner family*. Hasil dari penelitian ini membuktikan terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara stress dengan *work-life balance dual earner family*. Sehingga semakin tinggi nilai stres maka akan semakin rendah nilai *work-life balance* seorang suami/istri yang bekerja, sebaliknya semakin rendah nilai stres yang didapatkan seorang suami/istri yang bekerja maka semakin tinggi nilai *work-life balance* yang didapatkan. Hasil tersebut diperoleh dari responden yang bekerja sebagai karyawan dan wiraswasta, dan pekerja yang harus bekerja ditempat kerja selama pandemi covid-19.

B. Saran

Bagi keluarga diharapkan agar dapat menggunakan suatu stretegi yang dapat mendukung keseimbangan hidup dan pekerjaan agar terhindar dari konflik yang tidak diinginkan. Untuk penelitian selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang berhubungan dengan stress maupun *work-life balance* diharapkan dapat memperbanyak jumlah responden agar lebih representatif sehingga membuat hasil penelitian lebih kaya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR PUSTAKA

Adhania, N. (2017). *Hubungan Antara Work-Life Balance dengan Kepuasan Perkawianan pada Istri yang Bekerja.* Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma.

Amarullah, A., Dwinanda, B., Amaryllis, C., Syaripuddin, F. A., & Arjanggi, T. S. (2020). Pengaruh Telework Autonomy, Telework Abilities, dan Work-life Balance Terhadap Job Satisfaction Selama Working From Home di PT. Pelindo II. *Binus University Business School*, 1-9.

Anugrah, P. G., & Priambodo, A. B. (2021). Peran Work-life Balance Terhadap Kinerja Karyawan yang Menerapkan Work From Home (WFH) di Masa Pandemi COVID-19: Studi Literatur. *Buku Abstrak Seminar Nasional "Memperkuat Kontribusi Kesehatan Mental dalam Penyelesaian Pandemi Covid 19*, 340-349.

Atmojo, J., Arradini, D., Ernawati, E., Widiyanto, A., & Darmayanti, A. (2020). Cardiopulmonary Resuscitation in the Covid-19 Pandemic Era. *Jurnal Keperawatan, 12*(3), 355-362. doi:https://doi.org/10.32583/keperawatan.v12i3.781.

Azwar, S. (2011). *Sikap dan Perilaku Dalam : sikap Manusia Teori dan Pengukurannya.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Bagherzadeh, R., Taghizadeh, Z., Mohammadi, E., Kazemnejas, A., Pourreza, A., & Ebadi, A. (2016). Relationship of Work-family Conflict with Burnout and Matrial Satisfaction : cross-domain or Source Attribute Relations. *Health Promotion Perspectives*, 31-36. doi:doi:10.15171/hpp.2016.05

Bayuwega, H. G., Wahyuni, I., & Kurniawan, B. (2016). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Anggota Polisi Satuan Reserse riminal Polres Blora. *Jurnal Kesehatan Masyarakat, 4*(4).

Bernstein, E., Bluenden, H., Brodsky, A., Shon, W., & Waber, B. (2020). *The Impact of Working Without an Office.* Harvard Business Review. Retrieved from https://hbr.org/2020/07/the-implications-of-working-without-an-office

Bintang, S. K., & Astuti, D. P. (2016). *Work-life Balance dan Intensi Turn Over pada Pekerja Wanita Bali di Desa Adat Sading, Mangupara, Badung* (Vol. 3). Badung: Junal Psikologi Udayana.

Craig, L., & Churchill, B. (2020). Dual-Earner Parent Couples Work and Care During Covid-19. *Wiley*, 1-14.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

Darmawati. (2015). Dinamika Dual Carier Family atau Work-Family Conflict pada Ibu yang Bekerja sebagai Pengambil Keputusan atau Top Manager/Leader di Lingkungan Kerjanya. *Kuriositas*, 55-69.

Elbay, R., Arpacioglu, S., & Karadere. (2020). Depresion, Anxiety, Stres Levels of Physicians and Associated Factors in Covid-19 Pandemics. *Psychiatry Research 290*.

Elloy, D. F., & Smith, C. (2003). Pattern of Stress, Work-Family Conflict, Role Conflict, Role Ambiguity, and Overload Among Dual-Career Couple: an Australian Study. *Cross Cultural Management, 10*(1), 55-65.

Fincham, F. D., Rogge, R., & Beach, S. R. (2018). Relationship Satisfaction in A.L. Vangelisti & D. Perlman. *The Cambrige Handbook of Personal Relationship*, 433-436.

Frone, M. (2003). Work-Family Balance, In Quick JC, Tetrick LE. In *Handbook of Occupational Health Psychology* (pp. 143-162). Washington DC: APA.

Ganaphati, I. M. (2016). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Ecodemica, 4*(1), 1-11.

Gottman, J., & Declaire, J. (1998). *Raising An Emotionally Intellegent Child The Heart of Parenting.* New York: Simon&Schuster Paperback.

Hapsari, I. (2020). Konflik Peran ganda dan Kesejahteraan Psikologis yang Menjalani Work From Home selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Psikologi*, 37-45.

Hassan, Z. (2010). Work-family Conflict in East Vs. Western Countries, Cross Cultural Management. *An International Journal, 17*(1), 30-49.

Hawa, M. A. (2018). *Hubungan Antara Work Life Balance dengan loyalitas Karyawan pada PT. Hanil Indonesia di Boyolali.* Jurnal EMPATI.

Indayani, S., & Hartono, B. (2020, September). Analisis Pengangguran dan Pertumbuhan Ekonomi Sebagai Akibat Pandemi Covid-19. *Perspektif: Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika, 18*(2), 201-208. doi:https://doi.org/10.31294/jp.v17i2

Irianto, A. (2009). *Statistika Konsep Dasar dan Aplikasinya.* Jakarta: Kencana.

Kementrian Kesehatan Republik Indonesia. (2020, January 29). *kesiapan menghadapi Infeksi Novel Coronavirus*. Retrieved from Kemenkes.go.id: https://www.kemkes.go.id/article/view/20012900002/Kesiapsiagaan-menghadapi-Infeksi-Novel-Coronavirus.html

Kholifah, A. (2013). *Gambaran Tingkat Stres pada Anak Usia Sekolah Menghadapi Menstruasi Pertama (Menarche) di Sekolah Dasar Negeri Gegerkalong.* Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.

Kirkcaldy, B. D., Levine, R., & Shephard, R. (2000). The Impact of Working Hours on Physical and Psychological Health of German Managers. *Review of Applied Psychology*, *50*(4), 443-449.

Kristiani, I. Y. (2017). *Hubungan Antara Dukungan Sosial dan Work-Life Balance pada Wanita pekerja Usia Dewasa Dini.* Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.

Legowo, M., Sadewo, F. S., & Jacky, M. (2009). Pedagang dan Revitalisasi Pasar Tradisional di Surabaya: Studi Kasus pada Pasar Wonokromo dan Pasar Tambak Rejo, Surabaya. *Masyarakat, Kabudayaan dan Politik*, 179-187.

Lubis, N. L., & Syahfitriani, E. (2007). Perbedaan Konflik Peran Ganda Suami Ditinjau dari Motivasi Kerja Kebutuhan Ekonomi dan Aktualisasi Diri pada Istri. *Majalah Kedokteran Nusantara, 40*(1), 5-12.

Maria, G. A., & Nurwati, N. (2020, Juli). Analisis Pengaruh Peningkatan Jumlah Masyarakat Terkonfirmasi Covid-19 Terhadap Produktifitas Penduduk yang Bekerja di Jabodetabek. *Jurnal Pekerja Sosial, 3*(1), 1-15.

Mattew, T. T., Edmonds, K. A., Scamaldo, K. M., Richmond, J. R., Rose, J. P., & Gratz, K. L. (2020). Psychological Outcomes Associated with Atay at Home Order s and the Perceived Impact of Covid-19 on Daily Life. *Psychiatry Research*, 1-6.

Mcload, S. (2010). *Stress and Life Events.* Retrieved from https://www.simplypsychology.org/SRRS.html

Muslim, M. (2020). Manajemen Stress pada Masa Pandemi Covid-19. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis, 23*(2), 192-201.

Nikmah, A. H. (2018). *Dukungan Suami dan Work-Life Balance pada wanita Bekerja.* Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.

Noone, P. A. (2017). *The Holmes-Rahe sress inventory* (Vol. 67). Occupational Medicine. doi:doi: 10.1093/occmed/kqx099

Novella, P. (2013). *Hubungn Antara Worklife balance dan komiten berorganisasi pada pegawaiperempuan.* Jakarta: Universitas Indonesia.

Nunally, J. (1978). *Psychometric Theory, 2nd Edition.* New York: McGraw-Hill.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Prabandari, R. A. (1989). Hubungan Antara Stres dan Motif Berprestasi dengan Depresi pada Mahasiswa Tingkat Lanjut. *Jurnal Psikologi*, 17-24.

Prasetyo, B., & Jannah, L. M. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif.* Jakarta: PT> Raja GrafindoPersada.

Pucang, M. A., & Indrawati, K. R. (2019). Peran Work-life Balance dan Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Pada Perempuan Bali yang Bekerja di Hotel Bintang 4 di Kabupaten Badung. *Jurnal Psikologi Udayana*, 178-186.

Putri Puncang, M. A., & Indarwanti, K. R. (2020). Peran Work-life Balance dan Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Pada Perempuan Bali yang Bekerja di Hotel Bintang 4 di Kabupaten Badung. *Jurnal Psikologi Udayana*, 178-186.

Radhitya, T. V., Nurwati, N., & Irfan, M. (2020). Dampak Pandemi COVID-19 Terhadap Kekerasan Dalam Rumah Tangga. *Jurnal Kolaborasi Resolusi Konflik, 2*(2), 111-119.

Raharja, M. A., Suminarti, S., & Firmanto, A. (2020, Desember). Kualitas Pernikahan dan Stres Pengasuhan Pada Orang Tua yang Memiliki Anak Berkebutuhan Khusus. *Psikovidya, 24*(2), 102-113.

Rasmun. (2004). *Pengertian Stres, Sumber Stres, dan Sifat Stres.* Jakarta: Sagung Seto.

Rudra De, J. (2017). Dual Career Couples in Kolkata and Their Stressful Work Life Balance. *Internasional Journal of Research*, 213-223.

Sakitri, G. (2020). *Work From Home dan Dua Mata Pedangnya.* Jakarta: Universitas Prasetiya Mulya.

Sania, I., Pio, R., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh Work-life Balance dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis UNSRAT, 4*(3), 1-9.

Scott, E. (2020, August 03). *What is Stress*. Retrieved January 05, 2021, from Very Well Mind: https://www.verywellmind.com/stress-and-health-3145086

Sharma, T. (2020, August 31). Work Life Balance in COVID Time. *Journal of Perioperative & Critical Intensive Nursing*, 1-3.

Smith, C. R. (1992). Trends and Direction in Dual-Career Family Research. *Woman in Managenent Review, 7*(1), 23-28.

Soeharto, T. N., & Lestari, M. O. (2020). Permasalahan work-life balance Pada Ibu yang Bekerja : Dampak Aturan Kerja Dirumah. In D. H. Santoso, & A. Santosa,

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Covid-19 Dalam Ragam Tinjauan Perspektif (pp. 117-122). Yogyakarta: MBridge Press.

Solowiey, K. M. (2009). Review of THe Relationship Between Stress and Wound Healing part.1. *Jurnal Wound Care*, 1-6.

Stefanie, K., Suryani, E., & Maharani, A. (2020). Flexible Work Arrangement, work-life balance, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan pada situasi COVID-19. *JIMEA*, 1725-1750.

Sudjiwanati. (2014). Manajemen Konflik Terhadap Kekebalan Stres Remja Sekolah Menengah Kejuruan. *Psikovidya*, 173-191.

Sugiono. (2007). *Statistika untuk Penelitian.* Bandung: Alfabeta.

Trihendrardi, C. (2009). *Step By Strep SPSS Analisis Data Statistik.* Yogyakarta: CV. Andi.

Ula, I. I. (2015). *Hubungan Antara Career Capital dan Work-life Balance pada Karyawan di PT. Petrokimia Gresik.* Malang: Universitas Brawijaya.

Wahjono. (2021). Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Usaha Mikro Kecil Menenngah Pengusaha Kue Kereng Desa Krincing Kabupaten Magelang. *Jurnal Ilmiah INFOKAM*, 37-42.

Walker, J. (2002). *Teens in Distress Series Adolescent Stress and Depression.* Minnesota University.

Wongpy, N., & Setiawan, J. L. (2019). Work-Family Conflict among Dual-Career Couples. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 31-45.

Xiaomeng, Z. (2020). Episode #4 : Stress Management. *Psychological Resilience Before and After Work Resumption During Covid-19*. Retrieved from https://english.ckgsb.edu.cn/blog/psychological-resilience-before-and-after-work-resumption-during-covid-19episode-4-stress-management/

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA